



Arja Koski & Ilse Vogt (toim.)

OSALLISTAVAA KEHITTÄMISTÄ ASUMISYKSIKÖSSÄ

Asukkaat ja työntekijät kehittäjinä

**Diakonia-ammattikorkeakoulu
Helsinki 2015**

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA

DIAK TYÖELÄMÄ 1

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: Shutterstock

Taitto: Ulriikka Lipasti

ISBN 978-952-493-255-4 (painettu)

ISBN 978-952-493-256-1 (verkkojulkaisu)

ISSN 2343-2187 (painettu)

ISSN 2343-2195 (verkkojulkaisu)

Juvenes Print Oy

Tampere 2015

TIIVISTELMÄ

**Arja Koski &
Ilse Vogt (toim.)**

**Osallistavaa kehittämistä
asumisyksikössä**

Asukkaat ja työntekijät kehittäjinä

Helsinki:

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2015

194 s.

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
DIAK TYÖELÄMÄ 1

ISBN

ISSN

978-952-493-255-4 (painettu)

2343-2187 (painettu)

978-952-493-256-1 (verkkojulkaisu)

2343-2195 (verkkojulkaisu)

Pitkäaikaisasunnottomien ihmisten asumispalveluiden kehittämisen yhtenä painopisteenä on valtakunnallisten asunnottomuusohjelmien mukaisesti palveluohjaus ja työkäytäntöjen uudistaminen. ATLAS-hankkeesta* kehitettiin vuosina 2013–2015 asukkaiden elämäntilanteita, tarpeita ja odotuksia huomioivaa asumisyksikköä sekä vahvistettiin asukkaiden vertais-tukea ja kokemusasiantuntijuutta.

Hankkeen osallistavan kehittämisen foorumeina olivat työpajat, joihin osallistuivat Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaat, työntekijät, esimiehet ja Diakin opiskelijoita. Prosessin ohjaajina toimivat Diakin ohjaajat. Hankkeen aikana toteutettiin 18 työpajaa sekä 18 konsultaatiota työntekijöille ja esimiehille. Työpajoissa sekä asukkaat että työntekijät työskentelivät yhdessä. Työpajatyöskentely dokumentoitiin ja toimintaa arvioitiin suullisesti ja kirjallisesti. Hankkeen aikana kerättiin asukkailta, työntekijöiltä, opiskelijoilta ja esimiehiltä myös haastattelu-, kysely-, dokumentti-, työskentely- ja havainnointiaineistoja.

Työskentely osallistavan kehittämisen prosessissa perustui voimavarakeskeiseen ja toimintatutkimukselliseen työtteeseen. Työpajatyöskentely ja sen myötä hankeprosessi jäsentyi orientaatio- ja asumisyksikön tutkimisen vaiheeseen, asukkaiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavien toimintakäytäntöjen kehittämisvaiheeseen sekä toimintakäytäntöjen juurruttamisvaiheeseen.

Hankkeessa jäsennettiin asukkaan asumisen prosessin vaiheita, jolloin asukkaaksi asettuminen, yksilöllinen ja yhteisöllinen toiminta sekä suuntautuminen kohti itsenäisempään asumiseen selkiytyivät. Hankkeessa kehitettiin toimintaa mahdollistavia rakenteita: johtamista, tiimityötä ja yhteisiä foorumeita. Ohjattun prosessin aikana asukkaat ja työntekijät kehittivät uusia osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevia toimintakäytäntöjä.

Hankkeen raportti on artikkelikokoelma, joka on rakentunut neljästä osasta. Ensimmäisessä osassa kuvataan hankkeen taustaa, lähtökohtia ja prosessia sekä osallistavaa kehittämistä työpajoissa. Julkaisun toisessa osassa kuvataan asukkaiden ja opiskelijoiden kokemuksia osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä asumisyksikössä sekä opiskelijoiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia yhteistyöstä ja ohjaamisesta. Julkaisun kolmannessa osassa kuvataan asumista ja työtä mahdollistavaa toimintaa: johtamista, tiimityötä ja yhteistyöfoorumeita työyhteisössä.

Kirjan neljännessä osassa jäsennetään asukkaiden ja työntekijöiden yhteistä kehittämisprosessia sekä taideterapiaryhmien toteuttamista ja taideterapiamenetelmän kehittämistä. Viimeisessä kirjan artikkelissa tehdään johtopäätöksiä ja päätelmiä siitä, mitä hankkeessa on saatu aikaan ja mikä on sen merkitys.

Kokemukset osallistavasta kehittämisprosessista vahvistivat voimavarakeskeisten ja reflektiivisten työskentelymenetelmien toimivuuden asukaslähtöisen työn kehittämisessä asumisyksikössä. Hankkeen aikana asumisyksikköön rakentui oma toimintakulttuuri ja ilmapiiri muuttui asukkaita huomioivaksi sekä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavaksi. Työntekijöiden ja tiimien työ selkiytyi ja he sitoutuivat toimintaan. Opiskelijat olivat osallisia toiminnassa ja kehittämistyössä. Työntekijät olivat oppineet itsestään ja tavastaan olla työyhteisössä, reflektiotaidot kehittyivät hankkeen aikana. Esimiehille hanke oli kasvun ja kehittymisen paikka, minkä myötä on hyvä suuntautua tulevaisuuden haasteisiin.

Hankkeessa toteutettua, ohjattua osallistavan kehittämisen prosessia on mahdollista soveltaa myös muissa asumissosiaalisen työn kehittämishankkeissa.

Asiasanat: asiakaslähtöisyys, asumissosiaalinen työ, osallisuus, osallistava kehittäminen, voimavarakeskeisyys, yhteisöllisyys

Teemat: Hyvinvointi ja terveys, Kansalaisyhteiskunta

Julkaistu: Painettuna ja Open Access – verkkojulkaisuna www.diak.fi

**Käytämme tämän julkaisun kaikissa artikkeleissa hankkeesta nimeä ATLAS, joka on hankkeessa syntynyt työnimi. Hankkeen virallinen nimi on ASTU-hanke.*

ABSTRACT

Arja Koski &
Ilse Vogt (ed.)

**Participatory development work in a
housing unit**

Residents and staff join forces as developers

Helsinki:

Diaconia University of Applied Sciences,
2015

194 pages
Series

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
Diak Työelämä 1
[Publications of Diaconia University of
Applied Sciences Diak and Working Life 1]

ISBN

ISSN

978-952-493-255-4 (print)

2343-2187 (print)

978-952-493-256-1 (pdf)

2343-2195 (pdf)

In accordance with national programmes to reduce homelessness, the foci of the activities to develop housing services for the long-term homeless include service counselling and the renewal of work practices. In 2013 – 2015, the ATLAS project worked on developing a housing unit that would meet the residents' circumstances, needs and expectations while it strengthened their peer-to-peer support capability and expertise through experience.

This participatory development project worked through workshops arranged for the residents, staff and supervisors as well as Diak students at the *Vanha viertotie* housing unit. Diak supervisors were process facilitators. The project implemented 18 workshops and 18 consultation sessions for staff and supervisors. The residents and staff worked together in the workshops. Workshop activities were documented, and actions were assessed both orally and in writing. Various types of data were collected from the residents, staff, students and supervisors during the project through interviews, surveys, documents, practical work and observation.

The work in this participatory development process was founded on a resource-oriented, action-based approach. Workshop activities and thereby the entire project process acquired a phased structure: a) orientation and

study of the housing unit, b) development of practices to strengthen residents' participation and community-feeling, and c) introduction and integration of the practices in daily life.

The project observed and clarified the phases that took place for residents when they settled in, took part in individual and group activities and oriented themselves for more independent living. The project developed structures to advance work: leadership and management, team work, and shared forums. During the guided process, the residents and staff developed new work practices to support participation and community-feeling.

The project report is a collection of articles comprising four sections. The first section describes the background of the project, its starting points and process progression, and the participatory development work carried out in workshops. The second section describes the residents' and students' experiences of participation and the community in this housing unit, and the students' and social counsellors' experiences of cooperation and facilitation. The third section describes activities that aid living and working in the unit: leadership and management, team work and community cooperation forums.

The fourth section describes the development process common to residents and staff, the implementation of art therapy groups, and the development of arts-based therapeutic methods. The last article of the book discusses the outcomes of the project and draws conclusions concerning their significance.

The experiences from this participatory development process confirmed the applicability of resource-oriented and reflective methods to customer-oriented work in housing units. During the project, this housing unit developed a working culture of its own. The atmosphere changed so that it now shows respect to the residents and improves their their participation and community-feeling. The work of the staff and the various teams became more clear-cut, and they became committed to their work. Diak students participated in practical work and in development activities. The staff learned about themselves and their modes of interaction, and their reflective skills improved throughout the project. The project demanded growth and development of the supervisors, which provides them with a good basis for meeting future challenges.

The guided, participatory development process implemented in this project is applicable to other development activities in housing welfare social work as well.

Key words: customer-orientation, housing welfare social work, participation, participatory development, resource-orientation, community

Themes: Welfare and health, Civic society

Published: Printed and as an Open Access web publication www.diak.fi

*In all the articles, we refer to the project with the name *ATLAS*, which was the working title during the project. The official name of the project was *ASTU*.

KOTI KULKIJALLE – *ALKUSANAT*

Zygmunt Bauman toteaa teoksessaan ”Postmodernin lumo” (1996), että elämme nomadisessa maailmassa, jossa kaikki, niin ihmiset kuin ideat, tavarat ja raha vaeltavat. Hän katsoo, että nomadit eli vaeltajat elävät tässä hetkessä ilman, että ”huoli olisi huomisessa” ja ”rahaa kerrytettäisiin sukan varten”. Onko näin? Saksa, Berliini on ollut monen vaeltajan kohde viime vuosina. Helsingin Sanomien (18.10.2015) artikkelissa nuoret vaeltajat toteavat Suomeen paluusta, että ”Elämä on tuntunut jotenkin vajaalta. Siellä kaikki oli niin vapaata ja rentoa. Sitten piti palata tänne koiria ja kansalaisia holhoavaan koti-Suomeen”. He kuitenkin palasivat. Ajoiko ”routa porsaan kotiin” vai onko vaeltajan maaliviiva pysähtymisen, aloilleen asettumisen ja jatkuvuuden luomisen tahdossa, kuten kodin rakentamisessa.

Vuosien takaa tutussa balladissa ”Reissumies ja kissa” on säe ”Mut’ kylmä alkaa ahdistella miestä hilpeää. Hän kaipaa varmaan kotia ja lieden lämpimää”. Vakituinen asunto tukee elämän ja arjen hallintaa. Helsingin kaupungin Vanhan viertotien asumisyksikkö, jonka toimintaa tässä artikkelikokoelmassa tarkastellaan, tarjoaa tuetun asumisen mahdollisuuden ja palveluja noin sadalle pitkäaikaisasunnottomalle. Asumisyksikön toiminta perustuu asukaslähtöisyyteen ja yhteisöllisyyteen sekä päihteettömyyden edistämiseen. Vanhan viertotien asumisyksikössä tehtävän työn päämääristä löytynee viitteitä Zen Cafen biisistä, jonka kertosaikassa todetaan ”Vuokralainen muistaa maksaa vuokransa. Vuokralainen pitää kämpän puhtaana. Vuokralainen kulkee hiljaa rapussa”. Parhaimmillaan asumispolku Vanhan viertotien asumisyksiköstä kulkee oman kodin löytymiseen vuokra-asuntomarkkinoilta.

Sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 2014 tulevaisuuskatsauksessa ”Hyvinvointi on toimintakykyä ja osallisuutta” korostetaan jokaisen oikeutta hy-

vinvointiin. Elinympäristö, se miten asumme, missä teemme työtä ja missä liikumme, heijastuu hyvinvointiin. Asunnottomuuden torjunnassa on käytetty iskulausetta ”asunto ensin”. Helsingissä on panostettu pitkäaikaisasunnottomien asumispalveluiden kehittämiseen ja uusien asuntojen rakentamiseen. Siitä huolimatta Helsingin kaupungin asunnottomien asumispalveluihin odottaa edelleen yli 500 asunnotonta. Asumispalveluja tarvitaan.

Vanhan viertotien asumisyksikkö valmistui vuonna 2013. Vanhan viertotien asumisyksikössä toteutetussa hankkeessa luotiin asumissosiaalisentyön mallia ja käytäntöjä. Työskentelyssä hyödynnettiin osallistavan kehittämisen mahdollisuuksia, kun kehittämisprosessista vastanneiden rinnalla olivat asumisyksikön työntekijät ja asukkaat. Kehittämistyössä edistettiin asukkaiden osuutta asumispalvelujen järjestämisessä ja yhteisöllisyyttä. Prosessi oli innovatiivinen ajankohtaisuutensa, päämääriensä ja toteutusotteensa näkökulmista. *Kiitos* sen toteuttajille eli Diakonia-ammattikorkeakoulun hanketoimijoille ja opiskelijoille sekä Vanhan viertotien asumisyksikön työntekijöille ja asukkaille.

Helsingissä 20.10.2015

Jari Helminen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, johtaja (YTT)

*Taru Neiman, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen johtaja,
Asumisen tuen päällikkö*

SISÄLLYS

LUKIJALLE.....13

I ATLAS-HANKE – YHDESSÄ KEHITTÄMÄSSÄ JA OPPIMASSA....15

Arja Koski

ATLAS-hanke – Asumissosiaalista työtä kehittämässä
uudessa asumisyksikössä.....17

Ilse Vogt

Osallistavaa kehittämistä työpajoissa ja konsultaatioissa.....35

II ASUKKAANA JA OPISKELIJANA ASUMISYKSIKÖSSÄ.....51

*Anne Arkonaho, Maarit Viippola, Elsa Keskitalo &
Marianne Nylund*

Asukkaiden kokemuksia yhteisöllisyydestä, asiakas-
lähtöisyydestä ja osallisuudesta asumisyksikön arjessa.....53

Sanna-Liisa Liikanen & Marika Ruohoniemi

Kartalla – oppijana ja opiskelijan ohjaajana ATLAS-hankkeessa.....69

III ASUKKAAN OSALLISUUTTA TUKEVAN ASUMIS-
SOSIAALISEN TYÖN MAHDOLLISTAVAT RAKENTEET..... 89

Hannu Suvanto

Johtaminen ja esimiestyö asumissosiaalisen työn mahdollistajana
Vanhan viertotien asumisyksikössä..... 91

Arja Koski

Työntekijätiimit asumissosiaalista työtä toteuttamassa.....107

Hannu Suvanto, Marika Ruohoniemi & Mimosa Puumalainen

Kokouskäytäntöjen kehittäminen Vanhan viertotien
asumisyksikössä.....127

IV ASUKKAAT JA TYÖNTEKIJÄT KEHITTÄJINÄ.....141

Ilse Vogt & Arja Koski

Asukkaat ja työntekijät kehittäjinä – hankkeessa kehitetyt
toimintakäytännöt.....143

Mimosa Puumalainen

Ekspressiivinen taideterapia ja eläinavusteinen toiminta
asukkaiden osallisuuden ja toivon vahvistajana.....161

Ilse Vogt & Arja Koski

ATLAS-hankkeen osallistavan kehittämisen koonti
– Mitä hankkeessa saatiin aikaan?.....181

Vanhan viertotien asumisyksikön työryhmä.....192

KIRJOITTAJAT.....193

LUKIJALLE

ATLAS-hankkeessa*(2013–2015) on kehitetty asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevia toimintakäytäntöjä Vanhan viertotien asumisyksikössä Helsingissä. Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli tukea asukkaiden ja työntekijöiden yhdessä toimimista, sekä kehittää uusia toimintakäytäntöjä asumissosiaaliseen työhön. Hankkeen prosessissa luotiin asukkaiden elämäntilanteita, tarpeita ja odotuksia huomioiva uusi asumisyksikkö. Hankkeen osallistavan kehittämisen foorumeina olivat työpajat ja konsultaatiot. Voimavarakeskeinen lähestymistapa ja toimintatutkimuksellinen työote mahdollistivat hankkeen toteuttamisen yhdessä asukkaiden ja työntekijöiden kanssa.

Julkaisu rakentuu neljästä osasta. Ensimmäisessä osassa taustoitetaan ATLAS-hanketta, kuvataan hankkeen lähtökohdat ja tavoitteet sekä osallistavan kehittämisen tausta-ajattelu ja prosessi. Toisessa artikkelissa Ilse Vogt kuvaa osallistavaa kehittämistä hankkeen työpajoissa ja konsultaatioissa jäsentäen työpajojen ja konsultaatioiden lähtökohtia, toteutusta ja ohjaamisen periaatteita sekä niiden arviointia.

Kirjan toisessa osassa keskitytään asukkaiden ja opiskelijoiden kokemuksiin osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä asumisyksikössä. Anne Arkonaho ja Maarit Viippola kirjoittavat yhdessä opinnäytetyöohjaajiensa Elsa Keskitalon ja Marianne Nylundin kanssa Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaiden kokemuksista asumisesta ja asukkaiden suhteesta asuinyhteisöön. Artikkelit perustuu ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöhön. Sanna-Liisa Liikanen ja Marika Ruohoniemi kuvaavat opiskelijoiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia työelämäyhteistyöstä sekä asukkaiden osallisuudesta Vanhan viertotien asumisyksikössä. Lisäksi he esittelevät Diakonia-am-

mattikorkeakoulun Aikuissosiaalityö-opintokokonaisuuden toteutusta siltä osin kun se liittyy ATLAS-hankkeeseen.

Julkaisun kolmannessa osassa tehdään näkyväksi asukkaan osallisuutta tukevan asumissosiaalisen työn mahdollistavia rakenteita. Ensimmäisessä artikkelissa Hannu Suvanto kirjoittaa johtamisesta ja esimiestyöstä Vanhan viertotien asumisyksikössä, sekä omista kokemuksistaan vastaavana ohjaajana ja johtajan työparina.

Arja Koski tarkastelee artikkelissaan työntekijöiden kokemuksia moniammatillisesta tiimityöstä asukaslähtöisyyden, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevan työotteen näkökulmasta sekä tiimien yhteistyötä asukaskirjaamisen näkökulmasta.

Hannu Suvanto, Mimosa Puumalainen ja Marika Ruohoniemi kuvaavat työntekijöiden kokemuksia kokouskäytännöistä ja vuorovaikutuksesta sekä työyhteisön ilmapiiristä, alaistaidoista, johtamisesta ja kehittämisestä työyhteisössä.

Kirjan viimeisessä osassa jäsennetään asukkaiden ja työntekijöiden yhteistä kehittämisprosessia. Ensimmäisessä artikkelissa kuvataan asukkaitten ja työntekijöiden yhdessä kehitetyt toimintakäytännöt asumisyksikössä. Toisessa artikkelissa Mimosa Puumalainen kirjoittaa taideterapiaryhmien ja yksilöterapia-asiakkaiden prosesseista ja kuvaa uutta kehitettyä taideterapiamenetelmää, jossa taideterapia ja eläinavusteinen toiminta kohtasivat. Kirjan viimeisessä artikkelissa kysymme ja keskustelemme yhdessä Hannu Suvannon kanssa siitä, mitä hankkeessa saatiin aikaan ja mikä sen merkitys on Vanhan viertotien asumisyksikössä sekä laajemmin asumissosiaalisessa työssä.

Tämän julkaisun artikkeleissa toiminta, työ ja kokemus Vanhan viertotien asumisyksikössä hahmottuvat lukijalle monesta eri näkökulmasta. Artikkelikokoelmaa voisi luonnehtia myös hankkeen toimijoiden; ensisijaisesti asukkaitten ja työntekijöiden yhteisenä matkana, jonka aikana on tarkasteltu työtä ja toimintaa, määritelty kehittämiskohteita, kokeiltu, reflektoitu – ja onnistuttu luomaan ja kehittämään toiminnan rakenteita, osaamista ja yhdessä tekemisen kulttuuria. Nyt matka jatkuu.

Helsingissä 16.11.2015

Arja Koski & Ilse Vogt

**Käytämme tämän julkaisun kaikissa artikkeleissa hankkeesta nimeä ATLAS, joka on hankkeessa syntynyt työnimi. Hankkeen virallinen nimi on ASTU-hanke.*

I
ATLAS-HANKE
– YHDESSÄ KEHITTÄMÄSSÄ JA OPPIMASSA

Arja Koski

ATLAS-HANKE – ASUMISSOSIAALISTA TYÖTÄ KEHITTÄMÄSSÄ UUDESSA ASUMISYKSIKÖSSÄ

Artikkelissa taustoitetaan ATLAS-hanketta kuvaamalla valtakunnallisia asunnottomuusohjelmien linjauksia Suomessa, asumissosiaalista työtä ja sitä jäsentäviä keskeisiä käsitteitä. Artikkelissa kuvataan myös ATLAS-hankkeen lähtökohdat ja tavoitteet sekä osallistavan kehittämisen tausta-ajattelu ja prosessi.

Valtakunnalliset asunnottomuusohjelmat – linjauksia asumispalvelujen kehittämiseen

Suomessa hallitusohjelman, valtakunnallisen Kaste-ohjelman sekä EU 2020-strategian linjaukset tukevat heikoimmassa asemassa olevien ihmisten elämäntilanteen parantamista. Ohjelmien tavoitteena on edelleen hyvinvointi- ja terveyserojen kaventuminen Suomessa järjestämällä sekä asiakaslähtöisiä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja että kehittämällä toimivia palvelujärjestelmiä ja toiminnan rakenteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012; Valtiovarainministeriö 2015.)

Valtakunnallisten asunnottomuusohjelmien (PAAVO I ja PAAVO II) tavoitteena oli alun perin poistaa pitkäaikaisasunnottomuus vuoteen 2015 mennessä sekä vähentää pitkäaikaisasunnottomuuden riskiä tehostamalla sosiaalisen vuokra-asuntokannan käyttöä sekä tehostaa toimenpiteitä asunnottomuuden ennaltaehkäisemiseksi. Pitkäaikaisasunnottomuuden poistamisohjelmaan sitoutuneet 11 kuntaa eri puolilla Suomea ovat kehittäneet työtä asumisyksiköissä ja palveluverkostoissa. Kunnissa on laadittu pitkäai-

kaisasunnottomuuden poistamisen toimeenpanosuunnitelmat, joiden pohjalta pitkäaikaisasunnottomat saavat vuokra-asunnon, heille tehdään kohdennettuja asumisratkaisuja, panostetaan ennaltaehkäisyyn ja kehitetään päihde- ja mielenterveyskuntoutujien asumispalveluja. Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishojelman Paavo II (2012–2015) yhtenä linjauksena on ollut kehittää työtä asumisyksiköissä sekä palveluverkostoissa. Käynnissä olevan ohjelman väliraportissa on todettu, että edelleen tarvitaan palvelujen sisällön (palvelukonseptin) ja asumissosiaalityön (työmenetelmät ja niiden mallintaminen) kehittämistä yhteistyössä kuntien, asumispalvelujen tuottajien ja alan asiantuntijaorganisaatioiden kesken. (Karppinen 2013, 11–18.)

Asunnottomuus on edelleen kompleksista, se näyttäytyy Helsingissä erilaisena kuin muissa Suomen kunnissa. Erityisenä haasteena on, että valtaosa pitkäaikaisasunnottomista on päihdeongelmaisia ihmisiä tai ihmisiä, joilla päihdeongelma esiintyy mielenterveysongelmien ja eri sairauksien rinnalla. (Tainio 2009, 36.) Yksin elävien nuorten, perheiden sekä maahanmuuttajien asunnottomuus tuo myös erityishaasteita kehittämistyölle. Asunnottomuutta on onnistuttu vuoteen 2015 mennessä onnistuttu vähentämään, mutta ongelma on edelleen olemassa. Marraskuussa 2014 Suomessa oli asunnottomia ihmisiä 7107, joista oli 2443 yksin elävää. Pelkästään Helsingissä oli tuolloin asunnottomia edelleen 3500, joista 1220 oli yksin eläviä. (Ara 2015.) Pitkäaikaisasunnottomien ihmisten avun ja tuen tarpeeseen vastaamiseen, asunnottomuuden poistamiseen ja asumissosiaalisen työn kehittämiseen etsitään edelleen keinoja ja uusia yhteistyömuotoja. Työ jatkuu valtakunnallisen Aune-ohjelman myötä vuoden 2016 alussa.

Asunto ensin -periaate

Asunto ensin -malli (Housing First) perustuu ajatukselle, että mahdollisimman moni elämässään apua tarvitseva ihminen asuisi kotona hänelle suunnitellun tuen turvin. Tämän pohjalta asunto ensin -malli ratkaistaan tänä päivänä siten, että ihmisellä on oma koti, jonne palvelut tuodaan. Asunto on näin ollen edellytys, joka mahdollistaa ihmisen muiden ongelmien ratkaisun. Asunto ensin -mallin toteutumisen kriteereinä on oma itsenäinen asunto ja vuokrasopimus. Perusta asumiselle on huoneenvuokralaissa (Laki asuinhuoneiston vuokrauksesta AHVL 1995/841). Vuokrasopimukseen pe-

rustuva asuminen mahdollistaa itsenäisen asumisen, kyse on asukkaan autonomisuudesta ja päätösvallasta oman asunnon käytöstä. (Kaakinen 2013, 17.)

Kansainvälisessä asunnottomuustutkimuksessa ja palveluiden kehittämisprosesseissa on keskusteltu laajasti siitä, millä perusteilla tai enemmänkin filosofialla huolehditaan asunnottomien ihmisten mahdollisuudesta löytää asunto ja olla osallisena yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Pleacen (Bretherton & Pleace 2012) mukaan on oleellista erottaa asuminen ja palvelut (tuki), haittojen vähentäminen, valinnan vapaus ja välitön asumisen järjestäminen. Tähän liittyy kysymys siitä, millaista asumista kenellekin järjestetään. Asuntoloita muutettiin 2000-luvun alussa asumisyksiköiksi, jolloin asunto ensin -malli on ollut nopea sosiaalipoliittinen ratkaisu asunnottomuuden hoitamiseksi. Muutosprosessi toi mukanaan monia haasteita, jotka liittyivät asukkaan autonomisuuteen, valinnanvapauteen ja oikeuteen hallita omaa asuntoaan. Kun asukas tarvitsee tukea elämäänsä ja arkeensa, voidaan kysyä, miten ja millaista tukea järjestetään? Ketkä ovat tukemassa ja tuottamassa palveluja? Millaisessa asunnossa ihmisen asuu? (Kaakinen 2013, 18–21.)

Raitakari ja Juhila (2014) ovat tutkineet asunto ensin -mallin suuntauksia, pääargumentteja ja käytännöllis-poliittisia tavoitteita kansainvälisessä keskustelussa. He korostavat, että asunto ensin -tutkimusta tulisi kehittää tulevaisuudessa myös metodologisesti. (Raitakari & Juhila 2014, 185–187.) Valtakunnallinen Paavo-verkostokehittäjä-organisaatio on koontanut asumisosiaalisen työn tekijöitä, kehittäjiä ja tutkijoita yhteen jo usean vuoden ajan tavoitteena kehittää asumisosiaalista työtä ja löytää uusia mahdollisuuksia asunnottomien ihmisten tukemiseen omassa elämässä. Verkostokehittäjä-toimijat ovat kansallisten foorumeitten lisäksi järjestäneet kansainvälisiä yhteistyökokouksia ja seminaareja, joissa on jaettu hyviä käytäntöjä. (Verkostokehittäjät, kehittäjäverkostot 2015.) Myös Diakonia-ammattikorkeakoulun organisoimassa monitieteisessä tutkija- ja kehittäjäryhmässä on vuosien aikana tutkittu ja kirjoitettu asunnottomuudesta ja siihen linkittyvistä moninaisista ilmiöistä ja prosesseista (esimerkiksi Hyväri & Kainulainen 2013). Yhteistyötä ja osallisuutta tukevat tutkimukselliset kehittämishankkeet ovat avainasemassa kehitettäessä ja juurrutettaessa uusia asukaslähtöisiä ja yhteisöllisiä toimintatapoja asumisyksiköihin ja yhteistyöverkostoihin. Tämä edellyttää asumisyksiköissä erityistä kehittämisosaamista, jossa korostuu työntekijöiden oppiminen toisiltaan ja erityisesti oppiminen asukkail-

ta. Asukkailta oppimisen edellytys on asukkaiden kohtaaminen, aito kiinnostus ja kuunteleminen. (Koski 2015, 204.)

Asumissosiaalinen työ asumisyksikössä – etiikkaa ja osaamista

Lainsäädännöllä, ihmis- ja perusoikeusperiaatteiden noudattamisella sekä eri ammattien ammattieettisellä koodistolla pyritään varmistamaan se, että jokainen ihminen tulee kuulluksi ja autetuksi omassa elämäntilanteessaan. Ihmisoikeudet, ihmisarvo, itsemääräämisoikeus, osallistumisen oikeus, oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti ja oikeus yksityisyyteen ovat oikeuksia, jotka sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisten tulee varmistaa omalla toiminnallaan. Yksittäisen työntekijän toiminnan ohella on merkittävää se, mitkä ovat työyhteisön toimintatavat ja liittyminen ammattikuntaan. Sosiaali- ja terveystalouden ammattilaisilla on aina suhde myös ympäröivään yhteiskuntaan ja siinä vallitsevaan tilanteeseen, mikä herättää myös kysymyksen työntekijän omista oikeuksista ja tuen tarpeesta. (Talentia 2013; Sairaanhoidtajaliitto 2015; Super 2015.)

Granfeltin (2013) mukaan ”asumissosiaalinen työ on asunnottomien tai aiemmin asunnottomuutta kokeneiden parissa tehtävää työtä, jonka avulla pyritään vastaamaan asumista vaarantaviin psykososiaalisiin ja käytännöllisiin ongelmiin” (Granfelt 2013). Kyse on vuorovaikutuksesta ja kuntoutumisen tukemisesta – työstä yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen kanssa. Asumissosiaalinen työ on myös moniammatillista verkostotyötä, jossa vaikutetaan rakenteisiin tai palvelujärjestelmän epäkohtiin. (Granfelt 2013.)

Asukkaan ja työntekijän välinen suhde on asumissosiaalisessa työssä merkityksellinen. Yhteistyösuhteen rakentuminen edellyttää luottamuksen syntymistä. Sen lisäksi, että luottamuksen rakentamiseen tarvitaan hyvää tahtoa, rehellisyyttä ja osaamista, tarvitaan oman itsen tuntemusta ja vuorovaikutusosaamista sekä tilannetietoisuutta. Asukkaan kokemus kohdatuksi tulemisesta on yhteydessä siihen, miten ihmisen käsitys itsensä ja elämänsä arvosta muodostuu. (vrt. Laitinen & Niskala 2013, 11.)

Nopean yhteiskunnallisen muutoksen sekä muuttuvien sosiaali- ja terveystalouden organisaatioiden ja verkostojen myötä esimiehet ja työntekijät asumisyksiköissä ovat 2000-luvulla olleet uusien haasteiden edessä. Erityisesti

asumissosiaalisen työn osaamisen johtaminen on edelleen haaste. (Johansson, Koski & Tainio 2013, 232–233.)

Jotta asumisyksiköt voisivat uudistua ja kehittää toimintakulttuuriaan, tarvitaan yhteisöllisiä tilanteita, joissa sekä asukkaat että työntekijät toimivat yhdessä ja luovat yhteistä ymmärrystä asumisesta ja työstä. Johtaminen on avainasemassa; esimies on vastuussa siitä, että sovituisia foorumeista, pelisäännöistä ja aikatauluista pidetään kiinni. Johtajuus korostuu viestinnässä, muutoksen johtamisessa ja toimintakulttuurin rakentamisessa (Seeck 2008, 344). Hyvän johtamisen rinnalla painottuu kehittämistyö, jossa ammattilaisten, palvelun käyttäjien ja tutkijoiden on mahdollista työskennellä yhteisen tavoitteen suuntaisesti. Kehittämisprosessin aikana eri tehtävät ja roolit voivat vaihdella. (Hyväri 2014, 187.)

Osallisuutta omassa elämässä ja yhteisössä

Osallisuus yhteiskunnassa tarkoittaa jokaisen mahdollisuutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämissuhteen (2012–2015) tavoitteena on ollut ennaltaehkäistä mielenterveys- ja päihdeongelmia sekä luoda näistä ongelmista kärsiville tukirakenteita. Myös pitkäaikaistyöttömien ja asunnottomien tilanne vaatii edelleen parantamista. Erityistä huomiota tulee kiinnittää maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen tarpeisiin. Yhteistyö eri toimijoiden, kuten julkisen sektorin, järjestöjen, yritysten ja seurakuntien kesken kaipaa myös edelleen selkiennyttämistä ja jännevöittämistä. Tämän eteen tehdään nyt kunnissa työtä laatimalla ja konkretisoimalla osallisuusohjelmia, joissa vastataan edellä mainittuihin haasteisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Laitilan mukaan (2010) asiakkaan osallisuus tarkoittaa palveluiden käyttäjien asiantuntijuuden hyväksymistä, huomioimista ja hyödyntämistä. Osallisuus voi toteutua kolmella tavalla: osallisuutena omaan hoitoon ja kuntoutukseen, osallisuutena palveluiden kehittämiseen sekä osallisuutena palveluiden järjestämiseen. Asiakaslähtöisyys voi toteutua organisaatioiden asiakaslähtöisenä toimintana, asiakaslähtöisenä yhteistyösuhteena ja asiakaslähtöisesti työskentelevän ammattilaisen toimintana. Edellisen mukaan on osoitettu, että asiakaslähtöisellä työtavalla on positiivisia vaikutuksia yhteistyösuhteelle, asiakkaalle ja työntekijälle. (Laitila 2010, 185.) Kun asumis-

yksikön toimintaa kehitetään asiakaslähtöisesti, nähdään asukas osallisena omassa elämässään ja asumisessaan, jolloin hän osallistuu tasavertaisena päätöksentekijänä omaan elämäänsä liittyvissä kysymyksissä. Tämän myötä hän myös voimaantuu osallistumaan oman elämänsä suunnittelun lisäksi myös lähiyhteisön toimintaan ja säätelee sitä itse voimavarojensa mukaisesti.

Osallisuus edellyttää sitoutumista, joten se on enemmän kuin osallistumista johonkin toimintaan tai tilanteeseen. Osallisuuteen sisältyy tavoitteellinen vaikuttaminen ja henkilökohtainen vastuu omasta toiminnasta. Jotta voidaan puhua osallisuudesta, vaaditaan luottamusta, vuorovaikutusta ja avoimuutta. Asumisyksikössä tarvitaan myös varmistuksia siitä, että asukkaat tulevat kuulluksi ja heidän äänensä oikeasti kuuluu päätöksenteossa. (vrt. Laitinen & Niskala 2013, 13–14.)

ATLAS-hanke – Asukkaan tuki lähtee aina sydäimestä

Lähtökohdat ja valmisteluvaihe

Vuoden 2012 aikana Helsingin kaupungin sosiaaliviraston asumisen tuen yksikkö valmisteli asumisyksikön perustamista Vanhalle viertotielle Helsingin Pitäjänmäessä. Suunnittelussa hyödynnettiin kokemuksia aikaisemmista Helsingin kaupungin sisäisistä ja eri palveluntuottajien kanssa toteutetuista prosesseista. Suunnittelun lähtökohtana oli kehittää Helsingin kaupungin omia asumispalveluja ja toimintakäytäntöjä asiakaslähtöisemmiksi sekä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukeviksi. Suunnitteluryhmän kumppaneina olivat tuetun asumisen verkosto: uusien asumisyksikköjen toimijat, kokemusasiantuntijat, päihdetyön ammattilaiset ja Diakin toimijat.

Syksyllä vuonna 2012 tehtiin aiesopimus Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ja Diakin kanssa, jolloin myös kirjoitettiin hankesuunnitelma yhteistyöhankkeelle. Vuoden 2013 alussa sovittiin hankkeen rahoituksesta, joka jakautui Helsingin kaupungin ja Ympäristöministeriön kesken. Diak oli hankkeen toteuttaja. Hankkeen kokonaiskustannukset olivat yhteensä 100 000 euroa vuosille 2013–2015. Kokonaiskuluista katettiin Suomen Ympäristöministeriön toimesta 70 000 euroa ja Helsingin kaupungin toimesta 30 000 euroa. Hankkeen yhdeksi toteuttajatahoksi liittyi keväällä 2013 myös Culminatium Innovation Oy, jonka tehtävä oli toteuttaa paikalliskoikeilu sosiaalisia ongelmia ehkäisevän ja kuntouttavan toiminnan vahvista-

miseksi. Tähän prosessiin saatiin erillisrahoitus. Asukkaitten ja työntekijöiden kanssa luotiin Elämönhallintapeli (Tamminen, 2014), jota voi pelata älypuhelimella. Muutamat asumisyksikön asukkaat kokeilivat kehitettyä peliä työntekijöiden ohjauksessa. Kokeilu ei kuitenkaan saanut rahoitusta Helsingin kaupungilta ja kokeilu päättyi.

Asumisyksikön toiminta alkoi vuoden 2013 alussa, jolloin sen perustettava määriteltiin seuraavasti:

Vanhan viertotien asumisyksikkö tarjoaa asunnon pitkäaikaisasunnottomille, jotka tarvitsevat tukea ja palveluja asumiseensa. Päähteettömyyteen tukevan asumisyksikön toiminnan periaatteina on asukaslähtöisyys ja yhteisöllisyys. Asukkaan muuttaessa asumisyksikköön hän sitoutuu päähteettömyyteen pyrkimiseen ja noudattamaan asumisyksikön asumissääntöjä. (Helsingin kaupunki 2015.)

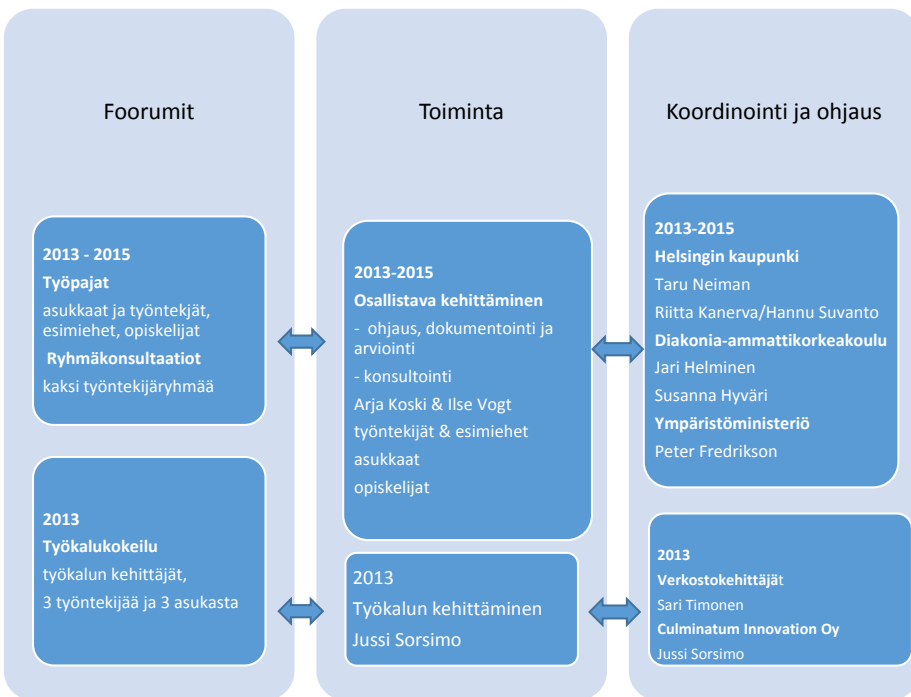
ATLAS-hankkeen tavoitteet, toimijat ja vastuut

Hankkeen nimi on muodostettu yhden asukkaan kehittämästä lauseesta: Asukkaan tuki lähtee aina sydäimestä – ATLAS. Hankkeessa on kehitetty asukaslähtöistä asumissosiaalista työtä Vanhan viertotien asumisyksikössä. Asumisyksikön asukkaat (105) ja työryhmä (12 ohjaajaa, 5 sosiaaliohjaajaa, 2 sairaanhoitajaa, toimintaterapeutti) sekä vastaava ohjaaja ja johtaja olivat avaintoimijoita kehittämistyössä. Hankeprosessin ohjaajina Diakista toimivat lehtori, työnohjaaja Arja Koski ja aluekoordinaattori, työnohjaaja Ilse Vogt. Heti hankkeen alussa sovittiin, että opiskelijat ovat mukana toiminnassa muun muassa työharjoittelussa, ryhmien ohjaajina, opinnäytetyöntekijöinä. Opiskelijoiden ohjaajana toimi lehtori Sanna-Liisa Liikainen. Hankkeen tavoitteena oli:

- kehittää yhdessä työntekijöiden ja asukkaiden kanssa asukkaiden elämäntilanteita, tarpeita ja odotuksia huomioiva asumisyksikkö
- valmentaa ja tukea työntekijöiden tutkivaa työtettä ja ammatillisuutta uudessa työyhteisössä
- tukea asukkaita ja työntekijöitä yhdessä toimimiseen ja yhteisön kehittämiseen
- hyödyntää asukkaiden osallistumisen ja vertaistuen muotoja sekä kokemusasiantuntemusta

- luoda asumispalveluun yhteisöllisiä ja osallisuutta tukevia toimintakäytäntöjä ja mallintaa asumissosiaalista työtä

Hankkeen koordinaatiosta ja ohjauksesta on vastannut ohjausryhmä, jossa on ollut jäsenet Helsingin kaupungin asumisen tuen yksiköstä (ASTU), Ympäristöministeriöstä, Vanhan viertotien asumisyksiköstä ja Diakista. Prosesin alussa mukana olivat myös verkostokehittäjien ja Culminatum Innovation Ltd:n edustajat. Ohjausryhmän ohella toimintaa on arvioitu ja suunniteltu myös ns. rukkasyhmässä, jossa toimijoina ovat olleet edustuksellisesti yksi ohjaaja ja yksi sosiaaliohjaaja, yksi asukas, esimiehet sekä Diakin ohjaajat ja opiskelijoiden harjoittelua ohjaava lehtori (kuvio 1).



KUVIO 1. Hankkeen toimijat, vastuut ja foorumit

Osallistava kehittäminen ja toiminnan jatkuva arviointi ATLAS-hankkeessa

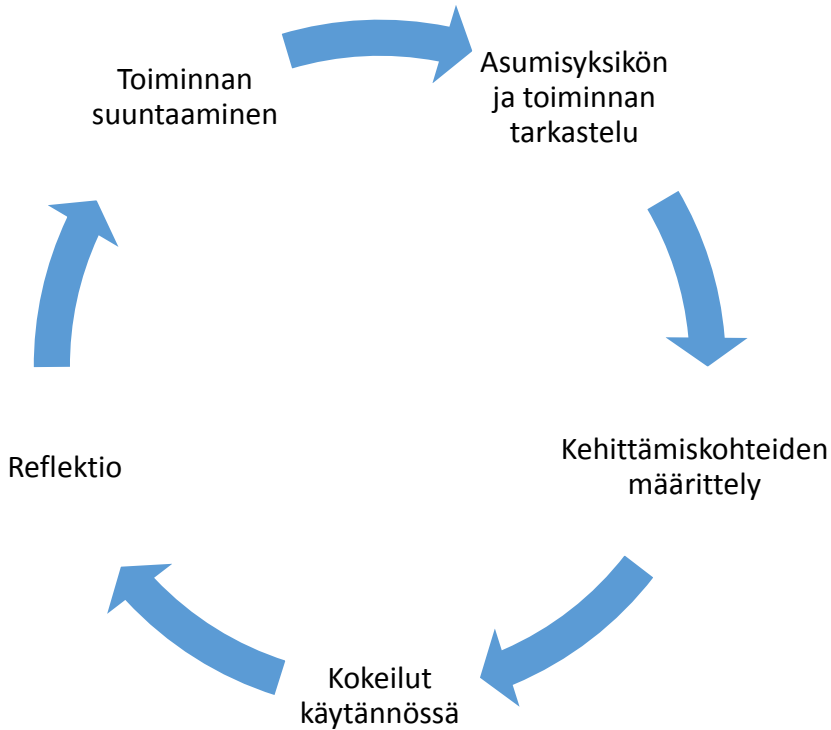
Osallistavan kehittämisen juuret ovat osallistavan toimintatutkimuksen traditiossa, jossa yhteisö määrittää toiminnan tavoitteet ja arvioinnin kohteet samalla kun yhteisöä kehitetään. Prosessi itsessään voimaannuttaa yhteisöä lisäämällä tietoisuutta resursseista ja synnyttäen toimintaa. Tutkija on prosessiin sitoutunut oppija ja kehittäjä muiden toimijoiden rinnalla. Tämä korostuu kun tavoitteena on toiminnan kehittäminen ja muutos yhteisössä. (Keskitalo 2015, 191–206). Osallistavan kehittämisen eri menetelmät voidaanakin nähdä muuttuvan työelämän avaintekijöinä. Sosiaali- ja terveysalan kehittämistoiminnassa muutokset koskevat yhtä hyvin palvelun käyttäjän aseman tai tilanteen muutosta kuin yksittäisen työntekijän työtä (Vuokila-Oikkonen & Hyväri 2015, 65–66).

ATLAS-hankkeessa lähtökohtana oli, että asukkaat ovat aktiivisia toimijoita työntekijöiden rinnalla. Kysymys oli viime kädessä eettisistä valinnoista: asukkaat nähtiin kykenevinä toimijoina eikä vain palautteen antajina saamastaan palvelusta.

Vanhan viertotien asumisyksikössä osallistavassa kehittämisessä on hyödynnetty toimintatutkimuksellista työtettä. Toimintatutkimuksen tavoitteena on palveluprosessien ja ammatillisten käytäntöjen muuttaminen ja kehittäminen muutoksessa, ollaan kiinnostuneita siitä, miten asioiden tulisi olla. Tämä edellyttää pysähtymistä siihen, miten asiat ovat nyt. Toimintatutkimuksellisessa työotteessa on edellytyksenä kokonaisvaltainen työ- ja toimintatilanteiden jäsentäminen, käytännönläheisyys sekä järjestelmällinen ongelmanratkaisu, jossa teoria ja käytäntö yhdistyvät. Samaan aikaan toimitaan ja tutkitaan sekä tavoitellaan välitöntä ja käytännöllistä hyötyä. (Heikkinen 2010.) Ensisijainen kysymys on: Mikä muuttuu ja miten?

ATLAS-hankkeessa on korostettu toimijoiden osallistumista jaettuun tiedon tuotannon prosessiin (vrt. Toikko & Rantanen 2009; Sanerma 2009). Prosessi käynnistyi yhteisellä asumisyksikön tarkastelulla ja kehittämiskohdeiden määrittelyllä. Kehittämiskohteet tunnistettiin arjen työstä ja työyhteisöstä. Kehittämiselle asetettiin tavoitteet ja mietittiin keinoja ja menetelmiä, joiden pohjalta tehtiin kokeiluja käytännössä. Toimintaan liittyi reflektio ja sen pohjalta toimintaa suunnattiin uudelleen. Työskentelyvaiheet

toistuivat hankkeen prosessissa ja niitä on kuvattu jatkuvana toiminnan kehittämisen kehänä (kuvio 2).



KUVIO 2. Toiminnan kehittämisen kehä

Yhteisten merkitysten etsiminen työyhteisössä edellyttää tietoista reflektiota, joka parhaimmillaan toteutuu demokraattisessa dialogissa. Tämä vaatii kuitenkin yhteisiä toimintaperiaatteita, joiden mukaan kaikki työyhteisön jäsenet ovat osallisia keskustelussa. (Kuusela 2005, 57; Gustavsen 2001.) Reflektio on sekä ajattelua että toimintaa. Se voidaan mieltää ongelmanratkaisuun tähtääväksi tai tiedostamiseen liittyväksi prosessiksi joko toiminnassa tapahtuvaksi tai jälkikäteen toimintaan kohdistuvaksi. (Karvinen 1996, 58; Karjalainen 2012, 31.)

Reflektio liitetään kokemukselliseen oppimiseen, joka Kolbin (1984) ajattelun mukaan rakentuu yksilön omaan kokemushistoriaan. Oppiminen tällöin sykli, jossa tiedostamaton kokemus työstetään tiedostetuksi reflektoidulla ja käsitteellistämällä. Tämän pohjalta omaa ja muiden kokemusta voidaan ymmärtää paremmin. Toiminnaksi reflektio muuttuu vaiheittain: yhteisössä jaettujen kokemusten pohjalta mietitään työtä ja työstä nousevia tun-

teita, löydetään ratkaisuja ja toisin tekemisen tapoja arjen työhön, tehdään yhteisiä päätöksiä toiminnasta ja toimitaan päätösten mukaisesti. Käyttäytymisen ja toiminnan muutokseen johtavaa oppimista tapahtuu jos lähdetään liikkeelle jollain tavalla problemaattiseksi koetun kokemuksen kohtaamisesta ja sen tutkimisesta. (Karvinen-Niinikoski 2007, 57; Kolb 1984). Reflektiivisen työskentelyotteen lähtökohtana Vanhan viertotien asumisyksikössä oli ajatus siitä, että jokainen toimija tuo mukanaan oman kokemuksensa ja osaamisensa, minkä pohjalta uusi asumisyksikkö ja uusi yhteisö luodaan ja kehitetään.

Hankkeen aikana kerättiin aineistoa eri foorumeilta: työpajoista, työryhmän ja esimiesten konsultaatioista, asukaskokouksista, rukkasryhmän ja ohjausryhmän muistiosta, tiimihaastatteluista, reflektiivista keskusteluista ja yhteistyökokouksista Diakissa. Edellisten lisäksi aineistoa kertyi työyhteisön arjessa tapahtuneista tilanteista sekä asukaskirjauksista. Aineistonkeruuseen saatiin lupa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden osastolta. Lupa on myönnetty hankkeen aikana (2013–2015) kootun aineiston hyödyntämiseen hankkeen raportissa, joka on artikkelimuotoinen, Diakin julkaisusarjassa julkaistava teos. Työntekijöiden, esimiesten ja asukkaiden haastatteluissa on noudatettu tutkimustyön etiikkaa. Haastatteluihin osallistuminen on ollut vapaaehtoista, eikä haastateltavien henkilöiden nimiä tuoda esiin raportoinnissa. Osallistujille selkiytettiin mihin tarkoitukseen tietoa kerätään ja että hankeprosessin päätyttyä kerätty aineisto hävitetään salassapitosäädösten mukaisesti 30.12.2015. Hankkeessa kehitetyt toimintakäytännöt, niihin liittyvät kirjalliset tuotokset ja asumisyksikön toimintaa palvelevat dokumentit julkaisun ohella jäävät asumisyksikön käyttöön palvelemaan tulevaisuuden kehittämistyötä.

TAULUKKO 1. Tiedontuotanto osallistavan kehittämisen prosessissa

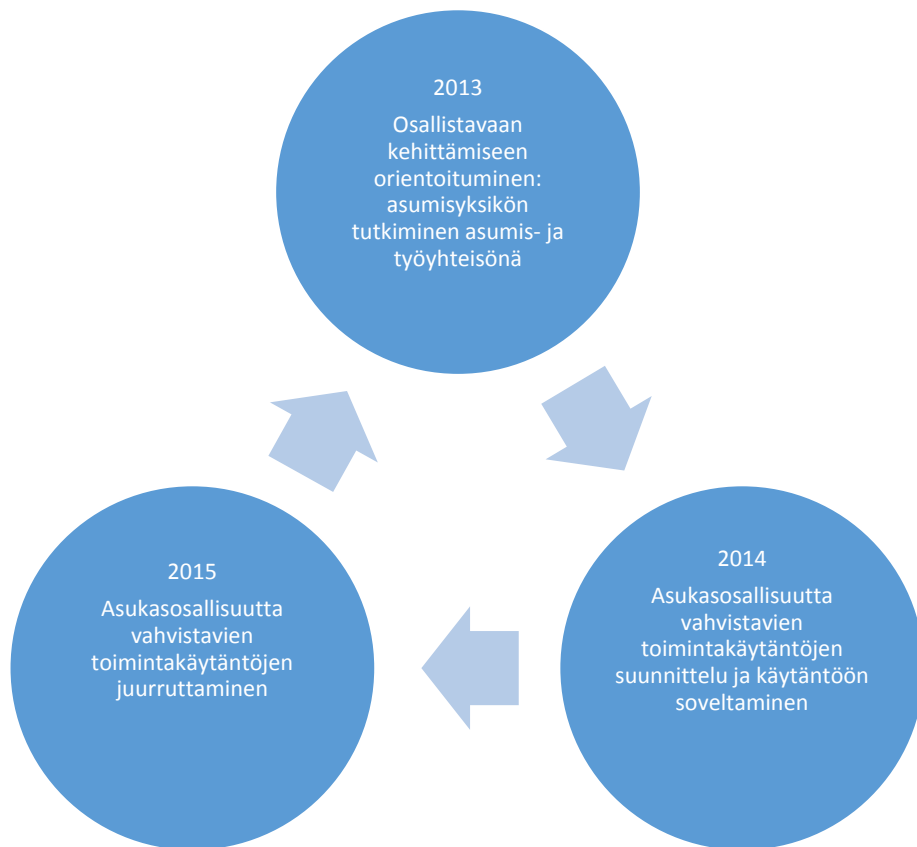
FOORUMIT/TEEMAT	TOIMIJAT	AINEISTO
Työpajat	Asukkaat Työntekijät Esimiehet Opiskelijat	Työpajatyöskentelyn materiaali ja muistiot Työpajatyöskentelyn arvioinnit
Konsultaatiot	Työntekijät ja esimiehet	Ohjaajien muistiinpanot ja havainnot
Tiimityö	Työntekijätiimit	Dialogiset, nauhoitetut tiimihaastattelut
Asukkaat asumisyksikön arjessa	Asukkaat	Yksilö- ja ryhmähaastattelut
Työntekijöiden ja asukkaiden kehittämistyö Menetelmien kehittäminen	Työntekijät & asukkaat	Kehitetyt toimintakäytännöt Työskentely taideterapiaryhmässä
Opiskelijaohjauksen kehittäminen	Opiskelijat, harjoittelun ohjaajat, ohjaava opettaja	Opiskelijoiden ja harjoittelun ohjaajien haastattelut ja kysely
Asumisen prosessin johtaminen	Esimiehet	Kehittämistehtävät
Vuorovaikutus ja yhteistyö	Työntekijät työyhteisössä	Haastattelut
Osallistavan kehittämisen malli	ATLAS -hankkeen prosessi	Hankkeessa rakentunut materiaali

Hankkeen aikana kerätty aineisto koostuu toiminnan kuvauksista sekä toimijoiden kokemuksista ja havainnoista prosessin eri vaiheissa kirjallisena ja kuvallisena materiaalina. Koko hankkeen ajan kerättyjä aineistoja on prosessin eri vaiheissa jäsennetty ja teemoiteltu suhteessa kulloisenkin työskentelyvaiheen tai tilanteen tavoitteisiin. Työskentelyn ja arvioinnin kehikkona ovat olleet hankkeen tavoitteet ja niistä nousseet kysymykset.

ATLAS-hankkeessa toimintatutkimuksellinen ja reflektiivinen työote nioutuivat yhteen osallistavan kehittämisen prosessiksi eri tilanteissa ja foorumeilla, joissa asukkaat ja työntekijät olivat vuorovaikutuksessa, reflektivat ja toimivat yhdessä. Asukaslähtöinen, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukeva asumissosiaalinen työ oli kehittämisen kohteena kaikissa tilanteissa ja foorumeilla.

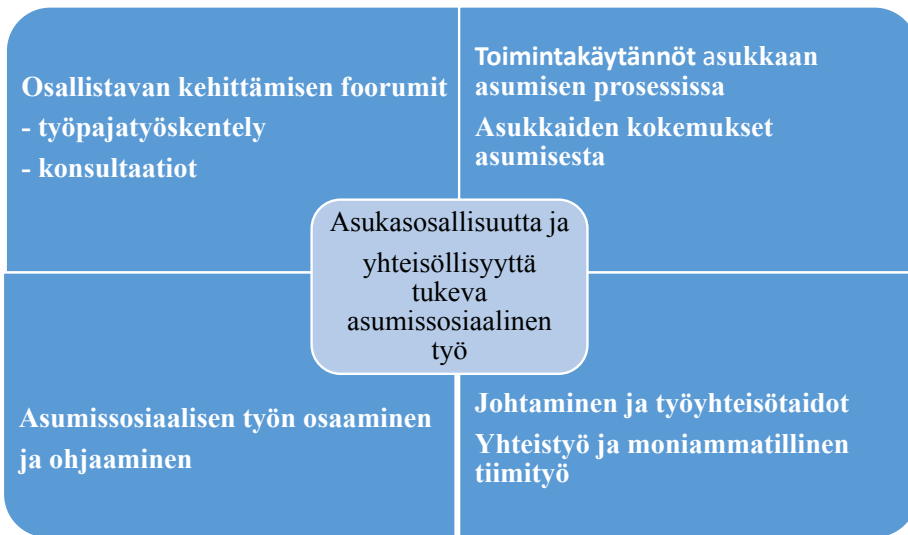
ATLAS-hankkeen kehittämistoiminnan vaiheet

Vuoden 2013 aikana orientoituttiin hankkeeseen ja osallistavan kehittämisen työskentelytapoihin sekä tutkittiin asumisyksikköä asumis- ja työyhteisönä. Tuolloin työyhteisö muotoutui: asukkaat, työntekijät ja esimiehet tutustuivat ja oppivat toimimaan yhdessä. Vuonna 2014 asukkaat ja työntekijät suunnittelivat asukasosallisuutta vahvistavia toimintakäytäntöjä ja sovelsivat niitä asumisyksikön arjessa. Hankkeen viimeisenä vuonna kehitettyjä asukasosallisuutta vahvistavia toimintakäytäntöjä juurrutettiin toimintaan sekä suunniteltiin uusia, vuoden 2015 aikana kehitettäviä käytäntöjä. Hanke päättyi joulukuussa 2015, jolloin asumisyksikön työntekijät orientoituivat tulevaan vuoteen 2016 (kuvio 3).



