



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU



YHTEISÖVALMENNUS

Helsingin Diakonissalaitokselle toteutettu työyhteisöjen valmennushanke

Katri Valve

Kehittämishanke
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
2011



Tiivistelmä

Tekijät Katri Valve	Päiväys 12.10.2011
Kehittämishankkeen nimi Cable – Yhteisövalmennus. Helsingin Diakonissalaitokselle toteutettu työyhteisöjen valmennushanke.	Sivu- ja liitesivumäärä 31 s.
Ohjaaja Kimmo Mäki	
Tiivistelmä <p>Opettajakoulutukseen liittyvässä kehittämishankkeen kuvauksessa olen esittänyt yhteisötyön metodiikan valmennukseen kehitetyn mallin, joka toteutettiin Helsingin Diakonissalaitoksen työntekijöille. Community Action Based Learning for Empowerment (Cable) on yhteisömetodinen toteutus, jossa kehittämisen kohteena on ollut ammatillisten valmiuksien lisääminen osallisuutta vahvistavista käytännöistä käsin.</p> <p>Valmennusmetodiikan tausta on hollantilaisessa yhteisötyön käytännöissä. Kehittämishanke Helsingin diakonissalaitoksella alkoi 2009. Yhteisömetodiikan sisältöjä ja työyhteisöjen kehittämistä on toteutettu Cable – valmennuksessa 2009 – 2011 välisenä aikana. Tässä kehittämishankkeen kuvauksessa olen keskittynyt raportoimaan ensimmäisen pilottivaiheen jälkeen muokatun koulutuksen, joka toteutettiin 2010. Hanke oli Tykesin rahoittama ja kouluttajatahona oli Diakonia-ammattikorkeakoulu.</p> <p>Helsingin diakonissalaitokselle suunnatussa valmennuksessa asetettiin kolme tavoitetta: työn kehittäminen, yhteisöllisen ammatillisuuden vahvistaminen sekä muutostyö palvelunkäyttäjien kanssa.</p> <p>Työn tuloksena voidaan pitää yhteisömetodiikan jäsenystä jonka keskeinen ydin on, kuten tässä raportissa on kuvattu: yhteistoiminnallinen prosessi rakentaa metodisen kehyyksen. Prosessi rakentaa yhteisöllistä toimintaa, työn kehittämistä ja uudenlaista orientaatiota sosiaalityön kentälle. Toteutuneessa valmennuksessa tarkastelun lähtökohdaksi on vallittu kriittisen sosiaalityön teorian sekä kehittävän työn tutkimuksen viitekehys. Kehittämishankkeen raportissa olen esittänyt toteutetun valmennuksen – prosessin, jonka sisällä yhteisölähtöinen työskentely kehittyy.</p>	
Avainsanat (3) Yhteisötyö, kehittävän työn tutkimus, kriittinen sosiaalityö.	
Kehittämishankkeen tuotosten saatavuustiedot Hankeraportti on tekijän hallussa ja ”Verkkokirjasto Theseus http://www.theseus.fi ”.	

TIIVISTELMÄ SISÄLLYS

1. Johdanto	4
2. Kriittisen sosiaalityön lähtökohtia kehittävän työntutkimuksen prosessissa	6
2.1 Biografia	9
2.2 Valottuminen - havahtuminen uusille näkökulmille	11
2.3 Mentorointi	12
3. Valmennuksen tavoitteet	12
4. Yhteisömetodiikan malli – valmennuksen rakenne ja prosessi	14
5. Yhteenveto ja arviointi	19
6. Kehittämismahdollisuudet	22
LÄHTEET	24
LIITTEET	25

Liite 1 Muistio 101209

Liite 2 Koulutuspäivien ohjelma

Liite 3 Koulutuksen etukäteistehtävä

Liite 4 Koulutuksen kehittämishanketehtävä

1. JOHDANTO

”Onko ympäröivällä yhteisöllä jossa me työskentelemme olemassa viesti, jota meidän tulee tarkemmin kuunnella? Mitä tapahtuu kaduilla ja kujilla? Mistä tulemme ja minne olemme menossa? Mitkä ovat sellaisia hiljaisia sydänääniä, joita meiltä jää kaiken kiireen keskellä kuulematta ja tunnistamatta? Onko mahdollista, että voimme irrottautua hetkeksi katsomaan tarkemmin ja ihmettelemään maailman menoa? Toisin katsominen on irrottautumista tutusta, näkemistä asioita uudessa valossa. Havahtumisen ydin on siinä, että lähdän liikkeelle – irrottaudun, en ole enää siellä, josta lähdin enkä vielä perillä tilassa, jota tavoittelen. Kaiken väliin jää ihmettelyn kohta, joka mahdollistaa toisin katsomisen.”

Suomalainen yhteiskunta muuttuu yhä monimuotoisemmaksi. Sosiaalialalla on tarve vastata uudentyyppisiin haasteisiin, joita syntyy maahanmuuton, kaupunkialueiden eriytymisen ja työelämän muutosten takia. Yhteisötyön näkökulmasta on alettu kehittämään toimintamallia, jolla voidaan tavoitella moniäänistä ja monialaista asiantuntijuutta sekä vahvistaa kansalaisuuden ja tämän myötä osallisuuden toteutumista sosiaalialan toiminnoissa.

Opettajakolutukseen liittyvässä kehittämishankkeen kuvauksessa tulen esittämään yhteisötyön metodiikan valmennukseen kehitetyn mallin, joka toteutettiin Helsingin Diakonissalaitoksen työntekijöille. Community Action Based Learning for Empowerment (Cable) on yhteisömetodinen toteutus, jossa kehittämisen kohteena on ollut ammatillisten valmiuksien lisääminen osallisuutta vahvistavista käytännöistä käsin.

Valmennusmetodiikan tausta on hollantilaisessa yhteisötyön käytännöissä (Valve 2005). Eurooppalaisessa yhteiskunnallisen työn verkostossa menetelmää on edelleen kehitetty; kansalaistoimintaa vahvistavissa työskentelypajoissa viimeiseksi vuosina 2005 – 2007 EU-rahoitteen hankkeen puitteissa. Suomesta mukana on ollut Diakonia-ammattikorkeakoulun lisäksi edustajat Helsingin yliopiston sosiaaliryöön laitokselta, Suomen Settlementiliikkeestä, Tampereen seurakuntayhtymästä ja Vantaan seurakuntayhtymästä.

Kehittämishanke Helsingin Diakonissalaitoksella alkoi 2009. Yhteisömetodiikan sisältöjä ja työyhteisöjen kehittämistä on toteutettu Cable – valmennuksessa 2009 – 2011 välisenä

aikana. Koulutuksen ensimmäisestä vaiheesta toteutettiin arviointiraportti (Silvo 2009). Tässä kehittämishankkeen kuvauksessa tulen keskittymään ensimmäisen pilottivaiheen jälkeen muokattuun koulutukseen, joka toteutettiin 2010 sekä peilaamaan arvioinnissa niitä kokemuksia, joita kehittämishankkeen eri vaiheissa on noussut esille. Toimin valmennuksessa kouluttajana Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtoreiden Kaija Tuurin ja Jouni Kylmälän kanssa. Valmentajavalmennuksessa Helsingin Diakonissalaitokselta oli työntekijät Sanna Häkkinen ja Kirsti Rinta-Panttila. Hanke on Tykesin rahoittama ja kouluttajatahona on ollut Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Helsingin Diakonissalaitokselle suunnatussa valmennuksessa asetettiin kolme tavoitetta: työn kehittäminen, yhteisöllisen ammatillisuuden vahvistaminen sekä muutostyö palvelunkäyttäjien kanssa. Koulutuksen prosessin lähtökohtana oli Valveen (2005) artikkelissa kuvaama exposure-menetelmä, jota on edelleen kehitetty. Menetelmää on sovellettu eri yhteyksissä ja sen taustalla vaikuttavat mm. kontekstuaalisen- ja vapautusenteologian teoriat sekä Paulo Freiren luoma sorrettujen pedagogiikka.

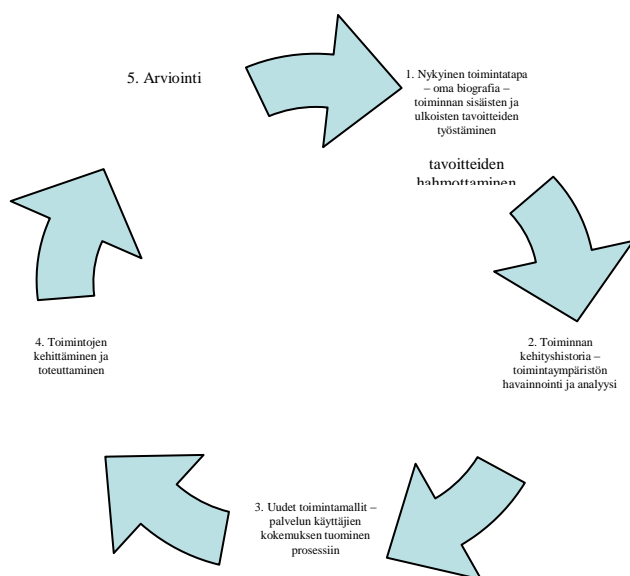
Yhteisömetodiikan keskeinen ydin on, kuten tässä raportissa on kuvattu – yhteistoiminnallinen prosessi, joka rakentaa metodisen kehyksen. Toteutetun prosessin myötä rakentuu yhteisöllistä toimintaa, työn kehittämistä ja uudenlaista orientaatiota sosiaalityön kentälle. Toteutuneessa valmennuksessa tarkastelun lähtökohdaksi on vallittu kriittisen sosiaalityön teorian sekä kehittävän työn tutkimuksen viitekehys.

Tässä kehittämishankkeen raportissa tulen esittämään toteutetun valmennuksen – prosessin, jonka sisällä yhteisölähtöinen työskentely kehittyy. Toisessa luvussa käyn läpi valmennuksessa tavoitteet. Luvussa kolme käsittelen käytettyä teoreettista taustaa ja keskeisiä käsitteitä. Luvussa neljä esittelen toteutetun valmennuksen rakenteen ja prosessin. Luvussa viisi käyn läpi hankkeen arvioinnin ja luvussa kuusi olen pohtinut valmennuksen edelleen kehittämistä.

2. KRIITTISEN SOSIAALITYÖN LÄHTÖKOHTIA KEHITTÄVÄN TYÖN TUTUKIMUKSEN PROSESSISSA

Yhteisömetodiikkaa voidaan lähestyä monesta eri teoreettisesta viitekehyksestä käsin. Cable – työskentelymalli keskeinen käsite on exposure eli valottuminen. Exposure menetelmässä on kysymys osallistavasta oppimistavasta, jota voidaan jäsentää hermeneuttisfenomenologisesta lähestymistavasta käsin. Tällä tarkoitan ilmiöiden kokemuksellista oppimista, jossa osallistujalla on persoonana merkitys oppimisprosessissa. Hermeneuttisella lähestymistavalla viitataan ilmiöiden tutkimiseen niin, että tieto jäsentyy havainnoidusta kokemuksesta jäsentyneeksi analyysiksi ja uudelleenlaiseksi toiminnaksi. Hermeneuttinen tulkintatapa on teologisesta tutkimuksesta tuttua. Oppijan tehtävänä on asettua peiliin itsensä kanssa tarkasteltavan todellisuuden kautta. (Ruokanen 1987.)

Ympäristön kokemuksellinen havainnointi on keskeinen tarkastelun kohde. Valottumisen menetelmässä ei kuitenkaan pyritä pelkästään tunnistamaan tuttuja ilmiöitä ja asioita, vaan analysoimaan ja olemaan tietoisia siitä, mikä on meille vierasta ja miksi. Sen lisäksi, että exposure on havainnoinnin menetelmä, se on myös tiedon tuottamisen tapa. Kysymys on tiedon tuottamisen metodista, jossa kokemuksella ja havainnoinnilla sekä analyysillä on aina toimintaan tähtäävä tavoite. Tässä raportissa tarkastelen Cable-prosessia kriittisen sosiaalityön ja kehittävän työn tutkimuksen näkökulmista, joka on kuvattuna seuraavalla kaaviolla (Kuva 1)



Kuva 1. Kehittävän työn tutkimuksen sykli

Hermeneuttinen lähestymistapa, ilmiöiden kokemuksellinen tutkiminen, liittyy olennaisella tavalla kehittävän työn tutkimukseen. Kehittävän työn tutkimuksen tehtävänä on Engeströmin mukaan (1998) tuottaa työntekijöille konkreettista havainnointiaineistoa omasta työstään, sinä esiintyvistä häiriöistä ja mahdollista ratkaisuista.

Kehittävän työn tutkimus lähtee alkutilan ja sen ilmiöongelmien kuvauksesta sekä kohteen rajauksesta. Puhutaan ongelmien etnografiasta. Alkutilan kuvaus Cable-prosessissa on ollut oman biografian kirjoittamista ja kerrontaa. Toisena vaiheena kehittävän työn tutkimuksessa on hahmotettu toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysia. Cable-prosessissa tämä on tarkoittanut laajalti yhteiskunnallisten ilmiöiden, ihmisten arkisten toimintojen ja itsen tarkastelua näiden kokemusten keskellä. Kysymys on ollut siitä, mitä ympäristössäni havaitsen ja miksi, mitä jää huomaamatta ja miksi - tietoisuutta siitä, millaisten tulkintakehysten kautta tarkastelen omaan työhöni liittyvää maailmaa. Kriittisen sosiaalityön näkökulmasta (Healy 2005) työn kehittämisen lähtökohtana ja keskiössä on reflektio, jolla tarkoitetaan oman biografian vaikutusta omaan työhöni, ammatillisuuden jäsentämiseen sekä arvoihin, joita työssäni toteutan ja edustan. Keskeisenä kysymyksenä on se, miten oman kokemuksemme kautta näemme palveluiden käyttäjien ja asiakkaiden maailman.

Kolmantena vaiheena kehittävän työn tutkimus tavoittelee uusia toimintamalleja, niiden suunnittelua ja tukemista. Kriittisen sosiaalityön näkökulmasta tämä tarkoittaa palvelun käyttäjien kokemusten tunnistamista, jossa keskeistä on ymmärtää erilaisia sosiaalisten jakojen merkitystä ja ilmenemistä etnisyyden, sukupuolen, luokan, talouden ja työelämän näkökulmasta. (Healy 2005.) Cable-prosessissa analysoitava aineisto muodostuu havainnoinnista, omaelämäkertatyöskentelystä sekä siitä, miten prosessin aikana oma osallisuus ja itsensä alttiiksi asettaminen vaikuttaa mahdollisiin uusiin toimintatapoihin, joita prosessin aikana haetaan. Oman kokemuksellisen prosessin kautta pyrimme ymmärtämään, kuinka henkilökohtainen, kulttuurinen ja rakenteellinen prosessi muokkaa kokemuksia, joita palvelunkäyttäjillä on. Keskeistä on myös se, kuinka ilmaisemme asioita, ja millaista kieltä käytämme. Se, että palvelun käyttäjien kokemus tulee huomioiduksi työssä, ei ole niin itsestään selvää, kun se voisi olla. Pidämme usein itsestään selvänä, että erilaisia eroja tarkastellaan ja ne myös huomioidaan. Uusien työskentelymallisen suunnittelu ja toteutus yhteisölähtöisessä työskentelyssä, jossa pyrkimyksenä on vahvistaa palvelun käyttäjien osallisuutta, vaatii työntekijöiltä ajattelutavan muutosta.

Lähtökohtana ei ole palvelujärjestelmästä rakentuvat normit, säädökset ja toimintatavat, vaan palvelunkäyttäjien elämismaailmasta nousevat kysymykset.

Kriittisessä sosiaalityössä keskiössä on palvelun käyttäjien voimaantuminen ja valtaistuminen. Tavoitteena on etsiä tapoja, joilla palvelun käyttäjät voivat ottaa 'elämä haltuun'. Tärkeää on vertaisuuden kokemus ja tiedostamisprosessit. Näiden prosessien tavoitteena on tunnistaa kulttuurisia ja sosiaalisia rakenteita, jotka vaikuttavat palvelun käyttäjien alisteiseen tilaan. Keskeistä on luottamuksen rakentuminen, erilaisten mahdollisuuksien etsiminen ja vaihtoehtoisten palvelumallien tuottaminen. Valmennusprosessin aikana tapahtuva voimaantuminen tarkoittaa osallistujien omien voimavarojen etsimistä sekä raskaiden elämäkokemusten kääntymistä voimavaraksi. Prosessissa tapahtuva valtaistuminen on elämään vaikuttavien kulttuuristen ja sosiaalisten rakenteiden kriittistä tarkastelua.

Kehittävän työn tutkimuksen prosessin neljännessä vaiheessa tavoitellaan uusien toimintamallien muotoutumista. Kriittisen sosiaalityön näkökulmasta Cable-prosessissa tämä tarkoittaa palvelun käyttäjien osallisuuden vahvistamista. Tarkoituksena on tuoda palvelunkäyttäjät mukaan toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja päätöksentekoon niin pitkälle kuin mahdollista. Vallanjako, avoin ja selkeä kommunikaatio ovat keskeisellä sijalla. Kumppanuus tarkoittaa kunnioituksen osoittamista osallistujien näkökulmille ja elämän kokemuksille. Tavoitteena on maksimoida palvelun käyttäjien mahdollisuuksia ja osallisuutta päätöksissä, jotka koskevat heitä sekä jatkuva arviointi heidän kanssa. Lisäksi ajatuksena on, että tällaista työtä tehdään tiimeissä tai parityöskentelyinä.

Palvelun käyttäjien tuominen mukaan päätöksentekoprosessiin on hyvin haastavaa, koska työskentelykulttuuri on usein hyvin virkamieskeskeistä. Lisäksi kaikessa työssä tulisi olla pyrkimys minimaalisiin interventioihin, jolla Karen Healy on tarkoittanut kriittistä suhdetta sosiaalista kontrollia tuottaviin käytäntöihin, varhaista puuttumista ja mahdollisimman vähien haittojen politiikkaa. Tavoitteiden muuttumista esimerkiksi ”vanhemmuuden tuen tarkastelusta rakenteiden tarkasteluun, niin että pidemmällä tähtäimellä tuetaan sosiaalista ja taloudellista osallisuutta”. Minimaalinen interventio tarkoittaa muun muassa palvelun käyttäjän lähtökohtiin sitoutumista. Tarkastelun keskiössä on aina rakenteelliset epäkohdat, ei yksilön ongelmat. Kaikessa kehittämistyössä tähdätään osallisuuden vahvistamiseen, jolla tarkoitetaan asiakkaiden oman toimijuuden vahvistamista eri yksiköissä

Diakonissalaitoksella. (Healy 2005)

2.1 Biografia

Ihmisen elämän aikana identiteetin eri osien rakentuminen ja painottuminen on monen suuntaista. Identiteetti on jatkuvasti muokkautuva, kerroksinen ja tilanteesta toiseen muuttuva (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Olen samanaikaisesti ja eriaikaisesti äiti, opettaja, sisar ja tytär. Vanheneminen tuo mukanaan sen, että määrittelen identiteettini eri tavalla 20- kuin 40-vuotiaana. Samanaikaisuus ja eriaikaisuus tarkoittavat tässä yhteydessä erilaisten roolien päällekkäisyyttä tai eriaikaisuutta.