KUVIO 3. ATLAS-hankkeen työskentelyvaiheet

Tämän julkaisun seuraavissa artikkeleissa kuvataan ja arvioidaan osallistavan kehittämisen foorumeita, toimintakäytäntöjä asukkaan asumisen prosessissa, asukkaiden kokemuksia, asumissosiaalisen työn osaamista ja ohjaamista, työyhteisötaitoja ja johtamista sekä yhteistyötä ja moniammatillista tiimityötä hankkeessa (kuvio 4). Ne voidaan nähdä asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevan asumissosiaalisen työn edellytyksinä ATLAS-hankkeessa.



KUVIO 4. Asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevan asumissosiaalisen työn edellytykset ATLAS-hankkeen mukaan

Osallistavan kehittämisen foorumeina hankkeessa olivat työntekijöiden ja asukkaiden yhteiset työpajat ja työryhmän konsultaatiotilanteet. Työn arjessa tiimityö oli yksi merkittävä toimintamuoto, johon myös asukkaat liittyivät kehittämistyön eri vaiheissa. Toimintaa mahdollistavina tekijöinä hankkeessa konkretisoituivat työntekijöiden asumissosiaalisen työn osaaminen ja työyhteisötaidot sekä johtajuus ja johtaminen toimintana. Hankkeessa kehitetyt toimintakäytännöt mahdollistavat asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevan asumissosiaalisen työn toteutumisen Vanhan viertotien asumisyksikössä.

LÄHTEET

- Ara. Asumisen rahoitus ja kehittämiskeskus 2015. Asunnottomat eri kunnissa. 15.11.2014. Selvitys 1/2015. Viitattu 24.10.2015 <http://www.ara.fi/download/noname/%7B08B08759-9BFF-4D85-9832-9ED204F3BBFB%7D/106748>
- Bretherton, Joanne & Pleace, Nicolas 2012. What do we mean by Housing First? Categorizing and Critically Assessing the Housing First Movement from a European Perspective. Viitattu 5.10.2015 https://www.york.ac.uk/media/chp/ENHR_HF_paper_Nicholas%20&%20Jo.pdf
- Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto. Asumisen tuen yksikkö & Diakonia-ammattikorkeakoulu 2012. Yhteisöllisen asumissosiaalisen työn kehittäminen. Hankesuunnitelma.
- Granfelt, Riitta 2013. Asumissosiaalinen työ rikosseuraamusalalla. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen 2013. (toim.) Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 39, 209–228.
- Gustavsen, Björn 2001. Theory and Practice: the Mediating Discourse. Teoksessa Peter Reason & Hilary Bradbury (toim.). Handbook of Action Research. London: Thousands Oaks, 17–26.
- Heikkinen, Hannu L.T. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Hannu Heikkinen; Esa Rovio & Leena Syrjälä (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistuseura, 16–38
- Helsingin kaupunki 2015. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Tukiasuminen. Vanhan viertotien asumisyksikkö. Viitattu 5.10.2015. <http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/sosiaalinen-tuki-ja-toimeentulo/asunnottomien-tuet-ja-palvelut/tukiasuminen/viertotie/>
- Hyväri, Susanna & Kainulainen Sakari 2013. (toim.) Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 39.
- Hyväri, Susanna. 2014. Palvelun käyttäjiä osallistava kehittämis- ja tutkimustoiminta. Teoksessa Ari Nieminen, Ari Tarkiainen & Elina Vuorio (toim.) Kokemustieto, hyvinvointi ja paikallisuus. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 117, Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 117–191.
- Johansson, Juhani; Koski, Arja & Tainio, Hannele 2013. Uudistuva johtaminen kolmannen sektorin asumispalveluissa. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen (toim.). Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 39, 229–252.
- Kaakinen, Juha 2013. Asunto ensin ja sitten. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen (toim.). Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 39, 15–24.
- Karjalainen, Anna-Liisa 2012. Elettyä ymmärtämässä. Omaelämäkerrallinen kirjoittaminen ja teksti reflektiona sosiaalialan ammattikorkeakouluopinnoissa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 35.
- Karppinen, Jari 2013. Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelma. Väliraportti. Ympäristöministeriö. Viitattu 5.10.2015 http://www.asuntoensin.fi/files/3479/Ohjelman_valiraportti_vuodet_2012-2013_valmis.pdf

- Karvinen, Synnöve 1996. Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 34. Kuopio: Sosiaalitieteen laitos.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve; Rantalaiho, Ulla-Maija; Salonen, Jari 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.
- Keskitalo, Elsa 2015. Osallistava tutkimus ja kehittäminen ylempien amk-tutkintojen tki-toiminnan viitekehyksenä. Teoksessa Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka ja Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.). Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015. B Raportteja 60, 191–206.
- Kolb, David 1984. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Koski, Arja 2015. Oppiminen kehittyvässä työyhteisössä. Teoksessa Jari Helminen (toim.). Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. EU: United Press Global, 192–206.
- Kuusela, Pekka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Työturvallisuuskeskus 2005.2. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laitila, Minna 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä. Fenomenografinen lähestymistapa. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Laitinen, Merja & Niskala, Asta 2013. Sosiaalityön suhde asiakkuuteen. Teoksessa Merja Laitinen, & Asta Niskala (toim.). Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vas-tapaino. 9–16.
- Laki asuinhuoneiston vuokrauksesta AHVL 1995/841). Viitattu 5.10.2015 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950481>
- Raitakari, Suvi & Juhila, Kirsi 2014. Asunto ensin – julkaisujen suuntauksat, pääargumentit ja käytännöllis-poliittiset tavoitteet. Yhteiskuntapolitiikka 79 (2), 185–196.
- Sairaanhoitajaliitto 2014. Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 10.11.2015 <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattilinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>
- Sanerma, Päivi 2009. Kotihoitotyön kehittäminen tiimityön avulla. Toimintatutkimus kotalpalvelun ja kotisairaanhoidon yhdistymisestä. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 5.10.2015. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66539/978-951-44-7855-0.pdf?sequence=1>
- Seeck, Hannele 2008. Johtamisopit Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste) 2012–2015. Toimeenpanosuunnitelma. Viitattu 5.10.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3358-3>
- Super 2015. Lähihoitajan eettiset ohjeet. Viitattu 10.11.2015 https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lahihoitajan_eettiset_ohjeet_148x148_12s.pdf
- Tainio, Hannele 2009. Kaupunkiköyhälistö asunnottomuuskierteessä: näkökulmia pääkaupunkiseudun pitkäaikaisasunnottomuuteen. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2015. <http://urn.fi/URN:978-952-493-057-4>
- Talentia Ry 2013. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia. Viitattu 10.11.2015. http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf

- Tamminen, Sakari 2014. Elämänhallintapeli. Pelipilotin palaute ja analyysi. Loppuraportti 3/2014. Gemic Culminatum. Julkaisematon lähde.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessin osallistamiseen ja tiedon tuotantoon. Tampere: Tampere Universitatis.
- Valtiovarainministeriö. 2015. Eurooppa 2020-strategia-ohjelma. Suomen kansallinen ohjelma. Kevät 2015. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Julkaisuja – 12a/2015. Viitattu 5.10.2015.http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_finland_fi.pdf
- Verkostokehittäjät 2015. Kehittäjäverkostot. Asunto ensin. Viitattu 5.0.2015.http://www.asuntoensin.fi/asunto_ensin/paavo-verkostokehittajat/kehittajaverkostot
- Vuokila-Oikkonen, Päivi & Hyväri, Susanna. 2015. Toimijoita osallistava kehittämisprosessi – esimerkkinä Oulun mielenterveyspalvelujen rajapintatyön mallintaminen. Teoksessa Raili Gothóni, Susanna Hyväri, Marjo Kolkka ja Päivi Vuokila-Oikkonen (toim.). Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015. B Raportteja 60. Helsinki: Juvenes Print Oy, 191–206.

Ilse Vogt

OSALLISTAVAA KEHITTÄMISTÄ TYÖPAJOISSA JA KONSULTAATIOISSA

Tässä artikkelissa kuvataan ATLAS-hankkeen työpajojen ja konsultaatioiden lähtökohtia, toteutusta ja ohjaamisen periaatteita sekä arvioidaan niitä asukkailta ja työntekijöiltä kerätyn palaute- ja arviointiaineistoon perustuen.

Työpajatyöskentelyn lähtökohdat

ATLAS-hankkeen osallistavan kehittämisen ydinforumina olivat työpajat, joihin osallistuivat Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaat, työntekijät ja esimiehet. Minä toimin työpajojen ohjaajana yhdessä kollegani Arja Kosken kanssa. Hankkeen aikana toteutettiin yhteensä 18 työpajaa, ja niihin osallistui hankkeen aikana 15–22 työntekijää ja 4–18 asukasta. Työpajoissa sekä asukkaat että työntekijät olivat aktiivisia toimijoita, he työskentelivät yhdessä ohjatusti tutkien ja kehittäen asumisyksikköä.

Työpajatyöskentelyssä sovellettiin toimintatutkimuksellista työtettä. Toimintatutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena on tutkia ja kehittää ihmisten yhteistoimintaa ja tavoitteena on käytännön muuttaminen. Tutkimusprosessissa olennaista on yhdessä tutkiminen, uudenlaisen toiminnan kokeilu, sen reflektointi ja uudelleen suuntaaminen (Heikkinen 2007, 196–198).

Työpajatyöskentelyssä oli kolme vaihetta. *Orientaatiovaiheessa* selkeytettiin hankkeen tavoitteita ja osallistavan kehittämisen periaatteita, tutkittiin asumisyksikköä asumis- ja työpaikkana ja hahmoteltiin alustavasti toiminnan kehittämiskohteita. *Asukkaiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavi-*

en toimintakäytäntöjen kehittämisvaiheessa asukkaista ja työntekijöistä koostuneet tiimit määrittivät omat kehittämistavoitteensa ja niihin liittyvät uudet kehitettävät toimintakäytännöt, tekivät suunnitelman toimintakäytäntöjen toteuttamisesta sekä aloittivat kehittämistyön käytännössä. *Asukkaiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavien toimintakäytäntöjen juurruttamisvaiheessa* tiimit sovelsivat uusia toimintakäytäntöjä asumisyksikön toimintaan, jossa kehittämistoimintaa refleктоitiin ja suunnattiin uudelleen saadun palautteen perusteella.

Työpajojen toteutus dokumentoitiin muistioihin, jokaisesta pajasta kerättiin osallistujilta kirjallinen ja suullinen palaute. Työpajatyöskentelyn aikana tehtiin asukas- ja työntekijöiden ryhmähaastattelut sekä ryhmäkeskustelut. Näistä aineistoista saatuja kokemuksia käytän tämän artikkelin lopussa työpajatoimintaa arvioidessani.

Työpajatoiminnan ohjaamisen periaatteet

Toimintamme osallistavan kehittämisen ohjaajina perustui voimavarakeskeiseen lähestymistapaan, jonka taustalla on sosiaalisen konstruktionismin teoria ja jonka elementtejä ovat dialogisuus, reflektiivisyys ja ratkaisukeskeisyys. Sosiaalinen konstruktionismi perustuu ajatukseen, että todellisuus rakentuu ja kehittyy paikallisesti ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, jolloin myös muutos on prosessi, jolla ei ole ennalta määrättyä luonnetta (Berger & Luckmann 1994; Burr 1995; Gergen 2003; Kuusela 2002).

Dialogisuus perustuu vastavuoroiseen suhteissa oloon, jossa olennaista on muiden vuorovaikutukseen osallistuvien arvostus, kuuntelu ja toisen puheeseen kiinnittyvä vastaaminen. Seikkula & Arnkil 2005; Isaacs 2001.) Reflektiivisyys toteutuu omien ja muiden ajatusten ja toiminnan sekä niiden takana olevien tekijöiden kriittisenä tarkasteluna (Haarakangas 2002; Tiuraniemi 2002). Ratkaisukeskeiselle toimintatavalle on ominaista luottamus ihmisten voimavaroihin, tulevaisuusorientoituneisuus, toiveikkaus, luovuus ja usko positiiviseen palautteeseen ja kannustukseen (Furman & Ahola 1993; de Shazer 1995).

Työpajojen ohjauksen tärkeänä tavoitteena oli asukkaiden ja työntekijöiden välisen vastavuoroisen vuorovaikutussuhteen tukeminen. Vastavuoroisessa vuorovaikutussuhteessa asukkaat ja työntekijät rakentavat tarkasteltavia ilmiöitä yhdessä, molemmat osapuolet tulevat kuulluiksi, vuorovaiku-

tus tapahtuu molempien ehdoilla ja molempien tuottama tieto on arvokasta. Tällaiseen vuorovaikutukseen perustuvaa vuorovaikutussuhdetta Kaarina Mönkkönen (2002) kutsuu dialogiseksi orientaatioksi sosiaalialan asiakastyössä (Mönkkönen 2002, 56–63). Työpajojen ohjauksessa käytimme monimuotoisia toiminnallisia menetelmiä, jotka tukivat asukkaiden ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen vahvistumista, auttoivat käsiteltävien asioiden monipuolista tarkastelua sekä ajatusten ja kehittämisideoiden konkretisointia.

Voimavarakeskeisen lähestymistavan mukaisesti pyrimme rakentamaan työpajat sellaisiksi yhteisiksi tiloiksi, joissa asukkailla ja työntekijöillä on mahdollista tarkastella asumisyksikköä omasta ja muiden osallistujien näkökulmista, joissa he kertovat ajatuksistaan ja tulevat arvostavasti kuulluiksi ja rakentavat yhteistä ymmärrystä asumisyksikön kehittämistarpeista. Työpajatoiminnassa olennaista oli myös se, että ohjasimme toimintaa niin, että työpajoissa tuotettu tieto konkretisoitui asukkaiden ja työntekijöiden yhteiseksi kehittämistoiminnaksi.

Työpajojen rakenne

Työpajoja suunniteltiin yhdessä asukkaiden ja työntekijöiden kanssa. Pajojen rakenne ja rytmitys vakiintuivat hankkeen orientaatiovaiheessa. Yhteissuunnittelun tuloksena pajoihin liitettiin koulutukselliset osiot, joiden teemat tukivat kehittämistyötä. Koulutuksellisten osioiden teemoja olivat päihdetyö, voimavarakeskeinen työote, kriisi- ja traumatyö, taidelähtöiset menetelmät, ongelmapelaaminen, osallistava dokumentointi, diabeteksen ennaltaehkäisy ja hoito ja tuholaiistorjunta. Koulutuksellisissa osioissa asiantuntijoina meidän ohjaajien ohella toimivat Diakin lehtorit, päihdetyön ammattilaiset, pe-liklinikan työntekijät sekä asumisyksikön asukkaat ja työntekijät.

Työpajat aloitettiin yhteisellä aamiaisella, jonka jälkeen toivotettiin tervetulleiksi pajaan osallistuvat uudet osallistujat ja palattiin edellisessä pajassa käsiteltyihin asioihin pajasta kootun työskentelymuistion avulla. Aamupäivän ohjelmana olivat koulutukselliset osiot, joissa käsiteltyjä asioita asukkaat ja työntekijät työstivät ryhmissä miettien, miten käsiteltyä asiaa voisi hyödyntää asumisyksikön toiminnassa. Lounaalla kävimme kaikki yhdessä paikallisissa lounaspaikoissa.

Iltapäivisin jatkoimme pajan kulloisenkin teeman käsittelyä toiminnallisia menetelmiä käyttäen erilaisissa ryhmäkokoonpanoissa. Työpajojen työskentelyvaiheet, sisältöteemat ja käytetyt menetelmät on koottu taulukkoon 1. (Liite 1).

Pajojen lopuksi keräsimme palautetta suullisesti ja palautelomakkeella, jota käytimme koko hankkeen ajan. Arviointikysymykset olivat: 1. Mikä tässä päivässä oli merkityksellistä ja miksi? 2. Mitä kehitettävää/huonoa päivässä oli? 3. Miten päivä tuki asukkaiden ja työntekijöiden yhteistyötä, vuorovaikutusta ja toisen ymmärtämistä? 4. Mitä opin/oivalsin Vanhan viertotien asumisyksiköstä ja sen ihmisistä tämän päivän aikana? 5. Miten tämä päivä vaikuttaa arjen toimintaan Vanhalla viertotien asumisyksikössä?

Työpajojen toteutus

Työpajatyöskentelyn *orientaatiovaiheessa* työpajoissa luotiin perusta asukkaiden ja työntekijöiden yhteistoiminnalle hankkeessa, konkretisoitiin hankkeen tavoitteita ja tarkasteltiin asumisyksikköä asukkaiden ja työntekijöiden näkökulmasta sekä hahmotettiin alustavan kehittämiskohteet. Ensimmäisissä työpajoissa tarkastelimme hankkeen tavoitteita. Pohdimme asukkaiden ja työntekijöiden kanssa yhdessä, miksi hankkeelle on asetettu kyseiset tavoitteet, mitä tavoitteet tarkoittavat ja voisivat tarkoittaa asumisyksikössä. Tarkastelimme esimerkiksi asukasosallisuuden ja vertaistuen käsitteitä ja miten ne konkretisoituvat asumisyksikön toiminnassa nyt ja miltä toiminta näyttäisi jos asukasosallisuus ja vertaisuus olisivat vahvistuneet. Hankkeen tavoitteiden yhteinen käsittely vahvisti yhteistä ymmärrystä siitä, mitä olemme tekemässä ja mihin pyrimme.

Orientaatiovaiheessa tarkastelimme asumisyksikköä asumis- ja työyhteisönä. Aloitimme tarkastelun elämäntarinatoteutuksella, jossa asukkaat ja työntekijät pohtivat erilaisia yhteisöjä, joissa olivat olleet osallisina elämänsä aikana. Tehtävän avulla pääsimme pohtimaan yhteisöjen merkitystä ihmiselle ja miettimään sitä, millaisia kokemuksia osallistujilla oli omasta mielestään hyvistä ja huonoista yhteisöistä. Osallistujien omaan elämään liittyvien yhteisöjen tarkastelu pohjusti Vanhan viertotien asumisyksikköön kohdistuvaa tarkastelua, joka aloitettiin visioimalla unelmien asumisyksikkö. Työskentelyä jatkui siten, että asukkaat ja työntekijät määrittelivät omiin kokemuksiinsa perustuen mikä asumisyksikössä on hyvää, haasteellista tai epäselvää.

Orientoitumisvaiheessa työpajoissa käsiteltiin asumisyksikön perustehtävään liittyviä teemoja: tuettu asuminen, yhteiset pelisäännöt, suunnitelmalinen asukastyö, asukkaiden vertaistoiminta, asukkaiden ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus, päihitteettömyyteen tukeminen. Näiden teemojen käsittely rakensi asukkaiden ja työntekijöiden yhteistä ymmärrystä asumisyksiköstä ja niiden avulla linjattiin yhteisiä suhtautumis- ja toimintaperiaatteita. Tässä vaiheessa alkoivat myös toiminnan kehittämiskohteet hahmottua.

Ensimmäisiin työpajoihin osallistui vain muutama asukas. Asukkaiden määrä lisääntyi sitä mukaa, kun kokemukset työpajoista ja yhteisestä toiminnasta lisääntyivät. Sekä työntekijät että asukkaat kutsuivat mukaan uusia asukkaita. Asukkaiden määrä työpajoissa vaihteli 4–18 asukkaan välillä.

Asukkaiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavien toimintakäytäntöjen kehittämisyksikön henkilöstön organisointi uudistettiin perustamalla työntekijä- ja esimiestiimit. Työntekijätiimeihin kuuluu yksi sosiaaliohjaaja ja kaksi ohjaajaa. Yhden tiimin muodostivat kaksi sairaanhoitajaa ja toimintaterapeutti, ja esimiestiimin muodostavat johtaja ja vastaava ohjaaja. Kunkin työntekijätiimin vastuulla on noin 20 asukasta. Tiimityöskentelyä tuettiin ja vahvistettiin pajatyöskentelyssä määrittelemällä tiimityöskentelyn periaatteita, tiimien tehtävää ja työnjakoa sekä tekemällä vuorovaikutus- ja palautteenantamiseen liittyviä toiminnallisia harjoituksia.

Tiimien toiminnan vahvistuessa selkiytyi ajatus siitä, että hankkeessa oli tarkoituksenmukaista edetä niin, että muodostetut tiimit saisivat enemmän vastuuta kehittämistoiminnassa. Päädyimme tiimikohtaisiin kehittämistehtäviin, joiden tavoitteena oli hankkeen tavoitteiden mukaisten uusien toimintakäytäntöjen kehittäminen. Työpajoihin osallistuneet asukkaat liittyivät omien työntekijöidensä tiimeihin. Osallistavan kehittämisen periaatteiden mukaisesti oli tärkeää, että tiimit määrittelevät itse kehittämiskohtensa ja suunnittelevat niihin liittyvät uudet toimintakäytännöt sekä niiden koekulun ja soveltamisen käytännössä.

Tiimien kehittämiskohteiden ja uusien toimintakäytäntöjen etsiminen ja määrittely tapahtui ohjatusti työpajoissa. Työpajatyöskentelyn orientaatiovaiheessa käydyt keskustelut ja siellä tehdyt toiminnan linjaukset toimivat tiimien kehittämiskohteiden määrittelyn ”taustamateriaalina” ja tukivat tiimien työskentelyä. Työpajassa tiimikohtaisten kehittämiskohteiden määrittely eteni vaiheittain. Ensin tiimit miettivät millainen on unelmatiimi, jossa toimitaan asukkaan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukien ja konkretisoivat sitä,

mitkä elementit mahdollistavat unelmien tiimin toiminnan. Tämän jälkeen tiimit tarkastelivat omaa tiimiään suhteessa määrittelemäänsä unelmatiimiin; mitkä unelmatiimin aineksia tiimissä jo oli ja mitä siitä puuttui? Seuraavaksi tiimit määrittelivät tiimiin kuuluvien asukkaiden ja työntekijöiden vahvuuksia, erityisosaamista ja ideoivat niitä toimintakäytäntöjä, joita halusivat kehittää asumisyksikön toiminnassa. Näiden pohdintojen pohjalta tiimit määrittelivät oman kehittämistavoitteensa ja siihen liittyvän kehitettävän toimintakäytännön.

Tiimien kehittämistavoitteita ja niissä kehitettäviä uusia toimintamalleja tarkasteltiin yhdessä. Muiden tiimien ja ohjaajien kommenttien, kysymysten ja palautteen pohjalta tiimit tarkensivat kehittämistavoitteitaan. Seuraavassa työpajassa tiimit tekivät suunnitelman siitä, miten he ryhtyvät toteuttamaan kehittämistavoitteensa mukaista toimintakäytäntöä asumisyksikön toiminnassa.

Kehittämistyötä tukemaan laadimme lomakkeen, johon tiimit jäsenivät kehittämistoimintansa etenemistä. Lomakkeessa tiimit kuvasivat konkreettisesti kehittämistoimintaansa ja kirjasivat vastauksia kysymyksiin: Mitä kehitetään? Miten kehittäminen tukee asukkaan osallisuutta ja yhteisöllistä toimintaa? Kuka tekee ja mitä? Kun kehittäminen eteni, tiimit kirjasivat lomakkeeseen: Mitä on tapahtunut? Mitä on tehty? Mitä asukkaat ja työntekijät ovat tehneet? Mitä on saatu aikaan? Millaisia kokemuksia asukkailla/työntekijöillä on kehittämisestä? Mikä on mahdollistanut/vaikeuttanut kehittämistä? Mitä tiimi tekee seuraavaksi?

Tiimikohtaiset kehittämistehtävät tekivät asukkaiden ja työntekijöiden kehittämistoiminnasta konkreettista, tiimit toimivat työpajojen välillä kehitäten toimintakäytäntöjä tekemiensä suunnitelmien mukaisesti. Työpajoissa tiimit esittelivät kehittämistoimintansa etenemistä ja tiimien aikaansaannoksia reflektoitii yhdessä edellä mainittujen kehittämislomakkeen kysymysten avulla. Tiimit saivat ja antoivat palautetta toisilleen, samoin me ohjaajat kommentoimme kehittämistoimintaa. Reflektointi tuki kehittämisen etenemistä ja sen pohjalta tiimit suuntasivat toimintaansa uudelleen.

Asukkaiden ja työntekijätiimien kehittämät toimintakäytännöt liittyivät asukkaiden kanssa tehtävään yksilötyöhön ja yhteisölliseen toimintaan ja ne kiinnittyivät asukkaan asumisprosessin alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Kehitetyt toimintakäytännöt kuvataan artikkelissa ”Asukkaat ja työntekijät kehittäjinä – hankkeessa kehitetyt toimintakäytännöt”. Esimiesten kehittä-

mistoimintaa kuvataan artikkelissa ”Johtaminen ja esimiestyö asumissosiaalisen työn mahdollistajan Vanhan viertotien asumisyksikössä”.

Asukkaiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavien toimintakäytäntöjen juurruttamisvaiheessa tiimien jo aloittaman kehittämistyön reflektointia jatkettiin työpajoissa. Tässä vaiheessa aloitettiin ja toteutettiin vielä toiset asukas- ja työntekijätiimien yhteiset kehittämistehtävät. Tällä kertaa asukkaat ja työntekijät muodostivat uusia kehittämistiimejä, jotka eivät olleet samoja kuin asumisyksikön viralliset tiimit. Tämän kehittämistyön pohjaksi nimesimme yhdessä kehittämisteemoja, joiden kehittäminen koettiin tärkeäksi vielä hankkeen viimeisenä vuonna. Asukkaat ja työntekijät saivat valita kehittämisteeman oman kiinnostuksensa mukaan. Uusien kehittämistehtävien suunnittelussa ja toteutuksessa tiimit etenivät ensimmäisessä kehittämistehtävässä toteutetun mallin mukaisesti. Myös näitä uusia kehittämistehtäviä refleктоitiin juurruttamisvaiheen pajapäivissä.

Juuruttamisvaiheen työpajoissa osa työntekijöistä ryhtyi ideoimaan artikkelia hankkeen loppuraporttiin. Tämän raportin artikkelit ”Ekspressiivinen taideterapia ja eläinavusteinen toiminta asukkaiden osallisuuden ja toivon vahvistajina” ja ”Kokouskäytäntöjen kehittäminen asumisyksikössä”. Tässä vaiheessa suunnittelimme yhdessä hankkeen päätösseminaarin, jonka toteutuksesta päävastuun kantoivat asukkaat ja työntekijät.

Hankkeen loppuvaiheen työpajoissa tarkastelimme ja arvioimme hankkeessa aikaansaattua muutosta ja kehitettyjä toimintakäytäntöjä asukkaan, työntekijän ja asumisyksikön toiminnan näkökulmista. Tarkastelimme yhdessä sitä, miten asukkaat ja työntekijät jatkavat kehitettyjen toimintakäytäntöjen juurruttamista ja kehittävät niitä eteenpäin sekä sitä, miten hankkeessa kehitettyä osallistavaa kehittämistä voitaisiin jatkossa hyödyntää Vanhan viertotien asumisyksikössä.

Konsultaatiot ammatillisen reflektion mahdollistajina

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli valmentaa työntekijöiden tutkivaa työtettä ja ammatillisuutta. Tämän tavoitteen tukemiseksi hankkeessa toteutettiin työntekijöiden ja esimiesten työnohjauksellisia konsultaatioita. Me hankkeen ohjaajat toimimme konsultaatioiden työnohjaajina. Työntekijät jaettiin kahteen konsultaatioryhmään, joista toiseen liittyi asumisyksikön johtaja ja toiseen vastaavan ohjaaja, konsultaatioita pidettiin kuusi kertaa vuodessa.

Työntekijöiden konsultaation tavoitteena oli tukea heidän ammatillista reflektiotaan.

Juhani Tiuraniemen (2002) mukaan reflektiivisyys on oman ammatillisen toiminnan tarkastelua monista näkökulmista ja toiminnan kehittämistä tämän tarkastelun pohjalta. Tarkastelun kohteena voi olla työtoiminnan kohde, suhde tähän kohteeseen, käytetyt työvälineet, toiminta työympäristössä tai oma kehittyminen. (Tiuraniemi 2002, 165–195.) Reflektio kiinnittyy ihmisen omakohtaiseen kokemukseen ja suuntautuu omien tekojen ja niiden seurausten käsittämiseen. Reflektiosta voi tulla kiinteä osa omaa toimintaa ja sen yhteydessä tapahtuvaa oppimista. (Alhanen; Kansanaho; Ahtiainen; Kangas; Soini & Soininen 2011, 45–60.)

Synnöve Karvinen (1993) on määritellyt kolme ammatillisen reflektion tasoa sosiaalityössä. *Toimintaan sijoittuva reflektio* kohdistuu oman toiminnan ja osaamisen sekä niihin suhtautumisen erittelyyn ja arviointiin. *Arvioivan ammatillisuuden reflektio* suuntautuu oman ammatillisen toiminnan tarkasteluun suhteessa ammatin ja työn kokonaisuuteen sekä ammatillisen toiminnan kehittymisen suhteuttamiseen toiminnan kokonaisuuteen. *Kriittinen ammatillinen reflektio* suuntautuu omaan toimintaan ja ammatillisuuden perusteisiin, ajattelu- ja toimintamalleihin sekä niiden kyseenalaistamiseen suhteessa niiden yhteiskunnalliseen kokonaisuuteen ja kehitykseen. Tärkeää on pyrkimys arvioivaan ja tietoiseen toiminnan kehittämiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa. (Karvinen 1993, 30–31.)

Työntekijöiden konsultaatioissa reflektointiin työn *arjessa esiin tulevia tilanteita* (esim. miten toimia päihtyneiden asukkaiden kanssa ja miten toimia väkivaltatilanteissa?), työn *organisointiin liittyviä* asioita (esim. perustehtävä, työnjako ja eri ammattiryhmien välinen yhteistyö), *johtamiseen* liittyviä teemoja (esim. päätöksenteko ja palautteen antaminen), *asukastyön* periaatteita (esim. vuorovaikutus asukkaiden kanssa, aktiivisuus suhteessa asukkaisiin). Konsultaatioprosessin loppupuolella niissä käsiteltiin *asumissosiaalista työtä osana palvelujärjestelmää* sekä asunto ensin -periaatteen tuottamia haasteita asumissosiaaliseen työhön.

Esimiesten konsultaatioissa asumisyksikön johtaja ja vastaava ohjaaja tarkastelivat omaa toimintaansa erityisesti kehittämistyön johtamisen näkökulmasta. Esimieskonsultaatioissa käsitelimme esimerkiksi jaettua johtajuutta, kehittämistyön tukemista, päätöksentekoa, palautteen antamista ja haasteellisten asioiden puheeksi ottamista.

Työpajatoiminnan ja konsultaatioiden arviointi

Arvioin seuraavassa työpajoja ja konsultaatioita hankkeen aikana kerätyn palaute- ja arviointiaineistoon perustuen (pajoista kirjoitetut muistiot, konsultaatioiden muistiinpanot, palautelomakkeet, suullinen palaute, asukkaiden ja työntekijöiden ryhmähaastattelut, ryhmäarviointi). Esitän asukkaiden (A) ja työntekijöiden (T) kommentteja lainauksina tekstissä.

Työpajoissa toteutunut osallistava kehittäminen haastoi sekä asiakkaita että työntekijöitä uudelleenlaiseen toimijuuteen ja yhteistyöhön. Asumisyksikön asukkaiden elämäntilanteet ovat heidän elämänsä aikana olleet ja ovat edelleen useimmiten haasteellisia. Monilla heistä on pitkä historia asiakkuuksista erilaisissa palveluissa eivätkä he kertomansa mukaan ole useinkaan kokeneet tullessa kuulluksi omaa elämäänsä koskevissa ratkaisuisissa ja päätöksenteossa. ATLAS-hanke haastoi asukkaita aktiiviseen toimintaan ja oman näkemysten kertomiseen kehittämistyössä. Työntekijöiltä osallistava kehittäminen edellytti asettautumista uudelleenlaiseen, avoimeen vuorovaikutussuhteeseen, jossa keskiössä eivät olleet asukkaan elämäntilanteet ja tuen tarve, vaan asumisyksikön toiminnan yhteinen tarkastelu ja kehittäminen.

Merja Laitisen ja Asta Niskalan (2013, 12) mukaan avoin vuoropuhelu ja yhteistyö haastavat työntekijöitä, koska ne vaativat työntekijöitä astumaan ulos ammatilliselta mukavuusalueelta. Laajemmin kyse on koko sosiaali- ja terveysalan asiantuntijuuden muuttumisesta, jota Kirsi Juhila (2006) kuvaa käsitteillä vertikaalinen ja horisontaalinen asiantuntijuus. Vertikaalisessa asiantuntijuudessa työntekijällä on asiakastyössä tarvittava tieto ja siinä ratkaisu- ja kontrollivalta kuuluvat asiantuntijalle. Horisontaalisessa asiantuntijuudessa asiantuntijuus rakentuu yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta ja siinä asiakkailla oleva tieto on merkityksellistä. Asiantuntijuus on kriittistä, vastavuoroista ja reflektivoavaa. (Juhila 2006, 90–96, 137–140.) Osallistava kehittäminen edellyttää työntekijöiltä horisontaalisen asiantuntijuuden omaksumista.

Työpajatoiminnan alussa yhdessä kehittäminen herätti hämmennystä sekä asukkaissa että työntekijöissä. Asukkaat kuvasivat, että he eivät tienneet mitä heiltä odotettiin ja mitä he voivat sanoa. Työntekijät pohtivat sitä, millaisia asioita he voivat ottaa esille asukkaiden kuullen.

En oikein tiennyt, mitä minulta odotettiin ja mitä voin sanoa. Tuntui oudolta olla työntekijöiden kanssa samassa ryhmässä (A)

Mietin vaan, että voikohan sitä ihan rehellisesti ja avoimesti nostaa esille kaikkia asioita työntekijänä, kun asukkaat on siinä kuulemassa. (T)

Työpajoissa karttuneiden yhdessä toimimisen kokemusten myötä hämmennys laantui ja yhteinen kehittäminen tuntui luonnolliselta.

Sitten alkoi sujua kun uskalsi avata suunsa ja alkoi tottua siihen, että täällä saa puhua ihan niin kun ajattelee. (A)

Kyllä minä ainakin pystyn sanomaan, että toimin näin ja näin ja että välillä olen ihan pihalla. (T)

Työpajoissa sekä asukkaat, että työntekijät kokivat tullessa kuulluiksi ja niissä syntyi yhteistä ymmärrystä, joka perustui kaikkien osallistujien näkemyksiin.

Kyllä meitä kuunneltiin. Tuntui hyvältä, että työntekijät ja te ohjaajat otitte vakavasti sen, mitä sanoin. Semmosta arvostusta. (A)

Minua kuunneltiin ja otettiin mun mielipiteet huomioon. Se ihan välillä tuntui oudolta kun se mitä sanoin herätti muissa niin paljon ajatuksia. (A)

Tunsin tulevani työntekijänä kuulluksi ja kuuntelin itsekin. Sekin oli hyvää, että siihen mitä sanoin, muut kommentoivat. (T)

Kun asukkaat on mukana, tästä kaikesta tulee paljon kokonaisempi käsitys. Että se, mitä me työntekijöinä ajatellaan, ei ole koko totuus. (A)

Työntekijöiden kommenteissa näyttäytyi asukkaiden mielipiteiden arvostus ja halu kuunnella asukkaiden näkökantoja. Tämä myös näkyi työpajoissa työntekijöiden valmiutena kysyä asukkaiden näkökantoja ja kuunnella niitä. Työpajatyöskentely siis mahdollisti työntekijöiden horisontaalisen asian-
tuntijuuden vahvistumisen.

Työpajoissa tulee esille se, että asukkailla on paljon sellaisia ajatuksia, joita kannattaa kuunnella ja ottaa huomioon. Ne todellakin katsoo kaikkea tätä ihan eri näkökulmasta kuin me. (T)

Meidän asukkailla on kyllä paljon näkemyksiä siitä mitä pitäisi kehittää, niitä vaan pitää malttaa kuunnella, niinkun työpajoissa voi. (T)

Myös asukkaiden käsitys työntekijöiden tekemästä työstä syveni.

Nyt ymmärrän paljon enemmän mitä kaikkee nää työntekijät tekee, että siihen kuuluu kaikenlaista virastohässäkkaa ja kirjaamista Ei sitä aina sitä ymmärrä kun roikkuu niiden hihassa ja pyytää apua just siihen omaan ongelmaan. (A)

Pajoissa käytetyt toiminnalliset menetelmät asukkaat ja työntekijät kokivat pääsääntöisesti hyvinä. Työpajojen käynnistyessä osa työntekijöistä kritisoi käytettyjä menetelmiä ja kuvasivat niitä ”turhina leikkeinä”. Hankkeen edetessä kritiikki toiminnallisia menetelmiä kohtaan laantui. Toiminnalliset menetelmien avulla osallistujat kokivat voivansa esittää myös kriittisiä näkökantoja, joita ei isossa ryhmässä muutoin olisi esittänyt.

Hyvä, että ei vaan puhuttu, vaan tehtiin niitä harjoituksia ja ryhmätöitä. Minä en ainakaan pysty keskittymään pelkkään puheeseen kauaksi aikaa. (A)

Kun teki niitä harjoituksia, niin sitä ihan niinkun vahingossa syntyi kaikkea valmista. (A)

Toiminnalliset menetelmät auttoi tarkastelemaan sitä käsiteltävää asiaa eri näkökulmista. Ne silleen hyvällä tavalla pakotti kaikki osallistumaan. (T)

Siellä harjoituksissa sitten pysty sanomaan myös vastamielipiteitä ja kritisoimaan ja niitä pysty sitten yhdessä käsittelemään. (A)

Työpajatoiminnan orientaatiovaiheessa osa työntekijöistä kantoi huolta siitä, että hankkeessa ”vain puhutaan”, eikä mikään kehity. Tosin työnte-

kijät pitivät myös alkuvaiheen työpajoissa käsiteltyjä asioista tärkeinä. Kokemuksemme mukaan orientaatiovaiheessa käsitellyt teemat olivat tärkeitä kun rakennettiin yhteistä ymmärrystä asumisyksiköstä, ne myös pohjustivat kehittämistavoitteiden tarkempaa määrittelyä.

Erityisen tärkeänä ja motivoivana asukkaat ja työntekijät kokivat tiimien kehittämistehtävien suunnittelun ja kehittämistoiminnan aloittamisen asumisyksikössä. Se antoi kehittämiselle suunnan ja tarkennetun sisällön. Asukkaat ja työntekijät arvostivat sitä, että tiimit itse määrittelivät sen, mitä toimintakäytäntöä he kehittivät.

Luulin jo, että täällä vaan puhutaan ja ideoidaan. Mutta nyt on ihan oikea juttu, jota kokeillaan. (A)

No nyt päästiin asiaan. Saatiin itse tehdä suunnitelma ja päästiin kehittämään ihan oikeesti. (T)

Nyt on pöhinää eikä pelkkää puhetta. (T)

Saa kehittää sitä, mikä on olennaista ja mikä itseä erityisesti kiinnostaa. (T)

Olennaista työpajatoiminnassa siis oli, että työpajoissa tuotettu tieto konkretisoitui asukkaiden ja työntekijöiden yhteisenä kehittämistoimintana. Asumisyksikön arjessa toteutettu kehittäminen lisäsi myös hankkeeseen osallistuvien asukkaiden määrää, kun muutkin kuin työpajoissa aktiivisina toimineet asukkaat osallistuivat kehitettyjen toimintakäytäntöjen toimintaan soveltamiseen.

Kehitettävien toimintakäytäntöjen yhteinen reflektointi tuki tiimien kehittämistoiminnan edistymistä ja toiminnan suuntaamista. Asukkaat sekä työntekijät kokivat sen hyödyllisenä.

Oli hyvä, että oman tiimin kehittämistä arvioitiin yhdessä pajoissa. Muilta tiimeiltä ja ohjaajilta sai hyviä vinkkejä ja pystyi itse taas toimimaan. (T)

Vaikka välillä sen oman toiminnan esittely kyllästyi, oli tärkeää saada palautetta muilta. Palaute motivoi jatkamaan ja vähän pakottikin siihen. (T)

Kun muut antoi palautetta, tajusi itsekkin mitä pitää jatkossa tehdä. (A)

Hankkeessa toteutettujen konsultaatioiden tarkoituksena oli tarjota työntekijöille ja esimiehille mahdollisuus ammatilliseen reflektioon. Konsultaatioita aloitettaessa tuli näkyväksi se, että työntekijät kokivat haasteelliseksi tarkastella omaa työtään ja ammatillisuuttaan yhdessä ja osalla ei ollut aiempaa kokemusta ammatillisesta reflektoinnista. Toki tähän haasteellisuuteen liittyi myös se, että työryhmä oli hankkeen alkaessa vasta muotoutumassa. Näitä haasteita me konsultaatioiden ohjaajat emme alussa osanneet huomioida riittävästi. Monet työntekijät kokivat konsultaatiot turhina ja merkityksettöminä.

Mä en kyllä ymmärrä miks täällä istutaan kun kellään ei ole mitään sanomista.

Mitä näitä asioita kannattaa täällä yhdessä jauhaa.

Mulle riittää, että teen töitä, ei siitä sen enempää.

Kritiikin myötä käsittelimme alkuvaiheen konsultaatioissa yhteisen reflektoinnin merkitystä ja konkretisoimme reflektoinnin hyötyjä ammatillisuudelle ja sen kehittämiseksi. Konsultaatioiden edetessä työntekijöiden konsultaatiovalmiudet kehittyivät, samoin me ohjaajat opimme huomioimaan sensitiivisemmin työntekijöiden tilannetta ja tuen tarpeita. Vähitellen iso osa työntekijöistä koki konsultaatiot hyödyllisiksi.

No nyt puhuttiin asiaa, tästä oli jotain hyötyäkin.

Oli hyvä, että kaikki puhui ja saatiin esille se, miten kannattaa toimia.

Oli hyvä, että sai purkaa tämän asian ja kuuli toisten mielipiteet.

Minä en ollut aikaisemmin ajatellut tätä asiaa näin monesta näkökulmasta.

Edellä esitettyjen Karvisen (1993, 30–31) esittämien reflektion tasoilla arvioituna työntekijöiden konsultaatioissa reflektio oli pääasiassa toimin-

taan sijoittuvaa kun konsultaatiossa käsiteltiin arjessa esiin tulevia tilanteita. Konsultaatioiden edetessä reflektiossa arvioivan ammatillisuuden reflektion piirteitä kun konsultaatioissa tarkasteltiin työn organisointiin, johtamiseen ja asiakastyöhön liittyviä teemoja. Kriittisen reflektion piirteet lisääntyivät kun konsultaatioissa käsiteltiin asumissosiaalista työtä osana palvelujärjestelmää sekä esimerkiksi asunto ensin -periaatetta.

Tiivistetysti voidaan sanoa, että työpajatyöskentely mahdollisti osallistavan kehittämisprosessin, jonka kaikissa vaiheissa asukkaat ja työntekijät toimivat yhdessä asumisyksikköä ja sen asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevia toimintakäytäntöjä kehittäen, ja että konsultaatiot tukivat työntekijöiden ja esimiesten ammatillisuuden tutkimista ja sen reflektointia.

Asukkaiden ja työntekijöiden sanoin: ATLAS-hankkeen myötä joukosta erillisiä yksilöitä on tullut ME.

LÄHTEET

- Alhanen, Kai; Kansanaho, Anne; Ahtiainen, Olli-Pekka; Kangas, Marko; Soini, Tiina & Soininen, Jarkko 2011. Työnohjauksen käsikirja. ProTammi. Helsinki: Tammi.
- Berger, Peter & Luckman, Thomas 1994. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Burr, Vivien 1995. An introduction to Social. Constructionism. New York: Routledge.
- de Shazer, Steve 1995. Ratkaisevat erot. Ratkaisukeskeinen terapia auttamistyössä. Tampere: Vastapaino.
- Furman, Ben & Ahola, Tapani 1993. Muuttuset. Terapiasta ratkaisuihin. Helsinki: Otava.
- Gergen, Kenneth 2003. Knowledge as Socially Constructed. Teoksessa: Mary Gergen & Kenneth Gergen. Social Construction a Reader. London: Sage Publication Ltd.
- Haarakangas, Kauko 2008. Parantava puhe. Dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveystyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Helsinki: Magnetum Oy
- Heikkinen, Hannu 2007. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: Virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 196–211.
- Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Kauppakaari.
- Juhila, Kirsi. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset paikat ja tehtävät. Tampere: Vastapaino.
- Karvinen, Synnöve 1993. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Riitta Granfelt & Harri Jokiranta & Synnöve Karvinen & Aila-Leena Mathies & Anneli Pohjola. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto, 15–51.
- Kuusela, Pekka. 2002. Sosiaalipsykologian maailmanhypoteesit, tieteen alan historia ja sosiaalisen konstruktioismin muodot. Kuopio: Unipress.
- Laitinen, Merja & Niskala, Asta. 2013. Sosiaalityön suhde asiakkuuteen. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim). Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 9–16.
- Mönkkönen, Kaarina. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, valian ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94.
- Seikkula, Jorma & Arnkil, Tom. 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Tiuraniemi, Juhani 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Pekka Nieminen & Esko Keskinen (toim.) Taitavan toiminnan psykologia. Helsinki: Hakapaino, 165–195.

Liite 1.

Taulukko 1. ATLAS-hankkeen työpajatoiminta

TYÖSKENTELY- VAIHE	SISÄLTÖTEEMAT	KÄYTETTYJÄ MENETELMIÄ
Orientaatiovaihe (kevät 2013 –syksy 2013)	Orientoituminen yhteiseen työskentelyyn Yhteinen visio hyvästä asumisyksiköstä Oma tarina, yhteisön tarina Osallisuus, yhteisöllisyys, asumissosiaalinen työ Asumisyksikön vahvuudet ja haasteet Yhteiset pelisäännöt Päihitteettömyyteen tukeminen Tiimityö	Dialogiset keskustelut ja ryhmätyöt Visiotyöskentely Elämäntarinatyöskentely Yhteisö kuvina ja sanoina Tulevaisuuden muistelu Reflektiivinen kuuntelu ja puhuminen Reflektiivinen ryhmä Learning Cafe
Uusien toimintakäytäntöjen kehittämisvaihe (syksy 2013 –syksy 2014)	Vuorovaikutus toiminnan perustana Asumissosiaalinen työ Voimavarakeskeinen lähestymistapa Tiimikohtaisten kehittämistehtävien määrittäminen Tiimikohtaisen kehittämistoiminnan esittely ja reflektointi Kriisi- ja traumatyö Kehittämistoiminnan dokumentointi Taidelähtöiset menetelmät Tuholaisten torjunta asunnoissa Paloturvallisuus asumisyksikössä	Dialogiset keskustelut ja ryhmätyöt Voimavarakeskeiset vuorovaikutusharjoitukset Vertaishaastattelu Tiimifasilitointi Voimavarakeskeinen kehittämissykli Vertaisarviointi ja vertaispalaute Valokuvatyöskentely Tiimisparraus Luontokävely Tähtihetkihaastattelu ja voimavarakukkanen Kuva ja maalaaminen
Uusien toimintakäytäntöjen juurruttamisvaihe (syksy 2014 –syksy2015)	Kehitettyjen toimintakäytäntöjen vahvistaminen ja reflektointi Tiimityön kehittäminen Päihdeongelmaisen kohtaaminen ja tuki Diabetesta sairastavan hoito ja tuki Osallistava asiakasdokumentointi Uusien kehittämistehtävien määrittelemine Kehittämishankkeen arviointi Kehitettyjen toimintakäytäntöjen vahvistaminen ja juurruttaminen Päätösseminaari Loppuraportin artikkelit	Kehittämistori Ideariihi Yhteiskirjoittaminen Reflektiivinen arviointikeskustelu Learning Café Reflektiivinen arviointikeskustelu

II

ASUKKAANA JA OPISKELIJANA ASUMISYKSIKÖSSÄ

*Anne Arkonaho, Maarit Viippola, Elsa Keskitalo
& Marianne Nylund*

ASUKKAIDEN KOKEMUKSIA YHTEISÖLLISYYDESTÄ, ASIAKASLÄHTÖISYYDESTÄ JA OSALLISUUDESTA ASUMISYKSIKÖN ARJESSA

Artikkelissa tarkastellaan Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaiden kokemuksia asumisesta ja asukkaiden suhdetta asuinyhteisöön.

Johdanto

Pitkäaikaisasunnottomuudessa on kyse pitkittyneestä tai toistuvasta asunnottomuudesta, johon usein liittyy psykososiaalisia ongelmia, kuten päihde- ja mielenterveysongelmia. Asunto ensin -periaatteen mukaan toimivien asumisyksiköiden tavoitteena on turvata ensin asuminen. Asuminen on edellytys sosiaalisen kuntoutumisen käynnistymiselle. Haasteena on yhteisön käytännön toiminnan kehittäminen, jotta periaatteelle asetetut tavoitteet toteutuvat.

Vanhan viertotien asumisyksikkö sijaitsee Helsingissä, ja yksikön toimintaa ylläpitää Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirasto. Toiminnan tavoitteena on vahvistaa asukkaiden osallisuutta omaan elämään, lähiyhteisöön ja yhteiskuntaan. Artikkelissa tarkastelemme Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaiden kokemuksia asumisesta ja asukkaiden suhdetta asuinyhteisöön. Asunto ensin -periaatteen toimivuudesta ja käytäntöön soveltamisesta on toistaiseksi melko vähän tutkimustietoa. Artikkelin taustalla olevassa tutkimuksessa keskityttiin asukkaiden asumiskokemusten näkyväksi tekemiseen. Aineistona olivat asukkaiden ryhmä- ja yksilöhaastattelut.

Artikkeli perustuu Diakonia-ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöhön (Arkonaho & Viippola 2015). Opinnäytetyö oli osa ATLAS-hanketta, jossa kehitettiin vuosina 2013–2015 Vanhan viertotien asumisyksikön toimintaa. Tutkimuksen tavoite oli selvittää, miten asiakaslähtöisyys ja osallisuus toteutuvat asuinyhteisön arjessa.

Asunto ensin -periaate

Asunto ensin -periaate on lähtöisin Yhdysvalloista, jossa Pathways to Housing -organisaatio on kehittänyt pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämiseen kohdistuvan toimintamallin Sam Tsemberiksen (2010) johdolla. Yhdysvalloissa kohderyhmään ovat kuuluneet psyykkisesti sairaat päihteitten käyttäjät, jotka ovat jääneet asumispalveluiden ulkopuolelle. Asunto ensin -toimintamallin keskeinen periaate on, että asunto on perusoikeus. Asuminen on perusta psykososiaaliselle toipumiselle, mutta kuntoutuminen ei ole ehto asunnon saamiselle. (Tsemberis 2010,18.)

Suomessa asunto ensin -periaatteisiin perustuvaa toimintamallia on kehitetty pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämiseen tähtäävässä PAAVO-ohjelmassa vuodesta 2008 alkaen. Suomessa asunto ensin -toimintamallissa yleisiä ovat isommat asumisyksiköt. Kansainvälisesti asunto ensin -periaatteen mukaisesti tarjottavat asunnot voivat muodostua yksittäisistä asunnoista, joissa asukkaille tarjotaan psykososiaalista tukea. (Pleace, Culhane, Granfelt & Knutgård 2015, 9–11.)

Helsingin kaupungin Vanhan viertotien asumisyksikkö on esimerkki suomalaisesta Asunto ensin -periaatteen toimintamallista. Asumisyksikkö tarjoaa yhteisöllistä ja kuntouttavaa asumista pitkäaikaisasunnottomille sekä tukea ja palveluita asumiseen. Toiminnan periaatteina ovat asiakaslähtöisyys ja yhteisöllisyys. Lähtökohtaisesti asumisyksikössä asumista ei ole tarkoitettu pysyväksi ratkaisuksi, vaan tarkoituksena on kuntoutua itsenäisempään asumiseen.

Asumisyksiköstä asunnon voivat saada täysi-ikäiset tuen tarpeessa olevat asunnottomat helsinkiläiset miehet ja naiset. Asukkaalla tulee olla kyky itsenäiseen asumiseen, mutta heiltä ei edellytetä päihteettömyyttä asunnon saamiseksi. (Maria Dahlström, henkilökohtainen tiedonanto 6.3.2015.) Asukkailta sen sijaan tiedustellaan pyrkimystä päihteettömyyteen, päihtei-

den käytön vähentämiseen tai hallittuun käyttöön. (Hannu Suvanto, henkilökohtainen tiedonanto 13.4.2014.)

Vanhan viertotien asumisyksikkö yhteisönä

Vanhan viertotien asuinyhteisöllä on institutionaalisen yhteisön piirteitä. Tähän viittaa se, että asumisyhteisö on ulkoapäin määritelty ja sen asukkaila ei lähtökohtaisesti ole yhteenkuuluvuuden tunnetta eikä samoja mielenkiinnon kohteita (Raitakari 2008, 223–224; Saastamoinen 2009, 4). Asukkaita yhdistävä tekijä on pitkäaikaisasunnottomuus, eikä heillä ole mahdollisuutta valita naapureitaan.

Ennen muuttamista Vanhalle viertotielle asukkaat olivat asuneet muun muassa Hietaniemen palvelukeskuksessa, päihdehuollon palveluissa sekä tuttavien ja sukulaisten luona. Osa asukkaista oli joutunut muuttamaan Asumisen tuen pienasunnoista, koska he tarvitsivat enemmän tukea asumiseen kuin mitä on ollut saatavilla. Keväällä 2014 asukkaiden keski-ikä oli 40–50 vuotta, nuorin oli vähän yli 20-vuotias ja vanhin yli 70-vuotias. Naisia asumisyksikön asukkaista oli noin 30 prosenttia. (Hannu Suvanto, henkilökohtainen tiedonanto 13.4.2014.)

Asumisyhteisö koostuu kahdesta erillisestä rakennuksesta, joissa on 98 asuntoa, joista 7 on kaksioita ja loput yksiöitä. Asunnot ovat peruskalustettuja, ja niissä on oma kylpyhuone ja keittiösyvennys. Asukkaat saavat halutessaan sisustaa asuntoa oman mielensä mukaan. Asuntoihin kuljetaan yhteisen sisäänkäynnin kautta. Asukkaat pääsevät omaan asuntoon illalla kello 22:n jälkeen soittamalla summeria, jolloin ohjaaja avaa oven. Taloissa on valvontakamerat, ja ohjaajien toimisto sijaitsee sisäänkäynnin vieressä.

Asumisyhteisön tiloja suunniteltaessa on otettu huomioon, että siellä on mahdollisuus toteuttaa kuntoutumista edistävää toimintaa. Asukkaiden käytössä on yhteistiloja kuten kuntosalia, keittiö, sauna, pesutupa, askarteluhuone ja monitoimitila. Monitoimitilassa on erilaisia pelejä, biljardipöytä ja televisio. Henkilökuntaan kuuluu asumisyksikön johtaja, vastaava ohjaaja, toimintaterapeutti, 5 sosiaaliohjaajaa, 2 sairaanhoitajaa ja 12 ohjaajaa. Ohjaajat ovat koulutukseltaan lähihoitajia. (Hankesuunnitelma 2012, 5.)

Asumisyhteisöissä on mahdollisuus osallistua erilaiseen yksilölliseen toimintaan, ryhmiin ja retkiin. Asukkaat voivat esimerkiksi käydä kuntosalilla ja harrastaa valokuvausta sekä osallistua taideterapiaan, rentoutusryhmään,

näytelmäkerhoon, naisten nurkkaukseen, korva-akupunktiryhmään tai keila- ja ruokaryhmään. Asuinyhteisössä toimii myös pientimejä, jotka pitävät kerroskokouksia, kuukausittaisia talokokouksia ja työpajapäiviä. Tavoitteena oli ollut se, että asukkaat itse vastaisivat ryhmien järjestämisestä ja toiminnoista, mutta käytännössä ryhmiä ohjasivat työntekijät.

Ryhmätoimintojen lisäksi asukkaat voivat osallistua erilaisiin retkiin, kuten sieniretkiin, sekä käydä teatterissa ja jääkiekko-otteluissa. Juhlapyhinä on ohjelmaa, ja asukkaiden syntymäpäiviä vietetään yhdessä. Toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista, mutta siihen kannustetaan ja tuetaan. Lisäksi asukkaat voivat osallistua asumisyksikön järjestämään työtoimintaan, josta maksetaan toimintaraha. (Hannu Suvanto, henkilökohtainen tiedonanto 13.4.2014.)

Asiakaslähtöisyys ja osallisuus Vanhan viertotien asumisyhteisössä

Vanhan viertotien asuinyhteisön toimintaa ohjasivat asiakaslähtöisyys, yhteisöllisyys ja osallisuus. Asiakaslähtöisyyden perustana on ihmisarvon kunnioitus ja ihmisestä välittäminen. Asiakaslähtöisyys koostuu itsemääräämisoikeudesta, osallistumisesta, tasavertaisesta vuorovaikutuksesta ja tiedonsaannista. Asiakaslähtöisen työskentelytavan haasteeksi nousevat usein resurssien puute, rutiinit, kiire, asiantuntijalähtöisyys ja asenneongelmat. (Järnstöm 2011, 45.)