Identiteettiin liittyvät kysymykset olivat yksi keskeisistä työskentelyn lähtökohdista yhteisötyön kehittämishankkeessa. Biografiatyöskentelyn tavoitteena on asettaa oma elämä tarkasteluun. Osallistujia pyydettiin kirjoittamaan oman minän tarina: ”Miten minusta tulin minä?” Kirjoittamisessa pyydettiin käsittelemään seuraavia näkökulmia ”Millaisesta elämänpiiristä olen kotoisin? Miten oma aikakausi on muokannut minua, miten yhteisöt ympärilläni ja millaisena nämä asemoinnit näyttäytyvät tänä päivänä. Tarkoituksena oli kuvata sekä sosiaalisiin suhteisiin nivoutuneita arvoja, uskomuksia, traditiota että sosioekonomista, poliittista ja kulttuurista taustaa. Osallistujia ei pyydetä kirjoittamaan omaa psykohistorian tarinaa vaan analysoimaan ennemminkin millä tavoin erilaiset yhteisöt ja yhteiskunnallinen aikakausi on vaikuttanut ja pohtimaan sitä, miten oma identiteetti on näiden kautta rakentunut. Myöhemmin työskentely jatkuu pohdintana siitä, miten omaan identiteettiin liittyvät arvot vaikuttavat ammatillisiin käytäntöihin ja identiteettiin.

Yhteiskunnallinen tilanne, aikalaiskokemukset, uskonnollinen, poliittinen tausta sekä sosiaaliluokka ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat identiteetin muotoutumiseen sen lisäksi, että vallitseva elämänpiiri muokkaa meitä jatkuvasti. Ammatillinen identiteetti on monenlaisessa ristipaineessa. Toisaalta työelämän erilaiset vaatimukset ja yliammatillinen osaaminen vaatii hyvin joustavaa ammatillista identiteettiä ja toisaalta vahvaa minäkuvaa, käsitystä itsestä, jotta erilaisten joustojen vaatimuksessa on mahdollista toimia. Jatkuva ammatillisen osaamisen uudelleen määrittely haastaa myös ammatillisen identiteetin uudelleen muotoutumiseen. Meadin identiteettiteorian mukaan saavutamme identiteettimme paljolti reflektoimalla. Hän pitää keskeisenä kieltä ja tietoisuutta identiteetin eri puolten välisen suhteen rakentumiselle, kun taas Jerome Brunerin ajatus

identiteetin rakentumisesta liittyy omaelämäkerralliseen työstämiseen. Acherin teoria korostaa persoonallisen identiteetin ensisijaisuutta, ja sen ajatellaan syntyvän yksilön emotionaalista suhteista häntä koskettaviin asioihin. Acher jakaa suhteet luonnollisiin, praktisiin ja diskursiivisiin. (Eteläpelto ym. 2006, s 33-37.)

Biografiatyöskentelyssä omaan identiteettiin liittyvä pohdiskelu tuotetaan sekä kirjoittamalla että sanoittamalla. Kirjoittaessa omaa elämäkertaa ihminen katsoo sisälle itsen sekä taakse menneeseen aikaan. Samalla hän kirjoittaa tarinansa suhteessa vallitsevaan elämäntilanteeseen, aikaan ja paikkaan. Elämäntarinan kirjoittaminen ja kertominen muodostuu vaiheista. Ensimmäiseksi ja kaikkein olennaisimmaksi kirjoittaja kirjoittaa itselleen. Hän kirjoittaa – toivottavasti – ilman suodattimia ja sen jälkeen tarkastelee sitä, mitä on kirjoittanut ja miksi. Toiseksi hän kertoo tarinan, joka jo tässä vaiheessa on hieman erilainen, kuin mitä se oli kirjoittaessa. Kuulija saa kirjoittajan kertoessaan tekemään valintoja ja etäisyyttä kirjoitettavaan tekstiin. Näin kertojan mahdollista nähdä asioita toisin.

Tämä on yksi tapa purkaa ja selkeyttää ammatillista ristipainetta. Ammatillinen identiteetti saa heijastuspintansa omasta eletystä ja koetusta elämästä – siitä, miten me sitä kielellistämme, analysoimme ja tiedostamme. Itse ajattelen, että ammatillinen identiteetti ja muotoutunut minäkuva ovat vahvassa yhteydessä keskenään. Mitä amebamaisemmaksi ammatillinen identiteettimme muotoutuu, sitä vahvemmin tarvitsemme välineitä, joilla selkeyttämme omaa minäkuva, joista omaelämäkerrallinentyöskentely on yksi. Gustafsson ja Ropo ovatkin todenneet, kuinka tutkijan oma identiteetti muuttuu lukemisen ja tekemisen tuloksena. Biografiatyöskentelyssä kuitenkin keskitytään kertojen oman identiteetin työstämiseen ja mahdolliseen emansipatoriseen kokemukseen oman identiteetin jäsennystyössä. Tutkijalle elämäkertatutkimus on keskeisesti kerättävän aineiston työstämistä. Biografiatyöskentelyssä elämäkerrallinen aineisto kerätään itseä varten ja identiteetin vaiheiden muotoutumista pohditaan suhteessa yhteisöihin, jotka ovat itsen vaikuttaneet. Pinari käyttää omaelämäkerrasta termiä autobiografia ja minuuden arkkitehtuuri. Tällä hän viittaa mahdollisuuden luonnehtia minuutta monipuolisemmin. Minuuden arkkitehtuurikäsite sisältää minuuden monipuolisen luonteen – tyylin, tyyliuunnan prosessin, rakenteelliset ja toiminnalliset periaatteet. Sosiaalialan ammattilaisten koulutuksessa elämäkertatyöskentely puolustaa paikkaansa. Sen lisäksi, että työtä määrittää ammattietiikka sekä organisaatiosta tulevat arvot ja etiikka, on omilla elämänvarrella opituilla arvostuksilla, etiikalla ja arvoilla vähintään yhtä suuri vaikutus.

Yksittäisten työntekijöiden arvot, normit ja etiikka vaikuttaa organisaatiossa ja työn käytännöissä. Elämäkerta-aineistoista on analysoitu haastateltavien kokemuksia, mutta ei niinkään oman itsen ja ammatillisuuden välistä suhdetta saati sitten sitä, kuinka elämän jäsenyksen vaikuttavat työhön. (Ropo & Gustafsson 2006,52-55.)

Lähtökohtaisesti Exposure-prosessissa luodaan ryhmädynaaminen tila, jossa voidaan tuoda oma biografia sekä työelämäkaari tarkasteluun niin, että nämä toimivat peilinä muille. Jotta analyysiä ympäristöstä voidaan jatkaa, ensimmäisen askeleen tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, mistä lähtökohdista käsin ympäröivää todellisuutta tarkastellaan. Yleisin havainto tämän kaltaisessa työskentelyssä on se, kuinka ryhmän sisäiset kulttuuriset ja sosiaaliset erot ovat huikeita. Tämän vuoksi on tärkeää, että jokainen osallistuja on tuonut oman itsensä prosessiin.

2.2 Valottuminen - havahtuminen uusille näkökulmille

Hollantilaisen teologian professorin Andreas Baartin mukaan exposure-prosessi voidaan jakaa neljään eri tasoon, jossa oppiminen tapahtuu askeleittain. Näistä ensimmäinen tasoa kutsutaan painostus- ja kontrollointivaiheeksi, jossa työntekijä käy sisäistä taistelua joutuessaan kohtaamaan hänelle vieraan todellisuuden. Koulutustilanteissa tämä näkyy usein paniikkina, ahdistuksena ja tarpeena paeta tilannetta, jossa joutuu osallistumaan prosessiin. Tilanne olisi aivan toisenlainen, jos koulutus tapahtuisi luennoiden tai, jos osallistuja voisi kätkeytyä viran tuoman asemansa taakse ja persoonan merkitys olisi epäolennaista. Menetelmän toisen vaiheen Baart on nimennyt tyhjentämävaiheeksi. Tällöin huomio kiinnitetään omiin tunteisiin ja toimintaan. Oppimisen keskiössä on taitojen, ennakkoluulojen, uskomusten ja arvojen tunnistaminen. Baart on nimennyt kolmannen vaiheen vastaanottamiseksi. Vastaanottamisessa tapahtuu asioiden integroitumista. Analysoimalla tehdään tilaa toisen ihmisen todellisuuden ymmärtämiselle. Tällöin toisenlaisten todellisuuksien, kuten rakkauden, ihmisten tarpeiden sekä kärsimyksen vastaanottaminen on mahdollista. Oppiminen tapahtuu persoonan ja spirituaalisuuden tasolla. Neljännen vaiheen Andreas Baart on nimennyt omistautumisvaiheeksi, jolloin työntekijä tuntee itsensä ja ymmärtää motivaationsa työhön. Tätä vaihetta kuvaisin synergiaksi, jossa uudenlaisten toimintatapojen jäsenyys on mahdollista. (Autio & Soikkanen 1999.)

2.3 Mentorointi

Yksi osa yhteisötyön valmennusta oli mentorointiprosessi. Valmennukseen osallistuvat tuottivat kehittämishankeen eri yksiköissä. Hankkeen tarkoituksena oli jalkauttaa yhteisötyön metodiikkaa ja toimintatapoja eri yksiköiden työkäytäntöihin. Jori Leskelä kuvaa mentorointia kahdenkeskisenä vuorovaikutussuhteena. (Leskelä 2006, 165) Yhteisövalmennuksessa toteutimme kuitenkin mentoroinnin työpareittain työryhmälle, johon kuului neljästä kuuteen jäsentä. Lisäksi mentorointia toteutettiin päävalmentajien ja assistenttien välillä. Prosessista vastaavat työntekijät valmensivat koulutukseen osallistujien lisäksi apuohjaajat työskentelemään jatkossa yhteisövalmentajina. Pekka Ruohonen on määritellyt mentoroinnin kiinteäksi ja kehittäväksi vuorovaikutussuhteeksi kokeneen seniorin, mentorin, ja vähemmän kokeneen juniorikollegan, aktorin, välillä. Tässä mielessä ryhmämuotoista prosessia ei voisi kutsua mentoroinniksi, vaan ennemminkin työnohjaukseksi. Tosin mentoroinnille tyypillinen vertaisuuden ulottuvuus oli mielestäni läsnä sekä aktoreiden ohjauksessa että ryhmätilanteissa. Lisäksi Ruohonen määrittelee mm. seuraavasti: mentorointi tarkoittaa kohtaamista, jossa mentori kohtaa ohjattavan ilman, että hän edustaa jotakin tiettyä instituutiota, ammattia tai tehtävää. Keskusteluteemat nousevat aktorin tarpeista ja keskustelu etenee tämän ehdoilla. Mentorointisuhde on pitkäaikainen henkilökohtainen sitoutuminen (Leskelä 2006, 168 - 171). Yhteisötyön valmennuksessa käytimme termiä mentori kuvaamaan ohjaussuhdetta, vaikka se oli monilta osin hyvin erilainen prosessi. Näin ollen kysymys oli ennemminkin konsultoinnista ja työelämän valmennuksesta kuin mentoroinnista.

3. VALMENNUKSEN TAVOITTEET

Valmennuksen tavoitteet vuonna 2011 rakennettiin aikaisemmin järjestetyn pilotin pohjalta. Yleisiksi tavoitteiksi johtoryhmä asetti sosiaalisen muutoksen ja uusien innovaatioiden sekä oikeudenmukaisuuden tarpeiden tunnistamisen. Yleisiksi tavoitteiksi asetettiin näiden lisäksi mahdollisuuksien, oikeuksien ja vastuiden tunnistaminen. Valmennuksen tehtävänä oli niin ikään tuottaa, suunnitella ja organisoida uutta toimintaa

sekä kehittää uusia demokratiamalleja ja voimaannuttavia työskentelytapoja. Yksilöidymmiksi tavoitteiksi muodostuivat työyhteisöjen kehittäminen, yhteisöllisen ammatillisuuden vahvistaminen ja muutostyön vahvistaminen palvelun käyttäjien kanssa. Tavoitteet vahvistettiin valmennushankkeen yhteisessä ohjausryhmässä.

Työn kehittämisellä tarkoitettiin yhteisömetodiikan mallin luomista, HDL:n eri työalojen ja yksiköiden työskentelytapojen kehittämistä yhteisömetodiikan lähtökohdista käsin. Tavoitteena oli yhteisömetodiikan kehittäminen asukkaiden ja asiakkaiden tueksi sekä yhteisöllisten rakenteiden tuottamista eri toimintayksiköihin. Yhteisöllisen ammatillisuuden vahvistamisen tavoitteella on tarkoitettu työntekijöiden valmentamista yksilöorientoituneesta työotteesta yhteisölähtöiseen työhön, yhteisen työnäyn näkyväksi tekemistä sekä yhteistyön saattamista osaksi ydinosaa siten, että ammatillinen osaaminen laajenee. Lisäksi tavoitteella tarkoitettiin voimaannuttavan prosessin omakohtaista kokemista, jossa jokainen työntekijä voi tulla tietoiseksi omasta työnäydestään sekä työntekijän ammattiroolin työstämistä prosessin ohjaajiksi ja mahdollistajiksi uusia työkäytäntöjä soveltaen. Tavoitteena muutostyö palvelunkäyttäjien kanssa tarkoitettiin palvelunkäyttäjien osallistamista ja heidän tietoisuuden lisääntymistä omista voimavaroista ja mahdollisuuksista. Vallan ja vastuun kysymysten pohtiminen oli keskeistä prosessin aikana.

Yhteisen pohdinnan myötä tavoitteet muodostuivat hyvin suuriksi ja kaiken kattaviksi. Koulutuksen alussa tavoitteet esiteltiin osallistujille ja jokainen osallistuja johdatteli omat henkilökohtaiset ja työyhteisöä koskevat tavoitteet edellä mainituista tavoitteista. Osallistujien omissa tavoitteissa oli painotuseroja samoin kuin työn kehittämistä koskevilla tavoitteilla. Jälkimmäisen tavoitteet olivat pitkälti riippuvaisia asianosaisen työyhteisön tilanteesta.

Omien tavoitteiden ja odotusten nimeäminen on keskeinen osa prosessia, koska tällä on kiinteä yhteys sitoutumisen motiiveihin ja motivoitumiseen. Lopullisen tavoitteen saavuttaminen tähtää palvelun käyttäjien osallisuuden vahvistamiseen. Voidaksemme oivaltaa Omakohtainen kokemus on tärkeää valtaistavan prosessin ytimen oivaltamisessa sekä siinä, kuinka tämä on ymmärrettävissä suhteessa palvelun käyttäjiin. Työntekijöille suunnattu yhteisövalmennus toteutettiin tarkoituksena tuottaa vastaavanlainen prosessi työmenetelmäksi palvelun käyttäjien pariin myöhemmin. Muutostyön ydin on omien sisäisten odotusten tunnistaminen ja sitoutumisen vahvistaminen. Kun kysymyksessä on

organisaatiotasolla rakentuva muutosprosessi, jossa työntekijöiden ammatillisen orientaation muutos on avain, vaatii prosessi tilaa neuvottelulle, jossa strategisten tavoitteiden ja työntekijöiden henkilökohtaisten tavoitteiden välillä on löydyttävä yhtymäpintoja.

4. YHTEISÖMETODIIKAN MALLI - VALMENNUKSEN RAKENNE JA PROSESSI

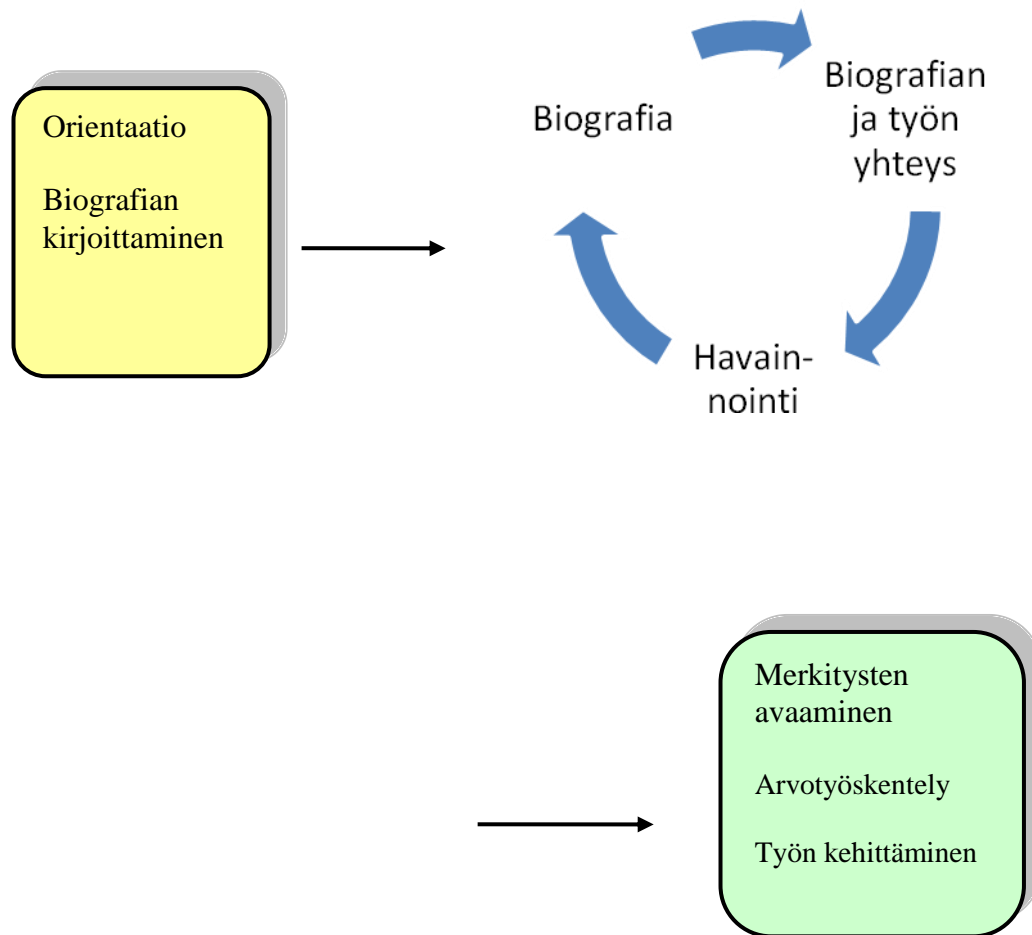
Yhteisömetodiikan malli muodostuu edellisissä luvuissa kuvatusta tausta orientaatioista ja käsitteistä sekä valmennettavien ihmisten kokemuksen kentästä, jossa asetetaan tavoitteet toiminnan suunalle. Keskeistä on prosessi, jossa asetetaan tarkastelemaan ammatillisen toiminnan lähtökohtia sekä toimintatapoja ja työn käytäntöjä. Yhteisömetodiikka malli on prosessi jossa, kokemuksellisen työskentelyn kautta päädytään tarkastelemaan toiminnan rakenteita, prosesseja ja resursseja, jotka vaikuttavat työn kehittämiseen. Yhteisömetodinen ydin on siinä että se rakentuu aina suhteessa vallitseviin olosuhteisiin yhdessä eri toimijoiden kanssa.