Asiakaslähtöisen palvelun tulisi olla ystävällistä, asiallista ja arkikielellä tapahtuvaa sekä perustua luottamukseen. Luottamus rakentuu arvostavassa kohtaamisessa. Asukkaat odottavat työntekijöiltä välittämistä, ymmärrystä ja asiakkaiden asioiden ottamista tosissaan. Asiakaslähtöisyyden toteutuminen ei välttämättä vaadi mitään opeteltuja tekniikoita vaan inhimillistä, henkilökohtaista ja kokonaisvaltaista kohtaamista. Asiakaslähtöisyys toteutuu kiireettömänä ja aitona läsnäolona. (Pohjola 2010, 52–53.)

Asiakaslähtöisyyttä voi ehkäistä työntekijän liiallinen asiantuntijakeskeisyys ja vallankäyttö. Puhutaan asiantuntijavallasta, johon nykyisin suhtaudutaan jo kriittisesti, mutta jota edelleenkin esiintyy työntekijöiden puheissa ja toimintatavoissa. Valta ilmenee eräänlaisena yksinpuheluna, jossa toimintaa ohjaavat opitut teoriat, rutiinit, ammattitermit ja päätelmät, joita asiakkaasta tehdään vähäisin perustein. Autetaan ja valistetaan yli sen, mitä

asiakas kykenee ottamaan sillä hetkellä vastaan. Toiminnasta puuttuu luovuus ja herkkyyks. (Mönkkönen 2007, 56–61.)

Osallisuus on monitahoinen ja vaikeasti rajattava käsite, joka voidaan määrittellä myös tunteeksi. Sen läheisiä käsitteitä ovat osallistuminen ja osallistaminen. Osallisuudella voidaan tarkoittaa yhteenkuulumisen ja osallisuuden tunnetta joko omassa yhteisössä tai yhteiskunnassa esimerkiksi työn tai harrastusten kautta. Ihmisen hyvinvoinnin kannalta merkittäviä tekijöitä ovat osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet omaan elämään, lähiympäristöön ja yhteiskuntaan. Osallisuuteen kuuluu keskeisenä osana vaikuttaminen. (Siltaniemi, Perälähti, Eronen, Londén & Peltosalmi 2008, 43.) Se on jäsenyyden tunnetta ja mahdollisuutta vaikuttaa yhteisössä (Anttiroiko 2003, 16).

Osallisuus asumisyhteisössä on osallistumista syvempi ja laajempi toiminnan muoto, joka edellyttää sitoutumista asiakkaan ja työntekijän välillä. Parhaassa tapauksessa asiakkaan ja työntekijän välille rakentuu yhteistyösuhde, jossa tavoitteet asetetaan aidosti yhdessä. Se vaatii onnistuakseen luottamusta, tiivistä vuorovaikutusta, avoimuutta ja kuulluksi tuleamista. (Pohjola 2010, 58–60; Laitinen & Niskala 2013, 13.) Osallisuus edistää asiakkaiden elämänhallintaa, sitoutumista ja vastuullisuutta. (Kananoja, Niiraniemi & Jokiranta 2008, 203.)

Vaarana on, että puhe asiakkaan osallistumisesta jää helposti yleiselle tasolle. Asiakas on mukana prosessissa, häntä kuullaan ja hänen palvelutarpeensa huomioidaan, mutta järjestelmä asettaa osallistumisen ehdot. Asiakas on mukana, mutta hänen roolinsa jää ohueksi. Pahimmassa tapauksessa asiakas on sivustaseuraaaja. (Juhila 2006.) Asiakkaan todellinen subjektius ja osallisuus perustuvat siihen, että asiakas nähdään oman elämänsä parhaana asiantuntijana. Asiakas voidaan nähdä myös palveluiden kehittäjänä, joka reflektoi ja tutkii palveluiden toimintaa. (Pohjola 2010, 58–60.)

Asukkaiden kokemuksia tutkimassa Vanhalla viertotiellä

Artikkelin taustalla olevassa tutkimuksessa (Arkonaho & Viippola 2015) selvitettiin, miten asukkaat kokevat asumisen Vanhalla viertotiellä. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, millainen suhde asukkailla on asumisyhteisöön sekä miten osallisuus ja asiakaslähtöisyys näyttäytyvät asukkaiden arjessa ja asumisessa. Tutkimuskysymyksiä olivat 1) millainen suhde asukkailla on

asumisyhteisöön ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat, 2) miten asiakaslähtöisyys toteutuu ja 3) millaista on osallisuutta tukeva toiminta asuinyhteisössä.

Tutkimusluvan myönsi Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Tutkimukseen osallistuville kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet, jotta he pystyivät harkitsemaan, ovatko he halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuville korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja sitä, että aineistoa ei luovuteta Vanhan viertotien henkilökunnalle ja että aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. (Kuula 2006.)

Aineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla. Tavoitteena oli saada aikaan asukkaiden kesken mahdollisimman vapaamuotoinen keskustelu, joka pohjautui ennalta sovittuihin teemoihin. (Ruusuvuori & Tiittula 2005.) Haastattelut tehtiin syksyllä 2014 Vanhan viertotien asumisyksikön tiloissa. Asukkaita kutsuttiin henkilökohtaisesti ja jakamalla tiedotteita jokaisen asukkaan postilaatikkoon. Tavoitteena oli se, että mahdollisimman moni asukkaista osallistuisi tutkimukseen.

Ryhmähaastatteluun osallistui viisi asukasta ja yksilöhaastatteluun seitsemän asukasta. Haastatteluun osallistui sekä naisia että miehiä. Haastateltavilta ei kysytty taustatietoja. Ryhmä- ja yksilöhaastattelujen sisältö ei poikennut merkittävästi toisistaan. Useimmat haastateltavista eivät halunneet osallistua ryhmähaastatteluun. Syynä oli se, etteivät he halunneet puhua omista asioistaan muiden asukkaiden läsnä ollessa. Aineistoa kertyi 55 sivua rivivälillä 1.

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti kolmivaiheisena prosessina (Miles & Huberman 1994; Alasuutari 2014). Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistettiin ja analyysiyksiköiksi määriteltiin ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen muodostettiin yli 600 alkuperäisilmauksesta pelkistettyjä ilmauksia, jotka yhdistettiin alaluokiksi. Alaluokista muodostettiin yläluokkia, jotka yhdistettiin pääluokiksi. Seuraavassa vaiheessa muodostettiin pääluokista teoreettisten käsitteiden avulla kolme yhdistävää luokkaa. Yhdistäviksi luokiksi muodostuivat yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys ja osallisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 97,108–117.)

Asukkaiden kokemuksia asumisesta asumisyhteisössä

Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena oli selvittää, millainen suhde haastateltavilla asukkailla on asumisyhteisöön ja minkälaiset tekijät vaikuttavat suhteen muodostumiseen. Kuviossa 1 on havainnollistettu erilaisia ja eritasoisia tekijöitä, jotka kuvasivat asukkaiden suhdetta asuinyhteisöön. Näitä olivat oma asunto, yhteinen tila, päihteeet, valinnan vapaus, vertaistuki, sosiaaliset suhteet, turvallisuus, asukkaiden vaihtuvuus, pelko ja kunnioitus.



KUVIO 1. Asukkaiden kokemukset suhteesta asumisyhteisöön (Arkonaho & Viipola 2015, 36.)

Tutkimusaineiston perusteella asukkaiden suhde yhteisöön muodostui useista eri tekijöistä, kuten toisista asukkaista, henkilökunnasta, omasta käyttäytymisestä ja valintojen tekemisestä. Suhde oli etäinen, läheinen tai suhteen muodostuminen oli vielä kesken.

Asukkaat kokivat yleisesti Vanhan viertotien asumisyksikön hyväksi paikaksi asua. Oman asunnon merkitys nousi yhdeksi tutkimuksen tärkeimmistä tuloksista. Asukkaat arvostivat oman asunnon rauhaa ja päätösvaltaa siitä, kenet päästää omaan kotiinsa. Tulokset ovat yhdenmukaisia aikaisem-

pien tutkimusten kanssa, joissa on todettu, kuinka merkittävää on oma tila ja oikeus rajata, kuka tulee ovesta sisään (Granfelt 2013, 219).

Jokaisella asukkaalla oli oma historiansa, joka heijastui uuteen yhteisöön liittymiseen ja oman identiteetin etsimiseen (Hyväri 2001, 89). Lähes kaikki haastateltavat reflektoivat omaa käyttäytymistään suhteessa muihin asukkaisiin ja työntekijöihin. Omalla käyttäytymisellä koettiin olevan ratkaiseva merkitys siihen, millaiseksi suhde yhteisöön muodostui.

Tulosten mukaan olennaisiksi asioiksi asukkaiden kannalta osoittautui vapaaehtoisuus ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Asukkaiden itsemääräämisoikeus toteutui parhaiten valintojen tekemisen mahdollisuutena. Valintojen tekeminen mahdollisti asukkaille erilaisia tapoja olla yhteisössä, joko aktiivisena tai passiivisena jäsenenä. Yhteisöön liittymisen taso jäi asukkaan itsensä päätettäväksi: jos joku halusi asua rauhassa, se oli mahdollista.

Yhteisöllisyyden rakentuminen on haasteellista ja vie aikaa. Asukkaat asuivat omissa asunnoissaan ja muodostivat asumisyksikön yhteisön yhdessä työntekijöiden kanssa. Pelkkä asunnon saaminen ei riitä siihen, että asukkaat kokisivat olevansa osa yhteisöä. Keskusteluissa haastateltavat eivät puhuneet yhteisön merkityksestä käyttämällä yhteisö-sanaa. Jos ajatellaan, että yhteisöllisyyteen kuuluu me-henki, niin muutama haastateltavista puhui me-hengestä. Se tuli esille puhuttaessa oman kerroksen asukkaiden keskinäisistä suhteista.

Asukkaiden kokemuksia asiakaslähtöisyydestä

Asukkaat liittivät asiakaslähtöisyyteen erilaisia asioita, kuten vuorovaikutus, luottamus, kohtaaminen, henkilökemiat, kuunteleminen, arjen apu, läsnäolo ja keskustelu (kuvio 2).



KUVIO 2. Asukkaiden kokemukset asiakaslähtöisyydestä (Arkonaho & Viippola 2015, 47.)

Asukkaiden tuen tarve vaihteli melko paljon. Saatu tuki ja ohjaus vaihtelivat ruuanvalmistuksesta asiointiapuun. Haastateltavat pitivät hyvänä asiana sitä, että henkilökunnalla on mahdollisuus tarvittaessa lähteä heidän kanssaan asioimaan, sillä moniin paikkoihin ei tulisi yksin lähdettyä. Toiminta edellyttää jalkautuvan työotteen lisäksi riittävää henkilöstömitoitusta. Haastateltaville oli tärkeää se, että työntekijöitä on helppo lähestyä ja että he ovat helposti tavoitettavissa. Apua ja tukea oli tarvittaessa saatavissa, mikä koettiin tärkeänä ja sitä arvostettiin.

Tieto siitä, että henkilökunta oli paikalla ympärivuorokautisesti, lisäsi asukkaiden turvallisuuden tunnetta. Spontaanit keskustelut ja kuulumisten vaihdot ajasta ja paikasta riippumatta tuntuivat monen haastateltavan mielestä merkittäviltä. Kohtaamisen ei haluttu olevan virallista. Asioiden hoitaminen työntekijöiden työtilassa saatettiin kokea liian viralliseksi, ja osa halusi asioiden hoitamisen ja keskustelun tapahtuvan omassa asunnossa. Tärkeänä pidettiin sitä, että voi valita, kenen kanssa keskustelee asioistaan. Luottamuksellisen suhteen syntyminen menee aikaa. Tulosten mukaan työntekijät onnistuivat asukkaiden kohtaamisessa. Kohtaamisessa korostuivat luonteva vuorovaikutussuhde, henkilökemia, hyväksytyksi ja kuulluksi tuleminen.

Haastateltavien toiveena oli, että heidän itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan, eivätkä työntekijät puuttuisi asukkaiden asioihin liikaa. Työntekijän ja asiakkaan suhde toimi parhaiten, kun työntekijä ei tyrkyttänyt omia näkemyksiään asiakkaalle. Haastateltavat kuitenkin arvostivat heihin kohdistuvaa huolenpitoa.

Asukkaiden kokemukset osallisuudesta

Osallisuuteen liitettyjä keskeisiä teemoja olivat ryhmät, retket, omat porukat, vapaaehtoisuus, kerroskokous, päihitteettömyyden tukeminen, toiminta ja kyky toimia (kuvio 3). Osallisuus näyttäytyi lähiyhteisöön sekä yhteiskuntaan osallistumisena. Lähiyhteisöllä tarkoitamme Vanhan viertotien asu-
misyksikköä ja siellä tapahtuvaa toimintaa.



KUVIO 3. Asukkaiden kokemukset osallisuudesta ja osallistumisesta (Arkonaho & Viippola 2015, 51.)

Tärkeänä koettiin myös se, että asukkaat voivat osallistua Vanhan viertotien toiminnan kehittämistyöhön siten, että heidän mielipiteistään ollaan kiinnostuneita ja että niitä hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. Asukkaiden osallisuus oman elämän suunnitteluun ja tavoitteelliseen muutokseen

jäivät vähemmälle keskustelulle. Haastateltavat puhuivat ohjaajien kanssa järjestetyistä säännöllisistä tapaamisista, joissa vaihdettiin kuulumisia ja tarvittaessa tehtiin suunnitelmia tulevaisuuden suhteen.

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat osallistuvansa johonkin ryhmätoimintaan tai kerroskokoukseen. Osallistuminen perustui omaan ja työntekijöiden aktiivisuuteen. Ryhmiin osallistuttiin kiinnostuksen ja tarpeen mukaan. Osallistumisen syiksi mainittiin tarjolla oleva ruoka ja mahdollisuus päästä edullisesti talon ulkopuolella järjestettäviin tapahtumiin. Haastateltavat olivat tyytyväisiä työntekijöiden aktiiviseen ja osallistumista edistävään rooliin.

Toimintaan osallistuminen tarjosi mahdollisuuden sosiaalisten suhteiden solmimiseen ja mahdollisti luontevan yhdessä tekemisen. Säännöllisesti pidettävät kerroskokoukset näyttäytyivät ensiarvoisen tärkeinä. Kokouksiin oli helppo osallistua ja niissä pääsi vaikuttamaan asumisyksikön asioihin. Osa asukkaista piti positiivisena sitä, että he olivat uskaltaneet kerroskokouksissa sanoa omia mielipiteitään ja, että he olivat tulleet kuulluksi. Toimintaan osallistuminen tarjosi mielekästä tekemistä ja tuki joidenkin asukkaiden päihteettömyyttä ja arjenhallintaa. Osallistumisen esteeksi nousivat yleisimmin asukkaiden toimintakyvyn vaihtelu ja motivaation puute.

Yhteenvetoa ja pohdintaa

Aineiston perusteella asukkaat kokivat Vanhan viertotien asumisyksikön pääasiassa hyväksi paikaksi asua, ja oma asunto koettiin merkitykselliseksi. Asukkaat arvostivat asunnon tuomaa rauhaa, turvallisuuden tunnetta ja oikeutta rajata omaa tilaa. Haastateltavien mukaan yhteisöön liittyminen edellytti asukkailta sopeutumista ja oman toiminnan reflektointia. Oma käyttäytyminen vaikutti merkittävästi siihen, millaiseksi suhde yhteisössä muodostui. Osalle haastateltavista kontrolloitu yhteisö aiheutti myös pelkoa. Pelko liittyi asunnon menetykseen lähinnä päihteidenkäytön takia.

Yhteisöllisen asumisen vahvuutena nähtiin turvallisuus, asukkaiden keskinäinen tuki ja työntekijöiden tarjoama ammatillinen tuki. Asiakaslähtöisyyden toteutuminen näyttäytyi arvostavana vuorovaikutuksena ja läsnäolona. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007.) Työntekijöiden ja asukkaiden välinen kohtaaminen koettiin pääasiassa hyväksi. Työntekijöiden asiakaslähtöinen toimintatapa auttoi yhteisöllisyyden sekä osallisuuden kokemuksen saavuttamisessa.

Granfeltin (2014, 268) mukaan isojen asumisyksiköiden etuna on se, että henkilökuntaa on läsnä ympärivuorokautisesti. Samoin henkilöt, jotka eivät pysty rajaamaan omaa tilaa häiritsijöiltä, saattavat kokea elämänsä asumisyksikössä turvallisemmaksi kuin itsenäisesti asuttaessa. Asumisyksikössä voidaan myös kehittää monenlaista yhteisöllistä toimintaa, ja asukkaiden välille voi kehittyä keskinäistä yhteisöllisyyttä. Nämä seikat ovat yhteneväisiä tutkimuksemme tulosten kanssa. Asumisyksikön tarjoama turvallisuuden tunne korostui useiden haastateltavien puheissa. Tulosten mukaan yhteisön, henkilökunnan ja asukkaiden tarjoama tuki ja turva olivat monelle haastateltavalle ensiarvoisen tärkeitä. Yhteisöllinen asuminen tarjosi asukkaille myös valmiuksia asumistaitojen opettelemiseen ja kiinnittymiseen ympäröivään yhteiskuntaan. Ammatillisen tuen lisäksi asukkaiden välinen vertaistuki oli myös merkittävä tekijä. Vertaistuki toteutui toisista huolehtimisena, johon liittyi myös psykososiaalista tukea. Vertaistuessa on kysymys vastavuoroisuudesta, jolloin tuki- ja auttamissuhteet vaihtelevat (Hyväri 2005, 219).

Vanhan viertotien asumisyksikön tilat mahdollistivat yhteisöllisyyttä ja osallisuutta tukevan toiminnan. Toiminnalliset tekijät, kuten erilaiset ryhmät ja kerroskokoukset, koettiin tärkeiksi. Toimintaan osallistuminen tuki asukkaiden arjenhallintaa ja päihtettömyyttä. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen kannalta asukkaille oli tärkeitä itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Valintojen tekemisen mahdollisuutta arvostettiin.

Osallisuuden toteutumisen kannalta olennaista on kokemus kohtaamisesta, kuulluksi tulemisesta ja arvostamisesta (Pyykkönen 2014, 26). Osallisuuden kokemukseen vaikuttivat kohtaamiset ja vuorovaikutus työntekijöiden kanssa. Osallisuuden kokemus syntyy työntekijän tuella yhdessä asioita tehden. (Haahtela 2008, 238.) Osallisuuden kokemus on vaikeasti mitattavissa oleva asia ja sitä on hankala sanoittaa. Osallisuuden kokemiseen liittyi aidosti kohdatuksi tulemisen tunne ja valinnanvapaus.

Tutkimusten mukaan suurissa asumisyksiköissä asuvien mielestä asunnottomuus ei ole päättynyt. Tilanne koetaan välttämättömänä välivaiheena, epämiellyttävänä ja oman todellisen toiveen vastaisena. (Kettunen 2013, 567.) Meidän aineistossamme ei niinkään näkynyt oman toiveen vastaisuus, mutta välttämättömästä välivaiheesta puhui osa. Tunne välivaiheesta saattaa vaikeuttaa luottamuksen rakentamista sekä työntekijöiden että asukkaiden välillä. Luottamuksellisen suhteen rakentuminen vie aikaa. Asukkaiden vaihtuvuus vaikeutti pidempiaikaisten ja merkityksellisten suhteiden muodos-

tumista. Haastateltavat puhuivat tuttavista ja naapureista. Harva puhui haaveista asumisen suhteen, mutta joillakin oli toiveena päästä tulevaisuudessa muuttamaan omaan vuokra-asuntoon. Asumis- ja asumispalveluista, ja he vertailivat aikaisempia asumiskokemuksia nykyiseen asuinyhteisöön.

Päihteidenkäytön salliminen asumisyksiköissä on herättänyt kriittistä keskustelua. Omasta vuokrasopimuksesta seuraa asukkaan autonomisuus ja päätösvalta oman asunnon suhteen, myös päihteiden osalta. (Kaakinen 2013, 17.) Haastateltavat ottivat päihteiden käytön itse puheeksi. Tulosten mukaan päihteidenkäytön kieltäminen olisi vaarantanut useimpien asukkaiden asumisen jatkuvuuden. Päihteidenkäytön salliminen puolestaan mahdollisti rehellisen vuorovaikutuksen työntekijöiden kanssa, kun ei tarvinnut pelätä asunnon menettämistä päihteidenkäytön takia. Tätä tulosta vahvistaa myös Housing First Europe (HFE) arviointitutkimus, jonka mukaan luottamuksellinen suhde mahdollisti avoimen keskustelun päihteidenkäytöstä työntekijöiden kanssa (Busch-Geertsema 2014, 18). Päihteidenkäytön salliminen saattaa aiheuttaa erilaisia häiriöitä ja ajoittaista turvattomuuden tunnetta, mutta silti kukaan haastateltavista ei sanonut, että asumisyksikön tulisi olla päihteetön paikka.

Asunto ensin -periaate ja asumisen perustuminen vuokrasopimukseen ovat vieneet osittain asumispalveluiden kehitystä eteenpäin. (Tainio 2009; Hyväri 2013). On hyvä muistaa, että asumisyksiköissä asuminen on tarkoitettu pääasiassa välivaiheen asumiseksi, toisin kuin alkuperäisessä asunto ensin -mallissa. Tämän vuoksi toiminnan suunnittelussa tulisi ottaa huomioon, että toiminta olisi asumisvalmiuksia kehittävää ja osallisuutta edistävää.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Anttiroiko, Ari-Veikko 2003. Kansalaisten osallistuminen, osallisuus ja vaikuttaminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Pia Bäcklund (toim.) Tietoyhteiskunnan osallistava kansalainen. Tapaus Nettimaunula. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus, 11–31.
- Arkonaho, Anne & Viippola, Maarit 2015. Asukkaiden kokemuksia yhteisöllisyydestä, asiakaslähtöisyydestä ja osallisuudesta asumisyksikön arjessa. Opinnäytetyö. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Busch-Geertsema, Volker 2014. Housing First Europe – Results of a European Social Experimentation Project. *European Journal of Homelessness* 8 (1), 13–28. Viitattu 17.2.2015. http://www.feantsaresearch.org/IMG/pdf/article-01_8.1.pdf.
- Dahlström, Maria 2015. Johtava sosiaalityöntekijä, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirasto, terveys- ja päihdepalvelut, psykiatria- ja päihdepalvelut, asumisen tuki. Helsinki. Sähköpostiviesti 6.3.2015. Vastaanottaja Maarit Viippola. Tuloste tekijän hallussa.
- Granfelt, Riitta 2013. Asumissosiaalinen työ läsnäolotyönä – Kokemuksia naisten yhteisöstä. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 219–243.
- Granfelt, Riitta 2014. Asunto vai rikoksettomuus ensin? Asumissosiaalisen työn tuella irti asunnottomuudesta ja rikollisuudesta. Teoksessa Henri Lindeborg, Mari Suonio & Tytti Lassila (toim.) Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2014. Helsinki: Suomen Yliopistopaino, 255–274.
- Haahtela, Riikka 2008. Asunnottomien naisten identiteetit ja osallisuuden odotukset kuntoutumiseen tähtäävässä palveluketjussa. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Jyväskylä: Vastapaino, 224–252.
- Hankesuunnitelma 2012. Yhteisöllisen asumissosiaalisen työn kehittäminen Helsingissä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hyväri, Susanna 2001. Vallattomuudesta vastuuseen. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 3/2001. Vammala: Tietosanoma Oy.
- Hyväri, Susanna 2005. Vertaistuen ja auttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 214–235.
- Hyväri, Susanna 2013. Asunnottomien asumispalvelut sosiaali- ja terveysalalle valmistuvien kuvaamina. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen (toim.) Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 131–152.
- Juhila, Kirsi 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Tampere: Vastapaino.
- Juujärvi, Soile; Myyry, Liisa & Pessa, Kaija 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Järnstöm, Sanna 2011. ”En tiedä mitä ne ajattelee mun kohtalokseni”. Etnografinen tutkimus asiakkuudesta ja asiakaslähtöisyydestä geriatrisessa sairaalassa. Väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Kaakinen, Juha 2013. Asunto ensin ja sitten. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen (toim.) Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin.

- Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 39. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 15–24.
- Kananoja, Aulikki; Niiranen, Vuokko & Jokiranta, Harri (toim.) 2008. Kunnallinen sosiaalipolitiikka. Osallisuutta ja yhteistä vastuuta. PS-kustannus: Jyväskylä.
- Kettunen, Marko 2013. Asunto ensin -malli Yhdysvalloista ja soveltaminen Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka (5), 562–570.
- Kuula, Arja 2006. Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Jaana Hallamaa, Veikko Launis, Salla Lötjönen & Irma Sorvali (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomen Kirjallisuuden Seura, 124–40.
- Laitinen, Merja & Niskala, Asta 2013. Sosiaalityön suhde asiakkuuteen. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 9–16.
- Miles, Matthew B. & Huberman, Michael A. 1994. Qualitative data analysis: an expanded sourcebook. Thousand Oaks: Sage.
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Pleace, Nicholas; Culhane, Dennis; Granfelt, Riitta; & Knutgård, Marcus 2015. The Finnish Homelessness Strategy – An International Review. Reports of the Ministry of the Environment 3en/2015. Helsinki: Ministry of the Environment. Viitattu 12.3.2015. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153258/YMra_3en_2015.pdf?sequence=5.
- Pohjola, Anneli 2010. Asiakas sosiaalityön subjektina. Teoksessa Merja Laitinen & Anneli Pohjola (toim.) Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 52–60.
- Pyykkönen, Anne 2014. Oivalluksesta osallisuuteen – Sallin matkassa. Teoksessa Anne Jämsén & Anne Pyykkönen (toim.) osallisuuden jäljillä. Joensuu: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys, 22–32. Viitattu 26.1.2015. <http://www.jelli.fi/lataukset/2014/05/osallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>.
- Raitakari, Suvi 2008. Asukkaasta kiinnipitäminen ja irtipäästäminen. Teoksessa Irene Roinainen, Marianne Nylund, Riikka Korkiamäki & Suvi Raitakari (toim.) Yhteisöt ja sosiaalityö kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus, 225–328.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) Haastattelututkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Saastamoinen, Mikko 2009. Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Karin Frilander & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Gummerus, 33–62.
- Siltaniemi, Aki; Perälähti, Anne; Eronen, Anne; Londén, Pia & Peltosalmi, Juha 2008. Hyvinvointi ja osallisuus Itä-Suomessa. Kansalaiskyselyn tuloksia. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.
- Suvanto, Hannu 2014. Vastaava ohjaaja, Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysturvatoimisto, terveys- ja päihdepalvelut, psykiatria- ja päihdepalvelut, Vanhan viertotien asumisyksikkö. Helsinki. Sähköpostiviesti 13.4.2014. Vastaanottaja Maarit Viippola. Tuloste tekijän hallussa.
- Tainio, Hannele 2009. Kaupunkiköyhälistö asunnottomuuskierteessä- näkökulmia pääkaupunkiseudun pitkäaikaisasunnottomuuteen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Tsemberis, Sam 2010. Housing first: the Pathways model to end homelessness for people with mental illness and addiction. Center City, Minnesota: Hazelden.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Sanna-Liisa Liikanen & Marika Ruohoniemi

KARTALLA – OPPIJANA JA OPISKELIJAN OHJAAJANA ATLAS-HANKKEESSA

Artikkelissa kuvataan opiskelijoiden ja sosiaalihojajien kokemuksia työelämäyhteistyöstä sekä asukkaiden osallisuudesta Vanhan viertotien asumisyksikössä. Lisäksi artikkelissa esitellään Diakonia-ammattikorkeakoulun Aikuissosiaalityö-opintokokonaisuuden toteutusta siltä osin kun se liittyy ATLAS-hankkeeseen.

Johdanto

Sosionomin (AMK) kompetensseissa edellytetään sosionomilta monipuolista osaamista (Sosiaalialan AMK-verkosto 2010). Mielestämme keskeistä osaamista sosiaalialan asiakastyössä on taito kohdata asiakas eettisesti kestäväällä tavalla ja yhteiskunnan rakenteiden ja palvelujärjestelmän ymmärtäminen. Erityisesti silloin, kun teemme työtä kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien ihmisten kanssa, ammattilaiselta vaaditaan kykyä yhteiskunnan rakenteiden kriittiseen tarkasteluun ja asiakkaiden osallisuuden tukemiseen. Riitta Granfeltin (2013) mukaan asumissosiaalisella työllä pyritään turvaamaan asumista, ehkäisemään asunnottomuutta sekä tukemaan asukkaan kuntoutumista.

Opiskelijat tuovat työelämään oman näkökulmansa ja herättelevät myös työntekijöitä tarkastelemaan omaa työtään tuoreella tavalla. ATLAS-hankkeessa Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) opiskelijat ovat tuottaneet kirjallisia oppimistehtäviä sekä ohjanneet asukkaiden ryhmätoimintaa toi-

minnällisin menetelmin. Työelämäohjaajalla on tärkeä rooli sosiaalialan ammattilaisena harjoittelun onnistumisessa. Hän opastaa alalle opiskelevaa käytännön työhön, työympäristöön ja yhteistyöverkoston.

ATLAS-hanke on mahdollistanut tiiviin yhteistyön Vanhan viertotien asumisyksikön (Vavi) ja oppilaitoksen välillä. Olemme tulleet tutuiksi, ja se on mielestämme uudistanut opiskelijoiden harjoitteluiden lähtökohtia ja toteutusta. Tarkoitamme tällä sitä, että opiskelija ei tee toimipaikassa irrallista harjoittelua, vaan parhaassa tapauksessa hän on jo aiemmissa teoriaopinnoissaan tutustunut harjoittelupaikkaan ja osallistunut kehittämistyöhön hankkeessa. Opiskelijalla on mahdollisuus myös myöhemmissä opinnoissaan uudelleen kiinnittyä hankkeeseen.

Olemme kirjoittaneet artikkelimme Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (Vavi) ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteisessä ATLAS-hankkeessa toimineiden sosionomiopiskelijoiden ja harjoittelua ohjanneiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisien kokemuksista. Koimme tärkeäksi, että hankkeeseen liittyneiden opiskelijoiden ja harjoittelua ohjanneiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisien kokemuksia kuultaisiin ja koottaisiin yhteen. Halusimme kootusti tietoa harjoittelun ja muun hankkeessa tehdyn yhteistyön annista, vaatimuksista ja kehittämisehdotuksista. Peilaamme saamaamme tietoa Diakonia-ammattikorkeakoulun pedagogisiin periaatteisiin, DIAKpedaan (Karjalainen, Koistinen, Kolkka & Ylönen 2014). Olemme myös itse olleet mukana toimijoina; sosiaali- ja terveysalan ammattilaisena ja opiskelijoiden harjoittelun työelämäohjaajana ja opiskelijoiden opettajana. Artikkelin kirjoittamisella pyrimme saamaan tietoa oman työympäristömme sekä työelämäyhteistyön kehittämiseksi.

Vanhan viertotien asumisyksikkö on esitelty aiemmin tämän julkaisun artikkelissa: ATLAS-hanke – asumissosiaalista työtä kehittämässä uudessa asumisyksikössä. Artikkelissamme esittelemme Diakonia-ammattikorkeakoulun opetusta siltä osin kuin se liittyy hankkeeseen. Avaamme ja jäsennämme asumissosiaalisen työn ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisuuden käsitteitä ja pyrimme sitomaan tarkasteluamme Vanhan viertotien asumisyksikön työhön ja sosionomiopiskelijoiden opintoihin. Tämän jälkeen kerromme tarkemmin artikkelin tavoitteesta ja siitä, miten olemme keränneet aineistomme. Artikkelin pääpaino on tuloksia esittelevässä luvussa. Pohdintaluvussa tuomme esille mielestämme keskeisiä tuloksia ja pohdimme myös omaa työskentelyämme.

Opiskelijoiden haastatteluun ja kyselyyn on saatu tutkimuslupa Diakonia-ammattikorkeakoululta. Haastatteluihin osallistuneet sosiaaliohjaajat ovat olleet tietoisia haastattelun käyttämisestä artikkelin aineistona. Artikkelissa käytämme vakiintuneita lyhenteitä: Vanhan viertotien asumisyksikkö on Vavi ja Diakonia-ammattikorkeakoulu on Diak.

Diakin sosionomiopiskelijat Vanhan viertotien asumisyksikössä

Ammattikorkeakouluopiskeluun kuuluu paljon monimuotoista toimintaa, joka toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa. Diakonia-ammattikorkeakoulun strategiaan kuuluu mahdollistaa se, että opiskelija pystyy kasvattamaan laaja-alaista osaamistaan. Diak pyrkii kehittämään yhteisöllisiä ja esteettömiä oppimisympäristöjä, jotka tukevat opiskelijoiden persoonallista ja ammatillista kasvua, kansainvälisyyttä ja kansalaisaktiivisuuden syntymistä. Diakin pedagogisten periaatteiden (DIAKpeda) kulmakivinä ovat dynaaminen yhteisöllisyys, ilmiölähtöisyys, ammatillinen reflektiivisyys ja kehittävä työote. (Koistinen 2014, 17–24.)

DIAKpedan tavoitteena on mahdollistaa opiskelijoiden kehittyminen ammattilaisiksi, jotka kykenevät kohtaamaan tasavertaisesti vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja puuttumaan sosiaaliseen epäoikeudenmukaisuuteen. (Koistinen 2014, 18.) Vavi tarjoaa monipuolisen ympäristön opiskelijoiden laaja-alaisen osaamisen ja ammatillisen kasvun kehittymiselle DIAKpedan ja sosiaalialan opetussuunnitelmien (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010; 2015) mukaisesti.

Granfeltin mukaan asumissosiaalisella työllä pyritään turvaamaan asumista, ehkäisemään asunnottomuutta sekä tukemaan asukkaan kuntoutumista. Asumissosiaalinen työ on vuorovaikutustyötä asukkaan ja ammattilaisen välillä, minkä lisäksi se on myös läsnäolon työtä. Työ voi toteutua yksilö-, ryhmä- tai yhteisötasolla. Lisäksi asumissosiaalinen työ voi olla asumisen ja palvelujärjestelmän rakenteellisiin epäkohtiin kohdennettua. (Granfelt 2013, 206–224.)

Vavilla asumissosiaalista työtä toteutetaan tukemalla asukkaita erilaisissa asioissa, jotta he pystyisivät säilyttämään asuntonsa. Annettu tuki on asukkaan kanssa tehtävää yksilöllistä työtä sekä erilaisten ryhmien ja yhteisölisten tapahtumien tarjoamista. Työtä tehdään myös verkostoissa asukkaan

tarpeiden mukaan. Kun asukas muuttaa asumisyksikköön, hänen kanssaan tehdään alkuhaastattelu, jossa kartoitetaan asukkaan terveydentila, sen hetkinen tilanne ja tuen tarve. Alkuhaastattelun pohjalta asukkaan kanssa tehdään asumissuunnitelma, jossa sovitaan tavoitteet asukkaan elämään liittyen. Tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi arkitoimiin, päihteen käyttöön, terveyteen, päivittäiseen tekemiseen tai sosiaaliseen elämään. Asukkaan kanssa toimiminen ja hänelle tarjottava tuki rakentuu näiden tavoitteiden suuntaisesti sekä muuttuu asukkaan tuen tarpeiden mukaan asumisen eri vaiheissa.

ATLAS-hankkeeseen on kiinnittynyt kolmen vuoden aikana yli 40 Diakin sosionomi (AMK) opiskelijaa. Syksystä 2013 alkaen kolmen lukukauden aikana harjoitteluja on suorittanut yhteensä viisi sosionomiopiskelijaa. Syksyksi 2015 harjoittelu on sovittu yhdelle Diakin sosionomiopiskelijalle. Harjoittelujen lisäksi asumisyksikössä ja yhteistyössä yksikön kanssa on toteutunut useita sosionomiopiskelijoiden tiimitehtäviä keväästä 2013 alkaen. Diakin opiskelijoita on tullut Vaville Helsingin, Järvenpään ja Kautiaisten toimipisteistä. Lisäksi yksi Vavilla harjoittelunsa suorittanut opiskelija valmistelee sosionomiopintojensa opinnäytetyötä hankkeessa. Sosionomi (AMK) -opiskelijoiden lisäksi hankkeeseen on liittynyt kaksi sosionomi (YAMK) opiskelijaa, jotka tekivät opinnäytetyönsä asumisyksikössä. Opinnäytetyöhön liittyvä artikkeli: Asukkaiden kokemuksia yhteisöllisyydestä, asiakaslähtöisyydestä ja osallisuudesta asumisyksikön arjessa löytyy tästä julkaisusta.

Vuonna 2010 voimaan tullessa Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan opetussuunnitelmassa (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2010) on ollut toisella lukukaudella kaikille sosiaalialan opiskelijoille pakollinen 15 opintopisteen laajuinen Aikuissosiaalityö-opintokokonaisuus. Opintokokonaisuus jakautui kolmeen 5 opintopisteen opintojaksoon, jotka ovat Sosiaaliturva ja sosiaali- ja terveystyöt, Huono-osaisuus ja Asiakastyön menetelmät. Sosiaaliturva ja sosiaali- ja terveystyöt -opintojaksossa tavoitteena on ollut sosiaalietuuksien, sosiaali- ja terveystyöjen kokonaisuuksien ja lainsäädännön osaaminen. Opiskelijan tuli myös hahmottaa kunnallishallintoa sekä poliittisen päätöksenteon perusteet ja ymmärtää, miten palveluita tuotetaan. Huono-osaisuus-opintojakson keskeisinä tavoitteina on ollut osallisuuden ja huono-osaisuuden käsitteiden ymmärtäminen ja se, miten osallisuutta tuetaan sekä huono-osaisuutta ehkäistään ja poistetaan sosiaalialan työssä. Opiskelijalta odotettiin myös sitä, että hän tutustui aikuissos-

siaalityön mahdollisuuksiin ja haasteisiin ennaltaehkäisevässä ja kuntouttavassa työssä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010.)

Sosiaaliturva ja sosiaali- ja terveystalvet- sekä Huono-osaisuus-opintojaksojen opinnoissa tiimeissä tehtävän yhteisö- ja analyysitehtävän aiheena on poikkeuksetta ollut yhtenä tiimien valitsemana teemana asunnottomuus. ATLAS-hankkeen aikana asunnottomuuden aiheeseen valinneet tiimit ovat tutustuneet Vavilla tehtävään työhön sekä saaneet mahdollisuuden kokemusasiantuntijoiden ja työntekijöiden haastatteluihin. Osa tiimeistä on päässyt myös Helsinki asunnottoman silmin -kierrokselle tutustumaan asunnottomana olleen kokemusasiantuntijan mukana niihin paikkoihin ja seutuihin, joissa hän asunnottomana ollessaan on viettänyt aikaansa. Yhteistyömme aikana Vavin työntekijä on työtilanteen salliessa osallistunut tiimitehtävien aloitukseen ja ohjeistukseen oppilaitoksessa.

Asiakastyön menetelmien-opintojakson tavoitteina ovat olleet sosiaalialan keskeisten menetelmien taustateorian ja historian oppiminen sekä yksilö-, perhe- ja verkostotyön sekä yhteisölähtöisen asiakastyön menetelmien osaaaminen. Opetussuunnitelman mukaan opiskelijan tuli osata ryhmän ohjaamisen perusteet ja käyttää asiakastyössä psykososiaalisen ja voimavarasuuntatuneen sosiaalityön lähestymistapoja. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010.)

Sosiaaliohjaus Vavilla on monipuolista ja yksilöllisesti tehtävää työtä. Sosiaalihuoltolaki (16. §) määrittelee sosiaaliohjauksen yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvonnaksi, ohjaukseksi ja palvelujen käyttämisen tukemiseksi. Sosiaaliohjaus on sosiaalihuoltolain määritelmän mukaan myös yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Sosiaaliohjauksella pyritään edistämään yksilöiden ja perheiden hyvinvointia ja osallisuutta vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 2014.) Helminen (2013, 256–257) näkee sosiaaliohjauksen rakentuvan sosiaalialan ammattieettiselle perustalle. Sosiaaliohjaustyön keskiössä hän näkee työntekijän ja asiakkaan välisen vuorovaikutuksellisen suhteen, jossa asiakkaan kokemus on tärkeä. Sosiaaliohjaus on kumppanuussuhteessa tehtävää suunnitelmallista asiakastyötä.

Asumisyksikössä annettava tuki on ohjaavaa tukea päivittäisissä toimis- ja raha- asioiden hoidossa sekä keskustelumahdollisuuden tarjoamista ja palveluihin ohjausta. Sosiaaliohjaaja tukee asukasta tarvittavien paperiasioiden hoidossa sekä toimeentuloon liittyvissä asioissa. Merkittävä työtehtävä asunnon turvaamiseksi on vuokranmaksun seuranta, jolloin mahdolli-

siin vuokratästeihin voidaan puuttua mahdollisimman nopeasti. Yhteistyö esimerkiksi päihdepoliiklinikoiden, työvoimakeskus Duurin, tilakeskuksen, eri kolmannen sektorin palveluiden tuottajien sekä sosiaalityöntekijöiden kanssa on merkittävää, jotta asukas saa parhaan mahdollisen tuen. Keskustelu ja asiakkaiden kuuntelu ovat päivittäisiä tehtäviä. Lisäksi sosiaaliohjaaja ohjaa ryhmätoimintaa sekä osallistuu asumisyksikön yhteisiin tapahtumiin. Tärkeää työssä on helposti tavoitettavuus, joka toteutuu työskentellessä asumisyksikössä asukkaiden parissa. Työskentelyssä pyritään vahvistamaan asukkaiden osallistumista omaan elämäänsä ja painotetaan asukkaiden vastuuta itsestään ja oman toiminnan vaikutusta asioiden kulkuun. Työhön kuuluu myös kirjaaminen asiakastietojärjestelmään sekä kokoukset talon sisällä ja verkostoissa. Sosiaaliohjaaja toimii myös asukkaan ”äänenä” tarvittaessa tilanteissa, joissa asukas ei saa kantaansa kuuluviin tai kokee kohtavansa epäkohtia järjestelmässä.

Asiakastyön menetelmät -opintojaksoon on kuulunut myös ryhmänohjaamisen tehtävä. Tämä tehtävä toteutettiin aidoissa työelämäympäristöissä. Vavi on ollut ATLAS-hankkeen ajan yksi ryhmänohjaamisen tehtävän toteuttamisympäristö. Ryhmänohjaustehtävässä opiskelijatiimi suunnitteli ja toteutti kaksi kertaa toiminnallisen ryhmän aidossa työelämäympäristössä. Vanhan viertotien asumisyksikkö on tarjonnut tälle tehtävälle hyvän toimintaympäristön. Opiskelijatiimit ovat muun muassa järjestäneet askarteluhetkiä, pannukakkuaamiaisen, pitsan leivontaa ja erilaisia musiikkiesityksiä.

Aikuissosiaalityön teoriaopintojen jälkeen opiskelijoilla on ollut aikuisosiaalityön harjoittelu, joka on ollut harjoittelutehtävineen laajuudeltaan 10 op ja kestoltaan 7 kalenteriviikkoa. Kevästä 2014 alkaen aikuissosiaalityön ja mielenterveys- ja päihdetyön teoriaopinnot toteutettiin peräkkäisinä opintojaksoina, jolloin yhteensä 14 viikon mittainen aikuissosiaalityön sekä mielenterveys- ja päihdetyön harjoittelu tuli opiskelijoiden suoritettavaksi seuraavana lukukautena. Harjoittelujajan pidentämisellä pyrittiin vahvistamaan sosiaalialalle opiskelevien mahdollisuutta tutustua ja paneutua syvällisemmin sosiaalialan asiakastyön keskeiseen tehtäväalueeseen ja sen vaatimaan osaamiseen sekä saada omalle ammatilliselle kasvulle hyvä pohja. Tämä pitkäkestoinen harjoittelu, jonka aikana opiskelijoilla on ollut myös työnohjaukselliset pienryhmät, vastaa DIAKpedan ilmiölähtöisen oppimisen vaatimukseen (Koistinen 2014, 20–21).

Aikuissosiaalityön ja mielenterveys- ja päihdetyön harjoittelun keskeisinä tavoitteina on ollut asiakastyön osaaminen (Sosiaalialan AMK-verkosto 2010). Opiskelijan odotetaan osaavan asiakkuusprosessin eri vaiheet ja hänen tulee pystyä toimimaan asiakkaiden kanssa tavoitteellisesti ja voimavara- lähtöisesti. Opiskelijan tulee osata soveltaa aikuissosiaalityön, mielenterveys-, päihde- ja kriisityön menetelmiä ja toimia ammatillisesti moniammatillisessa ja verkostoituvassa toimintaympäristössä. Hänen tulee pystyä myös pohtimaan omaa osaamistaan, ammatillista kasvua ja alan kehittämishaasteita sekä hyödyntää työnohjausta. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010.)

Sosionomiopiskelijoiden harjoittelun ohjaajana Vavilla on toiminut nimettynä aina yksi viidestä sosiaali-ohjaajasta. Nimetyn ohjaajan lisäksi myös koko tiimi on osallistunut opiskelijan ohjaamiseen. Ohjaavana opettajana on toiminut Diakin lehtori.

Harjoittelun aikana ohjaava opettaja on ollut yhteydessä opiskelijaan ja harjoittelun ohjaajaan Vavilla. Opiskelija esittää harjoittelun alkuviikkoina ohjaavalle opettajalle yhteistyössä ohjaajan kanssa laaditut harjoittelun tavoitteet ja suunnitelmansa tavoitteiden saavuttamiseksi. Samoin sovitaan yhteinen kolmikantakeskustelu, joka yleensä on toteutunut harjoittelun loppupuolella. Kaikkien osapuolien mielestä kolmikantakeskustelu on tärkeä osa opiskelua ja harjoittelua. Kolmikantakeskustelu kehittää yhteistyötä ja muun muassa auttaa tulevien harjoitteluiden toteuttamisessa. Harjoittelun aikana opiskelija näkee ohjaavaa opettajaa ja omaa pienryhmää muun muassa työnohjauksellisessa pienryhmässä.

Diakin uudessa tammikuussa 2015 voimaan tullessa opetussuunnitelmassa (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015) vastaavia teemoja on kaikille sosiaalialan opiskelijoille yhteisissä ensimmäisen lukuvuoden opinnoissa. Opiskelijoilla on uudessa opetussuunnitelmassa mahdollisuus suunnata opintojaan sosiaalialan työn erityisaloille. Yhtenä suuntautumisvaihtoehtona on Mielenterveys- ja päihdetyö (15 op). Syksyllä 2015 uuden opetussuunnitelman mukaisesti opiskelevilla sosionomiopiskelijoilla on mahdollisuus liittyä ATLAS-hankkeeseen uuden opetussuunnitelman mukaisissa opintojaksoissa toisella lukukaudella toteutuvissa Osallisuus ja ohjaus -opinnoissa (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015).

Artikkelin lähtökohdat ja aineisto

Artikkelin taustalla olevan aineistonkeruun tavoitteena oli selvittää Vanhan viertotien asumisyksikössä harjoitteluaan ja oppimistehtäviään tehneiden opiskelijoiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia yhteistyöstä ja harjoitteluisista sekä asukkaiden osallisuudesta yhteisössä.

Haastattelimme fokusryhmähaastatteluna Vanhan viertotien asumisyksikössä harjoittelunsa tehneitä opiskelijoita. Paikalle olivat lupautuneet yhtä lukuun ottamatta kaikki harjoittelussa olleet opiskelijat. Opiskelija, joka ei päässyt haastatteluun ilmoitti olevansa kansainvälisessä opiskelijavaihdossa ja vastaavansa mielellään sähköpostitse saamaansa Webropol-kyselyyn. Lopulta haastatteluun osallistui kolme opiskelijaa yhden oltua kipeänä.

Fokusryhmähaastattelun teemoina olivat minä opiskelijana, asiakkaan kohtaaminen ja osallisuus sekä opiskelijan ohjaus. Halusimme myös opiskelijoiden kokemuksia oppilaitoksen ja työelämän yhteistyöstä ja ATLAS-hankkeesta. Sosiaaliohjaajien fokusryhmähaastatteluun olivat lupautuneet tulemaan kaikki harjoittelua ohjanneet sosiaaliohjaajat lukuun ottamatta yhtä, joka oli suorittamassa jatko-opintoihinsa kuuluvaa harjoittelua ulkomailla.

Päätimme myös, että Marika osallistuu haastatteluun pääasiassa sosiaali-ohjaajan ja harjoittelua ohjanneen työelämäohjaajan roolissa. Fokusryhmähaastatteluun osallistui kolme sosiaali-ohjaajaa. Sosiaali-ohjaajien fokusryhmähaastattelun teemoina olivat opiskelijan ohjaus, opiskelija Vavilla ja yhteisö, tässä yhteydessä keskusteltiin myös työelämän ja oppilaitoksen yhteistyöstä.

Halusimme tavoittaa myös kaikki Vanhan viertotien asumisyksikön ja ATLAS-hankkeessa vuosina 2013–2014 työskennelleet opiskelijat. Kyselyyn vastasi 7 opiskelijaa 23:sta. Opiskelijat vastasivat kyselyyn vaihtelevasti (4–7 vastaajaa/kysymys). Kultakin opiskelijalta kysyttiin, millaisia tehtäviä hän oli tehnyt Vavilla ja millaisia kokemuksia hänellä oli tehtävistä, harjoittelusta ja yhteistyöstä. Lisäksi halusimme kuulla opiskelijoiden kokemuksia asukkaiden osallistumisesta ja osallisuudesta yhteisössä.

Haastattelut ja kysely toteutettiin helmi-maaliskuun aikana 2015. Fokusryhmähaastatteluista teimme muistiinpanoja ja opiskelijoiden haastattelussa teimme muistiinpanoja valkotaululle. Muistiinpanoja käsitelimme tiivistämällä ja teemoittelemalla. Pääteemoiksi aineistosta nousivat opiskelija Vavilla, ohjaus, työelämäyhteistyö sekä asukkaiden osallisuus ja kohtaaminen.

Opiskelijoiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia harjoittelusta ja harjoittelun ohjaamisesta

Opiskelijat harjoittelussa Vavilla

Hankkeen aikana Vavilla on ollut työharjoittelussa viisi Diakin opiskelijaa. Viiden lukukauden aikana opiskelijatiimit ovat tehneet useampia oppimistehtäviä lukukaudessa. Aikuissosiaalityön teoriaopinnoissa opiskelijatiimit olivat toteuttaneet Vavilla analyysi-, havainnointi- ja ryhmänohjaustehtäviä, sekä osa opiskelijoista oli ollut harjoittelujaksolla. Tiimitehtävissä opiskelijat ovat perehtyneet esimerkiksi Vanhan viertotien alueeseen yhteisötehtävän (havainnointi) avulla tai naisten asunnottomuuteen, joka oli syksyllä 2014 työyhteisöstä noussut teema.

Ryhmänohjaustehtävässä tiimit toteuttivat esimerkiksi askartelutuokion pikkujoulutunnelmissa. Opiskelijat kokivat ryhmänohjaustehtävät onnistuneiksi ja antoisiksi. Myös analyysitehtävät koettiin onnistuneen, mutta mainittiin myös, että laaja kirjallinen tehtävä vaatii paljon työpanosta opiskelijoilta.

Kaksi ensimmäistä harjoittelijaa aloitti harjoittelunsa syksyllä 2013, jolloin Vavi oli toiminut vasta puolisen vuotta. Asumisyksikössä rakennettiin yhteisiä sääntöjä ja haettiin toimintaperiaatteita. Harjoittelun aikana eteen tuli monenlaisia tilanteita, joissa toimintaperiaatteiden keskeneräisyys näkyi. Opiskelijat kokivat tämän aiheuttaneen ylimääräistä stressiä. Keskenenäisyys myös kuului opiskelijoiden mielestä henkilökunnan keskusteluissa.

Vavilla harjoitelleet opiskelijat ovat tehneet siellä ensimmäisen sosionomiopintojensa seitsemän viikon mittaisen harjoittelun. Joillekin harjoittelun suorittaneille opiskelijoille Vavi oli tuttu teoriaopintojen tiimitehtävien ansiosta. Opiskelijat ovat päässeet osallistumaan työryhmien toimintaan ja hankkeen konsultaatioihin, ja he myös kokivat olleensa työntekijätiimien jäseniä.

Sosiaaliohjaajilla on myös töitä, joihin opiskelijat eivät voi osallistua. Tällaisia ovat esimerkiksi asiakastapaamiset, joissa asiakas ei ole antanut lupaa opiskelijan osallistumiselle. Asiakastapaamisissa toimitaan asiakaslähtöisesti ja asiakas päättää, voiko sosiaaliohjaajan ohjauksessa oleva opiskelija osallistua tapaamiseen.

Sosiaaliohjaajat pohtivat, millainen Vavi on ensimmäisen sosionomiharjoittelun paikkana. Yksi haastatteluun osallistuneista sosiaaliohjaajista oli sitä mieltä, että Vavi ei ole paras mahdollinen paikka ensimmäiselle harjoitte-

lulle haastavan asiakaskunnan vuoksi, koska asiakkaiden kohtaamiseen tarvitaan rohkeutta. Mutta toisaalta myös todettiin, että Vavi on helppo harjoittelupaikka ja sopiva ensimmäiseksi harjoittelupaikaksi, koska opiskelija pystyy aloittamaan harjoittelunsa seuraamalla ja sitten harjoittelun edetessä ottamaan osallistuvampaa roolia.

Ohjaajat kertoivat odottavansa opiskelijoilta valmiuksia asukkaiden kohtaamiseen. Opiskelijalle kuuluu harjoittelussa itsenäisiäkin tehtäviä, opiskelijat muun muassa saattavat asukkaita asioinneille. Arkityössä hoidetaan asioita, eikä asukkaiden tausta tule keskusteluissa esille. Jotta asukas kertoi opiskelijalle omasta taustastaan, se vaatii luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen syntymistä.

Opiskelijoiden ohjaaminen Vavilla

Fokusryhmähaastatteluun osallistuneet ohjaajat kertoivat, että opiskelijan työpanoksesta on asumisyksikössä konkreettista apua. Opiskelija voi esimerkiksi tehdä asiakasdokumentointia ja suunnitella sosiaalihoajaan kanssa asiakkaiden asiakastapaamisia. Opiskelijalla voi myös olla itsenäisiä asiakastapaamisia ja käynnejä asukkaan kotona. Vavilla asukkaat ovat koko ajan työntekijöiden lähellä; töitä ei tehdä virastotalossa. Harjoittelun alkuvaiheessa opiskelijat ovat harjoittelua ohjanneiden sosiaalihoajajien mukaan enemmän tuloaulassa sijaitsevassa työntekijöiden työhuoneessa eli ”ohjaamossa”. He totesivat, että harjoittelun alussa opiskelijaa ei kuitenkaan jätetä yksin ”ohjaamoon”. Sosiaalihojaajat näkivät, että yksin asukkaan kohtaaminen on opiskelijoista ymmärrettävästi jännittävää. Harjoittelussa oli ollut pohdintaa, kuinka paljon opiskelija voi tehdä asioita itsenäisesti. Sosiaalihojaajat olivat kysyneet asiaa opiskelijoilta. Haastatellut sosiaalihojaajat pohtivat, onko opiskelijoiden harjoittelussa oppilaitoskohtaisia eroja.

Vavi on suuri asumisyksikkö, jossa on sata asukasta ja jossa opiskelija voi nähdä sosiaalihoajajien mukaan koko sosiaalityön kirjjon. Sosiaalihojaajat toivat esille sen, että opiskelijalla ei saa olla kovia ennakoasenteita. He pohtivat myös, että harjoittelun lähtökohta olisi hankala, jos opiskelija olisi pakotettu harjoittelupaikkaan. Sosiaalihojaajat kertoivat, että opiskelija näkee harjoittelun aikana asukkaiden monenlaiset tuen tarpeet. Suuri tuen tarve ei tarkoita esimerkiksi akuuttia huumeongelmaa. Yksi opiskelija on harjoittelun jälkeen tehnyt Vavilla säännöllisesti ohjaajan keikkatöitä.

Kesällä 2013 Vanhan viertotien asumisyksikköön muutti edelleen uusia asukkaita. Yksi haastatelluista ohjaajista pohti, että hän antoi opiskelijalle harjoittelussaan vapautta, mikä oli varmaan ollut aika haastavaa. Opiskelijat kokivat saaneensa Vavilla hyvää ohjausta harjoittelun aikana. Opiskelijoiden esittämiin kysymyksiin vastattiin ja heille annettiin myös tilaa itsenäiseen tekemiseen. Jos oma, nimetty ohjaaja oli poissa, muut sosiaaliohjaajat ottivat vastuuta ohjaamisesta. Kehittämisideana opiskelijat esittivät, että harjoittelun aloittavat opiskelijat voitaisiin esitellä talossa ensimmäisenä päivänä. Yksi opiskelija kertoi kokeneensa hämmentävänä tilanteen, jossa hän meni ensimmäisenä harjoittelupäivänä kokoukseen, jossa häntä ei esitelty.

Ohjauskeskustelut koettiin helpoiksi ja opiskelijat kokivat pystyneensä puhumaan avoimesti. Tähän saattoi joidenkin kohdalla vaikuttaa esimerkiksi se, että opiskelija ja ohjaaja olivat saman ikäisiä. Opiskelijoita on ollut monenlaisia: esimerkiksi opiskelija, joka on halunnut tietää paljon ja siten kysellyt paljon ohjaajalta. Ohjaaja kertoi kokeneensa haastavana, jos opiskelija on liian kiinni ohjaajassa. Toisaalta haastatellut ohjaajat ymmärsivät, että opiskelijan täytyy kysellä, koska kyselemällä oppii ja sitä kautta saa tarvitsemaansa tietoa. Ohjaajat tiedostivat, että opiskelijat ovat yksilöitä ja toiset tarvitsevat enemmän ja tiiviimpää ohjausta.