Valmennusprosessi jakautui kolmeen eri osioon; orientaatioon, kokemuksellisessa tilassa työskentelyyn ja uusien jäsenysten tekemiseen. Enne varsinaista työskentelyä osallistujat olivat saaneet päivien ohjelman sekä ohjeistuksen oman elämäkerran - biografian kirjoittamiseen. Orientaatio kolutukseen tapahtui osittain itsenäisenä työskentelynä sekä päivän mittaisena aloituksena, jossa käytiin läpi valmennuksen tavoitteet, välineet ja prosessi. Orientaatiopäivässä oli johdon näkökulma valmennukseen, jossa käytiin läpi valmennuksen liittymäpinnat Diakonissalaitoksen strategiaan. Osallistujat työstivät omia tavoitteita sekä ryhmäytymiselle ja tutustumiselle oli varattu aikaa.

Kokemuksellisessa tilassa työskentelyyn oli varattu viisi päivää aikaa. Ensimmäisenä päivänä kirjoitetut biografiat jaettiin pienryhmissä. Toisena päivänä jatkoimme biografian työstämistä suhteessa sukupolvikokemukseen ja näiden yhteisvaikutukseen omaan työhön. Kolmantena päivänä teimme kenttähavainnointia ja neljäntenä purimme kenttähavainnoinnin. Viiden päivän aikana työstimme kokemuksen tuomaa aineistoa ja teimme yhteenvetoa läpikäydystä prosessista.

Valmennuksen toisessa osiossa työskentely jatkui kehittämishankkeilla, joiden tarkoitus oli vastata kysymykseen, miten yhteisötyö voisi parhaimmalla mahdollisessa tavalla tapahtua eri yksiköissä. Useimmat ryhmät jatkoivat siitä, mihin edellisessä valmennuksessa oli jääty. Yhteisötyön metodinen valmennus nivoutui mentorointiin, joka tapahtui kehittämishankkeiden edetessä. Hankkeiden tuotokset esiteltiin valmennuksen lopuksi kahden päivän seminaarissa, jonka lopuksi tehtiin myös arviointi koko kokonaisuudesta. Valmennuksen prosessi, siis yhteisömetodiikka on kuvattu seuraavalla kaaviolla (Kuva 1), josta ilmenee prosessin eri vaiheet.

Valmennuksen prosessia kuvaan seuraavalla kaaviolla.



Kuva 1. Valmennuksen prosessi kaavio

I Orientaatiovaihe

Orientaatio vaiheella tarkoitetaan osallistujan asettumista prosessiin. Prosessin onnistumisen kannalta tärkeää on riittävä ja selkeä etukäteisinformaatio siitä, mihin osallistuja on lähdössä. Sitoutumista prosessiin rakennetaan useasta eri näkökulmasta. Tässä prosessissa sitoutuminen rakentuu kolmesta eri ulottuvuudesta. Valmennuksen teknisillä tiedoilla viitataan informaatioon prosessin aikatauluista, tehtävistä, kestosta sekä organisaation taholta tulevista odotuksista. Valmentajien on vastattava kysymyksiin mitä? missä? milloin? miksi? Toiseksi riittävä määrä informaatiota on tarjottava prosessin sisällöistä, joka tulee lähelle miksi kysymystä. Valmennuksen tavoitteet on avattava riittävän selkeästi. Valmennuksen tavoitteet eivät ole yksiselitteiset. Tavoitteet muodostuvat kolmen suuntaisesta yhtälöstä. Valmennuksen tilannut organisaatio tässä tapauksessa Helsingin Diakonissalaitos asettaa palvelun tilaajana omat tavoitteet. Toisena tavoitteen asettajana on osallistuja itse ja kolmantena valmennuksen tuottaja. Riittävän ajan varaaminen valmennuksen alkuvaiheessa osallistujien omien tavoitteiden rakentamiselle, yhteisten pelisääntöjen luomiselle sekä keskinäiselle tutustumiselle vahvistaa luottamusta ja tämän myötä prosessiin sitoutumista ja prosessin onnistumista. Kolmanneksi prosessiin sitoutumiseen vaikuttaa organisaation sisällä käytävä puhe - se millaisia kokemuksia aikaisemmista koulutuksista on ja millä tavoin työtoverit ja esimiehet arvottavat valmennuksen muokkaa mielipiteitä ja tunneilmastoa suhteessa valmennukseen.

II Kokemuksellisessa tilassa työskentely

Kokemuksellisessa tilassa työskentely muodostuu biografiatyöskentelystä, sukupolvikokemusten jakamisesta sekä kenttähavainnoinnista. Biografia työskentely on oman elämänhistorian jakamista pienryhmässä. Ryhmän aloittaessa työskentelyssä korostetaan luottamuksellisuutta, vapaaehtoisuutta sekä sitä että voimme liittyä toisen tarinaan oman kokemuksemme kautta mutta meillä ei ole oikeutta tehdä tulkintoja toistemme kertomuksista. Jokaisella ryhmän jäsenellä on saman verran aikaa käytettävissä ja jokainen päättää itse mitä omasta kirjoituksestaan jakaa. Lisäksi olemme korostaneet että biografia tässä tapauksessa ei ole psykohistoria vaan kuten edellä on mainittu, se on kertomus omasta elämästä yhteisöjen näkökulmasta. Tämän vaiheen suurin merkitys on siinä että opimme sekä omalla että palvelunkäyttäjien kohdalla tarkastelemaan elämän kulkua yhteisöjen, elämäntapojen kulttuurin ja traditioiden näkökulmasta, sekä tunnistamaan arvolähtökohtia, joita työhön heijastuu. Kenttähavainnoinnin tarkoituksena

on oppia lukemaan ympäristöämme, ei tietämisen kautta vaan ennemminkin olemisen ja kokemisen. Ympäristöhavainnointi tehdään sellaisissa paikoissa, joissa palveluiden käyttäjät liikkuvat ja ovat – leipäjonoissa, sosiaalitoimiston auloissa, asuntoloiden käytävillä. Etäisyyden otto työn arkeen tapahtuu roolin vaihtamisen kautta. Ympäristöä ei tarkastella työntekijän näkökulmasta vaan pyrkimyksenä on löytää tila, jossa jokainen voi kysyä itseltäni omia sisäisiä tunnelmia siitä, mitä ympäristössä tapahtuu. Havainnointipäivän päätteeksi jokainen teki kokemastaan tuotoksen kollaasin, joka ilmensi tunnelmia joissa oli liikkunut. Kollaasit jaettiin isona ryhmänä. Kokemuksellista työskentelyä syvennettiin vielä seuraavana päivänä. Ryhmä jaettiin pienempiin ryhmiin ja heidän tehtävänä oli tuottaa valitsemallaan tavalla esitys, joka kuvaa palvelun käyttäjien maailmaa. Esitykset olivat draamoja, kertomuksia ja kuvallisia tuotoksia. Näiden esitysten johdosta kävimme paljon keskustelua vallan ja vastuun kysymyksistä sekä työntekijän roolista.

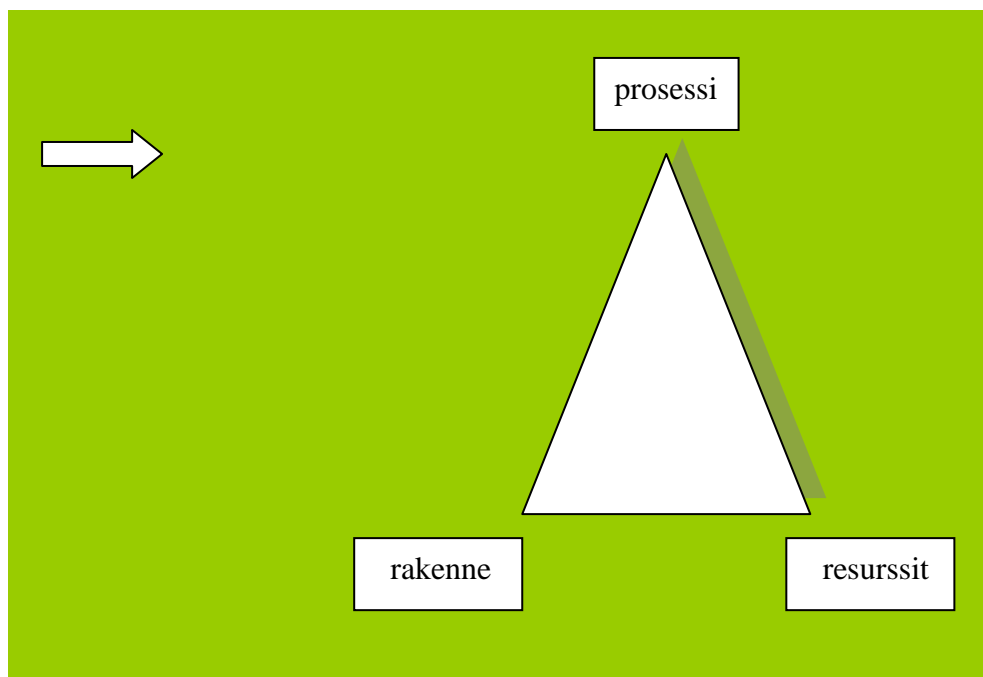
III Uusien jäsenysten tekeminen

Uudet työn jäsenykset rakentuvat kokemuksellisen työn kautta analyysiksi. Yhteenvedon aluksi ryhmän jäseniltä kysyttiin, mikä merkitys ja anti prosessin eri vaiheilla oli ollut. Seuraavaksi kaavio jonka perusteella lähdimme pohtimaan eri osioiden yhteyttä toisiinsa ja yhteistyön kehittämiseen.