Sosiaaliohjaajat kertoivat, että opiskelijan ohjaajana toimimisesta saa ohjaajana paljon. Opiskelijaa ohjatessa tulee mietittyä omaa roolia sosiaaliohjaajana. Opiskelijoiden ohjaustilanteet voi nähdä toimivan jonkinlaisena purkuväylänä ja peilinä ohjaajille. Harjoittelun ohjaajana toimiva sosiaaliohjaaja ja opiskelija voivat pohtia yhdessä asiakastyötä. Opiskelijat ovat ohjaajien mukaan pystyneet pohtiviin ohjauskeskusteluihin varsinkin harjoittelun loppuvaiheessa. Keskusteluissa he ovat pohtineet myös omia vahvuuksiaan sosiaalialan ammattilaisena.

Sosiaaliohjaajat kertoivat, että Vavin toiminnan alkuvaiheessa ohjauskeskusteluissa tuli esille paljon sellaisia kysymyksiä, joihin ohjaajana toiminut sosiaaliohjaaja ei tiennyt heti vastausta. Tämän todettiin olevan rehellistä ja kuuluneen vasta toimintansa aloittaneen asumisyksikön kehitysprosessiin. Yhteisö oli vasta kehittymässä. Yksi ohjaaja kertoi, että hän oli rohkaissut opiskelijaa tarkkailemaan yhteisöä ja muodostamaan oman mielipiteensä.

Sosiaaliohjaajat pohtivat, että heidän oma opiskelutaustansa voi vaikuttaa siihen, millainen on harjoittelunohjaajana. Sosiaaliohjaajat pohtivat, että harjoittelun ohjaajan tulee rajata opiskelijaa. Keskusteluille tulisi määri-

tellä ajankohta, ja ohjausajat olisi hyvä sopia. Yksi sosiaalihoaja kertoi, että harjoittelun alkaessa ei ollut etukäteen sovittuja aikoja ohjauskeskusteluille, mutta myöhemmin harjoittelun edetessä sovittiin yhteiset ajat keskusteluille.

Asukkaiden kohtaaminen ja osallisuus Vanhan viertotien asumisyksikössä

Kyselyyn vastanneet opiskelijat kuvasivat asukkaita ystävällisiksi ja kohtaamiset asukkaiden kanssa onnistuneiksi. Opiskelijoiden mukaan monet asukkaat viihtyvät hyvin Vavilla. Kaikki asukkaat eivät heidän mukaansa kokeneet asumisyksikön vuokra-asuntoa omaksi kodiksi vaan väliaikaiseksi asunnoksi. Opiskelijat kohtasivat asukkaita monenlaisissa tilanteissa, sekä pohtivat asukkaiden osallisuutta monesta eri näkökulmasta. Asukkaiden osallistumista toivottiin enemmän ja keinoja osallistumisen lisäämiseen pohdittiin.

Opiskelijoiden näkemyksen mukaan kohtaamisia asukkaiden kanssa oli vähän verrattuna asukkaiden suureen määrään. Asukkaita kohdattiin vapaa-ajan tiloissa esimerkiksi tupakkapaikalla ja monitoimitilassa, jossa asukkaiden kanssa pelattiin muun muassa biljardia. Opiskelijat totesivat, että tupakkapaikka tuntuisi luonnolliselta paikalta kohdata asukkaita, jos itse poltaisi. Osa opiskelijoista, jotka toteuttivat opiskelutehtäviä Vavilla, olivat vierailleet vain lyhyesti asumisyksikössä. He ajattelivat, että mikäli he olisivat silloin saaneet keskustella asukkaiden kanssa, vierailu olisi ollut antoisampi. Harjoittelussa olleet opiskelijat olivat huomanneet, että samat asukkaat käyvät ”ohjaamossa” keskustelemassa. Opiskelijat pohtivat myös, että asumisyksikössä on kaksi todellisuutta – **virasto-aika** ja **muu aika**. Asumisyksikkö muuttuu ilta-aikaan enemmän asukkaiden tilaksi. Ilta-aikaan käydään pidempiä keskusteluja ja asukkaat kokevat opiskelijoiden mukaan merkitykselliseksi sen, keitä on iltavuorossa.

Harjoittelun aikana opiskelijat ovat kohdanneet asukkaita monenlaisissa tilanteissa. He kertoivat nähneensä päihtyneitä asukkaita ja lieviä väkivaltatilanteita. Kaksi opiskelijaa on joutunut kohtaamaan myös kuolemaa Vavilla. Yksi sosionomi-diakoniopiskelija on tunnistanut asukkaalla tarvetta myös hengelliseen keskusteluun sekä rukoukseen. Opiskelijat ovat myös hakeneet asukkaita yhteisiin tilaisuuksiin ovilla kiertäen. Noin puolet asukkaista avasi oven, jolloin heille on hahmottunut kuva asukkaista kokonaisuutena. Opiskelijat ovat olleet mukana myös esimerkiksi asunnon huolto-

toimenpiteiden yhteydessä, jolloin he ovat huomanneet keskustelun siirtyvän luontevasti muihin asioihin.

Opiskelijat olivat asiointiapuna asukkaille muun muassa lääkärissä, kirjastossa ja kaupassa. Nämä tilanteet opiskelijat olivat kokeneet hyvinä. Niissä oli tilaisuus kahden keskiin keskusteluihin asukkaan kanssa. Tärkeänä pidettiin yhdessä tekemisen tunnelmaa, ei niinkään asioinnin lopputulosta. Myös sosiaaliohjaajat pitivät tärkeinä kaikkia asukkaan ja opiskelijan kahdenkeskisiä tilanteita. Niissä sosiaaliohjaajan asiakastapaamisissa, joissa opiskelija on mukana, opiskelija on pakostakin tarkkailijan roolissa. Esimerkiksi asumissuunnitelmakeskustelut ovat työntekijävetoisia. Havainnointitilanteet ovat kuitenkin opiskelijan oppimiselle tärkeitä, koska niissä opiskelija pääsee seuraamaan, millaista sosiaaliohjaajan työ on. Sosiaaliohjaajat myös keskustelivat siitä, voisiko opiskelija olla asiakastapaamisissa aktiivisessa roolissa ja harjoittelun ohjaaja tarkkailijana. Sosiaaliohjaajat olivat yhtä mieltä siitä, että seitsemän viikon harjoittelu ei tätä vielä mahdollista.

Opiskelijat pohtivat, että monelle asukkaalle työntekijäkontaktit voivat olla ainoita ihmissuhdekontakteja. Nämä voivat harjaannuttaa muihin sosiaalisiin kontakteihin. Toisaalta asukkailla voi olla muuallakin verkostoja ja monet asukkaat viihtyvät paljon itsekseen. Opiskelijoiden mukaan Vavilla on iltaisin pääasiassa rauhallista. Työntekijöiden suhtautuminen asukkaisiin on näyttäytynyt opiskelijoille inhimillisenä ja positiivisena. Asukkaat kohdattiin samanlaisina henkilöinä kuin muutkin, mihin saattoi opiskelijoiden näkemyksen mukaan vaikuttaa työntekijöiden nuori ikä. Opiskelijat näkivät, että keskusteluissa näyttäytyi ajoittain toisaalta kyynisyys, toisaalta huumori; leikinlasku on hyvän maun mukaista. Vavilla kaikki sosiaaliohjaajat ovat naisia. Yksi sosiaaliohjaaja kertoi, että miespuolisen opiskelijan keskusteluseura oli tervetullutta joidenkin miesasukkaiden mielestä.

Kirjaaminen on merkittävä osa sosiaaliohjaajan työtä, johon opiskelija myös osallistuu kirjaamalla ja lukemalla asukkaan kirjauksia. Opiskelijalle on sosiaaliohjaajien mielestä tärkeä opettaa, että asiakastietojärjestelmän asiakastekstejä lukiessa tulee ymmärtää, että sinne kirjataan yleensä vain tapahtumien pääkohdat ja yksittäisiä kohtaamisia. Tekstit voivat olla hurjia ja asiakkaat ovat erilaisia. Työntekijät kirjaavat sosiaaliohjaajien mukaan eri tavoin; esimerkiksi aggressiivisuus voi tarkoittaa meille kaikille erilaisia asioita, eri tavalla käyttäytymistä.

Webropol-kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mielestä asukkaiden osallistuminen Vavin toiminnassa oli vähäistä tai vaihtelevaa tai he eivät saaneet siitä selkeää kuvaa. Kuitenkin ainakin osa opiskelijoista oli tyytyväisiä asukkaiden osallistujamäärään itse järjestämässään toiminnassa, kun samalla oli ymmärretty hankaluus saada asukkaat osallistumaan. Esimerkiksi teoriaopinnoissa tiimitehtävää Vavilla tehnyt opiskelija kertoi, että pannukakku-aamupalalle osallistui puolisen kymmentä asukasta.

Opiskelijat olivat tutustuneet asumisyksikön tarjoamaan toimintaan viikko-ohjelmasta sekä osittain henkilökunnan kertomana. Vaikka asukkailla on ollut tilaisuuksia osallistua ja vaikuttaa heitä koskeviin asioihin, he ovat olleet valitettavan vähän mukana yhteisessä toiminnassa. Asukkaita motivoitiin osallistumaan: esimerkiksi osallistumisen “vaivan palkaksi” sai joulutorttuja. Se oli asiakkaiden mieleen.

Harjoittelussa olleet opiskelijat kokivat, että oli vaikea löytää keinoja, joilla suuri määrä asukkaita saataisiin mukaan osallistumaan toimintaan. Vavilla koettiin olevan paljon erilaista toimintaa, esimerkiksi retkiä, ryhmiä ja kokouksia. Opiskelijoille näyttäytyi, että suurin osa asukkaista ei halua osallistua ja osallistujat ovat aina samoja asukkaita. He pohtivat, että samoin kuin yhteiskunnassa yleensäkin toiset pyrkivät vaikuttamaan asioihin ja toiset eivät. Tärkeäksi he kokivat kuitenkin, että asukkailla on mahdollisuus osallistua. Kerroskokoukset koettiin mukavana tilaisuutena jutella yleisesti kaikenlaisista asioista. Asukkaat myös muistuttelivat toisiaan kerroskokouksista.

Opiskelijat pohtivat osallisuutta ja osallisuuden vapaaehtoisuutta ja kysyivät, voisiko ryhmiin osallistumista rohkaista “porkkana ja keppi” -menetelmillä. Ryhmätoiminnassa on sosiaaliohjaajien mukaan realistista, jos osallistujia on viisi. Vavilla ei ole sosiaaliohjaajien mukaan pakko osallistua toimintaan. Kuitenkin henkilökunnan kanssa tehtävään yhteistyöhön velvoitetaan asumissopimuksessa. Opiskelijat näkivät asukkaan osallistumisen asukkaan omana valintana.

Opiskelijakysely käynnisti monia kysymyksiä ja ajatuksia. Opiskelijat miettivät, ovatko toimintaan osallistumattomat osattomia, eivätkö he vain ole kiinnostuneita osallistumaan vai eikö heitä vain ole löydetty mukaan toimintaan? Voisiko osallistumista asumisyksikön toimintoihin velvoittaa jollakin tasolla? Miten positiivinen kannustaminen vaikuttaisi osallistumiseen? Saataisiinko yhteisöllisyys rakentumaan velvoittamalla?

Opiskelijat pohtivat, että monille kynnykselle lähtemiseen on korkea. Auttaisiko, jos asumisyksikössä olisi sellaiset rakenteet, että asukkaiden olisi osallistuttava eikä osallistumisella mitenkään erottuisi muista? Opiskelijat kysyivät edelleen, mihin asukkaiden halutaan olevan osallisia – asumisyksikköönkö? Miten osallisuus voisi olla sellaista, mikä vie ulospäin asumisyksiköstä? Osallisuus voi näkyä esimerkiksi klubitalokäynneissä ja muussa, asumisyksikön ulkopuolella tapahtuvassa toiminnassa. Sosiaaliohjaajat kertoivat, että asukas haluaa eteenpäin elämässään. He kertoivat, että asukkaalla on mahdollisuus muutokseen, kun saa mahdollisuuden. Näin on esimerkiksi päihteettömyyden suhteen.

Ammatillinen kasvu – opiskelijoiden oivalluksia harjoittelussa

Kyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat Vavilla toimimisen mielenkiintoiseksi. Opiskelijoiden mielestä harjoittelussa pääsi tutustumaan monipuolisesti sosiaalialan työhön. He olivat myös ymmärtäneet palveluketjun toimiessaan asumisyksikössä. Opiskelijat olivat oppineet asunnottomuudesta ja oivalsivat asiakasryhmästä uusia asioita tehtäviä tehdessään. Opiskelijat olivat pohtineet ja ymmärtäneet, että asiakkaat eivät Vavilla asuessaan enää ole asunnottomia, vaikka syy Vaville muuttoon on ollut asunnottomuus. Yksi opiskelijoista piti hienona sitä, että on olemassa Vavin kaltaisia yksiköitä. Toisaalta hän ajatteli, ettei voisi työskennellä paikassa, jossa asukkaat ovat päihtyneenä.

Harjoittelussa opiskelijat ovat joutuneet pohtimaan myös työyhteisöä. Harjoittelussa olleet opiskelijat kokivat työyhteisön isona. Iso työyhteisö vaatii hahmottamista, ja kolmivuorotyö tuo haasteensa tiedonkululle. Suuren, moniammatillisen työyhteisön haasteellisuus koettiin mielenkiintoisena. Myös yhteisöllisyyttä pohdittiin työyhteisön kautta. Jos työyhteisössä ei toimi yhteisöllisesti, miten asumisyksikössä voidaan saavuttaa yhteisöllisyyttä?

Jos opiskelijalla oli aiempaa työkokemusta toisenlaisesta työstä, esimerkiksi vahvasti oman persoonan kautta tehtävästä järjestötyöstä, oli harjoitteluympäristö erilainen. Eräs opiskelija koki, että byrokraattisempi ympäristö rajoitti mahdollisuutta omiin ratkaisuihin. Harjoittelu Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä tutustutti opiskelijat kaupungin byrokraatiaan, ja palvelurakenteet tulivat tutuiksi. Opiskelijalle tämä saattoi vah-

vistaa hänen tekemiään valintoja työuralla. Järjestötyössä toimineiden opiskelijoiden ajatukset oman työn merkityksellisyydestä vahvistuivat: työ järjestössä on itselle paras.

Toisaalta harjoittelu avasi myös uusia ajatuksia ja herätti kiinnostuksen aikuissosiaalityöhön. Tämä loi uusia uravaihtoehtoja tulevaisuuteen. Osa haastatelluista opiskelijoista pohti omaa hengellistä vakaumustaan asiakas-kohtaamisissa. He olivat pohtineet oman vakaumuksensa esille tuomista ja pohdintoissaan päätyneet siihen, että voivat vakaumuksesta keskustella, jos asiakas ensin tuo asian esille. Asukkaan kohtaamiset ovat olleet harjoittelua ohjanneiden sosiaaliohjaajien mielestä opiskelijoille oppimiskokemuksia, jotka ovat opettaneet ammatillisuutta; muun muassa siitä, mitä omasta kokemuksesta voi jakaa ja miten lähelle itseä asiakkaan voi päästää.

Vanhan viertotien asumisyksikön ja Diakin yhteistyö

Kysyimme haastatteluissa ja Webropol-kyselyssä opiskelijoiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia Diakin ja asumisyksikön välisestä yhteistyöstä. Kummankin ryhmän mielestä yhteistyö oli pääasiassa sujunut hyvin, ja yhteistyön jatkumista ja kehittämistä toivottiin.

Osa opiskelijoista koki oppimistehtävien tekemiseen liittyvien aikojen sopimisen asumisyksikköön sujuvaksi ja helpoksi, myös tiimitehtävien suunnittelussa opiskelijoille annettiin sopivasti vapauksia. Opiskelijat olivat myös tyytyväisiä siihen, että he pääsivät tekemään Vavin kanssa yhteistyötä ja saivat näkökulman asunnottomuuden ongelmasta yhteiskunnassamme.

Kehitettävääkin löytyi. Osa kyselyyn vastanneista opiskelijoista koki, että yhteistyö Vavin henkilökunnan kanssa ei ollut sujunut parhaalla mahdollisella tavalla. Esimerkiksi yhteydenottoihin oli vastattu hitaasti, ja luvattua asunnottomuusikävelyä ei ollut pystytty järjestämään. Opiskelijat olisivat myös toivoneet enemmän työntekijöiden kiinnostusta oppimistehtäviä kohtaan ja tukea niiden tekemiseen. Henkilökunnan osoittama kiinnostus koettiin tärkeänä ja merkkinä opiskelijoiden työn arvokkuudesta. Opiskelijat toivoivat, että ohjaaja Vavilta voisi tulla mukaan opiskelijoiden toteuttamaan ryhmätoimintaan ainakin hetkeksi.

Sosiaaliohjaajat kertoivat, että opiskelijatiimien Vavilla tekemät ryhmäohjaamistehtävät ovat olleet antoisia. Ennen harjoittelua tehdyt oppimistehtävät ovat auttaneet opiskelijoita jo tutustumaan Vaviin ja asukkaisiin.

Asukkaat ovat ottaneet opiskelijat hyvin vastaan. Sosiaaliohjaajat kertoivat, että opiskelijoita odotetaan. Asukkaat ovat tottuneet opiskelijoiden järjestämään toimintaan. Yhteistyön kehittämiseksi opiskelijat toivoivat molemminpuolista panostusta yhteistyöhön. Opiskelijat toivoivat enemmän yhteisiä projekteja ja opiskelijoille aktiivisempaa roolia erilaisissa ryhmissä ja asukkaiden arjessa. Toiveena esitettiin, että olisi enemmän mahdollisuuksia yhteiselle keskustelulle.

Kaikki sosiaaliohjaajat olivat sitä mieltä, että opiskelijan, opettajan ja sosiaaliohjaajan yhteinen tapaaminen – kolmikantakeskustelu – on tärkeä. Jos tapaamisia on vain yksi, sen olisi hyvä sijoittua harjoittelun loppuvaiheeseen. Harjoittelun alkaessa olisi hyvä olla yhteyksissä ja sopia, missä vaiheessa tämä yhteinen keskustelu pidetään. Kaikki harjoittelun ohjaajina toimineet sosiaaliohjaajat olivat saaneet tarvittavat harjoitteluun liittyvät materiaalit.

Opiskelijat ovat lukeneet ATLAS-hankesuunnitelman, mikä on auttanut heitä saamaan käsitystä siitä, mitä hankkeessa ollaan tekemässä. Kuitenkin hanke on näyttäytynyt opiskelijoille hajanaisena, ja hankkeen tavoite on ollut heistä epäselvä. Opiskelijoille ovat välittyneet työntekijöiden sekä positiiviset että negatiiviset asenteet hanketta kohtaan. Opiskelijat kokivat, että hankkeen pajapäivät ja perustyön yhteys ei välttämättä ollut selkeää työntekijöille ja että työntekijöille ei ollut helppoa löytää keinoja asukkaiden aktivoimiseksi mukaan hanketoimintaan.

Pohdinta

ATLAS-hanke antoi meille artikkelin kirjoittajille mahdollisuuden syventää tekemäämme yhteistyötä. Koemme, että artikkelin kirjoittaminen on myös tutkimuksellista kehittämistyötä (Rantanen & Toikko 2006, 408–409). Pyrimme artikkelissamme esittämään kootusti kehittämissuhteita oppilaitoksen ja työelämän toimijoiden yhteistyölle ja olemme pyrkineet pitämään asukkaiden osallisuuden yhtenä artikkelin punaisena lankana. Asukkaat näemme ammattilaisten kumppaneina (Juhila 2006, 138). Tämän artikkelin kannalta olisi ollut tärkeää kuulla myös asukkaiden kommentteja ja kokemuksia oppilaitoksen ja Vanhan viertotien asumisyksikön yhteistyöstä ja siitä, miten opiskelijoiden läsnäolo on näyttäytynyt Vavin asukkailla. Nyt asukkaiden ääni saatiin kuuluviin välikäden kautta, ohjaajien ja opiskelijoiden kertomana.

Vastaukset olivat hyvin samantyyllisiä riippumatta siitä, oliko kyseessä haastattelu vai Webropol-kysely. Toteutimme kirjoittamisurakkamme kirjoittamalla tekstiämme yhdessä ja työstämällä yhteisiä Google Docs -dokumentteja. Huomioitavaa on, että kaikki haastatteluun osallistuneet ja kyselyyn vastanneet opiskelijat tekivät sen omalla ajallaan.

Opiskelijoiden vastauksissa korostuu asukkaiden kohtaamisen merkityksellisyys, niin harjoittelussa kuin muussakin asumisyksikössä tapahtuvassa toiminnassa. Opiskelijat olivat tarkkailleet asukkaiden ja työntekijöiden vuorovaikutusta asumisyksikössä siitä näkökulmasta, että asumisyksikkö on asukkaiden koti, jossa työntekijät työskentelevät. Tämä kertoo osaltaan mielestämme siitä, että opiskelijat ovat nähneet ja ymmärtäneet asumisyksikössä tehtävän asumissosiaalisen työn luonteen.

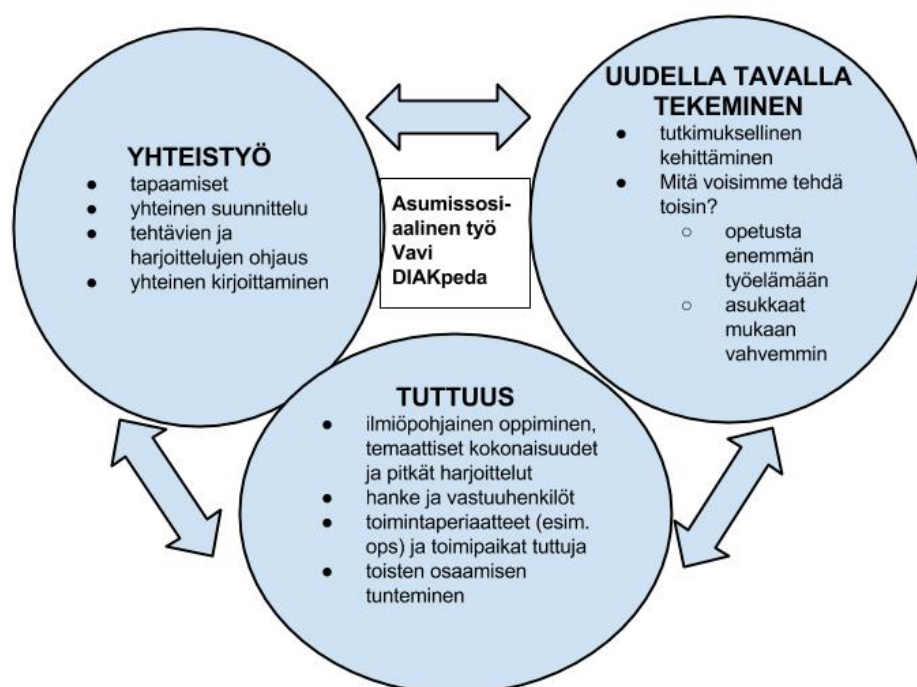
Vastaukset kertovat Vanhan viertotien asumisyksikön ja Diakin työelämäyhteistyön onnistuneen. Opiskelijat pohtivat erityisesti haastattelussa paljon ja syvällisesti harjoitteluaan, työntekeä sekä asukkaan osaa asumisyksikössä. Tämä kertoo harjoittelun onnistumisesta sekä opiskelijoiden kiinnostumisesta yhteistyöhön. Erityisesti havainto asumisyksikön ajan jakautumisesta virastoaikaan ja muuhun aikaan oli mielestämme opiskelijan tarkkaa havainnointia kuvastava huomio. Opiskelijat olivat pääosin tyytyväisiä yhteistyöhön, minkä lisäksi he pystyivät myös arvioimaan yhteistyön sujuvuutta sekä esittämään kehittäviä näkökulmia Vavilla tapahtuvaan asukastyöhön.

Opiskelijan, harjoittelun ohjaajan ja opettajan välisiä kolmikantakeskusteluja pidettiin välttämättöminä. Kyselyn vastauksissa tuli esille toive vielä tiiviimmästä yhteistyöstä ja opiskelijoiden vahvemman mukana ottamisesta. Hankkeen aikana harjoittelussa olleet opiskelijat ovat päässeet osallistumaan kehittämistyöhön, ja he ovat kokeneet olevansa harjoittelunsa aikana aidosti työtiimien jäseniä. Koemme olevamme oikealla tiellä kehittäessämme työelämäyhteistyötä harjoittelujen lisäksi myös teoriaopetuksen osalta, jolloin suuri osa opinnoista voi toteutua autenttisissa työelämän oppimisympäristöissä. Aidossa työelämässä työskenteleminen, asiakkaiden kohtaaminen ja kehittämistehtäviin tarttuminen tukee oppimista ja on mielekästä kaikkien osapuolten kannalta (Kivelä, Suikkala, Käyhkö & Niitamo 2014, 125–130).

Yhteistyö tarvitsee raamit ja resurssit. Mielestämme pitkissä harjoitteluisa useampikin kolmikantakeskustelu olisi tarpeen. Harjoittelun alkupuolella keskusteltaisiin tavoitteista ja suunnitelmasta niiden saavuttamiseksi, ja

harjoittelun loppupuolella tarkasteltaisiin asetettuja tavoitteita, niiden täydentymistä ja toteutumista.

Toimijoiden uudenlaisten roolien miettiminen kiinnostaa meitä. Voisiko sosiaalialan koulutuksen saanut lehtori olla oikeasti mukana työelämän oppimisympäristössä myös sosiaalialan ammattilaisen roolissa? Entä voisiko työelämän ammattilainen vahvemmin liittyä opetukseen ja opiskelijoiden ohjaamiseen erilaisissa oppimistehtävissä? Seuraavaan kuvioon (kuvio 1.) olemme hahmotelleet yhteistyötämme ATLAS-hankkeessa. Toimintaamme ovat ohjanneet Vavin asumissosiaalinen työ sosiaalialan ammattieettisine lähtökohtineen ja Diakin pedagogiset perusteet (DIAKpeda).



KUVIO 1. Opetuksen ja käytännön yhteistyö Vanhan viertotien asumisyksikössä

Työelämä on sitoutunut ammattiin opiskelevien harjoittelijoiden vastaanottamiseen ja ohjaamiseen. Harjoittelun ohjaaja on mielestämme parhaimmillaan opiskelijalle kokeneempi kollega, ehkä jopa mentori, joka ohjauksessaan tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden oppia myös vain käytännön kautta saatavaa hiljaista tietoa.

LÄHTEET

- Granfelt, Riitta 2013. Asumissosiaalinen työ rikosseuraamusalalla. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen. Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 39. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 209–228.
- Helminen, Jari 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus. Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 5.10.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-647-9>
- Juhila, Kirsi 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Tampere: Vastapaino.
- Karjalainen, Anna Liisa; Koistinen, Paula; Kolkka, Marjo & Ylönen, Merja (toim.) 2014. DIAKpeda – kehittämistä, kokeilua ja yhteistä työtä. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Raportteja 32. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kivelä, Eeva & Suikkala, Arja & Käyhkö, Pirjo & Niitamo, Eila 2014. Klinikkaopetus vanhusten hoitotyön kehittämishankkeena. Teoksessa Anna-Liisa Karjalainen; Paula Koistinen; Marjo Kolkka; Merja Ylönen (toim.). DIAKpeda – kehittämistä, kokeilua ja yhteistä työtä. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Raportteja 32. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 125–130.
- Koistinen, Paula 2014. DIAKpeda – pedagogisesti perusteltua koulutusta diakilaisissa osaamisympäristöissä. Teoksessa Karjalainen, Anna-Liisa; Koistinen, Paula; Kolkka, Marjo; Ylönen, Merja (toim.) DIAKpeda – kehittämistä, kokeilua ja yhteistä työtä. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. C Raportteja 32. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 17–28.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Opetussuunnitelma OPS2010. Viitattu 7.6.2015. Saatavilla <http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutuksiin/Koulutusohjelmat/sosiaalialanko/Sivut/Sosiaali--ja-kasvatusalan-suuntautumisvaihtoehto.aspx>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2015. Opetussuunnitelma OPS2015. Viitattu 7.6.2015. Saatavilla <http://www.diak.fi/hakijalle/Hakeminen%20koulutuksiin/Koulutusohjelmat/sosiaalialanko/Sivut/Sosiaali--ja-kasvatusalan-suuntautumisvaihtoehto.aspx>.
- Rantanen, Teemu & Toikko, Timo 2006. Käytäntötutkimuksesta kansalaislähtöiseen kehittämiseen Janus 14 (4), 403–410.
- Sosiaalialan AMK-verkosto 2010. Sosionomi (AMK) kompetenssit. Viitattu 5.10.2015. Saatavilla <https://www.innokyla.fi/web/verkosto764804/tyoskentely/sosionomi-amk-tutkinto>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 5.10.2015. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- Talentia 2013. Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. Viitattu 5.10.2015. Saatavilla http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2013_net.pdf

III
ASUKKAAN OSALLISUUTTA
TUKEVAN ASUMISSOSIAALISEN TYÖN
MAHDOLLISTAVAT RAKENTEET

Hannu Suvanto

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ ASUMISSOSIAALISEN TYÖN MAHDOLLISTAJANA VANHAN VIERTOTIEN ASUMISYKSIKÖSSÄ

Artikkelissa kuvataan johtamista ja esimiestyötä Vanhan viertotien asumisyksikössä erityisesti asumissosiaalisen työn mahdollistajana asukkaan asumisprosessissa. Lisäksi artikkelissa kuvataan esimiestyötä jaetun johtajuuden näkökulmasta.

Taustaa

Tuetun asumisen lähtökohta Vanhan viertotien asumisyksikössä (Vavi) on, että asukas saa omaan elämäntilanteeseensa ja tarpeisiinsa nähden tarkoituksenmukaisen ja parhaan mahdollisen tuen. Muutto ja asumisen alkuvaihe, asuminen ja mahdollinen poismuutto edellyttävät asukkaan, työntekijöiden ja esimiesten yhteistyötä sekä asumisyksikössä että verkostoissa. Jotta yhteistyölle ja yhdessä tekemiselle on työyhteisössämme voitu varmistaa edellytykset, olemme jäsentäneet asukkaan asumisen polkua Vanhan viertotien asumisyksikössä ja kuvanneet sen prosessina.

Asukkaan asumisen polun jäsentäminen oli meille, uudessa ja kehittyvässä asumisyksikössä, työmme aloittaville tärkeää. Näimme asumisen prosessin kuvauksen lisäävän työntekijöiden yhteistä ymmärrystä asukkaiden tarvitsemasta tuesta ja ohjauksesta asumisen eri vaiheissa. Samoin meillä oli ajatus siitä, että se selkiyttää työntekijöiden työnkuvia ja vastuunjakoja sekä parantaa yhteistyötä. Asumisprosessin selkiyttäminen konkretisoi myös meille esimiehille johtamisen merkityksen prosessissa ja pystyimme sen myötä kehittämään omaa johtamistoimintaamme.

Johtamisen ja esimiestyön näkökulmasta yhdessä kehittämisen prosessin johtaminen on ollut jatkuvaa keskustelua, yhdessä miettimistä, asukkaiden ja työntekijöiden kuuntelemista. Työskentelyssä on korostunut yhdessä suunnittelu hankkeen eri vaiheissa. Koskimiehen, Pyhäjoen ja Arnkilin (2012) mukaan kehittämistyön edellytyksenä on dialoginen työskentely. Kysymys on hyvien käytäntöjen dialogista, jossa kaikki toimijat ovat osallisina. Tällöin tieto henkilöstön osaamisesta, tilasta työyhteisönä sekä ajankohtaisista kehittymisen tarpeista lisääntyy ja syvenee. Myös yhteisön mehenki ja yhteisönä toimiminen lisääntyy. Työn ja työyhteisöjen kehittämistyössä korostuu esimiesten vastuu järjestää oppimisen ja kehittämisen foorumeita, joihin henkilöstön on mahdollisuus osallistua ja joissa voidaan avoimesti ja rehellisesti jakaa kokemuksia työstä ja sen kehittämisestä. Esimiehet ovat avainasemassa siinä, että työntekijöillä on mahdollisuus sitoutua työn kehittämiseen ja kokeilla uusia toimintatapoja. (Koskimies, Pyhäjoki, Arnkil 2012, 11–13.)

Johtaja on myös avainhenkilö työyhteisön kulttuurin rakentamisessa. Hyvä dialogi työntekijöiden ja esimiesten välillä luo sitoutumista ja innostumista. Innostus työhön ja yhdessä tekemiseen tuottaa myös uusia ajatuksia, kokeiluja ja toisin tekemisen tapoja. Hyvän dialogin edellytyksenä on, että ihmiset kuuntelevat ja kuulevat sen, mitä toiset oikeasti sanovat. Työyhteisöissä esiintyy tilanteita, joissa henkilö ei oikeasti kuule mitä toinen sanoo tai hän kuuntelee vain omista lähtökohdistaan. Toista voi kuunnella arvioivasti tai niin, että toisen puhetta pyritään soveltamaan omaan toimintaan. Dialogisessa tilanteessa kuuntelu on toisen tarinan kuuntelua ja niiden merkitysten etsimistä, joita toinen pyrkii sanomaan. Dialogissa kuunteleminen on uteliaisuutta ja sen tiedostamista, että toinen on omien kokemusten paras tuntija ja ettei toisen kokemuksia voi ennalta tietää (Juuti 2010, 25–36.)

Kehittämisprosessissamme kuuntelemisen merkitys korostui. Dialogi asukkaiden ja työntekijöiden välillä on asumisyksikössä toiminnan keskiössä. Esimiehinä tuimme työntekijöitä asukas-työntekijäsuhteissa ja olimme käytettävissä eri tilanteissa kuuntelijoina ja keskustelijoina. Monissa tilanteissa olemme etsineet ratkaisuja asukkaiden elämäntilanteisiin, asukkaitten ja työntekijöiden yhteistyöhön sekä koko asumisyksikön toimintaan. Päätöksillämme on ollut vaikutuksia sekä asukkaiden elämään että työntekijöiden työhön. Olemme esimiehinä pyrkineet eettiseen toimintaan tuki-

en myös työntekijöitä sekä asukkaita tarkastelemaan asioita mahdollisimman monesta näkökulmasta.

Asumispalveluiden ja asumisyksikön johtamisessa ja kehittämisessä on oleellista tulevaisuusajattelu, innovatiivisuus, osallisuus, työntekijöiden ja esimiesten väliset suhteet ja yhteinen kieli (Johansson, Koski, Tainio 2013, 233–237). ATLAS-hankkeessa on korostunut työntekijöiden ja esimiesten suhteet asukkaisiin. Asukas on perustehtävän keskiössä aktiivisena toimijana. Työskentelyssämme olemme jatkuvasti, yhä uudelleen suunnanneet ajatuksia tulevaan ja kehittäneet toimintakäytäntöjämme.

Perustehtävänä asukkaan tuki asumisyksikössä

Vanhan viertotien asumisyksikön perustehtävä on suhteessa Helsingin kaupungin Asumisen tuen -yksikön tehtävään, joka vastaa täysi-ikäisten asunnottomien yksinäisten, lapsettomien pariskuntien sekä mielenterveysasiakkaiden asumispalveluiden järjestämisestä. Palveluita ovat sijoitus- arviointityö, Hietaniemenkadun palvelukeskus ja tuetun asumisen sosiaalipalvelut. Helsingin kaupungin strategia tukee myös asumisen tuki-yksikön toimintaa: sen mukaisesti eri toiminnoissa on tarkoitus vahvistaa demokratiaa ja osallisuutta, myös sosiaali- ja terveyspalveluissa ja huomioida myös heikoimmat ryhmät palvelukehittämisessä. (Helsingin kaupunki 2015).

Laajemmin perustehtävässä on kyse ääneen lausutusta, kirjoitetusta ja julkaistusta tehtävästä, joka määrittää miksi organisaatio on olemassa, miksi sitä tarvitaan ja mikä sen erottaa muista tehtävistä. Vavin perustehtävää voidaan luonnehtia myös työyhteisön yhteisten tavoitteiden ja työn sisällön tarkastelun kautta. (Koski 2012, 56–60.)

Vanhan viertotien asumisyksikkö tarjoaa asunnon pitkäaikaisasunnottomille, jotka tarvitsevat tukea ja palveluja asumiseensa. Yksikkö on profiloitunut päihteiden käytön vähentämiseen tai lopettamiseen pyrkiville pitkäaikaisasunnottomille. Päihteettömyyteen tukevan asumisyksikön toiminnan periaatteina on asukaslähtöisyys ja yhteisöllisyys. Asumisen tuen tuettu asuminen on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta asumisessa, elämönhallinnassa ja yhteiskuntaan kiinnittymisessä. Tavoitteena on itsenäisessä asumisessa tarvittavien valmiuksien ja taitojen saavuttaminen sekä itsenäiseen asumiseen siirtyminen. Lisäksi palveluun kuuluu arkielämän taitojen opettelu, kuten itsestä ja asunnostaan huolehtiminen. Tuettu

asuminen Vavilla perustuu asunto ensin -periaatteelle, joten vaikka päihteen käytön vähentämiseen pyritäänkin, ei päihdehoitajakso ole yksikköön muuton edellytys. Asuminen on vuokrasopimusperusteista ja asunnot vuokrataan peruskalustettuina.

Tuetussa asumisessa asukkaan tulisi kyetä melko itsenäisesti huolehtimaan itsestään ja asioistaan, kuten aterioistaan, hygieniastaan ja siivouksesta. Asukas saattaa tarvita ohjausta ja tukea elämäntilanteensa hallinnassa ja arkipäivän elämisen taidoissa. Tuen tarve on hyvin vaihtelevaa: osa asukkaista selviytyy hyvin itsenäisesti avuntarpeen ollessa lähinnä ohjausta ja neuvontaa palveluissa asioimiseen. Osa asukkaista ei selviydy itsenäisesti päivittäisistä toimista, kuten kaupassa käynnistä, ruoan laitosta ja omasta hygieniastaan huolehtimisesta. Vavilla tavoitteena on mahdollistaa asumisen jatkuminen ja valmentaa asukkaita kohti itsenäisempää asumista sekä huolehtia asukkaiden turvallisuudesta. Yksikön tavoitteena on kuntouttava työote asumisyksikkö ympäristössä – vahvistaa asukkaan elämäntilannetta niin, että hän pystyy asumaan itsenäisesti, palveluverkon turvin, ilman henkilökunnan jatkuvasti tarjolla olevaa tukea. (Helsingin kaupunki, muistio 2.4.2012; Helsingin kaupunki, muistio 17.4.2012) Monimuotoinen ja ajoittain haasteellinen perustehtävä edellyttää asukkaiden ja työntekijöiden yhteistyötä samoin kuin jatkuvaa keskustelua moniammatillisissa tiimeissä.

Vavin työyhteisön yhtenä kehittämistavoitteena on ollut myös työntekijöiden osaamisen kehittyminen. Keskeinen kysymys on ollut, miten työntekijät pystyvät vastaamaan asukkaiden tarpeisiin ja toimimaan sen pohjalta – kukin asukas tarvitsee yksilöllistä tukea ja palvelua. Tämä on ollut mahdollista moniammatillisen henkilöstön myötä. Ohjaajat ovat koulutukseltaan lähihoitajia ja he vastaavat asukkaiden arjen sujumisesta. Sosionomi-koulutuksen omaavien sosiaaliohjaajien työhön kuuluu muun muassa yhteistyö sosiaalitoimen taloudellisen tuen kanssa. Sairaanhoidajat vastaavat asukkaiden somaattisen- ja mielenterveyden tuesta, toimintaterapeutin huomioidessa asukkaiden toimintakykyä ja sen muutoksia. Vavilla työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, joilla on vastuullaan noin 20 asukasta. Selkeät työnkuvat ja yhteistyö eri ammattiryhmien välillä ovat mahdollistaneet henkilökunnan sitoutumisen työhönsä.

Kun koko henkilökunta sitoutuu työyhteisön perustehtävään, asukkaiden elämäntilanteita kyetään havainnoimaan ja sen myötä asukkaat saavat yksilöllistä tukea. Yhteinen ymmärrys perustehtävästä tukee myös sitä, että

eri tilanteissa toimitaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Työntekijöiden ja asukkaiden kokemukset tasapuolisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta kuitenkin vaihtelevat, minkä vuoksi linjauksista ja asukkaiden elämäntilanteista on keskusteltu Vavilla työryhmäkokouksissa viikoittain. Esimiehinä olemme ylläpitäneet tätä tärkeää keskustelua, minkä myötä yhtenäiset linjaukset ovat muotoutuneet.

Muutto ja asumisen alkuvaihe

Muutto ja asumisen alkuvaihe asumisyksikköön on asukkaalle merkityksellinen vaihe, johon tulee panostaa. Kaikki se, mitä tapahtuu ennen muuttoa ja asumisen alkuvaiheessa luo pohjaa asumiselle ja luottamukselle laajemminkin. Sijoituspäätöstä tehdessä on keskeistä, että asukkaiden elämäntilanne ja Vanhan Viertotien toiminta-ajatus kohtaavat, eli asukkaat saavat asunnon juuri sellaisesta yksiköstä, jota he tarvitsevat omassa elämäntilanteessaan.

Vanhan viertotien asumisyksikköön hakeudutaan Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveysviraston Terveys- ja päihdepalveluiden, Psykiatria- ja päihdepalveluiden, Asumisen tuen (Astu) kautta. Astun sosiaalityöntekijä haastattelee asiakkaita hakemusten perusteella ja esittelee hakemukset asunnottomien SAS (Selvittely-Arviointi-Sijoitus)-ryhmässä. SAS-työryhmään kuuluvat: arviointipäällikkö, tukiasumisen päällikkö, johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijät, johtava sosiaaliohjaaja, vastaava ohjaaja, asukashuoltaja ja SAS-sijoittajat. SAS-ryhmä tekee päätöksen asukkaan pääsystä Vanhan Viertotien asumisyksikköön.

Tyypillisesti asukkaat muuttavat Vaville Hietaniemenkadun palvelukeskuksesta, päihdehuollon asumispalveluista tai tuttavien luota. Osa asukkaisista on aikaisemmin asunut itsenäisesti mutta asuminen on päätynyt häiriöiden tai maksamattomien vuokrien vuoksi. Asunnon vapautuessa Vavin sosiaaliohjaaja toimii yhteyshenkilönä Astun SAS-sijoittajaan. Sosiaaliohjaaja ilmoittaa vapaiden asuntojen määrän ja pyytää jonossa olevien asiakkaiden yhteystiedot. Sosiaaliohjaaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen ja sopii ajan yksikköön ja asuntoon tutustumista varten. Tuleva asukas allekirjoittaa vuokrasopimuksen Tilakeskuksen asuntovuokrauksen asiakaspalvelussa. Sosiaalielätykset haetaan Astun sosiaalityöntekijä-sosiaaliohjaaja työparilta.

Muutettuaan Vaville asukas tapaa sairaanhoitajan ja toimintaterapeutin, jotka kartoittavat asukkaan toimintakykyä ja selviytymistä arjessa. Hän tapaa myös työntekijätiimensä jäsenet. Olemme kehittäneet toimintakäytäntöä, jossa työntekijät sovitusti tapaavat tulevaa asukasta jo ennen Vaville muuttoa. Asukas tekee asumissuunnitelman yhdessä tiimensä työntekijöiden kanssa. Siihen kootaan asukkaan omat tavoitteet ja henkilökunnan huomiot yhteiseksi suunnitelmaksi. Suunnitelmaa päivitetään vähintään puolen vuoden välein.

Keskustelemme työryhmässä uusien asukkaiden tulosta ja muutosta Vaville. Sosiaaliohjaaja, joka tuntee tulevan asukkaan tilanteen, kertoo hänestä asukasasiakokouksessa. Kokouksessa käsitellyt asiat kirjataan yksikön raporttiin asiakastietojärjestelmään (ATJ). Tietopohjana toimii asukkaan tapaaminen tutustumiskäynnillä ja mahdollinen tapaaminen edellisessä asuinpaikassa sekä asiakastietojärjestelmään tehdyt kirjaukset. Kirjauksista olennaisin on SAS-arvio.

Esimiehinä olemme tarvittaessa yhteydessä SAS-työryhmään, mikäli asukkaasta kaivataan lisätietoja tai työntekijöille syntyy huoli tarjotun tuen riittävydestä. SAS-haastattelusta saattaa olla kulunut pitkäkin aika ja asukkaan tilanne on voinut muuttua. Huolen ilmaantuessa kuuntelemme ja rauhoitteleme myös työntekijöitä: on tärkeää tutustua asukkaaseen Vavilla, ilman menneisyyden painolastia. Perustehtävämme mukaisesti kaikilla asukkailla on tuen tarve, joten sijoituspäätöksen voi myös kyseenalaistaa, jos tuen tarvetta ei ilmene.

Asukkaan tuki Vanhan viertotien asumisyksikössä

Suunnitelmallinen työ asukkaan kanssa perustuu hyvään ja luottamukselliseen suhteeseen sekä yhdessä laadittuun asumissuunnitelmaan. Luottamuksellisen suhteen syntyminen on edellyttänyt asukkaiden ja henkilökunnan välistä kommunikointia ja yhdessä tekemistä. Yksikön toiminnan alkuvaiheessa työntekijät kokivat asukkaat ”massana”, johon oli vaikea tarttua. Asukkaita on paljon suhteessa vuorossa olevaan henkilökuntaan. Apua ja tukea saivat sitä aktiivisesti hakevat tai huolta ja häiriötä aiheuttavat asukkaat. Hankkeen työpajapäivien antina tilanteen korjaamiseksi loimme tiimityökentelyn-mallin, jossa sosiaaliohjaajat muodostivat tiimin yhdessä kahden

tai kolmen ohjaajan kanssa. Sairaanhoidajat ja toimintaterapeutti muodostivat myös omat tiiminsä. Esimiehinä toimimme työparina tiimien tukena.

Esimies-työparin työskentelyssä johtajan tehtävät ja vastuut on jaettu esimiesten kesken. Tällöin kyse on työnjaosta, tehtävien tai työn osittamisesta. Johtajuutta voidaan tarkastella myös jaetun johtajuuden näkökulmasta, yhteisen kokemuksellisen prosessin kautta. Tällöin esimiestyössä olevat jakavat kokemuksia ja vaihtavat ajatuksia työstä ja johtajuudesta. Hyvän johtajuuden lähtökohtana ei ole tietää enemmän, paremmin tai kokonaisvaltaisemmin – johtajuus on kokemuksellinen prosessi, jossa jaettu johtajuus todentuu vuorovaikutuksessa johtajaan itseensä ja johtamiseen liittyvissä suhteissa. (Ropo, Eriksson, Sauer, Lehtimäki, Keso, Pietiläinen & Koivunen 2005, 19–20.)

Olemme jakaneet vastuun niin, että vastaava ohjaaja lähiesimiehenä tukee ensisijaisesti ohjaajia. Johtajan vastuulla ovat muut ammattiryhmät. Johtaja vastaa viime kädessä koko yksikön toiminnasta ja taloudellisesta suunnittelusta. Esimiestyöparin yhteistyö on tärkeää. Suuri osa yksikön johtamista on ajatusten vaihtamista ja keskustelua niin työn toteuttamisesta kuin asukastyöstäkin sekä tulevan toiminnan suunnittelua. Teemme myös asukastyötä, varsinkin vastaava ohjaaja on tarvittaessa ohjaajien apuna. Vastaava ohjaaja huolehtii yksikön turvallisuussuunnittelusta sekä kiinteistöön ja automatiikkaan liittyvistä asioista. Olemme myös keskustelleet johtajuudesta ja omasta johtamisajattelustamme hankkeen aikana esimiesten konsultatioissa sekä työn arjessa.

Vavilla asumisen tuki on asukkaiden konkreettista tukemista arjessa ympäri vuorokauden. Tuen muoto määrittyy asukkaan toimintakyvyn ja hänen kanssaan tehdyn asumissuunnitelman mukaan. Tuki sisältää asiointiapua, kuten kaupassa käyntiä saatetusti, asunnon siisteydessä ja pyykkihuollossa avustamista ja ohjaamista sekä lääkehoidon seuranta. Erilaisten sosiaaliryhmien hakeminen sekä normaalipalveluissa (esim. terveysasemalla) asiointi, saattaa olla asukkaille vaikeaa. Henkilökunta auttaa, neuvoo ja tukee – toimii asukkaiden etujen valvojana. Päihteiden käyttö otetaan puheeksi ja asukkaita ohjataan mielekkään toiminnan pariin: muun muassa yksikön ryhmätoimintoihin, kuntouttavaan työtoimintaan tai kaupungin tarjoamiin päiväkeskustoimintoihin. Asukkaita motivoidaan ja ohjataan haakeutumaan katkaisuhuoltoon tai päihdekuntoutukseen sekä päihde- ja mielenterveys -poliklinikoiden asiakkuuteen. Tarvittaessa käynneille lähdetään

mukaan. Olennaista on asukkaan oma näkemys tarvitsemastaan avusta ja tuesta. Yksilöllinen asumissuunnitelma on asukkaan tuen sekä suunnitelmallisen työn runkona. Vavilla on toimivat yhteistilat erilaisille ryhmätoiminnoille ja mahdollisuudet kuntouttavalla työtoiminnalle.

Esimiehinä olemme pyrkineet tukemaan asukasosallisuutta vahvistavaa toimintaa ja rohkaisemaan henkilökuntaa ideoimaan uusia toiminnan muotoja yhdessä asukkaiden kanssa. Erityisesti ohjaajien kohdalla olemme korostaneet asukkaan luokse menevää työtettä.

Työ asumisyksikössä vuorokauden eri aikoina painottuu eri tavalla. Yöllä työ on lähinnä valvontaa: huolehditaan rauhallisesta ja turvallisesta asuinympäristöstä sekä puututaan tarvittaessa häiriöihin. Olemme esimiehinä korostaneet, että aamu- ja iltavuoroissa on tärkeä olla asukkaiden kanssa mahdollisimman paljon tekemisissä.

Olemme pyrkineet varmistamaan ammattiryhmien välistä yhteistyötä. Mikäli pulmia on ilmennyt, niihin on puututtu välittömästi. Olemme kutsuneet kokouksen koolle ja asiaa on lähdetty ratkaisemaan. Esimiestyön merkitys asukastyössä tulee useimmiten esiin ikävien asioiden yhteydessä – silloin kun asukasta täytyy rajata. Väkivaltatilanteiden käsittely työryhmässä ja yhdessä asukkaan kanssa, asukkaiden hallitsematon päihteiden käyttö ja turvallisuuskysymykset ovat tällaisia tilanteita. Ammatillisen toiminnan tukemisessa henkilökuntaa on kannustettu ylläpitämään ja kehittämään omaa osaamistaan ja mahdollistettu erilaisiin koulutuksiin osallistuminen.

Palvelut verkostoista

Seikkulan ja Arnkilin (2005) mukaan moniammatillinen kokonaisuus parhaimmillaan muodostuu toisiaan täydentävistä osista, jolloin ammattilaiset tietävät kehen olla yhteydessä kun täydentävää osaamista tarvitaan. Ammattilaisten kohtaamisissa on mahdollisuus syntyä jaettua asiantuntijuutta, joka ylittää yksittäisten toimijoiden mahdollisuudet verkostoissa. (Seikkula, Arnkil 2005, 9–10.) Olemme toimineet moniammatillisuuden, tiimityön ja verkostotyön periaattein, joiden mukaan asukas on oman elämänsä avaintoimija.

Itsenäisessä asumisessa tarvittavien valmiuksien vahvistamiseksi tuemme asukkaita hakeutumaan yksikön ulkopuolisten, ”normaalipalveluiden” piiriin. Asukkaat saavat tietoa palveluverkostosta yksikön ilmoitustauluilla ja

erilaisissa yhteisissä toiminnoissa, kuten kuukausittain pidettävissä asukaskokouksissa sekä pienemmissä kerros- tai tiimitapaamisissa. Asukkaat menevät ohjaajien kanssa tutustumaan erilaisiin palveluihin niin ryhminä kuin yksilöllisestikin, pääsääntöisesti oman tiimin työntekijöiden kanssa. Verkostotyössä tehdään yhteistyötä asukkaan omaisten ja muiden läheisten kanssa. Astun sosiaalityöntekijä-sosiaali-ohjaajatyöparin kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Muut toimijat tulevat myös yhteistyön piiriin, riippuen siitä, mitä palveluja asukas käyttää.

Mielekkääseen arkeen etsitään yhdessä sopivia päivätoiminta- ja / tai työtoimintamalleja, käydään tutustumiskäynneillä ja tehdään yhteistyötä niiden toteutumiseksi. Asukkaat, joilla on päihde- ja / tai mielenterveysongelmia, ohjataan tarkoituksenmukaisten avopalveluiden piiriin. Merkittävänä yhteistyökumppanina on kotihoito, mikäli asukas ei pärjää itsenäisesti ja tarvitsee enemmän tukea kuin Vavin henkilökunta pystyy tarjoamaan.

Jalkautuva ja verkostoja hyödyntävä työote ei ole mahdollista ilman huolellista työvuorosuunnittelua. Henkilökuntaa on varattava riittävästi työvuoroihin, jotta osa pystyy irtautumaan yksikön ulkopuolelle asukkaiden kanssa asiointeihin, työskentelyyn verkostoissa tai koulutuksiin. Koko henkilökunnan tulee sitoutua verkostossa työskentelyyn. Olemme onnistuneet tässä hyvin. Kaikki ammattiryhmät, esimiehet mukaan lukien, ovat apuna arjessa työntekijöiden jalkautuessa asiointiapuun. Verkostoja tulee luoda ja olemassa olevia yhteistyömuotoja vaalia. Vavilla yksittäiset työntekijät ovat olleet tässä aktiivisia. Johtamisen näkökulmasta on tärkeää, että sekä vastaava ohjaaja että asumisyksikön johtaja ovat molemmat aktiivisessa roolissa verkostojen kurojina.

Asumisen jatkuminen ja mahdollinen poismuutto

Asumisen jatkuessa asumissuunnitelmaa päivitetään vähintään kuuden kuukauden välein. Asumistaitojen karttuessa asukkaan kanssa tulee pohdittavaksi muutto pois Vavilta. Yleisin väylä on Astun pienasunnot, joihin on mahdollista päästä Vavin työntekijöiden puoltamana ja Astun sosiaalityöntekijän haastattelulla. Sosiaalityöntekijä esittelee asukkaan asian SAS-työryhmän kokouksessa ja asukas saa uuden SAS-päätöksen. Helsingin kaupungin vuokra-asuntoa haettaessa saattaa yksikön johtajan antamalla puollolla olla positiivinen vaikutus. Poismuutto voi tulla ajankohtaiseksi myös tilan-

teessa, jossa asukkaan elämäntilanne muuttuu, esimerkiksi terveydentilan heikkenemisen myötä. Tällöin etsitään tarkoituksenmukainen tuettu jatkoasumisen paikka toisesta asumisyksiköstä tai palveluasumisesta.

Asuminen saattaa päättyä myös asukkaan tahtomatta, esim. vuokratien tai väkivaltaisen käyttäytymisen takia. Vuokranmaksua seurataan kuukausittain. Asukkaan kanssa selvitetään syytä vuokranmaksuvaikeuksiin ja tehdään maksusuunnitelma. Mikäli asukas ei ole noudattanut maksusuunnitelmaa ja vuokravelkaa on kertynyt kolmelta kuukaudelta, Helsingin kaupungin tilapalvelut käynnistävät vuokrasuhteen purkuprosessin – hädän. Luonnollisesti tiimit pyrkivät selvittämään asukkaan maksuvaikeuksiin johtavia syitä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Usein apu löytyy päihteiden käytön vähentämisestä, lääkeshoidon varmistamisesta, välitystilistä tai edunvalvonnasta.

Vakaviin väkivallantekoihin Vavilla on nollatoleranssi: väkivaltaan syyllistyneen asukkaan asuminen yksikössä päättyy. Väkivallan teot ja uhkaukset käsitellään yhdessä asukkaan/asukkaiden kanssa mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. Henkilökunnan kesken tilanne tutkitaan ja seurauksia pohditaan yhdessä. Asumisen päättyessä, mikäli asukas on yhteistyöhaluinen, pyritään jatkoa miettimään yhdessä. Useimmiten taustalla on raskasta päihteiden käyttöä ja asukas jatkaa katkaisu-kuntoutus-päihdehuollon asumispalvelu-polulle.

Johtajan tehtävänä on allekirjoittaa häiriötapauksissa varoitukset vuokrasuhteen purkamisesta. Tyypillisesti varoituksia on kirjoitettu uhka- ja vaaratilanteista, joissa asukas on suullisesti tai fyysisesti uhannut väkivallalla muita asukkaita tai henkilökuntaa. Irraimiston rikkomista on myös tapahtunut. Parhaimmillaan varoitus vuokrasuhteen purusta ja sen annon yhteydessä käyty keskustelu asukkaan kanssa toimii pysäyttävänä tekijänä, ja motivoi asukasta muuttamaan käyttäytymistään. Näin löytyy yhteisymmärrys tilanteeseen johtaneista syistä ja päästään yhdessä sopimaan tulevasta, esimerkiksi päihdehoitojaksolle hakeutumisesta.

Esimiehinä olemme viime kädessä päättämässä milloin varoituksia vuokrasuhteen purkamisesta annetaan vai tuleeko vuokrasopimukselle hakea purkua. Linjaamme myös toimia ongelmatapauksissa, esimerkiksi päätöstä yrittää hoitoonohjausta. Asioita käsitellään aina yhdessä asukkaan, hänen tiiminsä ja koko työryhmän kesken. Tehtävänäme on olla henkilökunnan tukena ja apuna myös päätösten toteuttamisessa.

Kehittämisen johtaminen

Kehittämisprosessissa tehdyt valinnat tiimityön kehittämisestä, joustavuuden ja innovatiivisuuden mahdollisuuksien etsimisestä, työntekijöiden kannustaminen ja motivointi ja sidosryhmäsuhteiden kehittäminen ovat olleet keskeisiä johtamisen osa-alueita kehittäminen johtamisessa. (vrt. Ropo ym. 2005, 19; Spillane 2006, 12–16.) ATLAS-hankkeessa keskiössä on ollut asukasosallisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen. Asukkaitten, työntekijöiden ja esimiesten yhdessä toimiminen on mahdollistanut kokemusten, arvostuksen ja luottamuksenkin jakamista eri tilanteissa.

Vuorovaikutus ja kaikkien työyhteisön jäsenten tietotaidon hyödyntäminen korostuvat uutta yksikköä perustettaessa ja toimintaa kehitettäessä. Työyhteisön jäsenten ja asukkaiden odotukset johtamiselta voivat olla nopeasti vaihtuvia ja ristiriitaisiakin työryhmän muodostumisvaiheessa ja työympäristön ollessa vielä rakentumaton. Osa henkilökunnasta toivoo selkeitä työtehtäväkuvauksia ja odottaa, että esimiehet määrittelevät ne sekä valvovat niiden toteutumisen. Osa taas kaipaa vapautta tehdä työtä löyhien raamien puitteissa. Henkilökunta sijoittuu tälle akselille tai liikkuu näiden odotusten välillä. Työtehtävien määrittelyä odottava saattaa myös haluta ottaa itse vapauksia ja määrittää omia työtehtäviään. Vapaudesta nauttiva saattaa olla tilanteessa, ettei oikein tiedä mihin ryhtyä ja kaipaa esimiesten ja työyhteisön apua oikean suunnan löytämisessä.

Olemme havainneet, että demokraattinen, työntekijöitä kuunteleva ja keskusteleva johtaminen tukee yhteisten linjausten löytymistä. Esimerkkinä voi mainita vaikeat asukastilanteet, kuten runsas päihteiden käyttö tai akuutti mielenterveysongelma. Näihin yhdistyy usein asukkaan huono motivaatio ja välinpitämättömyys henkilökunnan tukeen. Kuunnellen henkilökunnan mielipiteitä ja työryhmässä keskustelemalla löytyy usein uusia ideoita tilanteeseen puuttumiseksi. Yhdessä päätettyyn on kaikkien helpompi sitoutua. Esimiehiltä odotetaan jämäkkää päätöksentekoa – varsinkin asioissa, joissa ei välttämättä yhtenäistä linjaa löydetä. Johdettaessa on taiteiltava tässä ristivedossa – osattava olla jämäkkä ja päätöksiä tekevä ja samaan aikaan pysyttävä ylläpitämään ilmapiiriä, jossa jokainen työntekijä uskaltaa ottaa asioita puheeksi ja tuoda julki mielipiteitään. Jos esimiehet päättävät tahollaan kuinka toimitaan, ei voida puhua kehityksestä tai uuden innovoinnista. Työparityöskentelyssä olemme havainneet, että tämä koskee myös meitä, on tär-

keää käydä vuoropuhelua myös esimiesten kesken yhteisistä linjauksista. Ellei esimiehillä ole asiassa konsensusta, on hyvään lopputulokseen vaikea päästä.

Kaikkien panosta tarvitaan. Tällöin työyhteisö muuttuu ikään kuin lineaariseksi, jossa työntekijöiden erilaiset roolit määrittyvät enemmän tehtävänkuvan kuin hierarkian mukaan. Roolit tosin määrittyvät usein tilannesidonnaisesti ja liittyvät työntekijöiden persoonalliseen tapaan tehdä työtä. Rooleja sekoittaa myös muiden työntekijöiden odotukset ja toisille määrittelemänsä roolit. Haasteena on saada työntekijöiden erilaiset roolit palvelemaan tehtävänkuvia ja yksikön perustehtävää. Se ei ole helppoa. Henkilöstön johtaminen on mielestämme esimiesten tärkein tehtävä. On harmillista, ettei siihen pysty aina varaamaan riittävästi aikaa.

Työyhteisön tietotaitoa ja kykyä analysoida työtä ei saa aliarvioida. Myös esimiesten tulee olla osa kehittyvää työyhteisöä. Tämä on helpommin sanottu kuin tehty. Johtajan ja vastaavan ohjaajan muodostaman esimiestyöparityön etuna on mahdollisuus jakaa työtehtävät ja vastuu, sekä ajatukset ja kokemukset. Meidän vahvuutenamme on ollut toimeen tarttumisen ja pitkän kokemuksen muodostama yhdistelmä. Esimiestyöpari-työskentely saattaa myös ajoittain olla kuormittavaa, kun on epäselvää kuka yksikköä johtaa. Tämä kahden johtajan ongelman selvitimme jakamalla työtehtävät tarkemmin johtajan ja vastaavan ohjaajan kesken.

Arjen päätöksenteon ohessa on tärkeää ylläpitää keskustelua yksikön toiminnasta isommassa mittakaavassa: mikä on yksikön perustehtävä osana asunnottomien palveluverkkoa? Mihin asukkaiden kanssa pyritään? Aiheisiin on palattu niin kehityskeskusteluissa kuin viikoittaisissa henkilöstökoukousissa ja koulutuksia suunniteltaessa. On tärkeää tuoda laajempaa perspektiiviä työhön. Toistuvat haastavat asiakastilanteet saattavat turhauttaa ja tuoda työtehtävät liian henkilökohtaiselle tasolle. Ymmärrys asukkaiden problematiikasta ja sen vaikutuksista käyttäytymiseen, auttaa jaksamaan työssä. Yksikön perustehtävän kirkastaminen muistuttaa henkilökuntaa siitä, etteivät haastavat tilanteet ole loppumassa.

Toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä on saatava myös asukkaiden ääni kuuluviin. Vavilla tähän on pyritty toteuttamalla asukastyytyväisyyskysely 2013 ja 2015, sekä kuukausittaisilla asukaskoukuksilla. Tämä on ollut myös koko ATLAS-hankkeen johtoajatus. Lisäksi palautetta saadaan yksilökeskusteluissa, niin suoraan asukkaiden kanssa kun henkilökunnan välityk-

selläkin. Vavilla johtaja ja vastaava ohjaaja ovat tavoitettavissa arkisin oveen koputtamalla tai hihasta nykäisemällä.

Olemme pyrkineet takaamaan henkilökunnalle riittävät resurssit toiminnan toteuttamiseen hyvällä työvuorosuunnittelulla, tarvittavilla hankinnoilla ja jatkuvalla vuorovaikutuksella henkilöstön kanssa. Meille on ollut tärkeää tietää mitä yksikössä tapahtuu – millaista henkilökunnan ja asukkaiden arki on. Olemme olleet henkilökunnan saatavilla, antaneet heille tukea haastavissa asukastilanteissa ja auttaneet ratkaisemaan pulmatilanteita. Viikoittaisissa henkilöstökokouksissa olemme pohtineet toimintaan liittyviä asioita yhdessä. Kuitenkin – vaikka jokaisella on mahdollisuus tuoda mielipiteensä esiin, olemme esimiehinä linjanneet viime kädessä yksikössä tehtävät päätökset. Näin varmistetaan asioiden monipuolinen käsittely ja henkilöstön sitoutuminen yhdessä sovittuihin linjauksiin.

Lopuksi

Asumisen prosessin kuvauksesta on ollut hyötyä meille kaikille; niin esimiehille, henkilöstölle kuin yksikön asukkaillekin. Asukkaan asumisprosessin jäsentäminen on ollut yksi keskeinen kehittämisen kohde kehittämistyösamme. Työskentelyn myötä yksikön perustehtävä ja jokaisen työntekijän panos sen toteutumisessa on konkretisoitunut ja selkiytynyt, työntekijöiden työkuvat ja vastuunjako ovat selkiytyneet samoin kuin yhteistyö kulu-neiden kolmen vuoden aikana on parantunut.

Kuvauksen myötä yksikön toiminta ja sen johtaminen on selkiytynyt. Olemme, että henkilöstön voimavarat on saatu tehokkaampaan ja taloudellisempaan käyttöön. Ongelmien tunnistaminen ja niiden ratkaiseminen on helpottunut. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on tehostunut ja hiljainen tieto siirtynyt. Pällekkäiset työvaiheet ovat poistuneet kun työnkuvat selkiytyvät. Osaaminen on oikeissa paikoissa ja henkilöstön ymmärrys yksikön kokonaisuudesta on lisääntynyt.

Vavilla toiminnan perustana ovat asukaslähtöisyys ja yhteisöllisyys. Asukkaat ovat mukana päätöksenteossa ja osallistuvat toimintaan. Prosessikuvauksen myötä asukas ymmärtää toiminnan kokonaisuuden helpommin. Prosessi ei kuitenkaan ole pysyvä tila vaan sarja tapahtumia, jotka muuttuvat toiminnan kehittyessä ja hakiessa uusia muotoja. Asumisen prosesseja tulee jatkuvasti arvioida ja pitää huoli, että hyvät toimintamallit pysyvät käytäntöinä.

Haasteena on ylläpitää asukaslähtöistä asennetta ja antaa asukkaiden aidosti osallistua toimintaan ideoillaan ja panoksellaan. Toisinaan täytyy myös todeta, etteivät asukkaat tahdo tai kykene osallistumaan toiminnan suunnitteluun ja yhdessä tekemiseen. Viime kädessä vastuu on työntekijöillä.

Vanhan viertotien tulevaisuuden haasteena on löytää se yhteisöllisyyden muoto, jota asukkaat toivovat ja joka palvelee heitä. Muoto, joka ei kuitenkaan toimi asukasta vastaan hänen muuttaessaan pois. Yhteisöllisyydestä ei saa tulla niin vahvaa tukiverkkoa, että siitä ei haluta irtautua ja jonka menetyks toisi mukanaan vaaran elämänhallinnan heikentymisestä. Viitteitä tällaisesta ”sopivasta tasosta” onkin ollut juuri naapuruuden ja kerroskokousten myötä. Yhdessä tekeminen erilaisien juhlapyhien vietossa tai pihatalkoissa on ollut mielekästä. Tämän ohella tiimien tekemä yksilötyö on ensiarvoisen tärkeää. Kaikille eivät yhdessä tekemisen mallit sovi. Työntekijöiden tulee olla hereillä, herkkinä ja joustavina etsiessään sopivia lähestymistapoja ja tukimuotoja eri asukkaille. Yksikön esimiesten tulee edelleen samalla herkkyydellä kuunnella työntekijöitään, jotta koko työyhteisö toimisi asukkaiden eduksi. Töissä tulee olla myös hauskaa. Toivottavaa on, että Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksessa muistetaan yksikön perustamisen aikaiset viisiot ja mahdollistetaan joustava toiminta sekä riittävä resursointi myös ATLAS-hankkeen päätyttyä.

LÄHTEET

- Helsingin kaupunki. Kokemusasiantuntijatapaaminen 2012. Muistio 2.4.2012.
- Helsingin kaupunki, Asumisen tuki 2012. Vanha Viertotie 22 – asumisyksikön suunnittelu. Muistio 17.4.2012.
- Helsingin kaupunki 2015. Strategiaohjelma. Viitattu 10.11.2015 http://www.hel.fi/static/taske/julkaisut/2013/Strategiaohjelma_2013-2016_Kh_250313.pdf
- Johansson, Juhani; Koski, Arja & Tainio, Hannele 2013. Uudistuva johtaminen kolmannen sektorin asumispalveluissa.. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen (toim.). Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Helsinki: Dia-konia-ammattikorkeakoulu. A Tutkimuksia 39, 233–237.
- Juuti, Pauli 2010. Mitä tarkoitetaan keskustelevalle johtamisella? Teoksessa Pauli Juuti & Esa Rovio 2010. Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava. 25–36.
- Koski, Arja 2012. Työyhteisön perustehtävä. Teoksessa Anita Kallasvuo; Arja Koski, Ulla Kyrönseppä & Maj-Lis Kärkkäinen 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: SanomaPro, 54–75.
- Koskimies, Mimosa; Pyhäjoki, Jukka; Arnkil, Robert 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print.
- Ropo, Arja; Eriksson, Marja; Sauer, Erika; Lehtimäki, Hanna; Keso, Heidi; Pietiläinen, Tarja & Koivunen Niina 2005. Jaetun johtajuuden särvät. Helsinki: Talentum.
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Spillane, James, P. 2006. Distributed leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Arja Koski

TYÖNTEKIJÄTIIMIT ASUMISSOSIAALISTA TYÖTÄ TOTEUTTAMASSA

Artikkelissa kuvataan työntekijöiden kokemuksia asukaslähtöisestä, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevasta moniammatillisesta tiimityöstä. Lisäksi artikkelissa tarkastellaan asukaskirjauksia tiimien yhteistyön näkökulmasta.

Artikkelin lähtökohdat

Tiimityötä on tärkeää tarkastella osana laajempaa kokonaisuutta. Tiimit työskentelevät verkostoissa, organisaatioissa ja työyhteisöissä, jotka muuttuvat jatkuvasti. Isoherrasen (2012) mukaan tiimityötä on hyvä peilata Sengen (1990) oppivan organisaation malliin, jonka ytimenä on systeeminen ajattelu, itsensä jatkuva kehittäminen omien mentaalisten mallien tunnistamisen kautta, yhteinen visio ja tiimiksi oppiminen. Työtä pyritään organisoimaan joustavaksi, tiimipohjaisesti ja asiakaslähtöisesti organisoituna. Toiminnan painopisteenä on yhteistyö ja tiedon jakaminen, uusien toimintatapojen yhdessä oppiminen ja oppimisen esteiden tunnistaminen sekä yksilö-, että yhteisötasolla. (Senge 1990, 139–269.) Isoherrasen (2012) mukaan on luontevaa, että tiimityötä tarkastellaan oppivan organisaation kehyksessä. Asiakas on toiminnan keskiössä ja työssä pyritään kokonaisvaltaisiin ratkaisuihin, luodaan yhteistä näkemystä toiminnan tavoitteista. Tiimityössä keskiössä on keskustelu ja dialogi sekä tiimeissä, tiimien välillä sekä suhteessa esimiehiin ja laajemmin organisaatioon. (Isoherranen 2012, 26–27.)

ATLAS-hankkeen yhtenä keskeisenä työmuotona Vanhan viertotien asumisyksikössä on ollut moniammatillinen tiimityö, jota ryhdyttiin kehittämään hankkeen alkuvaiheessa tilanteessa, jossa organisoiduttiin uuteen työhön, etsittiin yhteistyön muotoja ja kehitettiin tiedonkulkua sekä jäsenettiin työntekijöiden työnkuvia ja vastuita. Työntekijöiden tiimiytyminen vastasi näihin haasteisiin.

Tämän artikkelin taustalla ovat dialogiset tiimihaastattelut, jotka toteutettiin kesällä 2014. Tuolloinen prosessin vaihe oli merkityksellinen hankeprosessissa, jolloin olimme hanketyöskentelyssä puolivälissä. Tiimeissä sekä koko asumisyksikössä oli näkyvissä väsymystä kehittämistyöhön. Sen lisäksi, että tein hankeprosessin ohjaajana haastattelut saadakseni tietoa tiimityöstä, olin utelias kuulemaan työntekijöiden kokemuksia myös hanketyöskentelystä. Keskustelu pienessä ryhmässä mahdollisti kaikkien kokemusten kuulemisen samoin kuin se osaltaan vastuutti tiimin jäseniä tuomaan esille omia ajatuksia ja kokemuksia. Loppujen lopuksi keskustelut olivat kehittämis-interventio, jossa myös itse pystyin tuomaan omia ajatuksiani hankeprosessista. Pyrin osaltani luomaan dialogisen tilanteen, jossa reflektointiin tehtyä työtä tiimissä ja työyhteisössä suhteessa hankkeen tavoitteisiin.

Tiimikeskusteluissa nousi esiin myös tiimien sisäinen tiedonkulku sekä asukkaiden elämäntilanteista ja asumisesta kirjaaminen. Kirjaaminen on keskeinen osa asumissosiaalista työtä sekä tiimin jäsenten ja tiimien välistä tiedottamista. Keskustelujen pohjalta hain Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden erillistä lupaa tutustua sähköisiin asukaskirjauksiin. Luvan saatuaani tutustuin 51 Vanhalta viertotieltä vuokrasopimuksen päättäneen asukkaan asukaskirjauksiin selvittääkseni, mitä ja miten työntekijät olivat kirjanneet asukkaiden elämästä ja asumisesta Vanhan viertotien asumisyksikössä. Tutkin asukaskirjauksia aikavälillä 1.10.–22.12.2014. Etsin kirjauksista asukaslähtöisyyttä ja osallisuutta tukevan toiminnan elementtejä.

Tässä artikkelissa luon katsauksen moniammatillisen tiimityön lähtökohtiin ja periaatteisiin, kuvaan dialogisten tiimihaastattelujen kulkua ja jäsenenä niistä nousseita työntekijöiden pohdintoja. Kerron tämän jälkeen, miten perahdyin asukaskirjauksiin ja kuvaan aineistosta nousseita havaintojani. Lopuksi pohdin tiimityön merkitystä Vanhan viertotien yksikössä.

Moniammatillinen tiimityö

Toimivan yhteistyön edellytyksenä työyhteisössä on, että tiimin jäsenet tiedottavat toiminnasta ymmärrettävästi ja yhteisesti sovittujen kanavien kautta sekä tiimin sisällä että tiimin ulkopuolelle. Moniammatillisessa tiimissä korostuu se, että tiimin jäsenet toimivat joustavasti eri ammattien rajapinoilla ja ottavat yhteistä vastuuta työstä. Oppijan ja asiantuntijan positiot ovat samaan aikaan läsnä. Tiimin jäsenillä on myös erilaisia rooleja, joita on tärkeä tarvittaessa muuttaa tiimin sisällä asiakkaan tarpeista käsin. (Isoherranen 2005, 14–17.)

Onnistunut tiimityö riippuu siitä, omaksuvatko tiimin jäsenet hiljaisen tiedon avulla ryhmän arvot, käytännöt ja toimintatavat. Kysymys on sosiaalisaatioprosessista, jota edistää tiimin jäsenten vuorovaikutus sekä organisaation sisäinen vuorovaikutus. Keskeisessä roolissa on myös tiimin vastuuhenkilö/vetäjä. Mikäli tiimillä on organisaatorajat ylittäviä vuorovaikutusverkostoja, voivat ne osin heikentää tiimin toimintaa suunnaten voimavaroja pois tiimin sisäisestä toiminnasta. (Janhonen 2010, 24–26.)

On aivan eri tilanne aloitetaanko tiimityö yhdessä uuden tehtävän/hankkeen äärellä vai onko olemassa jokin pysyvämpi työntekijäryhmä, johon liittyy uusia jäseniä. Tiimi on aina uusi, kun siinä tapahtuu yhdenkin jäsenen muutos. Janhonen (2010) kirjoittaa arvojen, käytäntöjen ja toimintatapojen omaksumisesta hiljaisen tiedon avulla, yhdessä työtä tehden. Arvot eletään ja tehdään näkyviksi toiminnassa. Tiimin on myös tärkeä tietoisesti tutkia omia käytäntöjään ja toimintatapojaan säännöllisesti. Tiimi tarvitsee aikaa ja tilaa keskustelulle ja reflektiolle, jossa tiimin perustehtävää pohditaan yhdessä sekä arvioidaan toimintaa ja tavoitteita kriittisesti. Asukastyötä tehtäessä on tärkeää, että tiimillä on yksi foorumi suunnittelulle ja päätöksenteolle ja toinen foorumi tunteiden käsittelyllä. Työnohjauksellinen työskentely tiimissä ulkopuolisen ohjaamana on asukaslähtöisessä työssä tärkeä osa työtä, jolloin omassa tiimissä on mahdollista reflektoida asukastyöhön, yhteistyöhön sekä johtajuuteen liittyviä kysymyksiä. Reflektiivinen työskentely tiimissä vahvistaa luottamusta, jolloin jokainen voi kertoa omista ajatuksistaan ja tunteistaan. (Koski 2015, 204).

Yhtenä lähtökohtana tiimien muodostamiselle Vanhan viertotien asumisyksikössä oli, että työntekijät halusivat oppia tuntemaan asukkaat paremmin ja jakaa työtä mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Jako tiimeihin

tapahtui henkilöstökokouksessa yhteisellä keskustelulla ja sopimisella, jota seurasi arpominen. Tiimit muodostettiin ajatuksella, että tiimissä tulee olla yksi sosiaaliohjaaja ja 2–3 ohjaajaa; yhteensä kuusi tiimiä ja esimiespari. Jokainen ohjaaja- sosiaaliohjaaja-tiimi sai vastuulleen noin 20, samassa kerroksessa asuvaa asukasta. Sairaanhoidaja-toimintaterapeutti-tiimin työ määrittyi asiantuntijuustehtävän kautta ja tehtävänä oli toimia muiden tiimien kanssa yhteistyössä asukkaiden tukena. Tiimeissä ei nimetty tiimin vastaavaa, mutta käytännössä sosiaaliohjaaja toimi miltei kaikissa tiimeissä koordinoiden työtä. Syksyllä 2013 tiimit identifioituivat nimeämällä oman tiiminsä. Tiimien tehtävistä, vastuista ja tavoitteista keskusteltiin yhdessä työpajoissa ja kokouksissa. Tiimit kirjjasivat omaan tiimisopimukseensa myös tiimin tiedonkulkun ja arviointiin liittyviä sopimuksia. Tuolloin tiimien kokoonpano sovittiin toistaiseksi olevaksi, tosin hankkeen edetessä käytiin keskustelua siitä, miten tiimien kokoonpanoa ja vastuita voisi tarkastella uudelleen.

Tiimit työyhteisön rakenteena ja yhdessä työskentelyn foorumina

Tiimi on Isoherrasen (2005) mukaan ryhmä ihmisiä, jotka vastaavat jonkin sovitun kokonaisuuden hoitamisesta alusta loppuun yhteistyössä. Tiimin muodostumisen lähtökohtana ovat asukkaiden tarpeet. Asukaslähtöisessä työssä tiimin kokoonpanossa on tärkeä huolehtia siitä, että tiimissä on erilaista osaamista (hiljaisen tiedon merkitys), erilaiset kulttuuritaustat, eri elämänvaiheissa olevat, eri-ikäiset miehet ja naiset. Tiimin muodostuminen on prosessi, jota voidaan tarkastella alun perin Bruce Tuckmanin jäsenyyksen mukaisesti kehitysvaiheittain: muotoutuminen, kuohuminen, normittaminen, suorittaminen, lopettaminen. (Pennington 2005, 72–74; Bonbright 2010, 111–120.) Eri vaiheet ovat tunnistettavissa osin erillään, osin päällekkäisinä prosesseina. Tiimiprosessi on elävä, joten tiimi voi tilanteen mukaan palautua edelliseen työskentelyvaiheeseen sen mukaan, miten esimerkiksi sen tehtävä, johtajuus, tiimin jäsenet tai organisaatio muuttuvat.

Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön erilaisia tiedon ja osaamisen näkökulmia. Usein keskustelussa nousee kysymys siitä, miten kaikki tieto ja osaaminen voidaan koota yhteen, mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsityksen ja ymmärryksen saavuttamiseksi asiakkaan tilanteesta ja työstä. (Isoherrasen 2005, 14)

Tiimi muotoutuu ajan myötä sen mukaan, mikä on tiimin suhde esimieheen. Johtajuuden pohdinta tiimin sisällä on ensiarvoisen tärkeää. Tiimi on toiminnallisesti kehittynein kun se voidaan määritellä itseohjautuvaksi. Tällöin tiimi voi itse säädellä toimintaansa sille annetun tehtävän suhteen ja sillä on valta päättää tehtävien jakautumisesta jäsenten kesken, työtavoista ja aikatauluista. (Cohen ym. 1996, 2.) Itseohjautuvan tiimin ero verrattuna työryhmiin tai tavallisiin tiimeihin konkretisoituu vastuun siirtämisessä esimieheltä tiimin jäsenille. Tällöin itseohjautuvuudella tarkoitetaan ennen kaikkea sitoutumista ja vastuunkantoa. Keskeistä on tiimin jäsenen oma motivaatio toimia johtajana omalta osaltaan sekä kyky luoda luottamuksellista ilmapiiriä keskustellen. Tällöin myös kollegan tekemiseen puuttuminen, vaikeiden asioiden yhteinen käsittely sekä yhteisten johtamiskäytäntöjen luominen on mahdollista. (Mielonen 2011, 59–61.)

Tiimiprosessin käynnistyessä on tärkeä käyttää aikaa tutustumiseen ja tiimin jokaisen jäsenen kuuntelemiseen. Toisen kuunteleminen ja yhdessä keskustelu rakentaa luottamusta, joka on tiimityössä samoin kuin työyhteisössä erityisen tärkeää. Luottamus on tärkeä tekijä organisaatiossa. Se mahdollistaa vastavuoroisuuden ja avoimen kommunikoinnin samoin kuin muita positiivisia vaikutuksia organisaatiolle ja sen jäsenille. (Kramer & Tyler 1996, 1–15; Isoherranen 2012, 54–57.)

Kokemuksellinen ilmapiiri tiimissä on oleellinen osa tiimityötä ja oppivaa organisaatiota. Arvostus ja luottamus ovat tärkeä osa tiimin ilmapiiriä. Kysymys on psykologisesta turvallisuudesta, joka on yksilön havainto henkilöiden välisten suhteiden seurauksista. Kyse on uskomuksista, siitä miten toiset suhtautuvat kun itse kysyy jotain, ilmoittaa virheestä tai pyytää palautetta. Luottamus ei synny hetkessä, se edellyttää rehellisyyttä, arvostusta ja kunnioitusta. (Isoherranen 2012, 54–57.)

Sisäinen päätöksenteko tiimissä linkittyy vastuuseen, jolloin on tärkeä keskustella tiimin jäsenten yhteisvastuusta ja yksilöllisestä vastuusta. Kun vastuusta ja vastuun kantamisesta puhutaan, tiimi ryhtyy toimimaan sen mukaisesti ja pysyy toimintakykyisenä haasteellisissa ja yllättävissäkin tilanteissa. Tiimityöskentely mahdollistaa jatkuvan oppimisen tiimissä, yhteistyössä muiden tiimien kanssa organisaatiossa ja verkostoissa. Parhaimmillaan toiminta on tavoitteellista ja työtä tarkastellaan yhteisenä eikä niinkään yksilön tehtävinä. Kun luottamusta rakennetaan tietoisesti, tiimityöskentelys-

sä on mahdollista avoin keskustelu, aktiivinen ongelmanratkaisu, yhteinen päätöksenteko ja aito yhteistyö.

Spiikin (2011) mukaan toiminnan ja yhteistyön arviointi on keskeinen osa työtä. Itseohjautuvan tiimin työtä voidaan jäntevöittää kirjallisella tiimisopimuksella, johon on kirjattu tiimin nimi, tiimin tehtävä, vastuut ja tavoitteet. Tiimisopimuksessa määritellään yhdessä myös tiedonkulku, arviointimenetelmät ja toiminnan ajoitus sekä resurssit. Tiimin toiminnan organisoiminnin ja koordinoiminnin näkökulmasta on tärkeä nimetä tiimille vastuuhenkilö sovituksi ajaksi. Tiimin jäsenten sitoutumista voidaan konkretisoida jokaisen omalla allekirjoituksella tiimisopimukseen. Näin toimittiin myös Vanhalla viertotiellä. Tosin tiimisopimuksen tekeminen ja allekirjoitukset yhden kerran eivät riitä, vaan sopimusta on tärkeä päivittää ja arvioida jatkuvasti toiminnan ohessa.

Yhteistyö tiimeissä perustuu jatkuvaan vuorovaikutukseen, parhaimmillaan tiimin jäsenten suhde on dialoginen. Tällöin tiimin jäsenet toimivat tasavertaisessa suhteessa, yhdessä ajatellen ja keskustellen. Yhteisissä tilanteissa pyritään yhteiseen ymmärrykseen, ei välttämättä saman mielisyyteen. Kuitenkin on oleellista, että erilaiset ajatukset, olettamukset ja merkitykset tehdään ymmärrettäväksi. Myös omia ajatuksia voidaan kyseenalaistaa. Dialogi onkin mahdollisuuksien luomisen tilanne, jossa pyritään näkemään uusia vaihtoehtoja ja oivaltamaan uutta. (Isaacs 2001.)

Dialogiset tiimihaastattelut hankkeen interventiona

Tiimit työskentelivät keväällä 2014 kehittämistehtävien parissa. Tuolloin jokaisen tiimin toiminta ja yhteistyö oli arjen työn kiireessä koetuksella. Hankeprosessin kannalta ohjatut tiimikeskustelut sovittiin hyvään aikaan. Olin jo ennalta lähettänyt tiimeille haastattelupyynnön ja sopinut vastaavan ohjaajan välityksellä keskusteluajat jokaiselle tiimille. Keskusteluja oli seitsemän, joista yksi oli esimiesparin haastattelu. Aikaa keskusteluille varattiin lähtökohtaisesti 1,5 tuntia.

Kävin jokaisen tiimin kanssa ennen nauhoitettavaa keskustelua orientoivan alkukeskustelun. Sen lisäksi, että minulla oli Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden lupa hankkeen aikaisen aineiston keräämiseen, pyysin jokaiselta osallistujalta erikseen kirjallisen luvan, jolloin myös kerroin keskustelun tarkoituksesta, keskustelun kulusta ja nauhoituksesta. Kaikki allekir-

joittivat suostumuksensa keskustelun nauhoittamiseen ja aineiston hyödyntämiseen hankejulkaisun artikkelissa. Painotin myös, että kenenkään henkilöllisyys ei dokumentoinnissa paljastu. Painotin erikseen, että keskusteluissa esiin nouseva tieto on osa hankkeen tutkimusaineistoa, jota käytetään hanke raportoinnissa. Edelleen toin esiin, että kaikki aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään hankkeen päättyessä 30.12.15. Kun kaikki olivat allekirjoittaneet lupalomakkeen, käynnistin nauhurin.

Haastattelun alussa kerroin tilanteen rakenteesta. Olin suunnitellut keskustelun etenevän neljässä vaiheessa:

1. Aloitus ja orientaatio – Minä tiimissä

Jokainen kertoo itsestään, taustastaan, koulutuksestaan ja nykyisestä tehtävästään

2. Me tiiminä

Yhteinen keskustelu tiimistä: mitä osaamista meillä on? mitä teemme? miten toimimme asukkaiden kanssa? mitä on asukaslähtöinen työ, osallisuuden tukeminen, yhteisöllisyys tiimin työssä?

Miten teemme yhteistyötä muiden kanssa (muut tiimit, esimiehet, verkostot)?

Miten arvioimme työtämme – missä olemme onnistuneet (tiimisopimus, palaverit jne)?

Miten voisimme toimia toisin?

3. Kokemuksemme hankeprosessista nyt?

Odotukset jatkoon?

Palautetta ohjaajille?

4. Tilanteen reflektio

- Ajatuksia tässä ja nyt?

- Kokemukset keskustelutilanteesta

Haastattelut etenivät kysymysten pohjalta, mikä herätti myös laajempaa pohdintaa. Osallistuin itse keskusteluun antaen myös kannustavaa palautetta tiimin työskentelystä (muun muassa kehittämistehtäviin), osallistumisesta työpajoihin ja konsultaatioihin kuluneen prosessin ajalta. Jokaiselle tiimille oli helppoa antaa rakentavaa palautetta, minkä myötä tiimit myös ryhtyivät tarkastelemaan omaa toimintaansa myös kriittisesti onnistumisten rinnalla.

Nauhoitin kaikki keskustelut analyysiä varten. Tein aineiston analyysin kuuntelemalla nauhoituksia toistuvasti ja kirjoittamalla keskustelut (sanalliset ilmaukset) yhdeksi dokumentiksi. Teemoittelin keskustelussa esille nousseita asioita, kysymyksiä ja pohdintoja sekä peilasin niitä asukaslähtöisyyden, osallisuuden ja yhteisöllisyyden periaatteisiin. Hankeprosessin näkökulmasta kysymykseni aineistolle oli:

Miten asukaslähtöistä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevaa tiimityötä Vanhan viertotien asumisyksikössä kuvataan keskusteluissa?

Asukaslähtöisyys työorientaationa tiimissä

Asukaslähtöisessä työssä ja toiminnassa lähtökohtana on asukkaan tuen tarve ja odotukset asumisesta sekä yhdessä keskustelu omasta tilanteesta ja tavoitteista oman työntekijän (ohjaaja tai sosiaalihoaja) kanssa. Työntekijöiden kokemusten mukaan monet asukkaat tiesivät mitä tarvitsivat ja odottivat työntekijöiltä. He olivat aktiivisia ja hakeutuivat työntekijöiden seuraan eri tilanteisiin: tupakkapaikalle tai keskustelemaan ”ohjaamoon”. Tällöin oli mahdollista kohdata kaikki asukkaat huolimatta siitä, minkä tiimin asukas on. Tiimien keskusteluissa korostuivatkin asukkaiden tarpeet ja vaapat valinnat.

Ohjaajat kuvasivat omaa työtään arjen askareissa tukemisena ja mukana olemisena erilaisissa palveluissa (esim. lääkäri, asioinnit asumisen tuessa). Työtä asumisyksikössä kuvattiin läsnäolotyöksi, jossa työntekijä on asukkaita varten, tavoitettavissa, valmiina kuuntelemaan ja keskustelemaan. Ohjaajat toimivat asukkaitten kanssa arjessa ja olivat kaikkia asukkaita varten – ei vain oman tiimin asukkaita varten. Asukaslähtöinen työ nähtiin päivittäisinä lyhyinä kohtaamistilanteina, jolloin ”rupateltiin” ja samalla työntekijä sai ”rivien välistä” tietoa siitä, mitä asukkaalle kuuluu. Tällainen työskentely koettiin monessa tiimissä parempana kuin se, että mentäisi soittamaan ovikelloa ja kuulostelemaan vointia. Keskusteluissa tuli myös ilmi, että asumisyksikön käytäntöihin kuuluu kuukausittainen ”asunnon katsastus”, jolloin saa käsityksen paitsi asunnon, myös asukkaan tilanteesta.

Keskusteluissa pohdittiin asukkaitten päihteiden käyttöä ja työntekijöiden toimintaa kyseisissä tilanteissa. Asumisyksikkö on periaatteessa päihteetön ja asukkaat ovat asumisyksikköön muuttaessaan sitoutuneet ainakin

päihtettömyyteen pyrkimiseen. Tämä ei kuitenkaan kaikkien kohdalla ole onnistunut. Asunnoissa käytetään päihteitä. Työntekijät kokivat, että yksittäisen asukkaan alkoholinkäyttöä ei voi estää. Keinoja alkoholin käytön vähentämiseen oli muun muassa päihtettömyyteen tukeminen ja rahan käytön konkreettinen ohjaus. Samoin jos asukas oli ollut ilman päihteitä edes muutaman päivän, häntä sparrattiin ja annettiin positiivista palautetta.

Kaikki asukkaat eivät halua asua Vanhan viertotien asumisyksikössä. He haluavat olla omissa oloissaan ja olla työntekijöihinkin yhteydessä mahdollisimman vähän. Osa asukkaista opiskelee tai käy työssä, jolloin he ovat voineet keskustella valinnoistaan sosiaaliohjaajan kanssa. Näin ollen ohjaajat kokivat, että juuri näiden kyseisten asukkaiden tulisi antaa olla rauhassa. Kuitenkin kaikissa keskusteluissa pidettiin tärkeänä, että kuunnellaan yksittäistä asukasta ja keskustellaan hänen tilanteestaan sekä toimitaan sen mukaisesti. Yksi tiimi linjasikin toimintaansa:

Teemme yksilöityä, räätälöityä työtä asukkaan hyväksi jokaisen tahtotila huomioon ottaen.

Sosiaaliohjaajien työtä kuvattiin ”paperityönä”: asukkaiden avustamisena erilaisten tukien hakemisessa, vuokranmaksuun liittyvien asioiden hoitoa tai esimerkiksi itsenäisempään asuntoon hakeutumisessa. Sosiaaliohjaajien kanssa keskusteluun asukkaiden piti tavallisesti sopia tapaamisaika ennalta. Sosiaaliohjaajien työ keskittyi pääsääntöisesti oman tiimin asukkaiden asioiden hoitamiseen, ellei erikseen muuta sovittu. Asukkaiden tilanteet olivat haastavia ja he hakivat ammattilaisista tukea ja turvaa, mikä vetoaa ammattilaiseen myös tunnetasolla. Haastattelussa tuli esille oman henkilökohtaisen reflektion merkitys ja ammatillisen etäisyyden säätelyn haasteet eri tilanteissa.

Asukaslähtöisenä toimintana voidaan pitää myös ns. case-palavereita, joissa keskusteltiin tiimien sosiaaliohjaajien esityksestä jokaisen asukkaan tilanteesta. Sosiaaliohjaajat koordinoivat asukkaitten kuntouttavaa ja tukitoimintaa, keskustelivat tiimeissä asukkaista säännöllisesti sekä tiedottivat muuttuvista tilanteista sähköpostitse tai tiimipalavereissa. Asukkaiden muuttuvat tilanteet puhututtivat joissain tiimeissä enemmän. Sairaanhoidajien rooli korostui tilanteissa, joissa asukkaan tilanne muuttui (esimerkiksi runsas päihteiden käyttö, erilaiset sairauskohtaukset, mielenterveysongelmat). Tällöin

ohjaajat, sosiaaliohjaajat ja sairaanhoitajat toimivat yhdessä asukkaan tilanteen arvioimisessa ja hoitoon ohjaamisessa.

Kaikki tiimit tunsivat omat asukkaansa ja heidän elämäntilanteensa. Tiimien jäsenet olivat asukkaita varten Vanhan viertotien arjessa ja eri tilaisuuksissa. Asukkaita, jotka suoraan lähestyivät työntekijöitä erilaisin kysymyksin tai pyynnöin, oli ”helpompi” auttaa ja tukea kuin asukkaita, jotka eivät oma-aloitteisesti hakeneet tukea. Ns. itsenäisesti elävien asukkaiden tilanteita oli vaikeampi arvioida. Jotkut asukkaat jopa pakoilivat työntekijöitä esimerkiksi tilanteissa, joissa heillä oli vuokratästäjä tai he olivat retkahtaneet juomaan.

Osallisuutta tukeva toiminta ja yhteisöllisyyden dilemma

Osallisuuden pohdinta tiimihaastatteluissa jäi asukaslähtöisyyden ja yhteisöllisyyden pohdinnan varjoon. Kuitenkin tiimihaastatteluissa keskusteltiin asukkaan tukemisesta ja motivoimisesta oman tilanteensa pohdintaan. Asumissuunnitelma koettiin hyvänä välineenä. Suunnitelman tekemisen yhteydessä asukasta voidaan tukea miettimään omia tavoitteitaan asumisensa ja tulevaisuuden suunnitelmien osalta. Asumissuunnitelmakeskustelussa edetään asukkaan voimavarojen pohjalta, keskeisintä on eläminen ja asuminen tässä ja nyt.

Osallisuus linkittyi myös yhteisöllisyyteen. Yhteisöllisyyttä voidaan Vanhan viertotien asumisyksikössä tarkastella sen mukaan, mihin asukkaat liittyvät ja miten tai mihin he eivät missään nimessä halua liittyä. Tiimihaastatteluissa tuli esille tilanteita, joissa asukkaat ovat vältelleet toisia asukkaita sen vuoksi, etteivät ryhtyisi juomaan uudelleen. Yksi poismuuttanut asukas oli kertonut, että oli pystynyt lopettamaan juomisen kun oli päässyt muuttamaan pois asumisyksiköstä. Tämä on haaste myös työntekijöille – miten tukea ja rajata?

Yhteisöllisyyttä luonnehdittiin haastatteluissa eri tilanteiden ja tapahtumien kautta. Keskusteluissa mainittiin kerroskokoukset, asukaskokoukset, naapuripuu, asukkaiden yhteistoiminta (grillaus, pelit, retket), ryhmät, yhdessä tekeminen (esim. kasvimaan hoito), juhlat, hankkeen pajapäivät.

Yhteisöllisyys nähtiin tapana olla läsnä ja kuunnella asukkaita, ottaa heidän ehdotuksensa vastaan ja keskustella. Ymmärrys yhteisöllisyydestä kumpusi keskusteluissa asukaslähtöisyydestä; kysymys on asukkaan kohtaami-

sesta. Koettiin, että yhteisöllisyys on olemassa erilaisissa kohtaamisissa ja tilanteissa, asenteissa. Kysyttiin myös: pitääkö yhteisöllisyys olla jokin tiilikivi, jota kannetaan mukana koko ajan?

Tiimeissä käytiin myös keskustelua siitä, miten valmiita ollaan oikeasti tekemään jotain yhteisöllisyyden eteen. Toivottiin asetelman vaihtamista: pitäisi päästä pois työntekijä-asiakas -asetelmasta: siitä, että työntekijä tietää, suunnittelee ja sitten sanoo, miten toimitaan. Kysyttiin, miksi asukkaat eivät voisi olla mukana ihan alusta asti? Miksi pitää ensin luoda raamit ja sitten vasta ottaa asukkaat mukaan keskusteluun? Tämä ajatus nousi yhdestä tiimistä, jossa osa tiimiläisistä kokivat olevansa yksin tämän ajattelun kanssa.

Tiimikeskusteluissa konkretisoitui, miten eri vaiheissa tiimit olivat yhteisessä ajattelussaan. Tiimien asukkaat olivat eri kerroksissa hyvin erilaisia ja eri elämänvaiheissa. Näin ollen myös ymmärrys yhteisöllisyydestä vaihteli tiimeissä.

Osallistava kehittäminen Vanhan viertotien asumisyksikössä on toteutunut työpajatyöskentelyssä ja konsultaatioissa. Aukkaitten osallistuminen työpajapäiviin nähtiin yhtenä osallisuuden ja yhteisöllisyyden ilmentymänä. Kesällä 2014 asukkaitten ja työntekijöiden yhdessä kehittämisen prosessi toimintakäytäntöjen kehittämiseksi oli alkuvaiheissaan, jolloin asukkaiden osallistumista tiimityöhön ei nähty vielä yhtenä yhteisöllisyyden tai osallisuuden ”muotona”.

Asumisyksikössä oli haastattelujen perusteella monia sellaisia asukkaita, jotka eivät halunneet tutustua muihin asukkaisiin tai osallistua järjestettyihin ryhmiin tai tapahtumiin. Tämä aiheutti eri tiimeissä ristiriitaisia ajatuksia. Jotkut kokivat, että he olivat tiiminä huonompia koska eivät ole saaneet asukkaita motivoitua kerroskokouksiin, asukaskokouksiin tai pajapäiviin. Kerroskokousten sopiminen oli turhauttavaa kun paikalle tuli yksi asukas tai ei ketään. Toisaalta oli tiimejä, joiden asukkaat kokoontuivat säännöllisesti ja olivat motivoituneita yhdessä keskusteluun ja tekemiseen. Voikin kysyä, oliko hankkeen aikana sanoitettu osallisuus ja yhteisöllisyys vaatimus, joka asetti oman osaamisen ja henkilökohtaisen työotteen kyseenalaiseksi?

Tiimeissä nousseiden kokemusten mukaan kaikki työntekijät näkivät asukkaitten tilanteen suhteellisen kokonaisvaltaisesti. Lähtökohtaisesti asukkaan yksilöllisyyttä kunnioitettiin ja hänen kanssaan tehtiin yhteistyötä, mikäli hän halusi ja oli yhteistyökykyinen sekä noudatti asumisyksikön sääntöjä (esimerkiksi asukassäännöt, päihteettömyys yhteisissä tiloissa ja pihalla). Ne

tilanteet, joissa asukas ei toiminut sääntöjen mukaisesti, aiheuttivat työntekijöissä monenlaisia tunteita. Ajatukset siitä, että ”tämä on tätä – teki mitä vaan, niin ei onnistu tämän asukkaan kanssa” olivat arkipäivää ja koettelivat työntekijöiden ammatillisuutta ja toivon kannattelua. Työntekijät tunnistivat myös monen asukkaan vaikeudet olla mukana suuremmassa ryhmässä. Keskusteluissa tuli ilmi, että myös joillakin työntekijöillä oli vaikea keskustella ja tuoda näkemyksiään ilmi suuressa ryhmässä (esimerkiksi pajapäivissä). Tämä oli tullut pajapäivissä näkyväksi. Osa mukana olleista asukkaista olivat levottomia ja pystyivät istumaan vain vähän aikaa tai eivät käyttäneet puheenvuoroja. Toisaalta oli erittäin arvostettavaa, että asukkaat olivat mukana – kukin omalla tavallaan. Samoin työntekijät – jokainen osallistui ja oli mukana keskustelussa ja ryhmätyöskentelyssä juuri niin kuin hänelle siinä hetkessä oli hyvä.

Asukaslähtöisyyden, osallisuuden ja yhteisöllisyyden kuvaukset tiimikeskusteluissa olivat samansuuntaiset. Kanssakeskustelijana jäin miettimään, miten näitä ilmiöitä ja asumissosiaalisen työn elementtejä kuvattaisi tiimeissä nyt, syksyllä 2015 kun olemme kirjoittamassa loppujulkaisua hankkeesta. Kysymys lienee kuitenkin siitä, miten toiminnan arvot ja periaatteet välittyvät asukkaille Vanhalla viertotiellä – yhteisissä tilanteissa ja henkilökohtaisissa kohtaamisissa. Onko yhteisöllisyys olemassa kohtaamisessa ja tilassa sekä ilmapiiirissä siten, että sitä ei voi auki selittää – se vain on?

Tiimit ja yhteistyö asumisyksikössä

Hankkeen prosessin alkuvaiheessa muodostetut tiimit ovat edelleen syksyllä 2015 toiminnassa. Vaikka tiimit muodostettiin arpomalla, eikä niinkään tiimin jäsenten erityisosaamista ja kokemusta tarkastellen, ovat tiimikokoonpanot olleet onnistuneita. Tämä tuli esille myös tiimihaastatteluissa.

Tiedonkulkua on kehitetty koko kolmivuotisen työskentelyn ajan asumisyksikössä. Tiimien sisäisen tiedonkulun koettiin toimivan, mutta tiimin välillä kulkeva tieto viivästyi ajoittain. Tiimikeskustelujen aikana, kesällä 2014, ohjaajatiimien ja terveystiimin (sairaanhoitajat ja toimintaterapeutti) välinen tiedonkulku oli ajoittain vaikeutunut. Tähän kiinnitettiin huomiota ja tiedonkulkua muun muassa asumisyksikköön muuttavien asukkaiden osalta terästettiin. Prosessin aikana kehitettiin tiimien välistä yhteistyötä samalla kun toimijoiden tehtäväkuvat selkiytyivät. Myös keskustelua yh-

teisestä työstä ja odotuksista on käyty henkilöstökokouksissa ja päivittäisissä palaverissa. Tiimeissä nousi toivetta siitä, miten voitaisi tehdä enemmän yhteistyössä työtä. Keskusteluissa tuli esiin kokemuksia, joissa oli painotettu erikseen: meidän asukas /teidän asukas. Kysyttiin, omistaako tiimi omat asukkaansa? Ja korostettiin, että loppujen lopuksi työntekijät työskentelevät kaikkien asukkaiden kanssa tilanteen niin vaatiessa.

Tiimikeskusteluissa koettiin, että tiimityö on selkiytynyt. Myös tiimin omien asukkaiden kanssa ollaan tultu tutuiksi. Koettiin hyvänä, että voi tiimissä keskustella ja peilata asukkaiden tilanteita ja saada näin tukea omalle työlle. Tiimeissä oli vahvaa kokemusta siitä, että työtä voi tehdä omalla persoonallaan ja tehtäväkuvat ovat avoimia, mikä tuo vapautta työhön samoin kuin vastuuta. Arvostettiin sitä, että voi olla oma itsensä työssä ja ilmaista omat mielipiteet.

Työnjako, tehtävät ja työt tiimeissä olivat määräytyneet ammatillisten roolien kautta: esimerkiksi sosiaaliohjaajan ja ohjaajan työ. Toisaalta oli myös tiimi, jossa tiimin koordinaattorina toimi ohjaaja, mikä sopi hyvin muille tiimiläisille. Kyseisessä tiimissä arvostettiin sitä, että on yksi joka suunnittelee ja koordinoi muiden keskittyessä toimintaan. Toisaalta tiimissä ei oltu asiasta erikseen puhuttu. Tiimi oli vain ryhtynyt toimimaan tietyllä tavalla.

Tiimit olivat juuri jäsentensä ”näköisiä”. Tiimeissä oli vahvaa mielenterveys- ja päihdetyön osaamista, minkä lisäksi tiimien eri jäsenillä oli erityisosaamista koulutuksen tai aikaisemman työkokemuksen myötä. Koko työyhteisöä ajatellen, tiimeillä oli tuolloin yhteensä se osaaminen, jota Vanhalla viertotiellä tarvittiin. Jäin miettimään, oliko kaikki osaaminen oikeasti käytössä ja miten itse kukin halusi tai pystyi osaamistaan asukastyössä ja työn kehittämisessä hyödyntämään?

Esimiestyöpari pohti keskustelussa johtamista ja omaa toimintaan sa Vanhalla viertotiellä. He kuvasivat omaa johtamistoimintaansa demokraattiseksi ja pitivät tärkeänä, että työntekijät saavat vastuuta ja että heihin luotetaan. He aloittivat työnsä asumisyksikössä näillä ajatuksilla, mikä osin hämmensi tiimejä tilanteessa, jossa vasta luotiin toimintakäytäntöjä ja rakenteita. Yhteistyö johtajan ja vastaavan ohjaajan välillä muotoutui vähitellen. Toiminnassaan he pyrkivät luomaan tilanteita, jossa työntekijät oikeasti osallistuvat päätöksentekoon yhteisillä foorumeilla ja jokainen sai tuoda omat ajatuksensa ja toiveensa esiin. Tämä ajattelu tuki asumisyksikön periaatteiden toteutumista. Kuitenkin työyhteisön muotoutuminen on

monivaiheinen prosessi, jossa myös eri työntekijöiden tarpeet ja toiveet tulla johdetuksi vaihtelevat yhteistyön kehittymisen myötä.

Palautteen antaminen ja saaminen koettiin tiimeissä tärkeänä. Kuitenkaan tiimeissä ei oltu tietoisesti rakennettu palautekulttuuria, jossa palautteen antaminen ja saaminen olisivat osa työtä. Tiimikeskusteluissa ilmeni, että palautetta ei anneta säännöllisesti, eikä aina tiedetä, mitä muut omasta toiminnasta ja työstä ajattelevat. Tiimikeskusteluissa oli myös mahdollisuus antaa ja vastaanottaa palautetta toisilta, ja niin tehtiinkin. Keskustelun päätteeksi joissain tiimeissä sovittiin säännöllisen palautteen antamisesta toisille. Tiimiläiset kokivat saaneensa tukea omaan työhönsä työtovereilta ja usein oman tiimin jäseniltä. Työntekijätiimeissä oma esimies koettiin pääsääntöisesti henkilönä, jonka kanssa voi aina keskustella, myös vaikeistakin kysymyksistä.

Tiedonkulku ja osallistava dokumentointi kirjaamisen haasteena

Toimiva tiedonkulku työyhteisössä on tae sille, että asiakas saa tarvitsemansa tuen ja palvelut. On oleellista, että tieto kulkee kaikille osallisille ja asukkaan tilannetta voidaan tarkastella kokonaisvaltaisesti hahmottaen mennyttä ja nykyhetkeä sekä suunnitelman tulevaan – myös asumisyksikössä. Kirjaaminen on yksi asumisyksikön toiminnan edellytyksiä ja asumissosiaalisen työn periaate. Se, mitä ja miten asukkaista, toiminnasta ja tilanteista kirjataan, vaihtelee usein. Lähtökohtaisesti kirjaamisen tulisi olla aidosti asukaslähtöistä sekä tukea palvelun ja tuen jatkuvuutta. Osallistavan dokumentoinnin ytimessä on vuorovaikutus asukkaan ja työntekijän välillä. Kysymys on asukkaan ja työntekijän oikeusturvasta sekä asukkaan tilanteen ja tapahtumien näkyväksi tekemisestä. Työ tehdään näkyväksi juuri kirjaamisella, mikä on samalla reflektion peilipinta. Tämä antaa tietoa toiminnan laatua kehittämiseen. Kirjaamista ohjaa sosiaalihuollon asiakaskirjaamislaki. (Pyykönen 2012; Sinko 2011; Kääriäinen 2005.) Sen lisäksi, että kaikkien ammattilaisten on tärkeä olla tietoisia dokumentoinnin velvoitteesta, myös asukkaitten tulee olla tietoisia omista oikeuksistaan suhteessa kirjausten lukemiseen. Kirjaaminen on jokapäiväistä ja jokaisen ammattilaisen työtä aina asukkaan tulovaiheesta poismuuttovaiheeseen. Osallistava dokumentointi perustuu asukkaitten ja työntekijöiden yhteistyösuhteeseen, jos-

sa asukas parhaimmillaan ottaa vastuun omasta asumisestaan ja elämästään työntekijän tukemana. (Liikanen 2015; Kääriäinen ym. 2011.)

Tutkiessani asukaskirjauksia tein työtä asumisyksikön, erikseen minulle määritellyllä tietokoneella yhteistyössä sosiaaliohjaajien kanssa. Tiedot pois-muuttaneista asukkaista sain asumisyksikön johtajan luvalla sosiaaliohjaajien kokoamana tiedostona. Kokosin tietoja asiakastietojärjestelmän (ATJ) muistiinpano-osion asukaskohtaisista tiedostoista: asumissuunnitelmat ja päivittäiset kirjaukset. Tutustuin 51 asukkaan tietoihin siltä ajanjaksolta kun he olivat asuneet Vanhalla viertotielä. Kokosin tiedot yhdeksi aineistoksi (170 sivua), jota analysoin soveltaen sisällön analyysiä. Toimin tutkimustyön eettisten periaatteiden mukaisesti: yksittäisten asukkaiden tiedot eivät tule missään kohtaa näkyviin raportoinnissani. Samoin en myöskään keskustele kenenkään kanssa asukkaiden asumissuunnitelmista, heidän elämänsä ja asumiseensa liittyvistä kirjauksista. Hävitän kokoamani aineiston hankkeen päätyttyä 30.12.2015. Kokoamani aineisto antoi minulle käsityksen Vanhan viertotien kirjaamiskäytännöistä kyseisenä aikana (loka–joulukuu 2014). Olin utelias löytämään asukaslähtöisiä ja yhteisöllisiä kirjaamisen elementtejä asukassuunnitelmissa ja päivittäisissä kirjauksissa. Kysymykseksi aineistolle oli:

Miten asukaslähtöinen, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukeva työote näkyy asukaskirjauksissa?

Asukaslähtöisyys ja osallisuus dokumentoinnissa

Kirjaamisen toteutuminen osallistavan kirjaamisen periaatteiden mukaisesti vaatii pysähtymistä jokaisen asukkaan tilanteeseen. Syksyllä 2014 koottu aineisto osoitti, että jokaisen asukkaan asumisen ja elämisen tilanteesta kirjataan oleellisia asioita. Kirjaamisen myötä asukkaiden kulloinenkin asumisen tilanne tulee näkyväksi esimerkiksi silloin, kun asukkailla on ongelmia päivittäisessä asumisessa, häiriökäyttäytymistä, retkahduksia tai erilaisia asumiseen liittyviä järjestelyjä. Myös raittiina pysymisen kausia oli dokumentoitu. Asukkaiden mielialaa, toiveita, kysymyksiä ja fyysisistä kuntoa oli kuvattu. Kuitenkin osa asukkaista elää itseksensä, opiskelee, tai käy työssä. Näiden asukkaiden asukaskirjaamiset olivat niukkoja.

Kun asukas muuttaa Vanhalle viertotielle, muuttovaiheessa kirjataan tu-
lovaiheen asioita (mm. avaimet, vuokrasopimus, asunnon sisustamisesta,
asumissääntöjen kertaamisesta). Kaikkien asukkaiden asumiskirjauksista ei
löytynyt asumissuunnitelmaa. Asukaskirjauksissa tuli näkyväksi työnteki-
jöiden ja asukkaitten väliset sovitut tapaamiset ja mitä niiden pohjalta oli
sovittu. Toimintaterapeutin, sairaanhoitajien ja sosiaalihoitajien kirjaukset
olivat asukkaan elämäntilannetta eteenpäin ohjaavia. Ohjaajien kirjaukset
täydensivät edellä mainittujen toimijoiden kirjauksia ja keskittyivät enem-
män päivittäisen toiminnan ja asukkaitten elämönhallinnan ja toimintaky-
vyn kysymyksiin. Samoin kirjaukset erilaisista toiminnoista eri asukkaiden
kohdalla tulivat näkyviksi (esim. erilaiset ryhmät ja retket). Yhteistyö asu-
misyksikön henkilökunnan ja sosiaalityöntekijöiden välillä tuli näkyväksi.