Omaelämäkerran kirjoittaminen	Omaelämäkerran jakaminen	Kentälle asettuminen	Analyysi
pysähtyminen paluu taaksepäin koostaa muistoja menneestä ymmärrys muistelemisen etäisyyden otto	myötätunto samassa veneessä oivaltaminen havahtuminen historia vahvistava uusi kokemus vahvistuminen juurista mahdollisuus vahvistava uusi kokemus	avartava joka suhteessa uusia näkökulmia takaisin tuttuun nöyryys luovuuden käyttöön otto uusien tilanteita paksuja laseja tuntemattomaan toisen keskiöön asettuminen	pysähtyminen keskittyminen vielä selkeytymätön kokonaisuus systeemi

	valoja ja varjoja	myötätunto	
--	-------------------	------------	--

Intensiiviviikon lopuksi teimme kiteytyksiä siitä millä tavoin lähdemme työstämään kehittämishankkeita, mitkä ovat näkökulmat joita tulee ottaa huomioon.



Kuva 2. Työn kehittämisen ulottuvuuksia

Kehittämishankkeiden jäsenyyksensä käyttäessä edellä kuvattua mallia. Kokemuksellisen työskentelyn ja analyysin jälkeen osallistujilla oli tuntuma siitä mitä heidän on syytä lähteä kehittämään omissa työyksiköissään. Keskisellä sijalla oli palvelun käyttäjien osallisuuden vahvistaminen. Ennen hanketta oli kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen millaisilla resursseilla, rakenteilla ja prosesseilla työtä tällä hetkellä tehdään. Kokemuksellisen työskentelyn jälkeen valmistettavilla oli enemmän aineistoa, josta lähteä liikkeelle. Mentorointivaiheessa työn kehittäminen tapahtui sekä itsenäisissä ryhmissä että sovituisissa mentorijien tapaamisissa.

5. YHTEENVETO JA ARVIOINTI

Valmennushankkeessa tehtiin välipalaute intensiivijakson jälkeen. Arvioinnissa kysyttiin sitä mikä oli ollut hyvää, minkä olisi voinut tehdä toisin, kysymyksiä jotka jäivät mietityttämään ja jos halusi sanoa vielä jotakin muuta. Palautetta annettiin ryhmäprosessista, sisällöstä, rakenteesta, menetelmiä ja ohjaajien työskentelystä.

Ryhmäprosessia arvioitiin avoimeksi ja turvalliseksi. Ryhmässä koettiin osallisuutta, tutustumista sekä keskinäistä ymmärrystä. Lisäksi koettiin että tutustuminen muihin HDL:n työntekijöihin sekä toisten työn sisältöihin oli tärkeää ja että koulutus mahdollisti yhteistyön lisääntymistä johdon ja rivityöntekijöiden välillä. Monet kokivat myös että ryhmäprosessi oli tasa-arvoinen, koska koulutukseen osallistui työntekijöitä kaikilta organisaation tasoilta sekä johtavia työntekijöitä että käytännön työssä olevia. Merkittävänä koettiin yhteistyön lisääntymistä johdon ja rivityöntekijöiden välillä ja se että eri toimipaikkojen toiminnasta saatiin tietoa. Tärkeää oli myös etäisyyden otto omaan työhön - pysähtyminen arjessa ja kokemus omasta tilasta.

Sisällöllisesti koettiin että asiakkaan asettuminen oli merkittävä kokemus. Koulutus oli konkreettinen ja tavoitteet hyviä. Luennot koettiin innostaviksi ja teoreettinen pohdinta toimivaksi sekä se että esille tulleet asiat vahvistivat aikaisempaa tietämystä. Lisäksi koettiin hyvänä että alussa oli organisaation johdon näkökulma siitä mihin kokonaisuuteen koulutus liittyy ja että siinä käsiteltiin aikaisemmin toteutettua hanketta esimerkinomaisesti.

Koulutuksen **rakenne** sai myös positiivista palautetta. Työskentely mahdollisti uusia tuttavuuksia koska osallistujia oli eri toimialueilta. Aikataulu oli toimiva ja se että koulutus toteutettiin tiiviskurssina. Koulutuksen rakenne mahdollisti keskustelun. Myös työntekijöille koulutuksen aikana tarjotut ruuat ja kahvit saivat positiivista palautetta sekä se että kaikissa tehtäväksi annoissa oli selkeät ohjeet.

Menetelmät koettiin pääsääntöisesti hyvinä. Omanelämäkerran kirjoittaminen ja jakaminen, kenttähavainnointityöskentely saivat hyvää palautetta. Lisäksi positiivista palautetta annettiin käytetyitä menetelmistä; toiminnallisuus, kokemuksellisuus, sekaryhmissä työskentely. Palautetta annettiin myös siitä että keskustelussa oli kaikki

paikalla, mahdollisuudesta pysähtyä arjen keskellä, tutustumisesta omaan minään ja ympäristöön. Prosessi mahdollisti etäisyyden oton omaan työhön ja itsensä haastamisen. Hyvänä nähtiin myös vierailut HDL:n eri yksiköihin.

Ohjaajien työskentely koettiin toimivana. Ohjaajat olivat innostavia ja asiantuntevia. Heidän yhteistyö toimi – työnjako oli toimivaa ja he pystyivät luomaan työskentelylle hyvän ilmapiirin. Huomiota ja palautetta annettiin myös ymmärrettävästä kielen käytöstä. Hyvänä koettiin myös että valmentajia oli neljä hyvin erilaista persoonaa.

Kehittämisehdotukset palautteessa liittyivät sekä prosessin rakenteeseen, ryhmäprosessin ja sisältöön. Osallistujat kokivat tavoitteiden ja odotusten suhteen epäselvyyttä. Toivottiin että työnantajan puolelta olisi nimetty odotukset huomattavasti selkeämmin. Etukäteistyöhön olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa. Osallistujien motivointi ja orientaatio oli liian ohutta. Valmennuksen lyhennetty aikataulu näkyi palautteessa. Kuten aiemmin on todettu, valmennukseen käytettyä aikaa tiivistettiin rahoituksen vuoksi. Kuitenkin orientaation perusteellinen tekeminen sekä omien tavoitteiden työstäminen koulutuksen tavoitteisiin on yksi keskeinen osa kehittämistyötä. Kehittämistehtävin merkitys voi avautua ainoastaan jos koulutuksen aluksi pystytään riittävän selkeästi nimeämään tavoitteita, jotka organisaatio asettaa sekä käyttämään riittävästi aikaa yhteistyön orientaation linkittämiseen eri yksiköiden toimintaan. Valmennukseen osallistumisen teki myös haastavaksi liian kiireinen työtilanne, josta annettiin palautetta. Kaikessa kehittämistyössä on hyvä säilyttää riittävän tiivis tahti, jossa prosessia viedään aktiivisesti eteenpäin kuitenkin niin että kiireetön ote voidaan säilyttää. Kehittämistyö vaatii aina etäisyyttä työn arkeen, jotta asioita voidaan tarkastella kriittisesti eri näkökulmia hahmottaen.

Intensiiviviikon päätteeksi kehittämistehtävien alustavan pohdinnan yhteydessä valmennettavat kuulivat kaksi erilaista kehittämishanketta esimerkinomaisesti. Palautetta kuitenkin annettiin siitä kuinka esimerkkejä oli kaivattu enemmän ja aikaa pohtia esimerkkien kautta yhteistyön sovellutuksia. Palautteessa todettiin myös, ettei kehittämishankkeiden tavoite ollut riittävän hyvin esillä. Joka sinänsä on erikoista koska asiaa pohdittiin viikon varrella eri näkökulmista tosin niin että kehittämishanketyö alkoi vasta intensiiviviikon jälkeen. Esimerkkitapauksia kaivattiin siitä, mitä seuraa kun yhteisö toimii ja kuinka saadaan toimimaan. Myös kehittämistehtäviä tulisi pohjustaa aikaisemmin ja tämä tapahtuikin koulutuksen aikana.

Ryhmän suuri koko sai myös negatiivista palautetta, joka onkiin erittäin ymmärrettävää, 24 henkilön yhteiskeskustelut vaikkakin ryhmätöitä tehtiin paljon, on raskassoutuisia. Se että erilaisten ihmisten näkökulmat tulevat esille vaatii ryhmältä kärsivällisyyttä ja aikaa sekä ryhmän vetäjiltä ymmärrystä erilaisille tavoille ilmaista asioita. Kriittistä palautetta annettiin myös siitä, ettei biografian yhdistäminen pohdintaan työurasta ollut selkeää. Liian ohut teoreettinen orientaatio teemaan niin että teoreettiseen pohdintaan olisi ollut enemmän aikaa, sai myös palautetta.