Asumisen päättyminen Vanhan viertotien asumisyksikössä voi päättyä mo-
nella tavalla: muutto erilaisiin tuetun asumisen yksiköihin, itsenäisempään
tuettuun asumiseen, omaan asuntoon, ystävien luo – tai kuolemaan. Asu-
misen päätymiseen liittyvät kirjaukset olivat niukkoja (esim. päätös siitä,
mihin muuttaa, muuton järjestely ja avainten luovutus). Toisaalta, jos asu-
kas oli valmis muuttamaan itsenäisempään asuntoon, hänen kanssaan kes-
kusteltiin enemmän ja häntä tuettiin poismuuttamiseen.

Asukaslähtöisyys näyttäytyi kirjauksissa erityisesti kirjaamisen tavassa. Esi-
merkiksi kirjaukset: ”asukas kertoo...”, ”asukas tuli onnelliseksi...”, ”asukas
tuli kertomaan...”, ”asukkaalla on paha olla” kuvasivat asukkaitten tunne-
tilaa ja toimintaa. Osa työntekijöistä on kirjauksissaan käyttänyt asukkaan
etunimeä ja kirjannut tilanteen asukkaan toimintana. Toisaalta näiden kir-
jausten rinnalla oli paljon työntekijän toimintaa kuvaavia kirjauksia ja ti-
lanteiden kuvauksia ikään kuin ulkoapäin tarkasteltuna, esim. ”asukas läh-
ti pesutupaan useiden pyyntöjen jälkeen”. Tämä näkyi myös kirjauksissa,
joissa Vanhan viertotien henkilökuntaa kuvattiin ikään kuin ulkoapäin ha-
vainnoituna, esimerkiksi: ”Vavin henkilökunta oli huolissaan asukkaan XX
voinnista ja heikosta hygieniatasosta”.

Kun asukas tarvitsi moniammatillisen ammattiryhmän tukea (sairaanhoi-
taja, toimintaterapeutti, lääkäri, sosiaalityöntekijä, sosiaaliterapeutti) hänen
tukemiseensa, hoitoonsa ja kuntoutukseensa panostettiin ja siitä kirjattiin
huolellisesti vaihe vaiheelta. Kirjauksissa oli kuvattu asukkaan esittämiä ky-
symyksiä, ajatuksia ja mielipiteitä sekä työntekijöiden toimintaa vastaukseksi
näihin. Asukkaan toimintaa, puhumattakaan hänen ajatuksistaan tämän

jälkeen, oli niukasti tai ei ollenkaan kirjattu. Joissakin kirjauksissa vuoropuhelu tältä osin näkyi kuitenkin hyvin.

Asukaslähtöisyys näyttäytyi kirjauksissa myös yhteistyönä, jolloin kuvattiin työntekijöiden toimintaa: ”lähdetty asukkaan mukaan terveysasemalle”, ”käytiin ortopedillä”. Asukkaitten esittämät toiveet olivat kirjausten perusteella toimintaa käynnistäviä ilmaisuja. Toiveet otettiin pääsääntöisesti huomioon ja niiden pohjalta lähdettiin aktiivisesti toimimaan. Erityisesti asukkaan ilmaisema toive itsenäiseen asumiseen pääsemiseksi käynnisti monia keskusteluja ja tilannearviointeja. Asukaslähtöisyys näyttäytyi myös asukkaiden tulevaisuuden suunnitteluna; työ, opiskelu, harrastukset jne. Tämä näkyi asumissuunnitelmissa. Toisaalta päivittäiseen asumiseen ja elämäntilanteeseen liittyvät kysymykset eivät aina näkyneet asumissuunnitelmissa ja konkreettiset tavoitteet jäivät osin taustalle.

Aktiivinen päihdettomuuden pyrkiminen palkittiin asumisyksikössä. Huolimatta siitä, että asukas retkahti uudelleen, häntä sparrattiin (suullisia ja kirjallisia onnitteluja ja pieniä lahjojakin) aina kun oli näkyvässä pienikin edistysaskel. Tähän tiimit panostivat omassa työssään.

Osallisuus ja yhteisöllisyys näyttäytyivät asukkaitten päivittäisissä kirjauksissa vähän. Kirjaukset liittyivät tuolloin siihen, miten asukas on tavannut muita asukkaita tai miten on osallistunut ryhmiin tai muuhun yhteiseen toimintaan (esim. pelannut biljardia, keskustellut tupakkapaikalla tai viettänyt aikaa yhteisissä tiloissa).

Yhteisöllisyyden käänöpuoli on asumisyksikössä näyttäytynyt vahvana. Asukkaiden alkoholin käyttö ja yhdessä juominen on ajoittain aiheuttanut häiriöitä ja vakavia väkivaltaisia tilanteita (huutelua, tavaroiden heittelyä ja rikkomista, ikkunoiden hajottamista, asukkaitten keskinäisiä tappeluita ym.). Yhteisöllisyys näyttäytyi myös naapuriapuna ja huolena toisesta. Oli ollut tilanteita, joissa asukas oli havahtunut naapurin avunhuutoihin ja hälyttänyt henkilökunnan apuun.

Asukaskirjauksissa panostettiin huolelliseen asukkaiden voinnin ja terveydentilan muuttumisen kirjaamiseen, päihteiden käyttöön tai raittiusjaksojen luonteeseen, muuttoon ja poismuuttoon liittyviä asioita. Yhteisöllisyys asumisyksikössä näyttäytyi kirjauksissa vähän, asukaslähtöisyys sitäkin enemmän. Kuitenkaan asukkaan kanssa keskustelut ja sen pohjalta yhdessä kirjaaminen ei välittynyt minulle kirjausten perusteella.

Kirjaaminen palveli pääasiassa henkilöstön välistä tiedonkulkua, asuminen suunnitelman seuraamista ja arviointia, työntekijöiden oikeusturvaa, hoidon ja tuen jatkuvuutta, asukkaan tilanteen seuranta ja päätösten dokumentointia. Läheskään kaikista kirjauksista ei käynyt ilmi, miten asukkaat olivat mukana dokumentointivaiheessa ja miten heidän äänensä loppujen lopuksi näkyi kirjauksissa.

Kirjaaminen ja siinä kehittyminen on jatkuva haaste, erityisesti osallistava dokumentointi. Asukaslähtöisen ja osallisuutta tukevan työn kehittämisen ytimessä on asukkaan ja työntekijän suhde – se on tärkeä näkyä dokumentoinnissa. Kirjaamiseen kiinnitettiin huomiota enemmän vuonna 2015. Asukas-työntekijäsuhteiden myötä myös kirjaamista kehitettiin enemmän osallistavan dokumentoinnin periaatteiden myötä. Kirjaaminen osana tiimien yhteistyötä on jatkuva haaste. Sen haasteen ovat Vanhan viertotien tiimit ja yksittäiset työntekijät ja esimiehet ovat ottaneet vastaan.

Lopuksi

Moniammatillinen tiimityö on näyttäytynyt Vanhan viertotien asumisyksikössä hankkeen aikana eri tavoin. Tiimien muodostumisvaiheessa työntekijät olivat innostuneita yhdessä tekemiseen ja kutsumaan asukkaita yhteistyöhön. Asukkaiden kerroskokouksiin osallistuminen on hankkeen aikana vaihdellut eri tiimeissä. Työntekijät ilmaisivat haastatteluissa myös pettymystään siihen, että asukkaat eivät osallistu kerroskokouksiin. Toisissa tiimeissä asukkaat osallistuivat aktiivisemmin. Tiimien kehittämistehtävien edistyessä asukkaiden rooli korostui tiimien työskentelyssä, tämä innosti myös työntekijöitä.

Ajan myötä tiimien jäsenten tietoinen tiimin rakentaminen on hieman hiipunut. Tiimisopimusta ei koettu työvälineeksi: monikaan ei muistanut, mitä siihen oli kirjattu. Tiimien kokoontumisissa asukkaiden asiat olivat keskiössä, eikä niinkään tiimin toiminnan arviointi tai oman toiminnan reflektointi saatikka johtajuus tiimeissä. Ohjaajat ja sosiaalihoitajat kokoonoutuivat tiimikokouksiin suhteellisen harvoin. Tiimeissä koettiin, että ei ole mahdollisuutta istua yhdessä ja suunnitella toimintaa, koska ollaan eri työvuoroissa. Sairaanhoidtajien ja toimintaterapeutin yhteistyö mahdollistui tiimin tehtävän myötä: tiimi toimi muiden tiimien tukena asukkaiden terveydentilaan ja toimintakykyyn liittyvissä tilanteissa. Myös yhteinen työhuo-

ne helpotti yhteistyötä. Toisaalta tyydyttiin työvuorolistan asettamiin rajoituksiin ja harvakestoisiin tiimien omiin kokouksiin. Kuitenkin säännöllisiä yhteistyökokouksia asumisyksikössä on ollut suhteellisen paljon ja työntekijät kokivat, että on mahdollisuus keskustella ja sopia yhteisistä asioista. Tiimien välistä yhteistyötä tuki myös sosiaaliohjaajien keskinäinen yhteistyö. Keskusteluissa tuli esiin myös kokouskäytännöt ja turhautuminen kokouksiin, joissa ei ole selkeää rakennetta tai asioita ei selkeästi päätetä. Kokouskäytäntöjä ja työyhteisön ilmapiiriä onkin tutkittu tämän julkaisun artikkelissa: Kokouskäytäntöjen kehittäminen Vanhan viertotien asumisyksikössä.

Haastattelut toimivat selkeästi yhtenä foorumina, jossa tiimiläiset reflektoivat yhteistä työtään, omaa toimintaansa ja rooliaan tiimissä sekä antoivat toisilleen palautetta. Pieni ryhmä mahdollistaa paljon sellaista, mitä suuremmissa ryhmässä ei voi tapahtua. Penningtonin (2005) mukaan pienryhmät (3–8 henkilöä) saavat tehtävänsä suoritettua loppuun nopeammin kuin suuremmat. Samoin pienryhmät ovat ihanteellisia päätöksenteon ja toimintaan ryhtymisen näkökulmista. Ryhmytymisen myötä ryhmän jäsenet ovat rohkeampia kertomaan itsestään, mikä ajan myötä lisää luottamusta toiseen ja rohkeus ottaa asioita puheeksi ja antaa palautetta kasvaa. (Pennington 2005, 79–85.) Haastatteluissa ei sanoitettu tiimiläisten välisiin suhteisiin liittyviä kysymyksiä. Pääsääntöisesti koettiin, että tiimissä voi olla oma itsensä ja voi toimia oman osaamisensa ja voimavarojensa mukaan työssä. Keskusteluissa viitattiin joihinkin koko asumisyksikköä koskeviin tilanteisiin, joissa luotiin yhteisiä pelisääntöjä. Se tuki myös tiimien työtä. Haastatteluissa tuli näkyväksi yhteishenki tiimeissä, huumori ja rauhallisuus. Tiimien jäsenet olivat erilaisissa elämäntilanteissa, joten keskusteluissa pohdittiin työn merkitystä itselle, työn haasteellisuutta, työn ”helppoutta”, omia ammatillisia tavoitteita pohdittiin jossain määrin. Kuitenkin tiimien jäsenten sitoutuminen työhön ja työyhteisöön oli merkille pantavaa.

Tiimityö Vanhan viertotien asumisyksikössä on yksi työn organisoitumisen ja työn tekemisen muoto, mikä mahdollistaa asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavan toiminnan. Tiimit ja erityisesti monimuotoinen osaaminen tiimeissä on voimavara työyhteisössä. Mielenkiintoista onkin, miten nuo voimavarat suunnataan asumissosiaalisen työn kehittämiseen Vanhan viertotien asumisyksikössä sekä verkostoissa siten, että tiimit voivat tulevaisuudessa toimia itseohjautuvasti ja edelleen kehittää toimintaansa.

LÄHTEET

- Bonebright, Denise, A. 2010. 40 years of storming: a historical review of Tuckman's model of small group development. *Human Resource Development International*. Vol. 13, Issue 1, 111–120.
- Isaacs, William. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Uraauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Kauppakaari. Jyväskylä.
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.
- Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Janhonen, Minna 2010. Tiedon jakaminen tiimityössä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 5.10.2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-013-3>
- Koski, Arja 2015. Oppiminen kehittyvässä työyhteisössä. Teoksessa Jari Helminen (toim.). Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. EU: United Press Global.
- Kramer, Roderick, M. & Tyler, Tom R. 1996. What is Trust. Teoksessa Kramer, Roderick M. & Tyler, Tom R 1996. *Trust in Organizations: Frontiers of a theory and research*. Thousand Oaks: Sage, 1–15.
- Kääriäinen 2005: Dokumentointi tiedonmuodostuksena. Teoksessa Satka ym. (toim.) *Sosiaaliryhmien käytäntötutkimus*, 159–171.
- Laaksonen, Maarit; Kääriäinen, Aino; Penttilä, Maria; Tapola-Haapala, Maria; Sahala, Heli; Kärki, Jarmo & Jäppinen, Anu 2011. Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa. Opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.10.2015 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79866/d68ab232-88fc-4478-8c21-91164a177a1a.pdf?sequence=1>
- Liikanen, Sanna-Liisa 2015. Osallistava dokumentointi asumisyksikössä. Luento työpajassa 25.5.2015. Viitattu 5.10.
- Lönnroth, Solja 2012 Itseohjautuvan tiimin jaettu johtajuus. Shared leadership in self-managed teams. Lappeenranta: University of Technology.
- Mielonen, Jari 2011. Making sense of shared leadership. A case study of leadership processes and practices without formal leadership structure in the team context. *Acta Universitatis Lappeenrantaensis* 451.
- Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus
- Pyykönen, Riikka 2012. Dokumentit töissä – osallistava dokumentointi. Selvityksiä. Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Viitattu 5.10.2015 http://www.socca.fi/files/2499/Dokumentit_toissa_osallistava_dokumentointi_Riikka_Pyykonen_2012.pdf
- Senge, Peter M. 1990. *The Fifth Discipline. The Art and Practice of Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Sinko 2011. Mitä laki sanoo sosiaaliryhmien dokumentoinnista? Helsingin yliopisto. Palmenia. Viitattu 5.10.2015 <http://www.sosiaalikallega.fi/kaste/uutiset/mita-laki-sanoo-sosiaaliryhmien-dokumentoinnista-sinko-140411.pdf>
- Spiik, Karl-Magnus 2011. Tulokseen tiimityöllä. Helsinki: SanomaPro

Hannu Suvanto, Marika Ruohoniemi & Mimosa Puumalainen

KOKOUSKÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN VANHAN VIERTOTIEN ASUMISYKSIKÖSSÄ

*Tässä artikkelissa kuvataan Vanhan viertotien asumisyksikön työntekijöiden kokemuksia kokouskäytännöistä ja vuorovaikutuksesta. Lisäksi artikkelissa kuvataan työntekijöiden kokemuksia työyhteisön ilmapiiristä, alais-
taidoista, johtamisesta ja kehittämisestä.*

Johdanto

Työyhteisössä toteutettavat kehittämishankkeet haastavat työyhteisöä tunnistamaan oman toimintakulttuurinsa piirteet ja kehittämään niitä niin, että kehittämistyössä aikaansaadut muutokset juurtuvat osaksi yhteisön toimintaa. Työyhteisön toimintakulttuurin tarkastelussa keskeistä on se, miten ihmiset toimivat suhteessa toisiinsa, miten työntekijöiden välisen vuorovaikutussuhteiden kehittyminen mahdollistetaan jokapäiväisessä toiminnassa. Työyhteisön vuorovaikutuksen rakentamisessa sekä esimiehillä että työntekijöillä on omat roolinsa ja vastuunsa siitä, miten he edistävät työyhteisön vuorovaikutusta ja luovat työilmapiiriä, joka mahdollistaa työn kehittämisen ja uuden kokeilemisen.

Toimimme Vanhan viertotien asumisyksikössä sosiaaliohjaajina sekä vastaavana ohjaajana. Osallistuimme ATLAS-hankkeen kehittämistoimintaan aktiivisesti ja kiinnostuimme tarkastelemaan Vanhan viertotien asumisyksikön työntekijöiden välistä sekä työntekijöiden ja esimiesten välistä vuorovaikutusta, sen toimivuutta ja sen kehittämishaasteita.

Päätimme tarkastella työyhteisömme kokouskäytäntöjä, koska niissä konkretisoituvat ja tulevat näkyväksi yhteisön vuorovaikutustavat. Halusimme kehittää kokouksistamme enemmän työntekijöiden osallisuutta tukevia ja keskustelevampia. Pidimme tärkeänä myös sitä, että kokouksissa voitaisiin paremmin hyödyntää eri ammattiryhmien osaamista ja että kokoukset koettaisiin hyödyllisiksi. Kokouskäytäntöjen rinnalla kartoitimme työntekijöiden kokemuksia työyhteisön ilmapiiristä, alaistaidoista, johtamisesta ja kehittämisestä.

Pidimme tärkeänä tutkia työyhteisöämme niin, että kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua tiedon tuottamiseen ja olla siten osallisena käytäntöjen kehittämisessä. Artikkelin aineiston keräsimme työntekijöille suunnatulla kyselyllä ja ryhmähaastatteluilla. Kysely jaettiin kaikille työntekijöille, ja siihen vastasi 19 työntekijää eli lähes kaikki (22) työntekijät.

Kokouskäytäntöihin liittyvässä kyselyssä esitimme kuusi kysymystä, joihin sai vastata omin sanoin.

1. Kuinka usein kokouksia tulisi olla?
2. Minkälaista hyötyä kokouksista on ollut sinulle?
3. Miten kokouksista saataisiin hyödyllisempiä?
4. Mitä hyvää kokouksissa on?
5. Mitä huonoa kokouksissa on?
6. Mitä muuttaisit kokouksissa?

Kokouksilla tarkoitamme tässä päivittäisiä aamupalavereja (asioina edellisen illan ja yön tapahtumat, tulevan päivän tapahtumat ja työtehtävät), tiis-
taisia henkilöstökokouksia (yksikön ja viraston asioita) sekä joka toinen torstai pidettävää asukasasiakokousta (asukasasiat).

Tekemämme ryhmähaastattelut toteutettiin 3–5 hengen ryhmissä. Haastatteluja tehtiin kolme ja niihin osallistui 11 työntekijää, eli puolet henkilöstöstä. Pyrimme siihen, että ryhmähaastattelutilanteet olisivat rentoja keskustelutilaisuuksia, joissa työntekijät voisivat yhdessä pohtia ja keskustella antamistamme teemoista.

Haastatteluihin valitsimme neljä teemaa:

- 1) Vuorovaikutus ja ilmapiiri
- 2) Esimieheys, mitä ovat esimiehen tärkeimmät tehtävät, aivoriihi: ideoikaa aiheesta johtajuus.

- 3) Mitkä ovat tärkeimmät alustaidot; jokaisen vastuunotto ja vastuunkanto.
- 4) Mihin suuntaan Vanhan viertotien asumisyksikön tulisi mennä – jos saisit vapaat kädet, miten johtaisit yksikköä?

Työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutuksen, työilmapiirin rakentamisen sekä työntekijöiden ja johtajan vastuiden ja roolien kokonaisuutta voidaan kutsua työyhteisötaidoiksi, joita määrittelemme artikkelimme seuraavassa kappaleessa. Sen jälkeen kerromme tehtyjen kyselyjen ja ryhmähaastattelujen tulokset ja lopuksi pohdimme tuloksia työyhteisötaitojen kehittämisen näkökulmasta.

Työyhteisötaidot ja työn kehittäminen

Työyhteisötaidoilla on suuri merkitys työn kehittämisessä, ja ne ovat tärkeä osa ammatillisuutta. Niiden merkitys korostuu työyhteisöjen kehittämishankkeissa. Työyhteisötaidot toteutuvat työyhteisön arjessa, ne edellyttävät vastuullista toimintaa ja vaikuttamista sekä jokaisen työntekijän vastuun ottamista. Työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen, vuorovaikutustaidot, ristiriitojen ratkaisutaidot, käytöstavat, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, ymmärrys yhteisten pelisääntöjen merkityksestä työyhteisölle, taloudellisuudesta ja työn sujuvuudesta huolehtiminen, ammatillisuus ja empaattisuus. (Holopainen & Jalo & Eloranta 2012.)

Työntekijöiden väliset suhteet sekä työntekijöiden ja esimiesten väliset suhteet kuuluvat työyhteisötaitoihin. Työntekijän keskeiseen osaamiseen kuuluu vastuullisen työn hoitamisen lisäksi oman työn aktiivinen kehittäminen sekä tietojen ja taitojen jakaminen muiden osaajien kanssa. Pelkkä oman työn sä hyvin hoitaminen ei riitä, on osattava toimia oman työyhteisön jäsenenä, sekä ymmärrettävä oma roolinsa osana koko työyhteisöä ja yhteistä työtä. Työyhteisötaitoihin liittyy kyky ymmärtää työyhteisön jäsenyyttä ja yhteiset prosessit sekä suostumus olla johdettavana. Työtä pitää osata tehdä yhdessä muiden kanssa. Työntekijän on myös tuotava esille omia näkemyksiään ja ottaa omalta osaltaan vastuuta hyvien suhteiden luomisessa. (Mönkönen & Roos 2010, 145–147.)

Työyhteisön kokouskäytännöt ovat tärkeässä roolissa yhteisön työkuiltuurin ja työilmapiirin rakentamisessa. Työkulttuuri ja työilmapiiri kertovat, miten työpaikalla on tapana toimia, millainen on työpaikan työmoraa-

li, mitkä ehdot ja säännöt säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan työyhteisön asiakkaita ja sidosryhmiä. Työilmapiiri rakennetaan yhteisöllisesti ja sitä tulisi kehittää osana työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Työilmapiirin kehittäminen edellyttää esimiesten sitoutumista ja ohjausta. Hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi tarvitaan myös henkilöstön sitoutumista; jokainen työntekijä vaikuttaa ilmapiiriin omalta osaltaan. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Työyhteisötaitoihin kuuluu se, että yksilö tunnistaa omat tapansa reagoida ja käsitellä tunteitaan ja osaa hallita niitä riittävästi toimiessaan muiden kanssa. Työyhteisötaitoihin liittyvät myös erilaisuuden hyväksyminen ja erilaisuuden hyödyntämisen taidot. Erilaisuus voi liittyä siihen, kuinka persoonallisuus vaikuttaa työssä toimimiseen ja työkäyttäytymiseen. Erot persoonallisuudessa näkyvät monissa asioissa kuten yhteistyössä, vuorovaikutuksessa, tiedonkäsittelyssä ja tavassa suhtautua eteen tuleviin asioihin. Työyhteisötaidot luovat perustan yhteiselle työskentelylle. Työyhteisötaitoihin kuuluu vuorovaikutustapoja, kehittämisosaamista ja ongelmaratkaisutaitoja, joita voi soveltaa ja käyttää uusissa tilanteissa. (Mönkkönen & Roos 2010, 14, 260–269.)

Työyhteisön dialogisen toimintakulttuurin kehittämisen kannalta on tärkeää ottaa huomioon, että jokapäiväiset vuorovaikutustilanteet ja yhteisölliset rakenteet luovat yhteisön ja organisaation toimintakulttuuria. Organisaatiossa toteutettava johtajuus vaikuttaa toimintakulttuurin muotoutumiseen, mutta samalla myös työntekijöiden alustaitojen merkitys kasvaa. On tärkeää pohtia, miten johtamisnäkökulmat vaikuttavat tai tarkoittavat alaisen toiminnassa. (Mönkkönen & Roos 2010, 116.)

Organisaation johtamistavan merkitys korostuu toimintatapojen muutoksessa. Erityisesti muutostilanteissa johtajuudelta odotetaan päätöksenteon ohella inhimillistä ymmärrystä (Mönkkönen & Roos 2010, 111–115.) Johtaminen on esimiehen ja alaisen välinen suhde, jossa edellytetään molemminpuolista vuorovaikutusta ja jossa kummankin toiminta vaikuttaa suhteen kehittymiseen. Esimies- ja alustaidot ovat siis työyhteisötaitoja, jotka rakentuvat suhteessa toisiinsa. Esimies-alaisuudesta arvioitaessa ei voida keskittyä vain joko johtajan tai alaisen ominaisuuksiin, vaan niitä tulee tarkastella samanaikaisesti ja tasavertaisesti. Esimiehen ja työntekijän suhteeseen vaikuttavat aina henkilökohtaiset ominaisuudet, suhteen ikä, amma-

tillinen identiteetti sekä rooli työyhteisössä. Esimiehellä on aina myös kahdenkeskinen rooli alaisensa kanssa. (Mönkkönen & Roos 2010, 133–147.)

Esimiehen velvollisuus on tuoda alaisten kanssa käymistään keskusteluis- ta esille tulleita asioita myös työyhteisön yhteiselle alueelle yleisellä tasolla ja kehittää näin työyhteisöä eteenpäin. Onkin olennaista kysyä, mikä johtamis- suhteessa on kahdenvälistä ja mikä työyhteisön yhteistä. Yksilöllisen ja yh- teisen rajan määrittäminen on tärkeää avoimuuden ja keskustelujen kan- nalta. Työasiat ovat kaikkien yhteisiä silloin, kun ne liittyvät yhteisten teh- tävien hoitamiseen ja työyhteisön kannalta tärkeisiin seikkoihin. Esimiehen rooli on yhä enemmän kantaa ottava, ohjaava ja suuntaa antava kuin mää- räävä ja kädestä pitävä. (Mönkkönen & Roos, 2010, 133–147.)

Haasteita esimiestyölle asettavat työyhteisön uudistamispaaineet sekä muu- toksessa johtaminen. Mikään työyhteisö ei voi jäädä kehityksessä paikoil- leen. Johdon tulisi pyrkiä luomaan sellainen työkuulttuuri, jossa keskeisenä ovat jatkuva oppiminen ja toimintatapojen kyseenalaistaminen. Työn tar- kastelu ei enää ole jokaisen oikeus vaan pikemminkin jokaisen velvollisuus, ja esimies omalla asenteellaan ja esimerkillään rohkaisee ja kannustaa muita työyhteisön jäseniä vastaavaan toimintaan. (Järvinen 2000, 68–72.)

Työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus edellyttää toimivaa työyhteisöviest- tintä. Työyhteisöviestinnällä tarkoitetaan kaikkea sitä tiedonkulkua ja vuo- rovaikutusta, jota tapahtuu työyhteisön eri henkilöiden ja henkilöryhmien välillä. Työyhteisöviestinnän tarkoitus on työskentelyedellytysten luominen, työyhteisön ylläpito, vahvistaminen ja kehittäminen. Työyhteisöviestintä mahdollistaa työyhteisön yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen, mikä tapah- tuu dialogisen ja vastuullisen vuorovaikutuksen kautta (Juholin 2008, 62).

Työyhteisövuorovaikutus sisältää sekä virallisen että epävirallisen vuoro- vaikutuksen. Sen syntyminen edellyttää, että työyhteisössä vietetään aikaa yhdessä. Se on työpaikan me-henkeä. Innostusta ei kuitenkaan tulisi hakea ainoastaan yhteishengen avulla vaan myös itse työstä: työtehtävistä ja yh- teistyöstä, haasteista ja aikaan saannoksista. Yhteisöllisyyden kehittämisen- muotoja ovat muun muassa tiimityöskentely, yhdessä kehittäminen, työn- kierto, verkostoituminen sekä mentorointi. (Järvinen 2000, 68–70; Mäki- salo 2003, 90–91.)

Dialogi on työyhteisön vuorovaikutuksen edellytys. Dialogilla tarkoite- taan kokemuksellista vastavuoroisuutta toisten ihmisten kanssa. Yhtä tär- keää kuin puhuminen on toisten kuunteleminen. Dialoginen keskustelu

on avointa oletusten, mielipiteiden, tiedon ja kokemusten esille tuontia, kuuntelemista. Siinä pyritään ymmärtämään muita ja kyseenalaistamaan myös omaa ajattelua ja toimintaa. Dialoginen työote innostaa ihmisiä ajattelemaan yhdessä, pohtimaan asioita eri näkökulmista ja samalla se vaikuttaa siihen, miten ihmiset toimivat yksin ja yhdessä. Dialogin tavoitteena on saavuttaa ymmärrys, joka luo perustan myöhemmälle ajattelulle ja toiminnalle. (Isaacs & Senge 2001, 30–40.)

Keskustelun tarkoituksena on päätöksenteko, pyrkimys päästä johonkin lopputulokseen ja saada käsiteltävä asia valmiiksi. Dialogissa taas pyritään luomaan mahdollisuuksia ja löytämään uusia vaihtoehtoja ja näkökulmia. Dialogissa muiden mielipiteiden huomioiminen on keskeistä. Dialogi sisältää vastuun omasta ajattelusta ja reaktioista. (Isaacs & Senge 2001, 63–65.) Dialoginen johtaja tekee päätökset kuunneltuaan ensin työntekijöiden erilaisia näkemyksiä päätettävästä asiasta. Asiasta käytävä dialogi ja keskustelu rikastuttavat sekä johtajan että työntekijöiden käsitystä yhteisestä asiasta ja mahdollistavat erilaisten näkökulmien ottamisen huomioon päätöksenteossa.

Työntekijöiden kokemuksia kokouskäytännöistä

Vanhan viertotien työntekijät kokivat kokoukset tärkeänä mahdollisuutena olla yhdessä työyhteisönä, eri ammattiryhmien kesken. He pitivät tärkeänä, että kokouksissa on mahdollista käydä läpi ja purkaa hankaliakin asioita. Hyvänä asiana kokouksissa koettiin se, että kaikilla on tasapuolinen mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi ja sanoa oma mielipide. Lisäksi kokousten koettiin luovan ja ylläpitävän yhteishenkeä. Kokousten koettiin olevan tärkeä osa työyhteisöviestintää esimerkiksi työn linjausten ja asukkaidenkin asioiden suhteen. Asumisyksikön aamupalaverit nähtiin tärkeänä koska niissä käydään läpi päivän työt ja työnjako. Vastaajat kokivat, että aamupalaverissa hahmottuu päivän kulku sekä talon ja asukkaiden senhetkinen tilanne.

Kaikki vastanneet pitivät kokousten nykyistä määrää sopivana; kokouksia ei haluta ainakaan enempää. Koska osa työntekijöistä tekee kolmivuorotyötä, kokoukset ja kokousmuistiot koettiin erityisen tärkeiksi tiedonkulun kannalta.

Valtaosa vastaajista toivoi selkeämpiä kokouskäytäntöjä. Kokouksiin toivottiin huolellisempaa valmistautumista etenkin, kun käsitellään asukasasioita. Asukasasioiden esittelijöinä toimivat tiimin paikalla olevat työntekijät.

Heidän tulisi valmistautua tuomaan esille tiimensä asukkaiden keskeisimmät kuulumiset ja tarpeet. Osa työntekijöistä koki, että kokouksissa käytävät keskustelut eivät etene ja niissä käsitellään toistuvasti samoja asioita. Keskustelun koettiin jäävän vellomaan ilman, että käsitellyistä asioista tehtiin selkeitä linjauksia tai päätöksiä. Työntekijät kaipasivat kokouksiin selkeämpää johtamista ja asioihin, erityisesti asukasasioihin, liittyvää selkeämpää päätöksentekoa. Asukasasioissa toivottiin nopeampaa käsittelyä ja asioiden päätökseen viemistä. Lisäksi vastaajia häiritsi kokouksissa esiintyvä kuiskiminen, naureskelu, ilveily sekä työntekijöiden välinpitämätön asenne kokouksissa käsiteltäviä asioita kohtaan.

Työntekijöiden kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuksesta, johtamisesta ja kehittämisestä

Työntekijät kokivat työyhteisön ilmapiirin pääosin hyväksi, vaikkakin vaihtelevaksi. Ilmapiirin koettiin myös kohentuneen verrattuna asumisyksikön perustamisvaiheeseen. Työntekijät kuvasivat ilmapiiriä pääsääntöisesti avoimeksi, rennoksi ja huumoripitoiseksi. Lisäksi koettiin, että työtä saa tehdä omalla tavalla. Vuorovaikutuksen koettiin vaihtelevan päivän ja ihmisen mukaan. Osa henkilökunnasta tulee paremmin keskenään toimeen, ja vuorossa olevien mieliala saattaa myös vaikuttaa vuorovaikutukseen. Tärkeäksi koettiin yhteisten sääntöjen noudattaminen, eikä sooloilua hyväksytty. Raportoinnin toivottiin pohjautuvan ainoastaan tosiasioihin, jolloin oman tulkinta ja mielipide asiakkaasta tai tapahtuneesta jätetään pois. Osa työntekijöistä koki, että raportissa ja muistiinpanoissa esiintyy välillä tapahtumien raportoijan omaa tulkintaa tapahtuneesta, jolloin raportoitava asia saattaa välittyä epäselvästi muille työntekijöille.

Esimiehiltä työntekijät odottivat auktoriteettia ja jämpämyyttä sekä kykyä johtaa työryhmää niin, että johtaminen tukisi työryhmän yhtenäisyyttä. Kokouksissa esimiesten tulisi johtaa puhetta niin, että pysyttäisiin asiassa ja että kokouksissa linjattaisiin selkeämmin yhteisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä. Todettiin myös, että esimiehen ei tarvitse olla alaisille aina mieliksi. Kaikki vastaajat pitivät tärkeänä sitä, että esimies, kuunneltuaan työntekijöitä, vetää linjat toiminnalle, kantaa vastuun ja tekee yhteenvedon tilanteissa sekä sanoo viimeisen sanan päätöksen teossa. Tätä nykyä näin ei aina tapahdu, ja asioita saattaa jäädä leijumaan ilman, kun päätöstä asiasta

ei selkeästi tehdä. Työyhteisössä ei riittävästi päätetä sitä, kuka ja miten käsiteltä asiaa vie eteenpäin. Työntekijät kokivat, että kaikissa asioissa ei tarvita laajaa, koko työyhteisön kesken käytävää keskustelua, vaan esimiehet voivat joissain asioissa päättää asian yhdessä. Kuitenkin kaikkien työyhteisön jäsenien mahdollisuutta vaikuttaa ja osallistua päätöksiin pidettiin tärkeänä, mutta esimiehen toivottiin rajaavan keskustelua ja tekevän yhteenvedoja. Tärkeiksi esimiehen ominaisuuksiksi koettiin joustavuus, tasapuolisuus sekä mielipiteiden kuuleminen ja näiden koettiin nyt myös toimivan. Työntekijät odottivat esimiehiltä tukea, apua ja neuvoja. Haastatteluissa nousi esille myös se, että esimiesten odotettiin edustavan asumisyksikköä talon ulkopuolella verkostoissa.

Haastateltavat kokivat, että asumisyksikön kehityssuunta on hyvä ja kehitystä on tapahtunut. Toisaalta todettiin, että työyhteisössä on aina kehitettävää. Haastateltavat asettaisivat asumisyksikön toimintaan enemmän rajoja ja vaatisivat tiukempaa, jo olemassa olevien yhteisten pelisääntöjen noudattamista sekä rohkeampaa puuttumista asukkaiden toimintaan ja käyttäytymiseen asukkaiden asumissopimuksissa kirjattujen tavoitteiden mukaisesti. Nyt työntekijät saavat toteuttaa työtään omalla tavallaan, ja osa työntekijöistä kokee, että kaikki työntekijät eivät noudata aina yhteisiä sääntöjä. Myös asukkaiden käyttäytymisen rajaaminen tulee tehdä linjassa yhdessä sovittuihin sääntöihin. Työntekijöiden joukossa tuli esille myös ajatus siitä, että työn teossa toivottaisiin rohkeampaa uuden kokeilemistä ja omaan ammattitaitoon sekä erityisosaamiseen luottamista sekä vahvempaa omaaloitteisuutta. Työntekijät toivoivat, että esimiehet ohjaisivat työntekijöiden keskusteluja rakentavampaan suuntaan esimerkiksi erilaisissa ristiriitailanteissa liittyen esimerkiksi vaikeiden asukastilanteita ratkomiseen, päätöksen tekoon jonkun asukkaan asumisen jatkumisesta, työyhteisön yhteisen toimintamallin sopimiseen tai keskusteluun työntekijöiden tekemistä ratkaisuksista asukastilanteissa.

Vastaajat toivoivat, että kaikki työntekijät kannustaisivat enemmän asukkaita osallisuuteen ja aktiivisemmin kartoittaisivat asukkaiden toiveita. Työntekijät toivoivat, että työssä jaksamiseen kiinnitettäisiin huomiota esimerkiksi työnohjauksen ja koulutuksen avulla. Muodollisen jaksotyön mukaisen työajan säilymistä kannatettiin työhyvinvointia tukevana toimena. Kesäkuussa 2015 uudistuneesta jaksotyölaista poistui muodollinen jaksotyö. Neuvottelut kaupungilla ovat kesken, mutta näyttää siltä, että muodollis-

ta jaksotyötä tekevien työaika muuttuu päivätyöksi. Vanhan viertotien asumisyksikössä tämä tarkoittaisi, että sosiaalihoitajat ja toimintaterapeutit sekä mahdollisesti myös sairaanhoitajat olisivat vain arkisin virka-aikaan paikalla. Koko yksikön kanta on ollut, että näiden ammattiryhmien mahdollisuus ilta- ja viikonlopputöihin tukee koko yksikön toimintaa. Työntekijät toivoivat myös, että Pegasos-asiakastietojärjestelmä otettaisiin käyttöön, jotta työ olisi sujuvampaa.

Työntekijät haluaisivat kehittää asunnottomien sijoittamista eri tuetun asumisen palveluihin. Sijoittamisessa tulisi enemmän ottaa huomioon asumisen tuen tarve, jolloin itsenäisesti pärjäävät pääsisivät nopeammin pienasuntoihin sekä enemmän tukea tarvitsevat tuetumpiin yksiköihin. Myös Vanhan viertotien asumisyksikköön sijoittamisessa tarkennettaisiin asiakasprofiilia niin, että hoivaa tarvitsevat ja mielenterveyskuntoutujat saisivat asunon heille paremmin sopivasta yksiköstä. Työntekijät keskustelivat asunto ensin -periaatteesta kriittisesti. Periaatteen mukaisen toiminnan ei nähty tukevan kaikkien asukkaiden kuntoutumista oikealla tavalla. Vastaajat toivoivat lisää kuntoutus- ja hoitomuotoja muun muassa asukkaiden alkoholismiin ja mielenterveysongelmiin.

Alaistaidoista kysyttäessä useassa ryhmässä kysymystä jäätiin miettimään hetkeksi, eikä keskustelua syntynyt niin nopeasti kuin muista aiheista. Tärkeiksi taidoiksi koettiin täsmällisyys, moraali, sovituisissa linjoissa pysyminen sekä palautteen rakentava vastaanotto. Myös itsensä kehittäminen, kyky reflektoida ja motivaatio työhön koettiin tärkeäksi. Työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja yhdessä työskentelyssä arvostettiin kollegan huomioon ottamista, tukemista sekä tasa-arvoista kohtelemista. Toivottiin myös, että työtehtäviä ei turhaan siirretä toiselle työntekijälle, vaan jokainen tekee päivään kuuluvat tehtävät sekä vastaantulevat akuutit asiat. Työntekijän ammatillisuutta pidettiin tärkeänä ja sitä myös työntekijöiltä odotettiin, kuten myös vaitiolovelvollisuuden noudattamista. Yhden ryhmän keskustelussa nousi esiin, että olemme ”maksullisia välittäjiä”, jolla tarkoitettiin sitä, että ammattimme on välittää ja olla läsnä asiakkaiden tukena. Lisäksi hyvänä alaitaitona pidettiin kykyä huolehtia omasta työssä jaksamisesta sekä vapaa-ajan ja työn tasapainosta.

Pohdinta

Keräämämme aineiston mukaan Vanhan viertotien asumisyksikössä on pääasiassa hyvä työskentelyilmapiiri, ja työntekijöillä on riittävästi yhteisiä foorumeita, joissa yhteisiä asioita on mahdollista käsitellä. Työntekijät olivat tyytyväisiä siihen, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa ja että heidän mielipiteitään kuunnellaan. Vahvimmin työntekijät kaipasivat kokouskäytäntöjen ja päätöksenteon prosessien selkiyttämistä ja esimiesten vahvempaa roolia niissä. Se, että asioista ei tehty selkeitä päätöksiä, koettiin huonona. Mielestämme johtajan roolia kokousten johtajana, keskustelujen mahdollistajana ja rajaajana tulisi Vanhan viertotien asumisyksikössä vahvistaa. Työntekijät kaipasivat myös työntekijöiden vastuuta ja parempaa valmistautumista yhteisiin kokouksiin esimerkiksi asiakasasioita käsiteltäessä. Kokouskäytäntöjen merkitys on suuri nimenomaan työyhteisön ilmapiiriin ja työkuultuurin rakentamisessa, ja niiden kehittäminen on tärkeää koko työyhteisön kannalta.

Työntekijöiden kokemusten mukaan asumisyksikön päätöksentekoprosessia tulisi selkiyttää ja esimiesten pitäisi tehdä selkeämpiä päätöksiä. Dialogisen johtajuuden mukaisesti johtajan tehtävänä on kuunnella eri näkökulmia ja tehdä päätös niiden pohjalta. Sujuva ja avoin päätöksentekoprosessi katsotaankin olevan hyvän työyhteisön tunnusmerkki (Työturvallisuuskeskus 2009). Aineistomme mukaan työntekijät kaipasivat johtajalta tiukempaa otetta ja auktoriteettia. Selkeän johtamisen ja päätöksenteon rinnalle haluaisimme kehittää toimintatapaa, jossa esimiehet ja työntekijät ottaisivat enemmän yhteistä vastuuta koko työyhteisöstä ja siinä tehtävästä työstä, erottelematta aina sitä, onko kyseessä esimiehen vai työntekijän velvollisuuksiin kuuluva asia. Johtamisnäkemykset vaikuttavat siihen, millaiseksi toimintakulttuuri muodostuu (Mönkkönen & Roos 2010, 116). Tämän vuoksi Vanhan viertotien asumisyksikössä tulisi tulevaisuudessakin jatkaa pohdintaa siitä, millaista johtajuutta halutaan toteuttaa ja mitä kyseinen johtajuusnäkemys edellyttää alaisilta. Johtajuusnäkemyksistä ja siihen liittyvistä odotuksista on hyvä käydä myös yhteistä keskustelua, esimerkiksi työyhteisön kehittämispäivissä. Yhteisessä keskustelussa on tärkeää muistaa, että esimies- ja alaihaidot ovat työyhteisötaitoja, jotka muovaavat toinen toisiansa (Mönkkönen & Roos 2010, 133–147).

Aineistostamme ilmeni, että työntekijät näkivät vastuun työilmapiirin rakentamisessa olevan sekä esimiehillä että työntekijöillä. Myös Mönkkösen ja

Roosin mukaan jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa työyhteisön vuorovaikutuksesta ja jokaisella on velvollisuus tuoda esille omia näkemyksiään. Avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku ovat keskeistä työyhteisössä, ja tämä vaatii jokaiselta työyhteisön jäseneltä herkkyyttä ja konkreettisia toimia, joilla luodaan ja ylläpidetään toimivia yhteisiä käytäntöjä. (Mönkkönen & Roos 2010, 145–147) Työntekijöiden mukaan Vanhan viertotien asumisyksikön vuorovaikutus on pääasiassa rakentavaa ja avointa. Kehittämishaasteina he näkivät yhteisten toimintakäytäntöjen ja yhdessä sovittujen pelisääntöjen kunnioittamisen ja noudattamisen. Toisaalta he myös kaipasivat työntekijöiltä rohkeampaa ja uudistavampaa työtettä sekä aktiivisempaa asukkaiden huomioimista.

Asumisyksikön työntekijöiden mukaan asukasasioiden käsittelyn tapa yhteisissä tapaamisissa kaipaa kehittämistä. Asukasasioissa koettiin jankutettavan samojen asukkaiden asioista toistuvasti. Tämä tarkoittanee sitä, että asioiden yhteinen käsittely ei johda siihen, että asukkaiden tilanne helpotuisi tai menisi eteenpäin. Vastaisuudessa asukasasioiden käsittelyä tulee kehittää niin, että yhteisen käsittelyn jälkeen työntekijöillä on selkeämpi, yhteinen tapa toimia asukkaan kanssa, jolloin asukas tulee paremmin tuetuksi. Toisaalta samoihin asukasasioihin palaaminen kertoo myös osaltaan siitä, että asumisyksikön asukkaiden elämäntilanteet ovat usein haasteellisia ja vaihtelevia, eikä asukkaiden ole aina yksinkertaista toimia yhdessä sovittujen tavoitteiden ja toimintakäytäntöjen mukaisesti. Tämän vuoksi on luonnollista, että joudumme joskus keskustelemaan useaan otteeseen samojen asukkaiden asioista. Voisiko samaan asiaan kokouksissa palaaminen kertoa myös dialogisuudesta? Dialoginen työote luo perustaa työyhteisön kehittämiseen, ja siinä oleellista on olla vuorovaikutuksessa, jakaa mielipiteitä ja pohtia yhdessä. Se näkyy tavassa viedä muutoksia eteenpäin esimerkiksi kokouksissa ja kehityskeskusteluissa. (Mönkkönen & Roos 2010, 160–168.) Tällöin ei välttämättä rynnätä välittömästi päätöksiin, vaan pohditaan yhdessä ja luodaan yhteisiä käytänteitä. Ehkäpä yhteisistä asioista, varsinkin asukasasioista, puhuminen tarvittaessa useaan otteeseen on osa asumis-sosiaalisen työn luonnetta, eikä siitä tarvitsekaan päästä eroon.

Toivomme, että tulevaisuudessakin Vanhan viertotien asumisyksikön työryhmä säilyy keskustelevana työryhmänä, jossa työelämätaitoja kehitetään yhdessä työntekijöiden ja esimiesten kesken. Uskomme, että yhdessä toimien voimme kehittää työyhteisömme keskustelu- ja toimintakulttuuria

vahvemmin dialogiseen suuntaan ja että dialogin avulla voimme tehdä näkyväksi ja edelleen kehittää toimintatapojamme uudistuvan asukassosiaalisen työn vaatimusten mukaisiksi. Lisäksi toivomme voivamme jatkossakin saada aikaa ja tilaa kehittymiselle, kuten ATLAS-hanke on mahdollistanut.

LÄHTEET

- Holopainen, Johanna; Jalo, Paula; Eloranta, Tuula 2012. Hyvät työyhteisötaidot. Esimerkkejä sosiaali- ja terveysalalta. Työsuojelurahasto. Viitattu 20.9.2015. www.sykettatyohon.fi/fi/teemat/tyoyhteisotaidot
- Isaacs, William & Senge, Peter 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Uraa uurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Jyväskylä: Kauppakaari.
- Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous: Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.
- Järvinen, Pekka 2000. Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen. Helsinki: WSOY.
- Mäkisalo, Merja. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.
- Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu. 2010. Työyhteisötaidot. Painettu EU:ssa: UNIpress. Työturvallisuuskeskus, työyhteisöviestinnällä hyvinvointia 2009. Viitattu 19.9.2015. http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf

IV

ASUKKAAT JA TYÖNTEKIJÄT KEHITTÄJINÄ

Ilse Vogt & Arja Koski

ASUKKAAT JA TYÖNTEKIJÄT KEHITTÄJINÄ - HANKKEESSA KEHITETYT TOIMINTAKÄYTÄNNÖT

Artikkelissa kuvataan Vanhan viertotien asukkaiden ja työntekijöiden yhdessä kehittämät asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevat toimintakäytännöt. Lisäksi artikkelissa kerrotaan asukkaiden ja työntekijöiden kokemuksia kehittämistyöstä.

Toimintakäytäntöjen kehittämisen lähtökohdat

ATLAS-hankkeen lähtökohtana oli tukea asukkaita ja työntekijöitä asumisyksikössä asumisen ja siellä tehtävän työn osallistavaan kehittämiseen. Hanke perustui ajatukseen, jonka mukaan asukkaiden osallisuus vahvistuu, kun heidät otetaan mukaan kehittämistoimintaan aktiivisina toimijoina, joiden ajatukset ja toiveet ovat merkityksellisiä. Laitila (2010) korostaa palveluiden käyttäjien/asiakkaiden osallisuuden merkitystä hoito-, ohjaus- tai palvelutilanteissa. Ammatillaiset haluavat tuottaa laadukkaita sekä asiakkaiden tarpeita ja toiveita vastaavia palveluita. Palveluiden käyttäjillä on oikeus olla mukana heitä koskevassa päätöksenteossa. Osallisuuden kokemuksella on terapeuttinen ja voimaannuttava merkitys ihmiselle. On myös todettu (Ehrling 2009, 145–170), että kun asiakas kokee kohtaamisessa työntekijän kanssa tullessa kuulluksi, on sillä todettu olevan merkitystä hoitoon sitoutumiselle ja tuloksellisuudelle. (Laitila 2010, 3–4)

Hankkeen kehittämistoiminta konkretisoitui kun Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaat ja työntekijät kehittivät uusia, asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä tukevia toimintakäytäntöjä, joita kehittäessään he toimivat tiiminä. Asukkaat ja työntekijät määrittelivät tiimikohtaiset kehitettävät

vät toimintakäytännöt ohjatusti työpajoissa. Työpajoissa tiimit myös suunnittelivat kehittämistyön etenemisen asumisyksikön arjessa. Kun tiimit olivat nimenneet kehittämiskohteenaan olleen toimintakäytännön ja suunnitelleet sen etenemisen käytännössä, ne ryhtyivät konkreettiseen kehittämistyöhön. Tiimien kehittämistyön etenemistä tuettiin työpajoissa, joissa tiimit saivat palautetta muilta tiimeiltä ja meiltä työpajojen ohjaajilta. Palautteella oli tärkeä merkitys kehittämisprosessissa. Erityisesti toisten tiimien antama palaute koettiin merkityksellisenä tiimin työskentelyssä. Palaute on tärkeä olla fokusoitua ja täsmällistä sekä oikeudenmukaista. Sen tulee kohdistua toimintaan. (Kupias, Peltola & Saloranta 2011, 164.) Työskentelyn motivaation säilymisen kannalta palautteen ilmaiseminen arvostavasti ja kunnioittavasti huomioiden palautteen rakentava elementti on tärkeää. (Surakka & Laine 2001, 14.)

Tiimien kehittämistyötä tuki laatimamme lomake, jonka avulla tiimit jäsensivät ja reflektoivat toimintaansa. Kehittämislomake oli myös kehittämistoiminnan dokumentoinnin väline. Lomakkeeseen tiimit kirjasivat vastauksia kysymyksiin: Mitä kehitetään? Miten kehittäminen tukee asukkaan osallisuutta ja yhteisöllistä toimintaa? Kuka tekee ja mitä? Kun kehittäminen eteni, tiimit kirjasivat lomakkeeseen: Mitä on tapahtunut? Mitä on tehty? Mitä asukkaat ja työntekijät ovat tehneet? Mitä on saatu aikaan? Millaisia kokemuksia asukkailla/työntekijöillä on kehittämisestä? Mikä on mahdollistanut/vaikeuttanut kehittämistä? Mitä tiimi tekee seuraavaksi?

Hankkeen aikana asukkaat ja työntekijät kehittivät toimintakäytäntöjä kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa tiimit ja tiimikohtaiset kehitettävät toimintakäytännöt määriteltiin työpajoissa edellä kuvatulla tavalla. Toisessa vaiheessa, joka sijoittui viimeiseen hankevuoteen, keräsimme teemoiksi hankkeen aikana näkyviksi tulleita kehittämiskohteita ja tiimit muodostettiin näiden teemojen ympärille. Asukkaat ja työntekijät saivat itse valita sen teeman, jonka kehittämiseen he halusivat osallistua.

Tiimit kehittivät toimintakäytäntöjä asukkaiden kanssa tehtävään yksilötyöhön ja yhteisölliseen toimintaan. Kehitetyt toimintakäytännöt sijoittuvat asumisprosessin alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Tässä artikkelissa luku *Asukkaaksi asettumisen vaihe* kuvaa asumisen alkuvaiheeseen kehitettyjä uusia toimintakäytäntöjä. Asumispolun keskivaiheeseen liittyvät uudet toimintatavat on kuvattu luvussa *Yksilöllistä ja yhteisöllistä toimintaa*. Asumisen loppuvaiheeseen liittyvistä uusista toimintakäytännöistä olemme kir-

joittaneet luvussa *Elinpiirin laajentaminen asumisyksikön ulkopuolelle - koh-
ti itsenäisempää asumista*.

Kuvaamme seuraavassa kehitettyjä toimintakäytäntöjä ja asukkaiden ko-
kemuksia niistä tiimien kehittämislomakkeisiin tekemien kirjausten poh-
jalta. Lopuksi refleктоimme kehittämistoimintaa.

Asukkaaksi asettuminen

ATLAS-hankkeen aikana on tullut näkyväksi asumisen alkuvaiheen erityinen merkitys. Tuettaessa asukkaaksi asettumista luodaan perusta hyvälle asumi-
selle. Mielikuvat asumisyksiköstä ja sen työntekijöistä syntyvät ensimmäi-
sissä kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteissa. Nämä ovat merkityksellisiä ti-
lanteita, joissa työntekijöiden ja asukkaiden välistä suhdetta ja luottamusta
rakennetaan. Se, miten asukas kohdataan, otetaan vastaan ja miten hänen
kanssaan keskustellaan, vaikuttaa siihen, miten asukas mieltää oman mer-
kityksensä ja liittymisensä osaksi asumisyksikköä ja sen yhteisöä. Työnteki-
jöiden merkitys asukkaaksi asettumisen vaiheessa on suuri.

Asukaslähtöisen arvostavan vuorovaikutussuhteen luominen edellyttää
työntekijöiltä tietoista toimintaa, yhdessä kehitettyjä pelisääntöjä ja toimin-
tatapoja. Samoin asumisyksikössä jo asuvien ja uusien asukkaiden välisten
suhteiden, vertaistuen ja yhteisöllisyyden perusta rakennetaan siinä vaihees-
sa, kun asukas asettuu asukkaaksi. Työntekijät voivat omalla toiminnallaan
tukea ja kannustaa asukkaita keskinäiseen vertaistukeen. Vuorovaikutussuh-
teen rakentumisen edellytyksenä on aito kiinnostus asukkaasta ja elämänti-
lanteestaan, halu kuunnella ja käydä vuoropuhelua. On todettu että työn-
tekijöiden avoin ja selkeä kommunikointi edesauttaa asiakkaiden osallisuut-
ta. (Goodwin & Happell 2007, 276–284).

Yksi kehittämistiimi halusi ulottaa asukkaan aloitusvaiheen tukemisen
vaiheeseen, jossa asukas on vasta muuttamassa asumisyksikköön. Tämä tii-
mi kehitti toimintakäytännön, jossa asumisyksikön työntekijät tapaavat tu-
levaa asukasta *muuttokeskustelussa*. Muuttokeskustelu toteutetaan asukkaan
edellisessä asumispaikassa sen jälkeen kun muuttopäätös Vanhalle viertotie-
lle on tehty. Muuttokeskustelussa on tarkoituksena luoda perusta asukkaan
ja työntekijöiden väliselle vuorovaikutukselle, kuulla asukasta sekä rakentaa
realistista mielikuvaa asumisyksiköstä. Muuttokeskustelussa on tärkeää, et-
tä asukas voi kertoa omasta elämäntilanteestaan, asumiseen liittyvistä toiveis-

taan ja tuen tarpeistaan. Muuttokeskusteluun osallistuvat työntekijät voivat kertoa asumisyksiköstä, siellä asumisen periaatteista ja omasta työstään. Toimintakäytäntö luo pohjaa asukasosallisuuden rakentamiselle ja mahdollistaa työntekijöiden valmistautumisen asukaslähtöisen työskentelyn ja asukkaan tarvitseman tuen ja tukitoimien järjestämiseen.

Vanhan viertotien asumisyksikön sairaanhoitajat ja toimintaterapeutti halusivat kehittää asumisen alkuun sijoittuvaa, asukkaan terveydentilaan liittyvää tiedonkeruuta asukaslähtöisemmäksi ja keskusteleväksi työkäytännöksi, jonka he nimesivät *alkuhaastatteluksi*. Sairaanhoitajat ja toimintaterapeutti keskustelevat asukkaan kanssa hänen terveyden- ja elämäntilanteestaan asumisyksikköön muuton yhteydessä tai pian sen jälkeen. Alkuhaastattelussa teemoina ovat asukkaan arki, fyysinen ja psyykinen terveys, päihteiden käyttö sekä asukkaan kokemus tuen tarve ja lääkitys. Keskustelun pohjalta voidaan yhdessä asukkaan kanssa suunnitella yhteistä toimintaa ja asukkaan tarvitsemia tukitoimia ja hoitoa.

Työntekijöiden kokemusten mukaan asukas saattaa jossain tapauksissa vähätellä omia ongelmiaan ja tuen tarpeitaan. Kehitetyssä alkuhaastattelussa keskustelun ilmapiiristä luodaan sellainen, että asukas tuntee voivansa kertoa myös elämänsä ongelmakohdista avoimesti ja luottavaisesti. Tämän vuoksi alkuhaastattelussa olennaista on asukkaan ajatuksia, toiveita ja erityistarpeita kuunteleva ja arvostava työtapa. Osa asukkaista kokee alkuhaastattelun tarpeelliseksi ja hyväksi tavaksi sopia siitä, millaista tukea työntekijöiltä on mahdollista saada erityisesti terveyteen liittyvissä asioissa. Osa alkuhaastatteluun osallistuneista asukkaista koki haastattelun miellyttävänä, osa ei kokenut sitä tarpeellisenä omassa elämäntilanteessaan.

Yksi kehittämistiimi kehitti kaikille asukkailla tehtävää *asumissuunnitelmaa* asukkaan osallisuutta tukeväksi, asukkaan ja työntekijän yhteiseksi työvälineeksi. Tiimin kehittämä asumissuunnitelma on asukkaan ja työntekijöiden yhdessä tekemä, yhteinen sopimus ja toimintasuunnitelma siitä, miten asukas voi itse vaikuttaa oman elämänsä rakentamiseen ja miten työntekijä voi olla tukemassa asukasta. Kun asukas ja työntekijä tekevät asumissuunnitelmaa yhdessä, he konkretisoivat asukkaan elämäntilannetta ja visioivat tulevaisuutta. Asukkaan elämäntilanteeseen liittyvien haasteista keskustelun rinnalla etsitään ja nimetään asukkaan voimavaroja. Suunnitelmaan kiteytetään asukkaan ja työntekijän yhdessä ymmärtämät tavoitteet, niiden saavuttamiseen tähtäävät toimintatavat sekä toiminnan arvioinnin ja seurannan

nan tavat. Olennaista on se, miten asumissuunnitelma tehdään. Työntekijän asennoitumisella on suuri merkitys. Työntekijän tulisi pyrkiä dialogiseen vuorovaikutukseen asukkaan kanssa ja suunnitelma tulisi tehdä asukasta arvostavassa ilmapiirissä. Asumissuunnitelman teko aloitetaan keskustelemalla asukkaan kanssa muutamaa päivää ennen suunnitelman tekoa. Keskustelussa työntekijä kertoo asumissuunnitelmasta ja motivoi asukasta miettimään ennakkoon omia toiveitaan. Keskustelun yhteydessä työntekijä antaa asukkaalle asumissuunnitelmalomakkeen, jonka avulla asukas voi orientoitua asumissuunnitelmatapaamiseen. Tiimin kehittämässä asumissuunnitelmalomakkeessa on avoimia kysymyksiä ja toiminnallisia tehtäviä. Asumissuunnitelmatapaamisessa asukas ja työntekijä täyttävät lomaketta yhdessä ja päivittävät suunnitelmaa yhteisissä tapaamisissaan.

Yhteinen keskustelu asumissuunnitelman äärellä rakentaa yhteistyösuhdetta, jota voidaan tarkastella myös eräänlaisena asiakaslähtöisenä valmentajasuhteena. Työntekijä on näin ollen asukkaan yhteistyökumppani tai valmentaja. Yhteistyösuhde perustuu tasa-arvoiseen ja dialogiseen vuorovaikutussuhteeseen ja asukkaan elämäntilanteen ehdoilla asetettuihin tavoitteisiin. (Laitila 2010, 30.)

Asukkaiden kokemukset uudesta asumissuunnitelman tekotavasta ovat olleet positiivisia. Asukkaista tuntui hyvältä, että työntekijät olivat kiinnostuneita heidän elämästään, ja keskustelu työntekijän kanssa auttoi ajattelemaan asioita. Jotkut asiakkaat pitivät suunnitelman teemoja vaikeina, ja niiden pohtimisessa työntekijän tuki oli tarpeen. Osa asukkaista kertoi ymmärtäneensä, että yhdessä tehdyllä asumissuunnitelmalla on merkitystä ja että sen avulla voi vaikuttaa omaan asumiseensa. Asukkaat kokivat asumissuunnitelman olevan aidosti tärkeä paperi.

Asumisyksikössä asumiseen ja asumisyksikön yhteisön rakentumiseen vaikuttavat asukkaiden väliset suhteet. Parhaimmillaan kyseiset suhteet mahdollistavat asukasta ja asumista tukevan vertaistuen rakentumisen. Hankkeen aikana erityisesti asukkaat korostivat useissa yhteyksissä muiden asukkaiden merkitystä asumisen alkuvaiheesta lähtien. Vertaisuuden kokemus vahvistaa osallisuuden kokemusta, se on tärkeä osa osallisuutta. Asukkaat pitivät tärkeänä sitä, että uusi asukas voi keskustella toisen asukkaan kanssa asumiseen ja asumisyksikköön liittyvistä asioista aidosti asukasnäkökulmasta, jota ei pysty tavoittamaan työntekijän kanssa keskusteltaessa.

Asukkaiden toiveiden pohjalta yksi kehittämistiimi ryhtyi kehittämään *asukasmentorointia*. Sen kehittäminen aloitettiin kutsumalla kokoon asukkaita, jotka olivat kiinnostuneita mentoroinnin kehittamisestä tai mentori-ryhtymisestä. Koolle kutsuttu mentorointiryhmä pohti tapaamisissaan mentoroinnin tavoitteita ja mentoroinnin edellyttämiä konkreettisia toimia. Tavoitteena oli, että Vanhan viertotien asumisyksikössä on muutaman hengen asukasmentoriryhmä, joka valmistautuu uuden asukkaan vastaanottamiseen ja nimeää uudelle asukkaalle asukasmentorin, joka on uuden asukkaan käytettävissä heti muuttopäivänä. Asukasmentoroinnin koordinoinnista vastaavat asukkaat. Asukasmentoroinnista kertyvien kokemusten myötä mentoriryhmä kehittää mentorointia edelleen asukaslähtöisemmäksi. Asukasmentorointi toteutetaan asukkaan toivomalla tavalla ja uuden asukkaan niin toivoessa hänet jätetään myös rauhaan. Asukkaan niin halutessa mentori tutustuttaa hänet taloon, muihin asukkaisiin ja kertoo asumisyksikön periaatteista asukkaan näkökulmasta. Tavoitteena on, että asukasmentoriryhmä mentoroi tarvittaessa myös kauemmin yksikössä asuneita asukkaita ja järjestää esimerkiksi retkiä ja yhteisiä tilaisuuksia. Nyt hankkeen loppuvaiheessa asukasmentoroinnin kehittäminen on meneillään ja toiminnan kehittämisestä vastaa asukastiimi.

Yksilöllistä ja yhteisöllistä toimintaa

Asukkaaksi asettumisen jälkeen seuraa asumisen arki, joka toteutuu jokaisella asukkaalla omalla, ainutlaatuisella tavalla. Hankkeen aikana asukkaat korostivat sitä, että jos asukas kokee tulevansa arvostavasti kohdatuksi ja kuuluksi, on todennäköistä, että hän kiinnostuu myös asumisyksiköstä ja haluaa jollain tavoin osallistua myös yksikössä järjestettävään yhteiseen toimintaan. Tiimit kehittivät asumisen keskivaiheeseen toimintakäytäntöjä, jotka perustuvat sekä asukkaan kanssa tehtävään yksilötyöhön että yhteisölliseen toimintaan.

Hankkeessa yksilötyöllä tarkoitettiin kaikkia niitä toimintatapoja, jotka perustuvat yksittäisen asukkaan ja työntekijän tapaamisiin. Kehittämistiimeissä ryhdyttiin tarkastelemaan sitä, miten yksittäisten asukkaiden ja työntekijöiden välisiä tapaamisia ja yksilötyötä voitaisiin kehittää ja lisätä.

Yksi kehittämistiimi päätti kyselyjen ja haastattelujen avulla kartoittaa sitä, millaisia työtapoja ja työvälineitä työntekijät käyttävät asukkaiden yksi-

lötapaamisissa ja millaisia kokemuksia asukkailla oli niistä. Kartoituksesta ilmeni, että osa työntekijöistä ei kokenut käyttävänsä tapaamisissa mitään erityistä toimintatapaa tai työmenetelmää. Heille tärkeintä oli edetä asukkaan toiveiden mukaisesti, jolloin asukasta autetaan erilaisissa päivittäisissä toimissa, autetaan asioimisessa eri virastojen kanssa ja keskustellaan vapaa-muotoisesti asukkaita kuunnellen. Osa työntekijöistä nimesi erilaisia työtapoja ja menetelmiä kuten motivoiva haastattelu, ratkaisukeskeinen keskustelu, taidelähtöiset menetelmät, akupunktio, työtoiminta, sairauksien hoito ja ennaltaehkäisy yhteistyössä terveystiimin kanssa.

Hankkeen aikana asumisyksikössä kehitettiin *vastuutyöntekijämalli*, joka jäseni ja tiivisti asukkaiden ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Jokaiselle asukkaalle nimettiin vastuutyöntekijä, jonka tehtävänä tutustua asukkaaseen ja luoda hänen kanssaan hyvä, asukasta arvostava vuorovaikutussuhde. Vastuutyöntekijä ja asukas tapaavat vähintään kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa. Tapaamiset sovitaan asukkaan kanssa etukäteen, ja ne voivat toteutua keskusteluina tai yhdessä toimimisina, esimerkiksi biljardia pelaten tai ulkoillen. Tapaamisten yhteydessä päivitetään asumissuunnitelmaa, ja asukkaalla on mahdollisuus keskustella elämästään, tehdä suunnitelmia ja pohtia työntekijän kanssa mahdollisia tuentarpeita. Esimerkiksi päihteettömyyteen tukemisessa yksilötapaamiset voivat olla merkittäviä. Tapaamisista pyritään tekemään asukasta voimavaraistavia, ja niissä tehdään näkyväksi asukkaan vahvuuksia ja erityisesti niitä asioita, jotka toimivat asukkaan elämässä.

Asukkaat ovat kokeneet, että vastuutyöntekijämalli on lisännyt asukkaan ja työntekijöiden tapaamisia ja että tapaamiset ovat olleet hyödyllisiä ja miellyttäviä. Asukkaat arvostavat sitä, että työntekijät ottavat heihin henkilökohtaisesti yhteyttä ja sopivat tapaamisista. Aiemmin asukkaat saattoivat hakea työntekijöiden tukea yksittäisten pulmatilanteiden selvittämiseen, mutta vastuutyöntekijöiden kanssa asukkailla on ollut mahdollista luoda suhde, jossa yhteistyö perustuu ymmärrykseen asukkaan kokonaistilanteesta, jonka muutosta voidaan toistuvissa tapaamisissa tarkastella.

Työntekijät ovat kokeneet, että vastuutyöntekijämalli on selkeyttänyt työnjakoa ja tiivistänyt vuorovaikutusta asukkaiden kanssa. Työntekijät ovat tyytyväisiä siihen, että asukkaan kokonaistilanne on vastuutyöntekijän hallussa ja koko tiimin ymmärrys asukkaiden tilanteista on vahvistunut. Malli on myös selkeyttänyt ja vahvistanut yhteistyötä yksikön sairaanhoitajien ja toi-

mintaterapeutin kanssa. Mallin myötä on tullut selkeästi esille se, että osa asumisyksikön asukkaista ei koe tarvitsevansa tiivistä vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa. Osa asukkaista kokee sitä vastoin hyötyvänsä kiinteästä suhteesta työntekijöiden kanssa ja tuntee tarvitsevansa tukea monissa tilanteissa

Yhteisöllisen toiminnan kehittäminen sai alkunsa kun kehittämiseen osallistuneet asukkaat kertoivat, että monet asumisyksikön asukkaista osallistuisivat yhteiseen toimintaan, jos heitä aktiivisemmin pyydetäisiin mukaan ja kerrottaisiin yhteisestä toiminnasta. Tämän seurauksena yksi tiimi ryhtyi kehittämään *toimintatapoja asukkaiden motivoimiseksi* mukaan toimintaan. Kehittämistiimin asukkaat ryhtyivät aktiivisemmin kertomaan muille asukkaille erilaisista osallistumismahdollisuuksista ja houkuttelivat heitä mukaan toimintaan sekä tarjoutuivat olemaan muille vertaistukena osallistumisessa. Myös työntekijät alkoivat entistä enemmän motivoida asukkaita yhteiseen toimintaan ja kehittämiseen tavatessaan asukkaita yksilötapaamisissa ja epävirallisemmissä tapaamisissa asumisyksikön arjessa. Asukkaiden ja työntekijöiden lisääntynyt aktiivisuus tuotti tulosta, ja monet aiemmin osallistumattomat asukkaat lähtivät mukaan yhteiseen toimintaan.

Asumisyksikön perustamisvaiheessa työntekijät olivat suunnitelleet asukkaille erilaisia ryhmiä, mutta pian huomattiin, että asukkaat eivät juuriakaan osallistuneet heille valmiiksi suunniteltuihin ryhmiin. Sen sijaan sellaiset ryhmät, joihin idea tuli asukkailta ja joiden totuttamisessa asukkaat olivat aktiivisia, osoittautuivat suosituiksi. Tämä havainto konkretisoi sen, että osallisuutta vahvistavassa yhteisen toiminnan järjestämisessä tulee pyrkiä pois työntekijälähtöisyydestä, ja toiminnan suunnittelu tulee tehdä yhdessä asukkaiden kanssa.

Kehittämistiimeissä ryhdyttiin tarkastelemaan asumisyksikössä jo olemassa olevien asukkaiden ja työntekijöiden yhteisiä toimintakäytäntöjä ja sitä, miten ne tukevat asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Yksikössä järjestettyjä, kaikille asukkaille tarkoitettuja *asukaskokouksia* ryhdyttiin kehittämään yhdessä asukkaiden kanssa. Asukkaat tekivät aktiivista motivointityötä kutsumalla asukaskokouksiin mukaan aiemmin osallistumattomia asukkaita. Kokousten asialistoja ryhdyttiin tekemään yhdessä asukkaiden kanssa ja kokousten toteutuksesta annettiin enemmän vastuuta asukkaille.

Heidän kokemustensa mukaan asukaskokoukset muuttuivat mielenkiintoisemmiksi tehtyjen uudistusten myötä, ja asukkaalle tuli kokemus siitä, että heidän ideoitaan kuunneltiin. Asukkaat kokivat myös, että asukaskokouksissa käydyt keskustelut esimerkiksi päihteiden käytöstä ja päihhteettömyyteen tukemisesta olivat hyödyllisiä.

Yksi kehittämistiimi kehitti uuden asukkaiden ja työntekijöiden yhteisen tapaamismuodon, *kerroskokoukset eli Tärskyt*. Tärskyissä tapaavat saman kerroksen asukkaat ja heidän työntekijätiiminsä noin kerran kuukaudessa. Tärskyissä keskustellaan vapaasti mieleen nousevista asioista, kerroksen tapahtumista ja talon yhteisistä asioista sekä kerätään ideoita yhteisistä tapahtumista, tekemisestä tai ryhmistä. Kahvin keittäminen ja juominen yhdessä on Tärskyissä tärkeää. Tärskyissä on ollut mahdollista myös kertoa hankkeesta ja motivoida uusia asukkaita mukaan hankkeeseen. Monia Tärskyissä saatuja ideoita on myös toteutettu. Asukkaat ovat järjestäneet tietovisoja, lähteneet yhdessä pelaamaan minigolfia ja käyneet keilaamassa.

Asukkailta kerätyn palautteen mukaan asukkaat ovat kokeneet Tärskyt hyvinä tapaamismuotoina, koska niissä tutustuu kerroksen asukkaisiin, asukkaiden välinen naapurirapu vahvistuu ja yhteishenki vahvistuu. Kerroskokouksissa asukkaat voivat ottaa esille mielessä olevia asioita ja ideoita yhteistä toimintaa. Asukkaat kokivat, että työntekijät oikeasti kuuntelevat asukkaita.

Vanhan viertotien asumisyksikössä on ollut *taidelähtöistä toimintaa* asumisyksikön toiminnan käynnistymisestä lähtien. Tämän on mahdollistanut menetelmiin perehtyneet työntekijät ja toiminnasta innostuneet asukkaat. Hankkeessa yksi kehittämistiimi halusi kehittää taidelähtöistä toimintaa edelleen vahvemmin asukaslähtöiseksi. Hankkeen aikana taidelähtöiseksi toiminnaksi vakiintui taide- ja kulttuuriryhmä, jossa tehdään yhdessä monenlaisia asioita; maalataan, piirretään, valokuvataan, katsotaan elokuvia, kuunnellaan musiikkia ja käydään näyttelyissä. Taideryhmien teemat ja toiminta suunnitellaan yhdessä asukkaiden kanssa ja työntekijät pyrkivät jättämään enemmän taka-alalle tukeakseen asukkaiden aktiivista roolia. Hankkeen aikana paikkansa vakiinnutti myös taideterapiaryhmä, josta kerrotaan tämän raportin artikkelissa: Ekspressiivinen taideterapia ja eläinavusteinen toiminta asukkaiden osallisuuden ja toivon vahvistajana.

Asukkaat ovat kokeneet osallistumisen taidelähtöiseen toimintaan lähentäneen heitä toisiinsa ja he ovat tutustuneet muihin asukkaisiin. Työntekijät

ovat pitäneet hyvänä sitä, että taidelähtöisten menetelmien myötä he ovat tutustuneet asukkaisiin syvällisemmin.

Hankkeen aikana asukkaat ja työntekijät pohtivat asumisympäristön merkitystä ihmiselle. Keskustelun pohjalta yksi kehittämistiimi otti tavoitteekseen yhden asumisyksikön yhteisen tilan, josta haluttiin kehittää asukkaiden *viihtyisä kohtaamispaikka*. Tiimi kartoitti asukkaiden toiveita tilan suhteen. Tilasta haluttiin rento ja oleilemaan kutsuva. Tila kalustettiin uudelleen ja sinne vietiin kasveja ja seinille kehystettiin asukkaiden ottamia valokuvia. Yhteisen tilan käyttö on lisääntynyt, asukkaat ovat järjestäneet siellä yhteisiä ruokailtavia, askartelu- ja leipomisiltoja, katsovat televisiota ja keskustelevat keskenään. Osa asukkaista koki, että tila antaa mahdollisuuden myös asukkaiden välisiin ”tsemppikeskusteluihin” ja vertaistukeen esimerkiksi päihitteettömyyden tukemisessa.

Asukkaan elinpiirin laajentaminen asumisyksikön ulkopuolelle – kohti itsenäisempää asumista

Hankkeessa erityisesti työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että yhteisöllisen toiminnan rinnalla tuetaan asukkaiden yhteyksiä asumisyksikön ulkopuolelle, mikä tukee asukkaiden mahdollisuuksia siirtyä asumisyksiköstä itsenäisempään asumismuotoon. Hankkeen yksi kehittämistiimeistä otti tavoitteekseen *asukkaiden elinpiirin laajentamisen ja asukkaiden valmistautumisen itsenäiseen asumiseen*. Asukkaiden motivointi asumisyksikön ulkopuolisten yhteyksien vahvistamiseen aloitettiin kerroskokouksissa ja sitä jatkettiin yksilötapaamisissa. Tapaamisissa asukkaita motivoitiin miettimään, mihin toimintoihin tai palveluihin he haluaisivat tutustua ja mitä hyötyä siitä olisi heille. Tiimi kartoitti asukkaiden käyttämiä palveluita ja työntekijät tukivat asukkaita ottamaan selvää kunkin palvelun merkityksestä asukkaan elämässä. Asukkailta kerättiin toiveita tutustumiskäyntikohteista ja niiden pohjalta kehittämistiimi järjesti tutustumiskäyntejä päivätoimintapaikkoihin ja virastoihin. Ne asukkaat, joilla itsenäisempään asumiseen muuttaminen oli ajankohtaista tai lähiaikojen toiveissa, olivat elinpiirin laajentamiseen liittyvässä kehittämistoiminnassa aktiivisia ja kokivat sen hyödylliseksi.

Yksi hankkeen kehittämistiimi otti kehittämiskohteekseen asukkaiden sosiaalisten verkostojen kartoittamisen ja vahvistamisen. *Sosiaalisten verkostojen vahvistaminen* on yksi keino tukea asukkaiden elämänpiirin laajentamis-

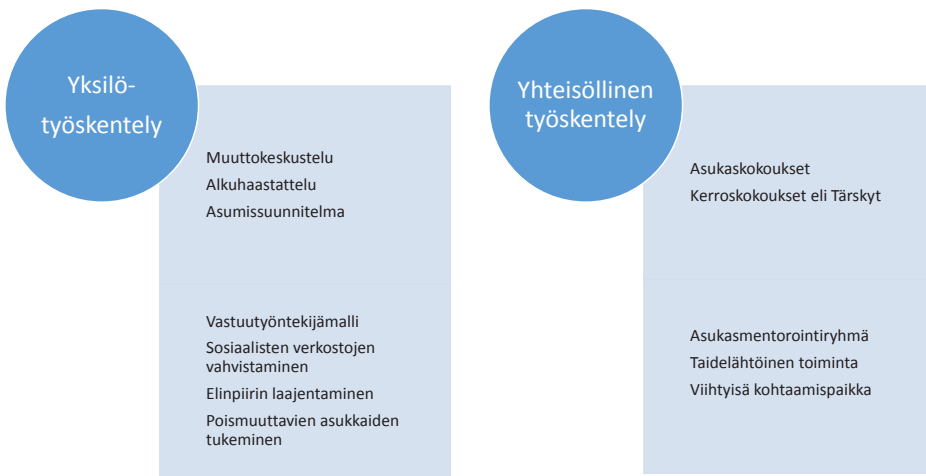
ta yksikön ulkopuolelle. Hankkeessa käydyissä keskusteluissa tuli ilmi, että monien asukkaiden käsitys omista sosiaalisista verkostoista on hatara ja monet olivat halukkaita rakentamaan suhteitaan uudelleen etenkin perheeseen, sukulaisiin ja ystäviin. Monet asukkaat kertoivat myös, että heillä ei ole selkeää kuvaa heidän elämäänsä liittyvistä viranomaisverkostoista ja niiden merkityksestä.

Kehittämistiimi kehitti toimintakäytännön, jossa vastuutyöntekijä kartoittaa asukkaan kanssa hänen sosiaalisia verkostojaan. Viranomaisverkostojen kartoittamisen tavoitteena on, että asukas tuntee häntä tukevat palvelut ja oppii asioimaan itsenäisesti eri palveluissa. Henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen kartoittamisen tavoitteena on asukkaan elämään vaikuttavien ja vaikuttaneiden ihmissuhteiden ja niiden merkityksen pohtiminen. Asukas saa mahdollisuuden pohtia, ketkä ovat hänelle tärkeitä ihmisiä ja miksi. Samoin asukas voi pohtia, miten hän voi ylläpitää omia tärkeitä ihmissuhteita ja miten itselle haitallisista ihmissuhteista voisi irtaantua ja miten katkenneita ihmissuhteita voisi tarvittaessa rakentaa uudelleen. Verkostojen tarkastelu tukee asukkaan elämäntarinan rakentumista ja koostumista. Kehittämistiimi teki verkostotyöskentelyn tueksi ohjeistuksen, jossa on esimerkkejä keskustelun teemoista ja niitä avaavista kysymyksistä sekä erilaisista tavoista toteuttaa työskentely.

Verkostotyöskentelyn pilotointiin osallistuneet asukkaat pitivät sitä hyvänä työtapana, joka selkiyttää ajatuksia ja auttaa puhumaan sellaisistakin asioista, joiden ajattelua on aiemmin välttänyt. Jotkut asukkaat kokivat verkostojen käsittelyn vaikeaksi, mutta halusivat kuitenkin jatkaa työskentelyä. Työntekijät kokivat verkostotyöskentelyn hyväksi koska se mahdollisti asukkaan ja työntekijän vuorovaikutussuhteen syventymisen ja molemminpuolisen ymmärryksen lisääntymisen. Työntekijät voivat verkostotyöskentelyn avulla auttaa asukasta hahmottamaan omaa elämäänsä siihen vaikuttavien ihmissuhteiden kautta. Työntekijät korostivat, että asukkaan elämän tarkastelu edellyttää erityistä luottamuksellisuutta ja hienovaraista empaattisuutta.

Asumisyksikön työntekijöitä kiinnosti se, miten yksiköstä pois muuttaneet asukkaat olivat selviytyneet ja mikä heidän elämäntilanteensa oli nyt. Taustalla oli hankkeen loppupuolella herännyt kehittämisidea siitä, että asumisyksikön työntekijät voisivat tarvittaessa jatkaa työskentelyä pois muuttaneen asukkaan kanssa, jotta asukkaan itsenäisempi asuminen saisi vankemman perustan. Tiimi selvitti, että vuosien 2013–2015 välisenä aikana Van-

han viertotien asumisyksiköstä on myös muuttanut pois 64 asukasta. Sosiaaliviraston pienasuntoihin, kaupungin vuokra-asuntoihin, yksityisiin vuokra-asuntoihin tai päihdehuollon asumispalvelujen itsenäisempään asumiseen on muuttanut 29 asukasta. Poismuuttaneista asukkaista 17 on muuttanut Hietaniemen palvelukeskukseen, tuetumpaan asumisyksikköön tai laitoshoitoon. Kuolemantapauksia on kolmen vuoden aikana ollut 8. Tietojenkeruu on saatu alkuun ja poismuuttavien asukkaiden tukemisen kehittämisen jatkuu asumisyksikössä.



KUVIO 1. Yksilötyöskentelyn ja yhteisöllisen työskentelyn toimintakäytännöt

Kehittämistoiminnan reflektio

Artikkelissa on kuvattu asukkaiden ja työntekijöiden yhdessä kehittämää toimintakäytäntöjä Vanhan viertotien asumisyksikössä. Kehittämistoiminta on edellyttänyt asukkaiden ja työntekijöiden pitkäkestoista sitoutumista ja suunnitelmallista työskentelyä. Toimintakäytäntöjen kehittämisen myötä ATLAS-hankkeessa luotiin Vanhan viertotien asumisyksikköön asumisosiaalisen työn malli, jossa kehitetyt toimintakäytännöt kiinnittyvät asukkaan asumisprosessin alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Asumisprosessin vaiheisiin asukkaat ja työntekijät kehittivät yksilötyön ja yhteisöllisen toiminnan toimintakäytäntöjä.

Toimintakäytäntöjen kehittämiseen osallistuivat kaikki asumisyksikön työntekijät sekä esimiehet. Jokaisessa tiimissä oli joukko asukkaita, jotka osallistuivat aktiivisesti pajapäiviin, tiimin suunnittelutapaamisiin ja uuden toimintatavan kokeiluun ja toteutukseen. Aktiivisten asukkaiden lisäksi kehittämistyöhön osallistui suuri joukko muita asukkaita olemalla uusien toimintakäytäntöjen toteutuksessa ja arvioinnissa.

Yksilötyöhön kehitetyt toimintakäytännöt tukevat asukkaan mahdollisuutta tarkastella omaa elämäänsä, voimavarojaan, ongelmiaan ja toiveitaan yhdessä työntekijöiden kanssa. Granfeltin (2013) mukaan asukkaan ja työntekijän välisissä kohtaamisissa voidaan läsnäolon, jakamisen ja toiminnan kautta rakentaa jotain yhteistä, mikä mahdollistaa myös sanallisen vuorovaikutuksen syvenemisen niin, että päästään työstämään asukkaan elämän merkityksellisiä asioita (Granfelt 2013a, 243).

Asunto ensin periaatteen mukaisesti asukkailla on itsellään mahdollisuus valita tarvitsemansa palvelut, niiden sisältö ja intensiteetti (Haahtela 2013, 187). Hankkeessa asukkaiden osallisuutta tukevien toimintakäytäntöjen kehittäminen edellytti työntekijöiltä aiempaa aktiivisempaa suhtautumista asukkaisiin. Tämä herätti pienessä osassa työntekijöitä kritiikkiä ja heidän huolenaan oli, että asukkaita ryhdytään pakko-osallistamaan. Heidän mielestään riittää, että työntekijä on saatavilla asukkaalle, tukea ei tarvitse erikseen tarjota. Suurin osa työntekijöistä näki tarpeelliseksi lisätä aktiivisuutta suhteessa asukkaisiin. Asiasta käydyn keskustelun tuloksena työntekijät pääsivät yhteisymmärrykseen siitä, että jokaisen asukkaan tulee vähintäänkin tietää omista osallistumismahdollisuuksistaan, vertaistuesta ja ammatillisen tuen muodoista. Tämän tiedon perusteella asukas voi itse päättää, osallistuuko hän vai ei. Myös voimaantumista tutkinut Liisa Hokkanen (2009) korostaa, että vastuuta osallisuuden rakentumisesta ei saa jättää yksin vaikeaan tilanteeseensa apua hakevalle asiakkaalle vaan työntekijän tehtävänä on mahdollistaa asiakkaan osallisuutta. (Hokkanen 2009, 315–337).

Hankkeen aikana työntekijät ottivat yhteyttä myös niihin asukkaisiin, joiden kanssa vuorovaikutus oli vähäistä. Moni näistä asukkaista halusi edelleen ”olla rauhassa” ja luonnollisesti heidän toiveita kunnioitettiin. Hankkeessa asukkaiden ja työntekijöiden suhde näyttäytyi siis monimuotoisena. Riitta Granfeltin (2013B) mukaan myötäelävä ja kunnioittava asiakassuhde voi olla hyvin monenlainen, mutta myös etäisempi, vain rajattuihin käy-

tännön asioihin kohdistuva työskentelysuhde voi olla asukkaalle merkityksellinen (Granfelt 2013b, 225).

Vanhan viertotien asumisyksikössä *yhteisölliseen toimintaan* kehitetyissä toimintakäytännöissä korostettiin asukkaiden aktiivista roolia yhteisöllisessä toiminnassa. Työntekijät eivät enää tarjoa asukkaille valmista toimintaa, vaan yhteinen toiminta suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä asukkaiden kanssa. Yhteisöllinen toiminta on vahvistanut asukkaiden aktiivisuutta ja lisännyt yhteisen toiminnan muotoja. Todennäköisesti asukkaiden osallistuminen on vahvistanut myös heidän kokemuksiaan osallisuudesta. Käytännössä osallisuuden edistäminen tarkoittaa osallistumismahdollisuuksien luomista ja tarjoamista. Mahdollisuus liittyä yhteisöön tai ryhmään sekä mahdollisuus vaikuttaa, ovat osallisuuden kokemuksen edellytyksiä (Meriluoto, Marila-Penttinen & Lehtinen 2015, 8–9.)

Yhteisöllisten toimintamuotojen kehittäminen on vahvistanut asukkaiden vertaistoimintaa ja lisännyt vertaistuen muotoja. Vertaisuuden kokemus vahvistaa osallisuutta ja on osa sitä. Vertaisuus mahdollistaa oman erityisen kokemuksen jakamisen ja antaa mahdollisuuden oman kokemuksen liittämiseen muiden kokemukseen. (Meriluoto, Marila-Penttinen & Lehtinen 2015, 15.) Toivottavasti vertaistuen kehittäminen jatkuu asumisyksikössä myös hankkeen jälkeen ainakin hankkeen loppuvaiheessa kesken jääneen asukasmentoroinnin osalta.

Hankkeessa kehitetyt yksilötyön ja yhteisölliset toimintakäytännöt siis tukivat toisiaan. Kun asukas koki tullessaan arvostavasti kohdatuksi ja kuulluksi yksilötasolla, hän myös kiinnostui asumisyksiköstä ja halusi jollain tavoin osallistua yhteiseen toimintaan.

Minna Laitilan mukaan (2010) päihde- ja mielenterveystyössä asiakkaan osallisuus tarkoittaa palveluiden käyttäjien asiantuntijuuden hyväksymistä, huomioimista ja hyödyntämistä. Osallisuus voi toteutua kolmella tavalla: osallisuutena omaan hoitoon ja kuntoutukseen, osallisuutena palveluiden kehittämiseen sekä osallisuutena palveluiden järjestämiseen. (Laitila 2010, 138–139.) ATLAS-hankkeessa asukkaiden osallisuus toteutui kahdella Laitisen esittämällä tasolla. Asukkaat kehittivät yhdessä työntekijöiden kanssa yksilötyön toimintamalleja, jotka vahvistavat asukkaan osallisuutta ja tukevat asukkaan sitoutumista. He siis osallistuivat ”oman hoitoonsa ja kuntoutukseensa”. He myös osallistuivat palveluiden kehittämiseen osallistuessaan työntekijöiden rinnalla koko asumisyksikön kehittämiseen.

Susanna Hyväri on väitöskirjassaan (2001) analysoinut selviytymistarinoita ja niissä tulee näkyväksi se, että dialogiseen toiminnalliseen suhteeseen liittyvä tasa-arvo ja lyhytaikainenkin hierarkian purkaminen asiakkaan ja häntä hoitavien ihmisten välillä, antaa tilaa ja mahdollistaa sen, että asiakas löytää oman arvonsa ja mahdollisuutensa. (Hyväri 2001.) Kun asukkaat toimivat kehittäjinä työntekijöiden rinnalla, perinteinen työntekijä-asiakas -asetelma työntekijöiden ja asukkaiden välillä ainakin ajoittain purkautui ja mahdollisti asukkaan näkyväksi tulemisen kehittäjänä, eli muunakin kuin asukkaana. Antamansa palautteen mukaan asukkaat arvostivat sitä, että heidän merkitystään hankkeessa pidettiin tärkeänä.

Hankkeen toiseksi viimeisessä työpajassa asukkaat ja työntekijät reflektoivat kokemuksiaan koko hankeprosessista. Yhteisen työskentelyn koonti vahvistaa edellä kirjoittamaamme. Asukkaat ja työntekijät kokivat, että asukkaiden osallisuuden vahvistuminen näkyy asumisyksikön arjessa asukkaiden lisääntyneenä aktiivisuutena yhteisessä toiminnassa. Asukkaat kokivat aidosti saavansa vaikuttaa omaan elämäänsä ja asumisyksikön toimintaan; heidän mielipiteitään on kuunneltu ja arvostettu. Asukkaiden ja työntekijöiden suhde on näin tasavertaistunut. Asukkaiden osallisuuden kokemukset ovat vahvistuneet myös kehittyneen yksilötyön myötä. Siten yhteinen aika, yhteinen työskentely ja yhdessä pohtiminen on koettu hankkeessa merkityksellisinä. Asukkaat ja työntekijät arvostivat sitä, että kehittämistyö on johtanut konkreettiseen toimintaan ja kehittyneisiin, yhteisiin toimintakäytäntöihin.

Yhteisten toimintakäytäntöjen kehittäminen on mahdollistanut työntekijöiden erityisosaamisen ja vahvuuksien hyödyntämisen. Työntekijöiden työnkuvat ovat selkiytyneet, ja eri ammattiryhmien välinen yhteistyö lisääntynyt. Asumisyksikön pelisäännöt ovat selkiytyneet ja huolenpito asumisyksikön yhteisistä tiloista on lisääntynyt. Työntekijätiimit ovat kehittäneet toimintaansa; tiimin perustehtävä on selkiytynyt ja tiimien välinen yhteistyö on kehittynyt. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat vahvistuneet ja joukosta ihmisiä on tullut ME.

Itse hanke ja työskentely asumisyksikössä koettiin hankkeen alussa erilliseksi, minkä vuoksi osa työntekijöistä oli turhautunut muun muassa työpajatyöskentelyyn. Monelle työntekijälle yhteinen kehittämistyö asukkaitten kanssa oli vierasta. Samoin asukkaat olivat hämmentyneitä ja varovaisia yhteisissä keskusteluissa.

Haasteina koettiin tiimin yhteisen ajan löytyminen asumisyksikön arjessa. Asukkaiden muuttuva terveydentila ja elämätilanteet, äkilliset haasteelliset tilanteet, asukasvaihtuvuus ja päihteiden käyttö tekivät kehittämistyöstä ajoittain haasteellista. Hankkeen edetessä kehittämisestä on tullut osa asumisyksikön arkea ja osa työtä. Osallistava kehittäminen on onnistunut ohjatun prosessin myötä. Kokemus ohjatusta prosessista on työyhteisön jäsenille voimavara, jonka myötä kehittämistyötä voidaan jatkaa työyhteisön omin voimin esimiesten tuella hyödyntäen työntekijöiden ja asukkaiden osaamista.

Osallistavan kehittämisen onnistuminen asumisyksikössä edellyttää motivaatiota yhteiseen työskentelyyn, yhteisen ymmärryksen luomista, tasavertaista suhdetta, kuuntelemista ja kokemusta kuulluksi tulemisesta, yhteistä aikaa työskentelyyn ja pohdintaan, mahdollisuutta omien vahvuuksien ja osaamisen käyttöönottamiseen, selkeää työnjakoa ja kunnioittavaa yhteistyötä. Nämä osallistavan kehittämisen elementit on koottu kuvioon 2 (kuvio 2).



KUVIO 2. Osallistavan kehittämisen onnistumisen edellytykset

LÄHTEET

- Ehrling, Leena 2009. Yhteisen ymmärryksen rakentuminen päihdehuollon ensitapaamisessa. Teoksessa Tuukka Tammi.; Mauri Aalto & Anja Koski-Jännes (toim.). Irti päihdeongelmista: tutkimuksia hoidon ja ehkäisyntoimien menetelmistä. Helsinki: Edita. 145–170.
- Goodwin, Val & Happell, Brenda 2007. Psychiatric nurses' attitudes toward consumer and care participation in care. Part 1 – Exploring the issues. *Policy, Politics and Nursing Practice* 8 (4), 276–284.
- Granfelt, Riitta 2013a. Asumissosiaalinen työ rikosseuraamusalalla. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen. Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 39. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 209–228.
- Granfelt, Riitta 2013b. Asumissosiaalinen työ läsnäolotyönä – Kokemuksia naisten yhteisöstä. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.). Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 219–243.
- Haahela, Riikka 2013. Työntekijöiden ja asiakkaiden kohtaamisia asumisyksikössä. Teoksessa Susanna Hyväri & Sakari Kainulainen. Paikka asua ja elää? Näkökulmia asunnottomuuteen ja asumispalveluihin. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 39. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 183–208.
- Hokkanen, Liisa 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mikko Mäntysaari; Anneli Pohjola & Tarja Pösö (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-kustannus, 301–337.
- Hyväri, Susanna 2001. Vallattomuudesta vastuuseen. Kokemuksen politiikan sankaritarnoita. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 3. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Kupias, Päivi; Peltola, Raija & Saloranta Paula 2011. Onnistu palautteessa, Helsinki: WS-OYPro Oy.
- Laitila, Minna 2010. Asiakkaan osallisuus mielenterveys- ja päihdetyössä. Fenomenografinen lähestymistapa. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Laitinen, Merja & Niskala, Asta 2013. Sosiaalityön suhde asiakkuuteen. Teoksessa Merja Laitinen, & Asta Niskala 2013. Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 9–16.
- Meriluoto, Taina & Marila-Penttinen, Leena & Lehtinen, Essi (toim.) 2015. Osallisuus. Osallisuuden ja kokemusasiatuntijuuden käsikirja. Ensi- ja turvakotien liiton käsikirja 2. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.
- Surakka, Tarja & Laine, Nina 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.

Mimosa Puumalainen

EKSPRESSIIVINEN TAIDETERAPIA JA ELÄINAVUSTEINEN TOIMINTA ASUKKAIDEN OSALLISUUDEN JA TOIVON VAHVISTAJINA

Artikkelissa kuvataan miesten ja naisten taideterapiaryhmän sekä kahden yksilöterapia-asiakkaan prosesseja Vanhan viertotien asumisyksikössä. Lisäksi artikkelissa kuvataan asiakkaiden kanssa kehitettyä uutta menetelmää; sarjaa harjoitteita, joissa taideterapia ja eläinavusteinen toiminta kohtasivat.

Johdanto

Työskentelen Vanhan viertotien asumisyksikössä sosiaaliohjaajana. Olen opiskellut nyt neljä vuotta ekspressiivistä taideterapiaa työni ohessa ja valmistun pian taideterapeutiksi Inartes Instituutista. Olen opintoihini liittyen tehnyt parin vuoden ajan taideterapiatyötä Vanha viertotien asumisyksikössä. Taideterapeuttinen työskentely on havaintojeni ja asiakkailta saadun palautteen mukaan vahvistanut heidän tunnettaan siitä, että he voivat vaikuttaa elämäänsä ja elinympäristöönsä. Vaikka kaikki yhteisöllinen toiminta asumisyksikössä ei olekaan terapiaa, se voidaan aina toteuttaa terapeuttisesti, eettisesti ja kunnioittaen. Lisäksi taideterapiamenetelmistä voi ottaa paljon käytännön harjoitteita ja vinkkejä kaikenlaisiin asukastilanteisiin. Monimuotoinen luova toiminta on ollut ydintä asumisyksikkömme ryhmätoiminnoissa ja nämä ilmaisia ja yhteisöllisyyttä tukevat toiminnot ovat saaneet kiitosta asukailta.

Tämä artikkeli pohjautuu aineistoon, jota keräsin ekspressiivisen taideterapian opinnäytetyötäni varten kesän ja syksyn 2014 aikana. Tänä aikana taideterapiatoiminnassa mukana olleet asukkaat ovat allekirjoittaneet kirjalliset suostumukset, joilla he ovat antaneet luvan minulle käyttää heidän tarinoitaan, palautteitaan ja kuviaan tässä artikkelissa.

Artikkelissa kuvaan miesten ja naisten taideterapiaryhmän sekä kahden yksilöterapia-asiakkaan prosesseja. Kaiken kaikkiaan olen käyttänyt Vanhan viertotien asumisyksikössä ekspressiivistä taideterapiaa kahden ryhmän lisäksi noin kymmenen yksilöterapia-asiakkaan kanssa. Lisäksi sovellean ekspressiivisen taideterapian menetelmiä usein myös keskustelutuokioissa, kotikäynneillä ja asumissuunnitelmia tehdessä. Näissä tilanteissa apuun voivat tulla erilaiset rentoutumisharjoitukset, muistia ja hahmottamista tukevat kuvalliset ja luovaa kirjoittamista hyödyntävät harjoitukset sekä toiminnalliset leikit. Näitä keinoja voivat käyttää myös henkilökunnan ne jäsenet, joilla ei ole taideterapeutin koulutusta. Vanhalla viertotiellä käytetään luovia menetelmiä paljon myös erilaisissa ryhmätoiminnoissa.

Osassa tapaamisista yhdistelin taideterapiaan eläinavusteista toimintaa. Noissa tapaamisissa mukanani oli oma koirani Dali, joka on saanut asiakailta lempinimen Tohtori Hali-Dali. Dalin ja asiakkaiden kanssa kehitimme uutta menetelmää, sarjan harjoitteita, joissa taideterapia ja eläinavusteinen toiminta kohtasivat. Dali toi paljon lisäarvoa mukanaan niin ryhmäkuin yksilötapaamisiin. Kokemuksieni ja asukkailta saadun palautteen mukaan Dalin läsnäolo toi terapiatapaamisiin uuden ulottuvuuden.

Ekspressiivisen taideterapian lähtökohdat

Ekspressiivistä taideterapiaa ei voida määrittää monitieteellisyytensä ja eri taidelajien rajoja rikkovan luonteensa vuoksi yksiin teoreettisiin viitekehyksiin. Sitä ei voida määritellä myöskään tiettyjen tekniikoiden kautta vaan siten, kuinka taiteet voivat vastata inhimilliseen kärsimykseen. Taideterapeutin on osattava valita kuhunkin tilanteeseen sopiva taidemuoto. Puhutaankin usein Poiesiksesta, joka on antiikin Kreikassa syntynyt käsite sille, että kaikki taiteellinen ilmaisu syntyy samasta lähteestä. Esimerkiksi parannusrituaalit ovat kautta ihmiskunnan historian sisältäneet monitaiteellisuutta, kun taas käsitys siitä, että taidelajeista tulisi valita vain yksi, on melko uutta. (Levine & Levine 1999, 10–11.)

Ekspressiivinen taideterapia pohjaa osaltaan historiasta ja antropologiasta nousseeseen mielikuvituksen, leikin ja taiteen jatkuvuuteen. Oleellisia käytännön kannalta ovat siirtymät eri taidemuotojen välillä, istunto voidaan esimerkiksi aloittaa tanssilla ja musiikilla, maalata siitä syntyviä kokemuksia ja jatkaa vielä kirjoittamalla koko prosessista. Kun asiakas saa käyttää eri taidemuotoja, joista osa on kenties hänelle tutumpia ja osa vieraampia, tulee hän eri tavoin herätellyksi. Näin myös harjoitellaan käytännön tasolla sitä, kuinka tarkastella samaa asiaa eri näkökulmista. Esimerkiksi kiperäksi koettu kysymys tai ahdistava muisto voi aueta aivan eri tavoin kirjoittamalla, piirtämällä ja tanssimalla. Taideterapiassa tavoitellaan aina jonkinlaista muutosta, jonka asiakas on itse asettanut tavoitteekseen. Muutos, sen pohdinta ja valmistelu tapahtuu taideterapeutin avustuksella terapeutin, asiakkaan ja taiteenluomisen muodostamassa, niin sanotun terapeutin leikin tilassa.

Paolo Knill on luonut mallin taideterapiatapaamisten kulkuun ekspressiivisessä taideterapiassa, jota Mimmu Rankanen esittelee artikkelissaan Työskentelyn eteneminen taideterapiassa (Rankanen 2010). Tässä mallissa istunto koostuu kuudesta osasta: aloitusvaiheessa asiakkaan arkea ja senhetkistä tilannetta havainnoidaan, siltavaiheessa, josta usein puhutaan lämmitelynä tai virittäytymisenä, asiakas ohjataan leikkiin tai taidetyöskentelyyn. Varsinaisen työskentelyvaiheen aikana asiakas ohjataan vaihtoehtoiseen tapaan kokea tai havainnoida maailmaa, työvälineenä leikki, rituaalit tai taidetoiminta, joko teeman ympärille ohjeistettuna tai vapaasti. Esteettisen analyysin vaiheessa havainnoidaan ja tarkastellaan prosessia ja kokemuksia ja siitä siirrytään sadonkorjuun vaiheeseen, jossa havainnot liitetään ja verrataan omaan arkeen ja elämään. Sadonkorjuu toimii myös siltana taide-työskentelyn maailmasta takaisin arkitodellisuuteen. Sulkemisvaiheessa palataan takaisin aloituksessa käsiteltyihin asioihin ja siihen, miten taideterapiassa koettu ja oivallettu vaikuttavat niihin. Tehdään siis turvallinen paluu arkeen pohtien sitä, kuinka soveltaa taideterapiassa opittua oman arjen tasolla. (Rankanen 2010, 91–96.)

Terapiatapaamiset Vanhan viertotien asumisyksikössä

Kokosin ryhmät laatimalla ilmoitukset ja käymällä sitten keskustelun kunkin toiminnasta kiinnostuneen asukkaan kanssa. Halusin tällä varmistaa jokaisen asiasta kiinnostuneen olevan valmis ryhmätoimintaan ja ymmärtä-

vän luottamuksellisuuden ja turvallisen ilmapiirin tärkeyden. Olen käyttänyt edellä esittelemääni Paolo Knillin mallia istunnoissa Vanhan viertotien asumisyksikön asukkaiden kanssa. Tapaamiset ovat alkaneet kuulumiskierroksella ja ryhmän yhdessä sopimilla aloitusrituaaleilla. Virittelynä kuunnellaan musiikkia, liikutaan vapaasti, tehdään pieni draamaharjoite tai vaikka mielikuvamatka, josta voidaan siirtyä taidetyöskentelyyn. Työskentelyn päätteeksi taideteoksia käydään läpi ryhmässä niin, että jokainen saa kertoa omasta prosessistaan, tunteistaan ja mielikuvistaan. Muut ryhmäläiset antavat palautetta vain, mikäli taideteoksen tekijä toivoo palautetta. Kunkin kohdalla käydään keskustelua esiin nousseista tunteista ja mielikuvista, etsien yhtymäkohtia arkeen, omaan elämäntilanteeseen ja historiaan. Olen usein sulkemisvaiheessa tehnyt jonkin sopimuksen arkeen palaamisesta asiakkaan kanssa, esimerkiksi sopimuksen siitä, että asiakas pyrkii tekemään tietyn asian uudella tavalla tai ottamaan jonkin häntä vaivaavan seikan puheeksi läheisensä kanssa. Näihin ”sopimuksiin” ja kotitehtäviin olen palannut asiakkaan kanssa seuraavan tapaamisen aloitusvaiheessa.

Kunkin asiakkaan tai ryhmän kanssa olen luonut omat työskentelyrituaalit, jotka teemme tapaamisten aluksi ja lopuksi, merkkinä siitä, että olemme nyt taideterapian maailmassa, jossa pätevät yhdessä sovitut säännöt ja sopimukset muun muassa luottamuksellisuudesta ja yhteisistä ajoista kiinnipitämisestä. Asiakkaat ovat saaneet luoda nämä rituaalit ja minä olen niissä mukana ”peesaajan” roolissa. Rituaaleja asiakkaillani ovat esimerkiksi hengitysharjoitukset, tilan koristaminen tai siivoaminen, musiikin kuuntelu, omien kehonrajojen tutkiminen.

Ekspressiivisessä taideterapiassa kuville ei anneta tulkintoja tai arvoja, vaan niiden on tultava nähdyiksi kunnioittavasti, lempein katsein katsottuna. Tämä on ollut suuri helpotus suurimmalle osalle asiakkaistani, ja he ovat kertoneet esteettisen analyysin tavan tutkia kuvia avaavan heille uudenlaisia oivalluksia omista tunteistaan ja kokemuksistaan. He ovat myös kertoneet, että esteettinen analyysi on auttanut heitä löytämään sanoja tunteilleen. Koulussa usein opitusta, arvosteleavasta tavasta tutkia taidetta on vaikeaa irtautua ja ekspressiivisen taideterapian tapaa tutkia teoksia on käyty toistuvasti läpi niin ryhmissä kuin yksilöasiakkaidenkin kanssa.

Taideterapian toiminnan raamit Vanhalla viertotiellä

Jotta ekspressiivisen taideterapian prosessista voi tulla parantava ja voimaannuttava, on turvallisen tilan ja ilmapiirin luominen erityisen tärkeää. Suojamekanismien laskeminen syyttävässä tai tuomitsevassa ilmapiirissä voi tehdä vahinkoa. Ekspressiivisessä taideterapiassa puhutaankin usein ”pyhän” eli luottamuksellisen tilan luomisesta ja yhdessä luoduista säännöistä. Teimme ryhmissä yhteiset säännöt keskustelujen ja leikin kautta. Pohjana oli se, että kaikki toiminta on luottamuksellista ja että yhteisistä sopimuksista pidetään kiinni. Säännöissä käsitelimme muun muassa sitä, voiko ryhmätapaamiseen tulla myöhässä ja saako puhua silloin, kun taidetyöskentelyyn keskitytään.

Osaltaan turvallisen ilmapiirin luomisen kuuluu lämmittely, kehollisen liikumisen kautta sekä asiakkaille luvan antaminen ”sotkun” tekemiseen. Lupa sotkemiseen, ruman tekemiseen on viesti siitä, että jokainen on hyväksytty ryhmään, vaikkei olisikaan aina hyvällä tuulella tai tekisi vain perinteisesti kauniina nähtyä taidetta. Isona osana turvallista ilmapiiriä toimivat rajat, yhteiset säännöt ja aikarajat, jotka annetaan kunkin tehtävän tekemiseen.

Selkeät rajat toimivat Vanhan viertotien asumisyksikön ryhmissä turvallisuuden ja luovuuden vapauttajina, mutta myös kynnyksen madaltajina ryhmätoimintaa jännittäville henkilöille. Ryhmissä kävimme yhteistä keskustelua ja teimme taidetyöskentelyä sääntöjen ja yhteisten sopimusten suhteen. Naistenryhmäläiset sanoivat rajojen tekevän ryhmään tulemisesta vähemmän jännittävää, koska ”tietää mitä saa”. Lisäksi molemmissa ryhmissä mainittiin Dalin läsnäolon tuovan turvallisuuden tuntua. Naistenryhmässä Dalista puhuttiin ryhmän omana ”turvamiehenä”.

Ryhmissä keskityttiin oman elämänkaaren tarkasteluun, taideilmaisun tutkiskeluun, muistelutyöhön ja omien voimavarojen etsimiseen. Usein omat, olemassa olevat voimavarat löytyivätkin juuri muistelun ja oman elämäntarinan tarkastelun myötä. Dali-koiran tuoma leikkisyys, luottamus ja läheisyys lisäsivät asiakkaiden kokemusta toivosta, kuten myös Dalin oma tarina. Dali itse on joutunut käymään läpi eräänlaisen kuntoutusprosessin ja aloittamaan alusta oman elämänsä kanssa. Koen, että Dalin tarinasta tuli asiakkaille niin sanottu healing story, arkkityyppinen, lohduttava ja kannustava tarina. Paolo Knill kirjoittaa taiteen ja ritualistisen toiminnan, muun muassa tarinoiden kertomisen, antaneen aina ihmisille turvallisen välineen elämän suurten teemojen käsittelyyn. (Knill 1999, 44–45.)

Näkökulmana toivo

Olen aina ajatellut luovuuden kehittävän ihmisessä toivoa, samalla kun se kehittää monia muitakin ominaisuuksia. Otin toivosta ja sen vaalimisesta pääasiallisen työvälineeni taideterapiatyöhön. Päätin siis toisin sanoen keskittyä taideterapiaharjoitteluissani toivon vahvistamiseen asiakkaissani. Toivon ylläpitäminen on olennaista kaikenlaisessa terapiatyössä, suuntauksesta riippumatta. Toivoa ei voi antaa, mutta sitä voi syntyä taiteen avulla. Havait- sin myös, että asiakkaiden kokemus omasta kyvystä luoda uutta luo toivoa, synnyttäen ymmärryksen siitä, että ”jos osaan tehdä uutta täällä ryhmässä, osaan tehdä sitä myös omassa elämässäni”. Taideterapiatila on kuin maail- ma pienoiskoossa, siellä harjoitellaan, tehdään ja oivalletaan, jotta voidaan sitten soveltaa näitä asioita arjen elämässä.

Olen työskentelyssäni havainnut, että tarinat tuovat toivoa – niin asiak- kaiden omat tarinat kuin voimauttavien tarinoiden, kuten Dalin tarinoiden kuuleminen. Myös vaikeiden, traumatisoivien muistojen läpikäyminen tai- teen keinoin, taidemuotojen välisten siirtymien avulla (esim. ensin maala- ten ja sitten siitä kirjoittaen), saattoivat tuottaa uutta tietoa asiakkaille. Uu- si tieto ja asian käsittely ylipäätään tekivät elämästä vaikeiden asioiden kans- sa helpompaa. Eräs naistenryhmäläinen sanoi kipeästä muistostaan: ”*Näin on käynyt, ei sitä tarvitse kärsiä enää, mutta voi siitä oppia.*” Kärsimisellä hän viittasi siihen, ettei asioita tarvitse enää aktiivisesti surra, mutta että niitä ei tarvitse myöskään ”*tehdä tekemättömiksi*”.

Taiteen parantava voima ei piile ainoastaan tekniikasta, vaan mielikuvi- tuksellisesta prosessista, joka syntyy luomistyön myötä. Ekspressiivistä tai- deterapiaa kehittänyt Stephen Levine (1992, 5) toteaa parantavan voiman muodostuvan eri taidemuodosta toiseen liikkumisen myötä ja myös erilais- ten teosten välillä käytävän dialogin kautta, kuten kuvateoksesta kirjoitta- misen kautta. Havaitsin niin ryhmissä kuin yksilöasiakkaissa taideterapian ja koiratoiminnan herättelevän toivoa ja elämäniloa. Leikkiin ja iloon voi- maannuttivat omien muistojen käsittely, sekä sitä kautta syntyneet uudet oivallukset omasta minästä. Tämän mahdollisti turvallinen ryhmä ja usein mahdollistajana oli Dalin läsnäolo, joka herätti asiakkaissa muistoja vah- vemmin. Etenkin naistenryhmässä havaitsin oman elämänkaaren tarkaste- lun tuottavan kokemusta toivosta, kun asiakkaat saattoivat oivaltaa: ”*Tästä-*

kin selvisin” tai toisaalta oivaltaa omista saavutuksista ja kokemuksista: ”Minäkin koin jotain ihanaa, saavutin jotain”.

Dali – koira mukana tapaamisissa

Eläinavusteisen terapian teoriolla ei ole yhtä yhtenäistä taustateoriaa, vaan se pohjautuu monille erilaisille näkemyksille siitä, miten ja mihin eläintoiminnan terapeuttisuus pohjautuu. Usein esiin nousee näkemys eläinten luonnosta terapeuttisista ominaisuuksista. Tämän koulukunnan mukaan eläimen seura itsessään ja mahdollisuus vuorovaikutukseen sen kanssa on hoitavaa. Tutkimuksissa onkin todettu eläinten katselun muun muassa alentavan korkeaa verenpainetta. Toisena on näkemys eläimestä sosiaalisena välittäjänä ja katalyyttinä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja kommunikaatioon oppimisessa. Tutkimukset, jotka tukevat tätä koulukuntaa, ovat todentaneet ihmisten muun muassa avautuvan vaikeistakin asioista helpommin, kun läsnä on eläin. Eläimen on terapiatilanteessa todettu tuovan keskittymiselle turvallisen ja neutraalin kohteen, jota voi katsella ja koskettaa keskustellessa toisen ihmisen kanssa. Eläin voidaan myös nähdä eräänlaisena transitionaaliobjektina, joka terapian alkuvaiheissa tuo turvaa ja kääntää huomiota, kunnes suhde terapeutin ja asiakkaan välille on kehittynyt toimivaksi. Viimeisin suuntaus teorioissa edustaa näkemystä eläimestä työvälineenä kognitiiviseen ja käyttäytymisen muutokseen. Näkemyksen mukaan eläimet voivat elävinä, vuorovaikutteisina olentoina saada asiakkaan näkemään itsensä, oman käyttöksensä ja maailman erilaisista näkökulmista. (Kruger & Serpell 2010, 37–41.)