Osallistujat kokivat myös että informaatio koulutuksesta oli tullut liian myöhässä vaikkakin tähän on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota. Tietoa koulutuksesta jaettiin kevään 2010 aikana ja koulutus alkoi elokuussa 2010 – edelleen työntekijät kokivat että koulutuksen sijoittaminen työn keskelle oli vaikeaa.

Pohdintaa herätti myös menetelmän suhde yhteisöhoitoon sekä asukas/ asiakas näkökulman puuttuminen. Koska tulevaisuudessa palveluiden käyttäjien kiinnittäminen prosessiin on keskeisellä sijalla ja vastaavien prosessien tuottaminen palveluiden käyttäjille on hyvin ymmärrettävää että asiakas ja asukasnäkökulmaa pohdittiin paljon. Lisäksi todettiin jälkihoidon merkitys, jota varten intensiivijakson jälkeistä mentorointia onkin kehitetty. Samalla kyseltiin onko vastaaville prosesseille tilaa ja paikkaa työn arjessa.

Suurin osa kriittisestä palautteesta kulminoitui käytettävissä olleeseen aikaan, jota oli aivan liian vähän. Valmennus on aikaisemmin toteutettu 14 päivän mittaisena niin että työn kehittäminen ja mentorointi on ollut näiden päivien ulkopuolella. Kehittämisen ajasta ja tilasta annettiin paljon positiivista palautetta mutta samalla palautteessa todettiin myös se että työskentely meni liian kiireellä eteenpäin.

6. YHTEISÖTYÖN METODIIKAN KEHITTÄMINEN

Työn kehittäminen tapahtuu useimmiten tilanteessa, jossa organisaation elää muutoksen keskellä. Diakonissalaitoksen strategian muutos ja uusien yksiköiden rakentuminen ja tiukentuneet taloudelliset ehdot vaikuttavat väistämättä työntekijöiden työtilanteisiin, motivaatioon, ajankäyttöön ja jaksamiseen. Työn kehittäminen paineiden keskellä on haastavaa ja heijastui myös erinäisissä tilanteissa valmennuksen aikana. Yksi tekijä valmennuksen onnistumiselle on orientaatiovaiheen riittävä perusteellisuus. Työskentelynaikataulun ja rakenteiden selkeys – etukäteisinformaatio sekä valmennettavien motivoiminen vahvistaa prosessin onnistumista. Toiseksi työntekijöiden on tiedettävä ja oivallettava yhteisövalmennuksen suhde diakonissalaitoksen strategiaan, sekä nähtävä valmennuksen konkreettinen paikka työn sisällöissä. Valmennus itsessään ei tuota vielä muutosta vaan sen sisältöjen kehittämistä on jatkettava eri työyksiköissä, joka onkin yksi keskeinen edellytys yhteisölähtöisessä työskentelyssä. Yhteisömetodiikan ydin on siinä että se on sisäistettyä teoreettista ymmärrystä työn kehittämiseen kriittisen sosiaalityön näkökulmista käsin sekä metodinen sovellettavissa oleva prosessi, joka tähtää osallisuuden vahvistamiseen, aivan kuten luvussa neljä on kuvattu. Tähän työhön työntekijöille on varattava riittävä aika ja tila valmennuksesta saatujen työkäytäntöjen kehittämisen ja sen vuoksi kaikkinaisten rakenteiden tuottaminen missä valmennuksen jatkotyöstöä voidaan tehdä, on tärkeää. Ajan ja etäisyyden otto vahvistaa uusien asioiden oivaltamista. Monissa palautteissa tulikin esille ajan ja etäisyyden oton tärkeys, oman paikan ja tilan hahmottaminen sekä kokemus siitä että asioihin voi vaikuttaa. Ryhmäprosessi on merkittävä osa valmennusta ja sen rakentumista onkin työstettävä huolella. Työskentely tiimin keskinäinen prosessi heijastuu valmennukseen, samoin kuin myös se, millaisen kokemuksen valmennettavat ovat saaneet prosessista, heijastuu palvelunkäyttäjille suunnattuihin vastaavanlaisiin prosesseihin. Alussa tapahtuva yhteinen pohdinta siitä mitä yhteisötyö on, miten ymmärrämme sen eri yksiköissä ja mitä se voisi olla tulevaisuudessa, on keskeinen pohtimisen paikka.

Useissa palautteissa tuli esille epäily siitä, kuinka koulutus kohdentuu työssä. Se, millaisia liittymäpintoja valmennuksella on eri yksiköissä tehtävään työhön, on otettava huomioon läpi koko prosessin. Tässä raportissa esitetyn yhteisömetodiikan ydin onkin siinä, että yhteisölähtöistä työskentelyä ei voi tuottaa ilman, että kehittämisen ydin – työn kehittämisen kohde ja tavoitteet - rakentuu yhteisessä ymmärryksessä vahvistaen samalla

palvelun käyttäjien osallistumista.

Valmennus voi konkretisoida ainoastaan suhteessa siihen, mitä kukin tekee. Hankkeet, joissa on lähdetty tarkastelemaan yhteisömetodiikan toteutumista rakenteiden, prosessien ja resurssien näkökulmasta tasolla, ovat päässeet kehittämisessä hyvin eteenpäin. Exposure - menetelmä on yhteisömetodinen oppimis- ja työnkehittämismalli, joka on sovellettavissa kansalaistoiminnan vahvistamisessa, työntekijöiden koulutuksessa sekä ammatillisten valmiuksien opetuksessa.

Tämän hakkeen kautta on tullut näkyväksi se, miten organisaatio voi tuottaa tilaa ja mahdollisuuksia uuden oppimiselle. Nonaka ja Takeuchin (Järvinen ym.2000,108) mukaan tiedon muodostuksen prosessi, joka rakentuu organisaatiossa sisäisestä ymmärryksestä ja joka muuntuu sellaiseen muotoon, joka voidaan tuottaa näkyväksi tarkastelun kohteeksi, on yksi työn kehittämisen tapa. Työn kehittämisessä ja erilaisille organisaatiolle suunnatussa koulutuksessa mielestäni työn kehittämisen on aina lähdettävä siitä mitä jo etukäteen tiedetään. Tässä prosessissa yhteisesti tuotettu tieto on ollut oppimisen käyttöainetta. Huolimatta siitä, että koulutukseen osallistujien ammatilliset taustat ja elämän kokemukset ovat hyvin erilaisia, heidän saattaminen yhteisen ymmärryksen äärelle on ollut hauskaa ja luovaa sekä hyvin tarpeellista ja uusia toimintatapoja kehittävää.

LÄHTEET

Engenström, Y. 1998. Kehittävä työn tutkimus. Helsinki. Edita.

Eteläpelto, A. ja Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. ja Onnismaa, J. (toim.)2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura.

Freire, P. 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere. Vastapaino.

Healy, K. 2005. Social Work Theories in Context: Creating Framework for Practice. London. Sage Publications

Järvinen, A., Koivisto, T. ja Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Aikuiskasvatus. Juva. WSOY.

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisena tukena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6331-5.pdf>

Ropo, E. ja Gustafsson A-M, 2006. Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura.

Ruokanen, M. 1987. Hermeneutica moderna. Helsinki. Gaudeamus.

Silvo, E. 2009. Cable – valmennuksen pilotin arviointi. Julkaisematon raportti. Helsingin Diakonissalaitos.

Soikkanen, M. ja Autio, M. 2009. Exposure menetelmä Rotterdamin kirkollisessa yhdyskuntatyössä. Opinnäytetyö Diakonia- ammattikorkeakoulu, Järvenpään yksikkö. www.kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Jarvenpaa1999/AutioMaria.pdf

Valve, K. 2005. Exposure – valottumismenetelmä tiedon tuottamisen ja toiminnan strategisena työvälineenä. Teoksessa Diakonian tutkimus 2/2005.