Eläinavusteisen toiminnan ja taideterapian oleellisin yhteys löytyy mielestäni nonverbaalisuudesta ja aistipohjaisten kokemusten painoarvosta. Taidepohjaisilla menetelmillä kommunikoidaan, ei ainoastaan nonverbaalisti vaan myös aisti- ja kuvapohjaisesti. Nonverbaalinen lähestymistapa on merkittävää työskenneltäessä sellaisten asiakkaiden kanssa, joilla ei ole pääsyä kieleen, kuten myös esimerkiksi traumojen hoidossa. Traumot eivät jäseny narratiivisesti, vaan ne varastoituvat tunteisiin ja somaattisiin kokemuksiin (Estrella 2005, 234). Dalin kanssa työskentelyä kuvatessaan asiakkaat käyttivät paljon aistikokemuksiin, kehollisuuteen, tunteisiin ja tuntemuksiin liittyvää kieltä. He muun muassa kuvasivat Dalin tuottamaa ääntä, lämpöä, katsekontaktia, liikettä, Dalin hengityksen tuoksua ja sitä, miltä turkki

tuntui. Dalin liikkuminen tilassa tuntui vaikuttavan vahvasti moneen asiakkaaseen. Yksi asiakas kertoi nauttivansa Dalin tassujen äänestä lattiaa vasten, hän kuunteli ääntä tehdessään taidetyöskentelyään ja kuvasi kokeneensa Dalin askelten äänet lohduttavina. Dalin läsnäolo tuotti monelle asiakkaalle lohdullisen tunteen ”yhdessä yksin olemisesta”. Kun ihmisillä ei ole sanoja käytössään, tulevat aistit ja kehollisuus erityisen tärkeiksi.

Leikillä ja sillä, että mielikuvitus päästetään valloilleen, on suuri merkitys ekspressiivisessä taideterapiassa. Puhutaankin leikkiatilasta, jossa mielikuvituksen käyttöä opetellaan uudestaan ja sen kautta etsitään uudelleen yhteyttä itsen ja mielikuvituksen välille (Levine 1992, 33). Koira antaa kulttuurissamme ”luvan” aikuisillekin heittäytyä leikkiin, tutkia leluja, repiä niitä, hellii ja innostua. Terapiakoiran kanssa rajutkin leikit ovat turvallisia.

Taideterapia ja eläinavusteinen toiminta yhdistyvät käytännön tasolla esimerkiksi seuraavissa kehittämissäni harjoitteissa: keholliset harjoitteet, draamaharjoitteet (”täysi koira”, lukeminen, näyttelyvieraana toimiminen) ja Dalin tekemät terveiset ja palautteet. Dalin mukana olo taideterapiatilanteessa on myös omalta osaltaan vaikuttanut muistojen ja elämänkaarten käsittelyyn. Dali herätti monissa muistoja liittyen omiin, ystävien ja sukulaisten lemmikkeihin, ulkona olemiseen ja luontoon. Uskon, että Dali on voinut toimia luonnon ja sen voiman ”edustajana”. Ihmisellä on pitkä suhde eläimiin ja luontoon. Eläinten on nähty voivan vaikuttaa paljon ihmisten hyvinvointiin, ja tutkimukset ovat todistaneet eläinten läsnäololla olevan meihin myös fysiologisia vaikutuksia, kuten korkean verenpaineen alenemista.

Dali oli mukana naisten ryhmässä noin joka toisella tapaamiskerralla sekä läsnäolijana että aiemmin kuvattujen harjoitteiden kautta. Dali oli ensimmäistä kertaa mukana ryhmän kolmannella tapaamiskerralla, jolloin ryhmäläiset jo tunsivat menetelmää ja toisiaan. Tällöin ryhmäläiset tekivät yhdessä tarinan ja kertoivat sen kuuntelevalle Dalille. Tarinaan nousivat lapsuuden kesät, meren kimmellys, vapaus ja mummolan turva. Tästä johdattelun ryhmäläiset tulevaisuuden kesiä ja haaveita miettimään. Tulevaisuudesta eräs ryhmäläinen sanoi: *”Tuntuu että jotain on tulossa, rakkautta ja tukea. Hyvä kun voi ilmaista monenlaisia tunteita.”*

Naiset puhuivat tällöin lapsuutensa koirista, ja Dalista tuli eräänlainen sijaiskoira, jota saattoi halailla kun lapsuuden koirat ovat jo menneet. Toinen naisista teki lapsuutensa koirasta savityön (kuva 1) ja kertoi, että hän saattoi nyt muistella sitä ilman surua, rakkaudella ja lämmöllä.



KUVA 1. ”Nappi” – savityö lapsuuden koirasta

Miesten ryhmään Dali tuli mukaan kolmannella tapaamiskerralla ja se hyväksyttiin välittömästi mukaan ”yhtenä jäsenenä lisää ryhmään”. He myös kuvasivat Dalin läsnäolon tuovan tunnelmaa ja lämpöä tilaan. Toinen miehistä sanoi tapaamisen lopuksi, että jokin Dalissa kertoi hänelle: ”*Dali on auttaja ja se tuo oman lisänsä taiteen tekemiseen.*” Tapaamisella, jolla Dali oli poissa, miehet kertoivat Dalin ”*kuuluvan ryhmään, kun ryhmä on miehet ja Dali ja jonkun olennaisen puuttuvan kun tämä on poissa.*” Toinen miehistä kuvasi Dalin läsnäolon vaikutusta seuraavasti: ”*Dali pitää jalat maassa, siinä on pehmeyttä ja voimakkuutta, eikä sen rakkaus vaadi rahaa.*”

Kokemuksia naisten terapiaryhmästä

Olen koonnut tähän lukuun tiiviisti asukkaiden esiin tuomia kokemuksia naisten taideterapiaryhmästä ja jaotellut näitä kahteen teemaan: muisteleminen voimaantumisen välineenä ja näkökulmat yksinäisyyteen.

Muistelun tärkeys korostui ryhmässä alusta alkaen ja siitä tuli hyvä silta itsetuntemukseen ja voimaantumiseen. Ryhmäläisten kommenttien mukaan

oman elämänkaaren tarkastelu herätti käsitystä omasta arvosta sekä omista vahvuuksista ja on sitä kautta tuottanut myös uskoa tulevaan ja omaan pärjäämiseen. Yksi naisten ryhmän jäsen kuvasi oloaan näin: ”*Kun muistan mistä kaikesta olen selvinnyt, tiedän että selviän mistä vaan.*” Toinen ryhmäläinen kuvasi muistelun tärkeyttä seuraavasti: ”*Se antaa voimaa jatkaa, kun tietää että on ollut paljon ihanaakin. Ja että huonoista on selvinnyt.*”

Koen myös, että yhdessä oman elämän muistelemineen on ollut näille naisille mahdollisuus tulla näkyväksi oman elämänsä kanssa. Kyseessä on asiakasryhmä, joka on monin tavoin ”näkymätön”. Näkymättömyys suojaa väkivaltaisessa parisuhteessa ja piilottaa häpeältä päihdeongelmaisen. Yhteiskunnalla on myös tapana pyrkiä tekemään syrjäytetyistä ihmisistä vähemmän näkyviä. Naisten ryhmässä aloitti kuusi naista, mutta monen oli vaikeaa sitoutua ryhmässä säännöllisesti käymiseen ja muutaman kerran jälkeen ryhmään jäi vain kaksi naista, jotka olivat olleet mukana alusta asti.

Kahdelle naiselle, jotka muodostivat muutaman tapaamiskerran jälkeen ryhmän, oli oman elämän tarkastelu hyvin tärkeää. Toinen heistä sanoi: ”*Huomaan, että on tärkeää miettiä mennyttä, olen kasvanut moneen suuntaan ja tajuan nauttivani asioista, joista en olisi voinut vielä vuosi sitten nauttia.*”

Hän sai muistelutyön kautta myös kiinni vanhasta minästä: ”*Tämä (taidetyö) pätee mun elämään, haluan mun vanhan minän ja rohkeuden takaisin*”

Tämä mielestäni kiteyttää muistelun tärkeyttä, sillä kuinka tämä asiakas olisi voinut lähteä tavoittelemaan vanhaa minäänsä ja rohkeutta, jos hän ei olisi muistanut näitä? Ryhmässä muistelu olikin useimmiten kahteen suuntaan katsomista: yhtä aikaa menneen ja tulevan työstämistä. Kymmenennellä tapaamisella toinen ryhmäläisistä kuvasi muistelua näin: ”*Muistelu tekee hyvää, tämä ryhmä on tehnyt hyvää, on tärkeä voimavara, tajuaa mitä kaikkea hyvää ja vahvaa on.*”

Yksinäisyys nousi teemaksi jo ryhmän toisella tapaamiskerralla, ja sitä sivuttiin sen jälkeen usein. Eri taidemuotojen ja keskustelujen kautta yksinäisyyteen löydettiin erilaisia näkökulmia ja muuttuvia merkityksiä. Lisäksi vertaistuellisuus nousi esiin etenkin tämän teeman kautta: naiset jakoivat kokemuksia, samaistuivat toisiinsa ja kannattelivat toisiaan. Taiteen kautta käsiteltynä yksinäisyys sai muodon, ja samanaikaisesti nousi esiin usein myös intohimo, jonka naiset usein löysivät samoista töistä: ”*Tässä on yksinäisyyttä, mutta on siinä intohimoakin, kesät mummolassa ja kitaran soitto*”, kuvasi eräs ryhmäläinen toisen tapaamiskerran maalaustaan (kuva 2).



KUVA 2. Naistenryhmäläisen maalaus nimeltä ”Onkiretkellä”, akryyli paperille

Kolmannella kerralla sama ryhmäläinen havaitsi mennyttä ja tulevaa pohdittuaan tajuavansa: *”Nyt pitää olla yksin, tarvitsen tilaa pitkän suhteen jälkeen.”* Tämän jälkeen puhuimme pitkään siitä, kuinka kaikki yksinolo ei ole negatiivista ja että itselleen on hyvä antaa tilaa tutustua omaan minään suhteiden välissä. Tässä on konkreettinen esimerkki siitä, kuinka taideterapeuttinen työskentely antoi tälle naiselle uusia näkökulmia yksinäisyyden ilmiöön. Ryhmästä muodostui paikka, jossa voi peilata ja pohtia yhdessä. Toinen ryhmäläisistä totesi: *”Pohdin paljon itsekseni, hyvä ihmetellä yhdessä muiden kanssa. Koen, ettei pohtiminen ole katkeraa vaan jäsentävää.”*

Taideterapeuttina koin, että ryhmästä muodostui hyvin rehellinen ja suorapuheinen, peilit olivat suoria ja palaute selväsanaista. Ryhmän henki myötäili naisten puheita: naamioita ei enää tarvita, vaan voidaan olla rehellisesti sitä mitä ollaan. Yhdeksännellä tapaamiskerralla toinen ryhmäläisistä totesi: *”Aiemmin mietin, etten osaa mitään, mutta nyt vain ryhdyn tekemään ajattelematta. Tuntuu hyvältä, kun mieli ja tekeminen yhdistyy. Tehdessä ajatukset liittyy maailmaan, omaan itseen ja kaikkeen. Ihan uusi tapa tehdä.”*

Kokemuksia miesten terapiaryhmästä

Miesten ryhmässä toistuvina teemoina nousivat esiin reflektiotaitojen kehittyminen ja tunteiden käsittely. Miehet toivat paljon itse esiin heidän kokemustaan siitä, että kaikenlainen taidetyöskentely on jo itsessään heille terapiaa, eivätkä he halunneet liikaa ”analysoida asioita puhki”. Jotta taiteen terapeutin vaikutus toteutuu, se vaatii kuitenkin muutakin kuin taiteen tekemistä, tehtyä ja koettua tulee myös reflektoida. Miesten ryhmässä minun näkökulmastani isoon rooliin nousikin reflektiotaitojen kehittymisen tukeminen ryhmäläisille. Ekspressiivisen taideterapian myötä ja luonnollisesti myös ryhmän turvallisuuden kasvaessa miehet oppivat löytämään taide-työstään yhtymäkohtia omaan elämäänsä ja sanoittamaan tunteitaan. Ryhmä oli pieni, siinä aloitti vain kaksi jäsentä, ja molempien elämään kuului muutoksia toiminnan aikana. Ryhmän aikana toinen miehistä meni kuntouttavaan työtoimintaan ja toinen aloitti osa-aikatyön. Molemmat kertoivat kokevansa tämän roolinmuutoksen ja lisäsisällön hyvin merkitykselliseksi.

Tunteiden käsittely ja tunnesanojen käyttäminen puheessa korostui usein tapaamisten päätteeksi, jolloin miehet usein puhuivat enemmän ja kuvailivat tunteitaan ja kuulumisiaan. Alkukuulumisissa miehet olivat useimmiten harvasanaisia tuoden ilmi toiveen ryhtyä taiteen tekemiseen saman tien. Tapaamisten lopuksi käytiin enemmän keskustelua, ja miehet käyttivät enemmän tunnesanoja. Molemmat kuvasivat parhaina hetkinä taideterapiatyöskentelyssä ne hetket, jolloin taidetyöskentely vie mukanaan ja jolloin kaikki muu unohtuu sekä ne hetket, jolloin kokee saaneensa jotain valmiiksi.

Kokemuksia yksilöterapiatapaamisista

Olen tehnyt Vanhalla viertotiellä yksilömuotoisia taideterapioita jo noin kymmenen asukkaan kanssa. Tapaamisten määrä vaihtelee neljän ja neljänkymmenen välillä. Jotkut ovat valmiita hyvinkin pitkäkestoisiin prosesseihin, toisilla taas muutama tapaaminen voi olla senhetkiseen tilanteeseen riittävä. Kuvaan tässä luvussa ensin yleisiä asioita yksilötaideterapiaprosesseihin liittyen ja sitten usein esiin nousseita teemoja, joita ovat asukkaiden omat huomommuuden tunteet taiteentekijöinä ja muistamiseen liittyvä työskentely.

Yleisinä asioina voin mainita aikataulut, sitoutumisen, intervention tärkeyden terapiassa ja sen, kuinka uusi tämä menetelmä on suurimmalle osalle

asukkaista. Tapaamistiheyttä Vavin taideterapioissa määrittävät välillä paljonkin ongelmat sitoutumisen ja kalenterin seuraamisen kanssa. Lisäksi tapaamisia peruuntuu usein sairastapauksien ja muiden, äkillisten menojen vuoksi. Muuttuvat aikataulut vaativat niin asiakkailta kuin työntekijältä enemmän aikaa terapiaprosesseihin. Koen itse tärkeäksi tuoda asukkaille kokemus siitä, että taideterapeutti pitää yhdessä sovitusta kiinni. Koen myös Dalin motivoivan asiakkaita sitoutumaan; Dali madaltaa mielestäni kynnystä ja pehmentää taideterapiatilanteita. Koiran läsnäololla on fysiologisia, rentouttavia vaikutuksia ja uskon tämän osaltaan vaikuttaneen siihen, että tunnelma tapaamisissa oli useimmiten rento ja lämmin.

Taideterapiassa erityisen merkityksellistä on muistaa se, kuinka suurta pienikin voi olla, etenkin kun harjoitteet voivat olla terapiaan tulijalle täysin uusia ja vieraita. Monille asiakkaille esimerkiksi oman tekstin ääneen lukeminen on hyvin suuri ja vaikuttava draamaharjoitus, joka vaatii heiltä paljon. Lisäksi on tärkeää muistaa, kuinka vierasta liike monille on. Jo venytely, rauhallisesti hengittäminen ja erilaiset hengitysharjoitukset ovat uutta ja vierasta useimmille. Kun liikeharjoitukset ovat uusia, taideterapeutin on tärkeää muistaa, että jo hengitys on liike ja voi herättää asiakkaassa vahvoja tuntemuksia ja prosesseja. Myös ääniharjoitteet, vapaan äänen tuottaminen on monille vierasta ja osan mielestä mahdotonta. Näiden haastavien, mukavuusalueen ulkopuolelle vievien harjoitteiden purkamiseen on oltava aikaa ja tilaa. Taideterapeutilla on mukana kulkijan lisäksi tärkeä rooli herättelijänä ja intervention järjestäjänä, mikäli ihminen haluaa vaikkapa palata vanhaan, tuttuun mutta itselle vahingolliseen elämäntapaan. Olen pyrkinyt herättelemään asiakkaita arvostamaan itseään ja tekemään elämänsä valintoja itseään kuunnellen.

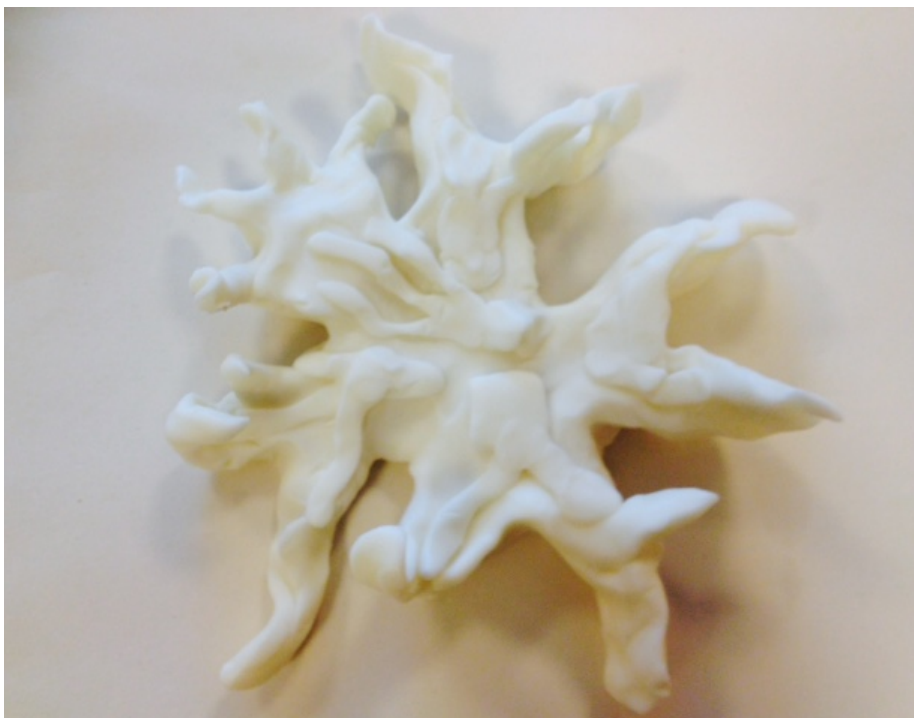
Muutamat ilmiöt toistuivat usean yksilöasiakkaan taideterapiaprosesseissa. Useimmilla asiakkailta toistui puheissa käsitys omasta huonommuudesta taiteentekijänä. Puheissa nousivat usein esiin huonot kokemukset koulun ajan kuvaamataidon ja musiikin tunneilta. Taideterapian myötä useimmat tekivät ensimmäistä kertaa ”*omaa kuvaa*”, jollainen oli ollut koulussa kiellettyä. Taideilmaisussa rohkaistuminen nosti esiin tunteita, joihin ei ollut löytynyt aiemmin kosketuspintaa. Eräs asiakas kertoi: ”*Loputtoman puutumisen alta löytyykin suuria surun, kiukun ja vihan tunteita. Laitoin niitä ru-noihin, joiden sanoja maalasin maalaukseeni.*” (Kuva 3.).



KUVA 3. ”Perkele” – yksilöasiakkaan tekemä kollaasi, jossa runon sanoja maalauksessa

Havaintojeni mukaan taideilmaisun kehittyminen ja tunneilmaisun sekä tunteiden tunnistamisen ja nimeämisen taidot kulkivat usein käsi kädessä. Taideterapiasta eräs asiakas kertoi saavansa mukaan *tiedon siitä, että hänellä on tarvetta monenlaisten tunteiden ilmaisuun omassa elämässään ja päätöksen siitä, että opettelee sitä pikkuhiljaa*. Erilaisten tunteiden ja vuorovaikutuksen käsittelyä voikin harjoitella niin symbolisella kuin konkreettisella tasolla taideharjoitteiden kautta. Näissä saatan käyttää hyödyksi hyvin käytännöllisellä tavalla muun muassa Dali-koiraa. Erään asiakkaan oli vaikeaa ottaa vastaan katseita, ja hän harjoitteli Dalin kanssa katsomista ja katseltavana oloa. Dalin kanssa harjoittelusta asiakas kertoi: *”Ei tarvinnut pinnistellä tai esittää, vaan rentouduin oikeasti”*. Sama asiakas kertoi saaneensa taideterapian kautta mahdollisuuden nähdä itsensä aiempaa monitahoisena. Lumihiihtalemaisessa muovailuvahatyössään (kuva 4) hän tutkiskeli sitä, miten *”voi olla ja uskaltaa olla monisyinen ja herkkä”*.

”Kipupiste on yhä olemassa, mutta se ei enää ole kaikki. On enemmän perspektiiviä. Koen, että olen halun ja rakkauden arvoinen. Mutta se lähtee minusta.”



KUVA 4. Lumihiutalemainen muovailuvahatyö

Toinen toistuva ilmiö oli muistelutyö, eräänlainen muistin paraneminen. Yksi asiakas kuvasi tilannettaan seuraavasti: ”*Olen myös alkanut muistaa asioita taideterapian myötä. Aiemmin laitoin aina pään puskaan, kun jotain tapahtui. Pään puskaan laittaminen aiheutti sitä, etten minä oikeasti ole enää muistanut 'pahoja asioita'.*”

Usealle asiakkaalle oma menneisyys näyttäytyy hajanaisena, ja he ovat kertoneet hyötyneensä muun muassa elämänkerrallisista kirjoitusharjoitteista ja muun muassa elämänjanojen sekä omakuvien työstämisestä. Taideterapeuttina olen havainnut asiakkaissa monenlaisia muutoksia, jotka kertovat minulle siitä, että toiminta on ollut heille hyödyllistä. Koen, että olen saanut nähdä monissa asiakkaissa ulkoisia muutoksia: ryhti, tapa kantaa itseä, on muuttunut, eleitä ja naurua on tullut lisää, ja taiteellinen ilmaisu on kehittynyt. Tapaamistemme edetessä suurin osa yksilöasiakkaista on löytänyt taideteoksistaan enemmän ja enemmän yhteyksiä omaan elämäänsä, ja heidän kykynsä käsitellä asioita symbolisella tasolla on kehittynyt. Tämän kautta heille on alkanut muodostua myös taitoa siirtää terapiassa opittua

ja havaittua oman arjen puolelle muun muassa omien toimintamallien kyseenalaistamisena.

Koen, että monet asiakkaat ovat edistyneet huomasti, kun mietin kunkin lähtötilannetta. Suurin osa on sitoutunut terapiaprosessiin ihailtavasti ja tuonut esiin uusia puolia itsestään. On ollut suuri lahja seurata taidetyöskentelyn monimuotoistumista ja lisääntyntä innostusta sitä kohtaan. Usein innostus ja energia ovat siirtyneet taideterapiatilasta myös asiakkaiden omaan elämään ja näkyvät esimerkiksi uusina harrastuksina, työhaussa, opiskeluhaaveina sekä uskona siitä, että omaan elämään voi vaikuttaa. Yksi asiakas kuvasi: *”Löysin vihan ja pettymyksen tunteet joitain läheisiäni kohtaan, mutta olen oppinut myös, että minä olen se, joka on vastuussa siitä, millainen oma tulevaisuus tulee olemaan.”*

Taideterapia ja terapeutitiset menetelmät asukkaan osallisuuden vahvistajana

Tutkiessani asiakasprosesseja havaitsin, että suurinta osaa yksilöasiakkaita yhdisti havainto siitä, että he voivat vaikuttaa omaan elämäänsä. Koen tämän tukevan paljon heidän osallisuuttaan niin omassa elämässään kuin erilaisten ryhmien ja yhteisöjen jäseninä. Taideterapiatyön lisäksi luovuudella, siihen kannustamisella ja erilaisilla luovilla menetelmillä voi olla iso sija asukkaiden kannustamisessa osallisuuteen.

Itse käytän sosiaaliohjaajana luovia menetelmiä ja taidetta monenlaisissa arjen toiminnoissa. Asukkaalle voidaan esimerkiksi kehittää muistisäänöksi runo, etsiä voimabiisi joltain lempimuusikolta, hahmottaa vaikeasti ymmärrettävä asia piirroksella, tehdä väriliiduilla kartta omasta verkostosta tai vaikka vain yhdessä pysähtyä erilaisten luonnon ja ympäröivän maailman tarjoamien taide-elämysten ääreen. Taide yhdistää ja eriyttää, luo meille yhteistä kieltä ja auttaa ymmärtämään toisten ihmisten sisäistä maailmaa ja malleja asioiden hahmottamiseen.

Jokaisella eri taidemuodolla on sijansa ekspressiivisessä taideterapiassa, koska niistä kukin herättelee eri asioita ihmisessä ja koskettaa eri aisteja. Monitaiteellisuus todella herkistää aisteja, taideterapiatyössä olen saanut nähdä kuinka asiakkaat heräävät tuntemaan ja kokemaan uusin tavoin. Tähän ilmiöön liittyy esimerkiksi asioiden kuuleminen eri tavalla, tuoksumuistojen nouseminen taidemateriaalien kanssa työskennellessä sekä muun muas-

sa kylmän tunteet. Asiakkaiden herkistymisen ja tunnemaailman laajenemisen seuraaminen on minulle lahja, jonka otan hellästi ja kunnioittaen vastaan. Toimiessani samassa yhteisössä eräänlaisessa kaksoisroolissa, pääosin sosiaalihojaajana mutta välillä taideterapeuttina, olen pitänyt huolta siitä, että roolit pysyvät erillään. Taideterapiatila on erillinen sosiaalihojaukseen liittyvistä kysymyksistä ja toisin päin, sillä molemmat ansaitsevat niille kuuluvan ajan. Olen käynyt näitä asioita läpi niiden asukkaiden kanssa, joiden kanssa teen taideterapiaa, ja kaksoisroolissa toimiminen on omasta näkökulmastani katsottuna sujunut yllättävän mutkattomasti. Asukkailta saamani palaute on ollut linjassa tekemieni havaintojen kanssa.

Taideterapian tehtävänä ei ole eliminoida kärsimystä inhimillisestä elämästä, vaan antaa sille ääni, jotta yksilö voi löytää muodon ja ilmaisukeinon ongelmilleen. Ilmaisuu on jo itsessään muutosta ja taideterapeutin työnä on auttaa asiakasta löytämään oikeanlainen muoto, jossa kärsimystä voi säilyttää. Ekspressiivisessä taideterapiassa ei pyritä viemään ongelmia pois vaan työskentelemään sen eteen, että haasteiden ja ongelmien kanssa voidaan elää mahdollisimman mielekästä elämää. Koen tärkeäksi työskennellä asiakkaitani kunnioittaen niin, että en lupaa heille uutta, uljasta elämää, jossa he olisivat ”ehjiä”. Olen käynyt keskusteluita usean asiakkaan kanssa siitä, miten taideterapian keinoin voi etsiä tapoja elää oman historiansa ja haavojensa kanssa.

Koen, että koirani Dali toi paljon inhimillisyyttä, läheisyyttä ja lämpöä taideterapiatilanteisiin. Niin ristiriitaiselta kuin se ehkä tuntuukin, usein kahden ihmisen on helpompi olla lähekkäin, kun välissä on lämmin eläin murtamassa jäätä. Dali toi tilanteisiin myös konkretiaa, koska koiran kanssa asiat ovat hyvin käsin kosketeltavia ja todellisia. Taideterapeutti kulkee kahden maailman välissä ja hänen tulee hyödyntää sekä taiteen että terapian maailmaa. Dali toi taideterapiatoimintaan vielä yhden maailman lisää, loi mielestäni liikkumatilaa ja avasi kasvun mahdollisuuksia.

Vanha viertotien asumisyksikön asukkaiden kanssa koen taideterapian tärkeimmäksi tehtäväksi asiakkaan voimavarojen sekä toimintamallien tuomisen hänen tietoisuuteensa ja toivon vahvistamisen. Taideterapiassa toivon ja osallisuuden kokemukset kasvavat yleensä käsi kädessä.

Mielestäni Dalin tuominen taideterapiatilanteisiin sopi erinomaisesti juuri toivon vahvistamiseen, sillä hyvinvoiva koira ei ole juuri koskaan toivon. Dalin kaltaisen elämänvoimaisen koiran toivo on myös melkoisen tart-

tuva. Dalille jokaisen kulman takana siintää hieno seikkailu, jokainen löydetty leivänmuru on hieno herkkuateria ja jokainen vastaantulija on maailman mielenkiintoisin ihminen. Toivo ei ole ominaista vain ihmiskunnalle, vaan olemassaololle ylipäänsä, ja meillä ihmisillä on paljon opittavaa koirien ikuisesta toiveikkuudesta.

LÄHTEET

- Estrella, Karen 2005. Ekspressiivinen taideterapia – Taidemuotojen integrointi. Teoksessa Cathy A. Malchiodi (toim.) 2005. *Ilmaisuterapiat*. New York: Guildford Press, 229–257.
- Knill, Paolo J. 1999. Soul Nourishment, or the intermodal language of imagination. Teoksessa Stephen Levine & Ellen Levine (toim.) *Foundations of Expressive Arts Therapy. Theoretical and Clinical Perspectives*. Lontoo: Jessica Kingsley Publishers, 9–18.
- Kruger, Katherine A. & Serpell, James A. 2010. Animal-assisted Interventions in mental health: definitions and theoretical foundations. Teoksessa Aubrey Fine (toim.) 2010. *Handbook on Animal-assisted Therapy. Theoretical foundations and guidelines for practice*. Lontoo: Elsevier, 33–48.
- Levine, Stephen K., 1992. *Poiesis. The language of Psychology and the Speech of the Soul*. Lontoo: Jessica Kingsley Publishers.
- Levine, Stephen & Levine, Ellen 1999 (toim.) *Foundations of Expressive Arts Therapy. Theoretical and Clinical Perspectives*. Lontoo: Jessica Kingsley Publishers.
- Rankanen, Mimmu 2010. Työskentelyn eteneminen taideterapiassa. Teoksessa Mimmu Rankanen, Hanna Hentinen & Meri-Helga Mantere 2010. *Taideterapian perusteet*. Helsinki: Duodecim, 91–98.

Ilse Vogt & Arja Koski

ATLAS-HANKKEEN OSALLISTAVAN KEHITTÄMISEN KOONTI – MITÄ HANKKEESSA SAATIIN AIKAAN?

Artikkelissa kuvataan ja jäsenetään, mitä ATLAS-hankkeessa saatiin aikaan ja mitä merkitystä sillä on ollut Vanhan viertotien asumisyksikön toiminnalle, sen asukkaille ja työntekijöille.

Osallistavan kehittämisen lähtökohdat ja toteutus

Asiakkaiden osallisuuteen ja toimijuuteen liittyvää keskustelua on käyty viime vuosina vilkkaasti sosiaalialan tutkimuksessa (Juhila 2008; Laitinen & Pohjola 2010; Laitinen & Niskala 2013). Myös sosiaalialan asiakastyöhön kehitetyissä työmenetelmissä on jo pitkään korostettu asiakkaiden aseman vahvistamista ja asiakkailta olevan tiedon merkitystä (Arnkil & Seikkula 2014; Mönkkönen 2002, Seikkula & Arnkil 2005). Kansalaisten ja asiakkaiden osallisuus on nostettu vahvasti yhteiskunnalliseen keskusteluun, toimenpideohjelmiin ja lainsäädäntöön. Vahvasta osallisuuspuheesta huolimatta on sosiaali- ja terveysalan asiakkaiden osallistaminen vielä Hyvärin ja Laineen (2012, 52) mukaan monin tavoin kehittämätöntä ja se jäsenyy harvoin kehittämistyön keskiöön.

ATLAS-hankkeessa lähtökohtana oli asukkaiden osallisuus kehittämistyössä. Hankkeen toteutuksessa tämä tarkoitti sitä, että asukkaat osallistuvat hankkeen kehittämistyöhön sen kaikissa vaiheissa. Asukkaiden osallisuus ja toimijuus ovat sisäänkirjoitettuna hankkeen tavoitteissa, jotka olivat: 1. Kehittää yhdessä asukkaiden ja työntekijöiden kanssa asukkaiden elämäntilanteita, tarpeita ja odotuksia huomioiva asumisyksikkö. 2. Valmentaa ja

tukea työntekijöiden tutkivaa työtettä ja ammatillisuutta, 3. Tukea asukkaita ja työntekijöitä yhdessä toimimiseen ja asumisyksikön kehittämiseen. 4. Vahvistaa asukkaiden vertaistukea ja kokemusasiantuntijuutta 5. Mallintaa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta vahvistavia toimintakäytäntöjä asumissosiaalisessa työssä.

Hankkeen osallistavan kehittämisen foorumeina olivat työpajat ja konsultaatiot, joiden toteutusta on kuvattu artikkelissa: Osallistavaa kehittämistä työpajoissa ja konsultaatioissa. Työpajoissa asukkaat ja työntekijät rakensivat yhteistä ymmärrystä asumisyksiköstä ja sen kehittämistarpeista sekä suunnittelivat asukasosallisuutta ja yhteisöllisyyttä vahvistavia toimintakäytäntöjä, joita he hankkeen kuluessa toteuttivat käytännössä asumisyksikössä. Asukkaiden ja työntekijöiden kehittämiä yhteisöllisen asiakastyön toimintakäytäntöjä on kuvattu artikkelissa: Hankkeessa kehitetyt toimintakäytännöt. Konsultaatioissa työntekijät ja esimiehet reflektoivat ammatillista toimintaansa, sen kehittämistä ja johtamista.

Tässä artikkelissa kokoamme yhteen sen, mitä ATLAS-hankkeessa on saatu aikaan. Ensin keskustelemme Vanhan viertotien asumisyksikön vastavaan ohjaajan, Hannu Suvannon kanssa hankkeen merkityksestä ja hyödyistä asumisyksikön toiminnalle ja toimijoille. Keskustelussa tuomme oman kokemuksemme rinnalla esille asukkaiden ja työntekijöiden kokemuksia, joita he ovat kuvanneet hankkeen loppuvaiheessa kerättyssä hankkeen arviointiaineistossa. Keskustelun lopuksi suuntaamme katseen tuetun asumisen haasteisiin ja tulevaisuuteen. Keskustelun jälkeen teemme yhteenvedon hankkeesta sen tavoitteiden näkökulmasta.

Keskustelua hankkeen merkityksestä ja tuetun asumisen tulevaisuudesta

Mikä merkitys ATLAS-hankkeella on ollut Vanhan viertotien asumisyksikölle?

Hannu: Oleellista hankkeessa on ollut sen mahdollistama keskittyminen kehittämistyöhön, hankkeen myötä on ollut aikaa intensiiviselle asioiden työstämiselle. Vanhan viertotien asumisyksikölle ATLAS-hanke on ollut tärkeä, sen aikana asukkaat ja työntekijät ovat kehittäneet uusia toimintamalleja ja yksikölle on luotu oma toimintakulttuuri.

Arja: Tämä on ollut tarkoituskin; tarjota tilaa ja aikaa yhteiselle ajattelulle, toiminnalle ja kehittämiselle. Asukkaiden kokemuksen mukaan asumisyksikön toimintakäytännöt ja ilmapiiri ovat kehittyneet asukkaita enemmän huomioivaksi. Asukkaat osallistuvat enemmän yhteiseen toimintaan, jota siis ovat itse olleet myös suunnittelemassa ja ottavat enemmän vastuuta esimerkiksi yhteisissä tiloista.

Ilse: Työntekijöiden kokemuksen mukaan hanke on tukenut asumisyksikön perustehtävän selkiyttämistä. Perustehtävässä painottuu asukkaiden osallisuuden tukeminen. Työntekijätiimien toiminta on vahvistunut ja tiimeillä on selkeämpi kuva tiimensä vastuulla olevien asukkaiden tilanteista. Työyhteisön ilmapiiri on parantunut ja asioita puhuminen yhdessä on lisääntynyt.

Arja: Hankkeen aikana Diakin opiskelijat järjestivät asukkaille toimintaa, ohjasivat esimerkiksi ryhmiä ja suorittivat harjoitteluitaan. Hankkeen aikana valmistui myös yksi Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö. Miten opiskelijoiden toiminta on vaikuttanut asumisyksikössä?

Hannu: Opiskelijat ovat tuoneet laadukkaita ja piristäviä tapahtumia asumisyksikön arkeen sekä harjoitteluissa olleet hienosti mukana tutustumassa toimintaan. Tietysti opiskelijat ovat myös auttaneet ohjaajiaan analysoimaan toimintaansa, kyselemällä aktiivisesti. Työyhteisön asenne opiskelijoihin on ollut todella positiivinen ja heitä ollaan mielellään ottamassa. Lie-neekö tämä hankkeen aikaansaamaa?

Mikä merkitys ATLAS-hankkeella on ollut asukkaille ja työntekijöille?

Hannu: ATLAS-hankkeessa työyhteisö ja asukkaat eivät ole olleet vain passiivisia kehittämisen kohteita tai infon, koulutuksen ja opetuksen vastaanottajia. Hanke on tukenut asukkaiden osallisuutta, he ovat hankkeen myötä päässeet vaikuttamaan itseään koskevaan päätöksentekoon ja heidän kanssaan tehtävään työhön. Asukkaat ovat aidosti vaikuttaneet yksikön muotoutumiseen. Hankkeessa luodut toimintakäytännöt tukevat asukkaiden mukaan ottamista heitä kuntouttaviin prosesseihin. Meidän kaikki asukkaat ansaitsevat ja tarvitsevat kaiken mahdollisen tuen.

Arja: Kyllä. Hankkeeseen osallistuneet asukkaat ovat olleet aktiivisia toimijoita. Asukkaiden ja työntekijöiden kehittämien uusien toimintakäytäntöjen myötä mukaan on liittynyt niitä asukkaita, jotka eivät olleet aktiivisesti mukana työpajoissa.

Ilse: Asukkailta kerätyn palautteen mukaan he ovat kokeneet tullessaan arvostavasti kohdatuiksi. Eikä pelkästään kohdatuksi vaan he ovat kokeneet, että he ovat voineet vaikuttaa siihen mitä ja miten kehitetään. Työntekijät kokevat, että työpajoissa on voinut pohtia ja kehittää omaa työtä ja yksikön toimintaa. Työpajoissa työntekijät ovat saaneet kokemuksen ja malleja siihen, miten asukkaiden kanssa toimitaan ja kehitetään yhdessä.

Hannu: Työntekijät ovat oppineet hankkeen aikana paljon itsestään työntekijöinä ja he ovat sitoutuneet kehittämään toimintaa ja omia työnkuviaan. Omaehtoinen aktiivisuus on työntekijöillä lisääntynyt.

Arja: Myös konsultaatioilla on ollut merkityksensä toiminnan ja ammatillisuuden pohdinnassa. Hankkeen aikana työn reflektointi lisääntyi. Voi sanoa, että reflektion harjoittelu lisäsi työntekijöiden reflektiovalmiuksia ja halua tarkastella ammatillista toimintaansa myös kriittisesti.

Hannu: Meille asumisyksikön esimiehille hanke on ollut kasvun ja kehittymisen paikka. Olemme olleet osallisena hankkeen kehittämistoiminnassa kuten muutkin. Osaltaan se on lisännyt työn ja stressin määrää mutta harvalla työyhteisöllä ja esimiehillä on näin laajasti resursseja luoda pohjaa uudelle toiminnalle ja yksikölle.

Ilse: Näen, että hanke on mahdollistanut ja välillä myös ”pakottanut” työntekijät perusasioiden äärelle: mitä minun työni on, miten olen vuorovaikutuksessa asukkaiden kanssa ja miten toimin työyhteisössäni?

Miltä tuetun asumisen tulevaisuus näyttää?

Hannu: Tulevaisuus näyttää huolestuttavalta. Tuetun asumisen jonojen pieneminen ei ole näköpiirissä. Laitoskatkaisu ja -kuntoutus sekä mielenterveyspalveluiden määrän vähentyminen sekä pääsykriteerien koveneminen

tullee vaikeuttamaan asukaskunnan palvelun saantia. Isolle osalle avopalvelut eivät ole riittäviä. Sosiaali- ja terveysvirastojen yhdistymisessä tapahtui juuri se mitä täällä kentällä pelättiin: terveyspuoli otti ohjat käsiinsä sosiaalitoimen kustannuksella. Jännä nähdä, mitä sosiaalitoimesta jää jäljelle toimeentulotuen Kela-siirron jälkeen 2017. Lakisääteiset palvelut ovat kuitenkin vain lastensuojelussa ja toimeentulotuessa. Tuettu asuminen saattaa liukua mielenterveyspuolen kotiutuskanavaksi. Tälläkin hetkellä osa asunnottomista jää joinakin öinä ulos yöpymään Hietaniemenkadun palvelukeskuksen ollessa täynnä. Ulkona asuminen on tullut asunnottomuuden kirjoon takaisin – ilmiö joka jo palveluilla poistettiin.

Tuntuu, että asunnottomuuden uusiutumisen ehkäisy sekä kuntoutuminen itsenäiseen asumiseen ei tunnu kiinnostavan ketään. Välillisistä säästöistä puhutaan kun se palvelee omia tarkoitusperiä, esim. asunto ensin -periaate on vähentänyt akuuttipalveluiden tarvetta, jota on vaikea uskoa. Asunto ensin -huumassa on vähentynyt kuntouttava näkökulma. Kuntouttavat toimet asumisyksikössä vähentävät aidosti inhimillistä kärsimystä ja kustannuksia. Asunnottomilla on paljon päihde- ja mielenterveysongelmia, joihin he tarvitsevat apua. Tähän työhön pitäisi suunnata enemmän resursseja. Lyhytnäköisyys ja lukitut totuudet vailla kriittistä arviota ja todellista tutkimustyötä vaivaavat asunnottomien parissa tehtävää työtä. Mennään idea edellä. Kuka enää edes tietää millaisia helsinkiläiset asunnottomat ovat ja millälaisia palveluita he tarvitsevat?

Arja: Tosi rankka kuva tulevaisuudesta. Onneksi kuitenkin talouden kiristymisestä huolimatta asunnottomuuden vähentäminen on osa uutta hallitusohjelmaa. Uuden asunnottomuusohjelman, AUNE-ohjelman, linjaukset on tehty. Virallisten organisaatioiden ja toimijoiden rinnalle näyttää nyt nousevan järjestötoimijoita ja vapaaehtoisia tekemään sitä, mitä tarvitaan.

Ilse: Onneksi kuitenkin asumisyksiköitä on kehitetty ja kehitetään edelleen. On toivottavaa, että tuo Hannun esille tuoma vahva huoli, joka ymmärtääkseni edustaa laajemminkin ”kentän ääntä” tulisi huomioiduksi asunnottomuuslinjauksia tehdessä. Olisiko nyt asumisyksikköjen työntekijöillä ja asukkailla vaikuttamisen paikka?

Yhteenvetoa ja päätelmiä osallistavasta kehittämisestä ATLAS-hankkeessa

ATLAS-hankkeessa toteutettiin osallistavan kehittämisen prosessi, jossa sovellettiin toimintatutkimuksellista työtettä. Toimintatutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena on tutkia ja kehittää ihmisten yhteistoimintaa ja tavoitteena on käytännön muuttaminen (Heikkinen 2007, 196–198). Oleellista on, että tutkittavat ovat mukana tutkimusprosessissa (White ym. 2004; Kuusela 2005, 18). Hankkeen työpajoissa asukkaat ja työntekijät tarkastelivat asumisyksikköä; työtä ja toimintaa, määrittelivät kehittämiskohteet, kokeilivat, refleктоivat sekä sovelsivat uusia toimintakäytäntöjä asumisyksikössä.

Hankkeen ohjaus pohjautui tutkivaan orientaatioon ja toiminnan viitekehyksenä oli voimavarakeskeinen lähestymistapa. Voimavarakeskeinen lähestymistavan taustalla on sosiaalisen konstruktionismin teoria (Berger & Luckmann 1999; Burr 1995; Gergen 1994; Kuusela 2002) ja sen elementtejä ovat dialogisuus, reflektiivisyys ja ratkaisukeskeisyys (Furman & Ahola 1993; de Shazer 1995; Haarakangas 2002; Isaacs 2001; Seikkula & Arnkil 2005; Tiuraniemi 2002).

Tutkivassa ohjausorientaatiossa korostuu kysyminen, kuunteleminen ja tulkitseminen. Aikuisten ohjaamisessa tuetaan toimijoiden itsereflektiota ja sen myötä myös itse tiedostaa itsessään tapahtuvan muutoksen. Dialoginen työskentely työyhteisössä mahdollistaa tasa-arvoisen vuorovaikutuksen ja viime kädessä inhimillisen yhdessä toimimisen. Tutkivan ohjauksen keskeinen elementti on konstruktivistinen ajattelu, jonka mukaan ihmistä rohkaistaan tutkimaan omaa aikaisempaa elettyä elämäänsä ja tekemiään ratkaisuja. (Vehviläinen 2014, 136–138.)

Toimintatutkimuksellinen työote ja voimavarakeskeinen lähestymistapa toimivat osallistavan kehittämisen kokonaisprosessin raameina, joiden sisällä oli mahdollista suunnitella hankkeen toteuttamista yhdessä asukkaiden ja työntekijöiden kanssa. Kehittäminen rakentui dialogisen moniäänisyyden varassa, jolloin dialogi oli itsessään sekä prosessi että ratkaisu (Toikko & Rantanen 2009, 166). Yhteissuunnittelu mahdollisti hankkeen toiminnan suuntaamisen asukkaiden ja työntekijöiden yhdessä tuottaman tiedon ja siitä nousevien tarpeiden mukaisesti. Yhteissuunnittelun tuloksena syntyivät esimerkiksi työpajojen koulutukselliset osiot, joiden sisältöteemat päätettiin yhdessä asukkaiden ja työntekijöiden kanssa.

Asukkaat ja työntekijät toimivat yhdessä hankkeen työpajoissa ja niissä kehitettyjen toimintamallien käytäntöön soveltamisessa. Työpajat rakennettiin asukkaiden ja työntekijöiden välistä dialogista vuorovaikutusta mahdollistaviksi ja vahvistaviksi. Työpajoissa asukkailla ja työntekijöillä oli mahdollista puhua ja tulla arvostavasti kuulluiksi. Heillä oli myös mahdollisuus tarkastella asumisyksikköä omista näkökulmistaan ja luoda yhteistä ymmärrystä asumisyksikön kehittämistarpeista. Työpajojen toteutuksessa käytettiin monimuotoisia toiminnallisia menetelmiä, jotka tukivat työpajojen sisältöteemojen moninäkökulmaista tarkastelua.

Osallistavassa kehittämisessä asukkaiden ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen kehittäminen on tärkeää, mutta se ei pelkästään riitä. Vuorovaikutus luo perustan toiminnalle, jonka tavoitteena on muutos ja kehittäminen. Olennaista ATLAS-hankkeessa oli se, että työpajoissa tuotettu tieto konkretisoitui uusien toimintakäytäntöjen kehittämisenä ja käytäntöön soveltamisena. Asukkaista ja työntekijöistä koostuneet tiimit kehittivät ja sovelsivat käytäntöön yhdessä suunnittelemiensa asiakastyön toimintakäytäntöjä. Kaikkien toimintakäytäntöjen kehittämisen lähtökohtana oli, että ne vahvistavat asukkaiden osallisuutta ja tukevat yhteisöllisyyttä. Toimintakäytäntöjä kehitettiin yksilötyöhön ja yhteisölliseen toimintaan. Kehitetyt toimintakäytännöt liittyvät asumisprosessin alku-, keski- ja loppuvaiheeseen. Hankkeessa siis mallinnettiin Vanhan viertotien asumisprosessi ja siinä käytettävät asukkaiden osallisuutta vahvistavat ja yhteisöllisyyttä tukevat toimintakäytännöt.

Hankkeessa toteutettujen konsultaatioiden tavoitteena oli vahvistaa työntekijöiden tutkivaa työtettä ja ammatillisuutta. Konsultaatioissa työntekijät ja esimiehet reflektoivat omaa ajatteluaan ja ammatillista toimintaansa asumisyksikössä ja osana palvelujärjestelmää. Konsultaatioiden merkitys selkiytyi työntekijöiden reflektiovalmiuden kehittyessä hankkeen aikana.

ATLAS-hankkeen yhtenä tavoitteena oli vahvistaa asukkaiden vertaistukea ja kokemusasiantuntijuutta. Hankkeessa asukkaiden kokemusasiantuntijuuteen liittyvää tietoa nostettiin esille ja sitä kuultiin, mutta ennen kaikkea asukkaiden tuottamalla tiedolla oli vaikutusta hankkeen etenemiseen ja kehitettyihin toimintakäytäntöihin. Hankkeessa kehitetyt yhteisöllisen toiminnan menetelmät ovat vahvistaneet asukkaiden vertaistukea. Nyt hankkeen loppuvaiheessa yhteisöllisten toimintojen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat entistä enemmän asukkaat itse. Vertaistoiminnan ja kokemusasiantuntijuuden vahvistamista olisi hyvä edelleen kehittää niin, että siitä tulisi vahvemmin osa

asumisyksikön toimintakulttuuria. Hankkeessa aloitettiin asukasmentoroinnin kehittäminen ja toivottavaa on, että sen kehittämistä jatketaan.

Asumissosiaalista työtä käsittelevissä tutkimuksissaan Riitta Granfelt (2013) määrittelee asumissosiaalisen työn vuorovaikutus- ja läsnäolotyöksi, jossa korostuu työntekijän valmius luoda riittävän luottamuksellinen suhde asukkaankanssa ja työ kohdistuu suurelta osin konkreettisiin arjen asioihin. Asumissosiaalinen työ toteutuu usein ammattilaisten ja asukkaiden yksilö-, ryhmä- tai yhteisötason työnä (Granfelt 2013, 222–243). Myös ATLAS-hankkeessa asumissosiaalinen työ nähtiin asukkaiden ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen perustuvana läsnäolotyönä ja hankkeessa kehitettiin yhdessä asukkaiden kanssa yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyötä.

Toisaalta asumissosiaalinen työ voi olla myös rakenteellista asumiseen tai palvelujärjestelmän epäkohtiin kohdentuvaa moniammatillista verkostotyötä (Granfelt 2013, 222). Olisikin toivottavaa, että asumisyksiköiden asukkailla ja työntekijöillä olisi mahdollisuus osallistua palvelujärjestelmän epäkohtiin kohdentuvaan rakenteelliseen kehittämistyöhön. Uskomme, että he voisivat tuoda kehittämistyöhön monia kokemukseen perustuvia näkökantoja, jotka alkoivat tulla näkyviksi ATLAS-hankkeen aikana.

ATLAS-hankkeessa toteutettiin osallistava kehittämisen prosessi, jota on mahdollista soveltaa myös muissa asumissosiaalisen työn kehittämishankkeissa. Hankkeen aikana Vanhan viertotien asumisyksiköstä on rakentunut yhteisö, jossa on kaikki edellytykset vahvistaa hankkeessa kehitettyjä toimintakäytäntöjä ja kehittää edelleen asumisyksikköä yhdessä asukkaiden kanssa.

Kehittämishankkeen aikana luotiin uusi asumisyksikkö ja sen myötä rakentui uusi yhteisö, jossa asukkaat, työntekijät ja esimiehet rakensivat uutta. Kun kehittämistyö ATLAS-hankkeen jälkeen jatkuu, uudessa prosessissa voi luontevasti keskittyä siihen, mikä asumisyksikössä toimii. Tässä hankkeessa asukkailla ja työntekijöille tutuksi tulleet menetelmät sekä voimavarakeskeinen ja dialoginen työote kannattelevat toimijoita jatkossakin saavuttamaan positiiviset mahdollisuudet löytämisen, unelmoinnin, suunnittelun ja tulevaisuuteen katsomisen avulla. (Kuusela 2005, 20.)

Hankkeessa on onnistuttu luomaan ja kehittämään toimintakäytäntöjä, toiminnan rakenteita, osaamista ja yhdessä tekemisen kulttuuria, minkä pohjalta kehittämistyö voi luontevasti jatkua – uudelleen orientoitumisena, kokeilemalla ja refleктоimalla.

LÄHTEET

- Arnkil, Tom & Seikkula, Jaakko 2014. Nehän kuuntelee meitä. Dialogeja monissa suhteissa. Tampere: terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Berger, Peter, L. & Luckmann, Thomas. 1994. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Burr, Vivien 1995. An introduction to Social. Constructionism. New York: Routledge.
- de Shazer, Steve 1995. Ratkaisevat erot. ratkaisukeskeinen terapia auttamistyössä. Tampere: Vastapaino.
- Furman, Ben & Ahola, Tapani 1993. Muuttuset. Terapiasta ratkaisuihin.. Helsinki: Otava.
- Granfelt, Riitta. 2013. Asumissosiaalinen työ läsnäolotyönä. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 219–243.
- Gergen, Kenneth 1994. Relations and relationships. Cambridge: Harvard University Press.
- Haarakangas, Kauko 2008. Parantava puhe. Dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveystyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Helsinki: Magnetum Oy.
- Heikkinen, Hannu 2007. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 196–211
- Hyväri, Susanna & Laine, Terhi 2012. Osallistavan kehittämisen perusteita. Teoksessa Hannu Kotila & Arto Mutanen (toim.) Käytäntöä tutkimassa. Haaga-Helia, Puheenvuoroja 2/2012. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, 48–62.
- Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Kauppakaari.
- Juhila, Kirsi 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, Pekka. 2002. Sosiaalipsykologian maailmanhypoteesit, tieteen alan historia ja sosiaalisen konstruktionismin muodot. Kuopio: Unipress.
- Kuusela, Pekka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2005.2. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli 2010 (toim.). Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Laitinen, Merja & Niskala, Asta. 2013. Sosiaalityön suhde asiakkuuteen. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.) Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino, 9–16.
- Mönkkönen, Kaarina. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94.
- Seikkula, Jorma & Arnkil, Tom. 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Tiuraniemi, Juhani 2002. Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Pekka Nieminen & Esko Keskinen (toim.) Taitavan toiminnan psykologia. Helsinki: Hakapaino, 165–195.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Juvenes Print. Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus.

White, Glen W; Suchowierska, Monika & Campbell, Margaret 2004. Developing and Systematically Implementing Participatory Action Research. Arch Phys Med Rehabil Vol 85. 3-12.

Vanhan viertotien asumisyksikön työryhmä

1.1.2013–30.12.2015

Friman Virve (aloittaa 2.11.2015)	johtaja
Hannu Suvanto	sosionomi, amk, vastaava ohjaaja
Jaakko Karpiola	lähihoitaja, ohjaaja
Sanna Pihlaja	lähihoitaja, ohjaaja
Annika Mansner	lähihoitaja, ohjaaja
Anu Latvala	lähihoitaja, ohjaaja
Hanna Tirola	lähihoitaja, ohjaaja
Mika Rosenlund	lähihoitaja, ohjaaja
Alexi Alexandersson	lähihoitaja, ohjaaja
Janika Haaksiluoto	lähihoitaja, ohjaaja
Jukka-Pekka Lappalainen	lähihoitaja, ohjaaja
Oskari Ahtola	lähihoitaja, ohjaaja
Joonas Sandell	lähihoitaja, ohjaaja
Mika Paldanius	lähihoitaja, ohjaaja
Mervi Kivijoki-Poskiparta	sosionomi, amk, sosiaali-ohjaaja
Marika Ruohoniemi	sosionomi, amk, sosiaali-ohjaaja
Mimosa Puumalainen	sosionomi, amk, sosiaali-ohjaaja
Marja Rossi (aloittaa 2.11.2015)	sosionomi, amk, sosiaali-ohjaaja
Ilari Sandell	sairaanhoitaja, sairaanhoitaja
Leena Vihermaa	sairaanhoitaja, sairaanhoitaja
Kirsi Tervo-Aunesluoma	toimintaterapeutti

Lähteneet

Riitta Kanerva HuK (31.10.2015)	johtaja
Mirka Haili (6.9.2015)	sosionomi, amk, sosiaali-ohjaaja
Liisa Hakkarainen (16.8.2015)	sosionomi, amk, sosiaali-ohjaaja
Mia Alanne (10.5.2015)	lähihoitaja, ohjaaja
Miika Karvanen (13.8.2013)	lähihoitaja, ohjaaja

Kirjoittajat

Arkonaho Anne, sosionomi (YAMK), palvelupäällikkö, Eteva

Koski Arja, FT, lehtori, työnohjaaja STORY, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Keskitalo Elsa, VTT, yliopettaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Liikanen Sanna-Liisa, YTM, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Nylund Marianne, VTT, lehtori, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Puumalainen Mimosa, sosionomi (AMK), sosiaaliohjaaja, Helsingin kaupunki

Ruohoniemi Marika, sosionomi (AMK), sosiaaliohjaaja, Helsingin kaupunki

Suvanto Hannu, sosionomi (AMK), vastaava ohjaaja, Helsingin kaupunki

Viippola Maarit, sosionomi (YAMK), sosiaaliohjaaja, Helsingin kaupunki

Vogt Ilse, KM, aluekoordinaattori, työnohjaaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja Diak Työelämä

DIAK TYÖELÄMÄ -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja Diakonia-ammattikorkeakoulun työntekijät, opinnäytetyöntekijät ja ulkopuoliset kirjoittajat.

1 Koski Arja & Vogt Ilse (toim.) 2015. Osallistavaa kehittämistä asumisyksikössä. Aukkaat ja työntekijät kehittäjinä.

SARJOJEN KRITEERIT

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarjassa julkaistaan tutkimus- ja kehittämisraportteja sekä opinnäytetöitä, jotka ovat tuottaneet innovatiivisia ja merkittäviä työelämää kehittäviä tuloksia.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun temaattisia puheenvuoroja, erilaisia selvityksiä ja sekä opinnäytetöitä. Tekstilajiltaan julkaisut voivat poiketa tieteellisestä tai raportoivasta tekstistä.

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.