Cable- valmennus**Muistio**

Suunnittelukokous 10.12.09

Marja Lampi, Kirsti Rinta-Panttila, Erika Silvo, Kaija Tuuri, Katri Valve

1. Koulutuksen tavoitteet

Työn kehittäminen; Yhteisömetodiikan mallin luominen, oman työn kehittäminen yhteisömetodiikan lähtökohdista käsin, yhteisömetodiikan kehittäminen asukkaiden ja asiakkaiden tueksi, yhteisöllisten rakenteiden tuottaminen eri toimintayksiköihin

Yhteisöllisen ammatillisuuden vahvistuminen; Valmentaa työntekijöitä yksilöorientoituneesta työotteesta yhteisölähtöiseen työhön Yhteisön työnäyn näkyväksi tuleminen; keskusteluareena, peili Yhteisötyö osaksi ydinosaamista – ammatillinen osaaminen laajenee, Voimaannuttavan prosessin kokeminen ja oman työnäyn tietoiseksi tuleminen, työntekijöiden roolin muutos prosessin ohjaajia, mahdollistajia, uusien käytäntöjen oppiminen

Muutostyö palvelunkäyttäjien kanssa; Palvelun käyttäjien osallistaminen, Tietoisuuden lisääntyminen, Valta, vastuu ja voimaantuminen

2. Valmennuksen rakenne (alustava karkea suunnitelma jonka työstämistä jatketaan 15.1)**I OSIO**

1. päivä

- Orientaatio valmennukseen; tavoitteet, välineet, prosessi
- Yhteys strategiaan, johdon näkökulma
- Tutustuminen

2. päivä

- Biografian jakaminen ryhmissä

3. päivä

- Biografia jatkuu

4. päivä

- Havainnointi; yhteisöt – erilaiset sosiaalialan kohteet , käyttäjän näkökulma
- Tila, asiakkaiden väliset suhteet toisiinsa, itseen ja työntekijään
- Tapa puhua asioita auki
- Sanallinen purku
- Yhteenveto/purku

5. päivä

- Yhteenveto havainnoinnista / biografiasta
- Arvot ja etiikka
- Sovellutukset; mihin voimme käyttää läpikäytyjä toimintatapoja, osana prosesseja
- Orientoituminen kehittämishankkeeseen – ohjeistus

II OSIO

6. päivä

- Yhteistyön metodiikkaa
- Kehittämishakkeiden mentorointia

7. päivä ja 8. päivä

- Valmentajat käyttävät nämä päivät (16 h) eri työryhmien hankkeiden mentorointiin
- Työyhteisövalmennus

9. päivä

- Hankkeiden tuotosten esittely

10. päivä

- Arviointi

3. Lähipäivien aikataulu

I OSIO 4.2, 15.2, 16.2 4.3, 5.3

II OSIO 18.3, yhteistyön metodiikkaa ja mentorointia

7.4 ja 27.4 (valmentajat käyttävät lähiohjaukseen 16h)

6.5, 7.5 tuotosten esittely ja koulutuksen arviointi

4. Valmentajat

Kaija Tuuri

Katri Valve

Kirsti Rinta-Panttila

Sanna Häkkinen (kysytään)

5. Valmentajakoulutus

Käytettävissä olevat päivät käytetään suunnitteluun ja arviointiin.

Valmentajakoulutus kulkee valmennusprosessin ohella.

6. Valmennuksen resursointi

▪ Lähipäivät	10 pvä
▪ Valmentajien valmennus	6 pvä
▪ Ohjausryhmätyöskentely	1 pvä
▪ Tehtävien luku ja palaute	3 pvä
▪ Aineiston valmistelu	3 pvä
▪ Raportointi	2 pvä

Yhteensä: 25 päivää (2x200=400 h)

- Alustava sovittu resursointi oli 21 päivää kts. Tykes – hakemus (2X168 h = 336 h)
- **Huom.** Ensimmäiseen valmennukseen on resursoitu enemmän kuin mitä on sovittu. Sen sijaan kevään 2011 koulutusjaksoissa asiantuntijoiden käyttämä päivien määrä tulee olemaan vähäisempi. Kokonaisuudessaan valmennuksessa käytetään asiantuntijoita 63 päivää. Kevät 2010 25 päivää, syksy 2010 ja kevät 2011 16 päivää. Koko hankkeessa kahden valmentajan käyttämä tuntimäärä on 1000.
- Valmennus siirtyy HDL:n työntekijöiden hallintaan keväällä 2011 toteutettavissa koulutuksissa. HDL:n työntekijä tulevat ottamaan enemmän valmennusvastausta ja asiantuntijat ovat konsultoivassa roolissa.

7. Hoidettavat asiat

- Koulutuksen ohjeistus; aikataulut, sisältö tavoitteet
- Biografian ohjeistus

- Oppimispäiväkirja
- Avoimena Tykes -seminaariin osallistuminen ja raportointi
- Ohjausryhmä kokoontuu seuraavan kerran 13.1.2010 klo 13.00, HDL



**Yhteisötyövalmennus 2010
DIAK/HDL**

Ohjelma 30.8 – 3.9.2010

Maanantai Biografia

8.45	Aamukahvi
9.00	Aloitus
9.30	Orientaatio biografiaan; mitä omaelämäkerta on
10.00	Omaelämäkertaryhmät
12.00	LOUNAS
13.00	Omaelämäkertaryhmät
15.00	Yhteenveto
16.00	LOPETUS

Tiistai Miten oma elämäntarina johdattaa yhteiseen työnäkyyn – mitä tuon omasta elämäntarinasta työn maailmaan

8.45	Aamukahvi
9.00	Minun polkuni työn näkökulmasta
12.00	LOUNAS
13.00	Minun polkuni työn näkökulmasta
15.00	Yhteenveto - miten henkilökohtainen ja työ liittyvät yhteen
16.00	LOPETUS

Keskiviikko Havainnointi

8.45	Aamukahvi
9.00	Orientaatio kentälle
10.00	Havainnointi (Lounas kentällä)
15.00	Palaute: ydinkokemus havainnoinnista
16.00	LOPETUS

Torstai Havainnoinnin purku

8.45	Aamukahvi
9.00	Aloitus
9.30	Kenttäkokemuksen purku
12.00	LOUNAS
13.00	Kenttäkokemuksen purku
16.00	LOPETUS

Perjantai Koulutuksen yhteenveto ja kehittämistehtävä

8.45	Aamukahvi
------	-----------

9.00	Aloitus Yhteenvetoa prosessista Mitä kehittämishanke tarkoittaa? Ryhmien jako, sisältöjen alustava työstäminen Kokemukset kehittämishankkeesta
12.00	LOUNAS
13.00	Kehittämistehtävät, mentoreiden rooli ja esittäytyminen Väliarviointi
16.00	LOPETUS

Etukäteistehtävä**Biografia**

Keitä me olemme - ennen työskentelyn alkua jokainen osallistuja on valmistellut annetut etukäteistehtävät.

Ennen työskentelyn alkua jokainen osallistuja valmistaa annetun etukäteistehtävän.

Kuka olen ja mistä tulen eli oman henkilökohtaisen kontekstin kuvaaminen. Tarkoituksena on kirjoittaa sekä itselle että ryhmälle oma biografia. Biografialla tarkoitetaan oman elämän historian ja nykyisen sosiaalisen todellisuuden kirjoittamista niin, että kirjoittaja vastaa itselleen kysymyksiin: Millaisesta elämämpiiristä olen kotoisin ja millaisena nämä asemoinnit näyttäytyvät tänä päivänä – kuvata sekä sosiaalisiin suhteisiin nivoutuneita arvoja, uskomuksia, traditiota että sosioekonomista, poliittista ja kulttuurista taustaa.

Työhistorian ja nykyisen työn kuvaaminen. Tarkoituksena on kirjoittaa ja pohtia omaa työelämäkarta, kuvata työtehtäviä ja työn merkitystä, haasteita sekä kontekstia, jossa työskentelee. Työn sisältöjen kuvaus on tärkeää, jotta myöhemmässä vaiheessa prosessia voimme tarkastella mahdollisia uusia strategioita jäsentää työtä.

”Miten minusta tuli minä” peilaten erilaisten yhteisöjen kulttuurin ja yhteiskunnallisten rakenteiden muutosten vaikutuksia omassa elämässä.

Tarkoituksena on kirjoittaa oma elämäkerrallinen teksti, jossa painopisteenä on erilaiset yhteisöt ympärilläni.

Yhteisö josta tule, missä kasvoin, miten elän nyt.

- Kulttuurinen, sosiaalinen, uskonnollinen, poliittinen ympäristö.
- Elämäkatsomukselliset vaikuttimet
- Poliittinen ympäristö/ ilmapiiri/ tausta - minuun vaikuttaneet jännitteet
- Elämän käännekohdat
- Motivaationi tänä päivänä työhön ja arkeen – mikä vie minua eteenpäin.

Community Action Based Learning for Empowerment
Yhteisövalmennus 2010



Yhteisöyövalmennuksen kehittämistehtävä

Määritä yhdessä työyhteisön ja asiakkaiden/asukkaiden/opiskelijoiden kanssa yhteisöyön kärkihaasteet yksikössänne. Kehittämistehtävän teema nousee näistä haasteista. Tarkoituksena on aloittaa yhteisöyön kehittämishanke, jonka tavoitteena on toimia asiakasta ja koko yhteisöä voimaannuttavana ja osallistavana työkaluna yksikössänne. Tavoitteena on, että yhteisön kehittämistehtävä jää osaksi elävää arkea ja jatkuu prosessina yksikössänne valmennuksen päätyttyä.

Tiimityönä tehtävän raportin laajuus on noin 10 sivua.

Alla luettelo oheiskirjallisuudesta, jota on tarkoitus käyttää tehtävän tukiaineistona. Voit toki käyttää myös muuta vastaan tullutta aineistoa, joka liittyy teemaan.

Kirjallisuus:

- Buber, Martin. 1993: Minä ja sinä. Helsinki. WSOY.
 Freire, Paolo. 2005: Sorrettujen pedagogiikka. Tampere. Vastapaino.
 Hyväri, Susanna. 2001: Vallattomuudesta vastuuseen – kokemuksen politiikan sankaritarinoita. Vammala. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisuja 3/2001. Tietosanoma Oy.
 Hyyppä, Markku.T. 2002: Elinvoimaa yhteisöistä – sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä. PS – Kustannus.
 Ife, Jim: Human rights and social work.
 Kopomaa, Timo. 1997: Tori - marginaali – haastava kaupunki. Helsinki. SKS
 Roivainen, Irene & Nylund Marianne & Korkiamäki Riikka & Raitakari Suvi (toim.) 2008: Yhteisöt ja sosiaalityö. Jyväskylä. PS – kustannus.
 Roos, JP. 1987: Suomalainen elämä. Helsinki. SKS
 Särkelä, Antti. 2001: Välittäminen ammattina.