

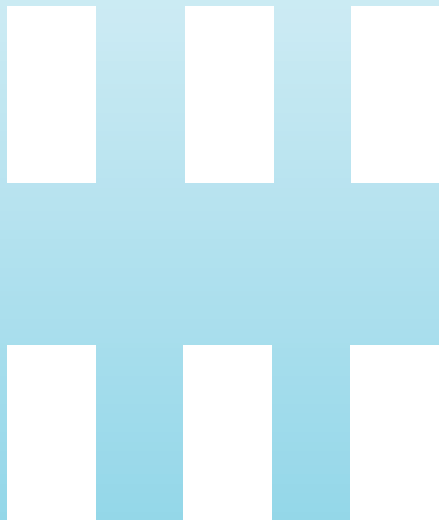


Ikäinstituutti

Eija Kaskiharju & Anne-Katri Kemppainen

Yhteinen asia, yhdessä oivaltaen

Opas yhteisten pelisääntöjen
kehittämiseen



Sisällys

YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ VAHVA TUKI KEHITTÄMISEEN 1

YHTEISEN KEHITTÄMISMAAPERÄN LUOMINEN	3
Lähtökohdat	3
Yhteistoiminta ja yhteisö	5
Demokraattisuus ja tasa-arvoisuus	6
Osallistaminen	8
Reflektio	10

KEHITTÄMISPROSESSI – POHDI, KOKEILE JA

OLE LUOVA	15
Kehittämisen prosessin osa-alueet	15
Tilanteen kartoitus	17
Suunnitelma	20
Toiminta ja reflektio	21
Pelisäännöt käyttöön	23
Arviointi ja päivitys	23

LOPUKSI	25
----------------	-----------

Kansi ja taitto: Sampo Mäkelä

Paino: Kyriiri Oy

ISBN 978-952-5968-39-2

YHDESSÄ TEKEMÄLLÄ VAHVA TUKI KEHITTÄ- MISEEN

Monissa työyhteisöissä haetaan ratkaisuja asiakas kohtaamiseen, pulmatilanteisiin ja yhteisiin työtapoihin. Yhteinen toimintatapa tai käytäntö selkeyttää näitä tilanteita. Käytämme sanaa pelisääntö, joka opastaa käyttäjänsä toimimaan yhdessä sovittujen tapojen mukaisesti. Pelisäännöt voivat sisältää myös ennaltaehkäiseviä toimia. Niiden luonteeseen kuuluu, että ne ovat joustavia ja elävät arjen tarpeiden mukana. Pelisääntöjä laadittaessa on hyvä huomioida työyhteisön ikäihmiset, työntekijäryhmät ja mahdollisesti läheiset ja omaiset.

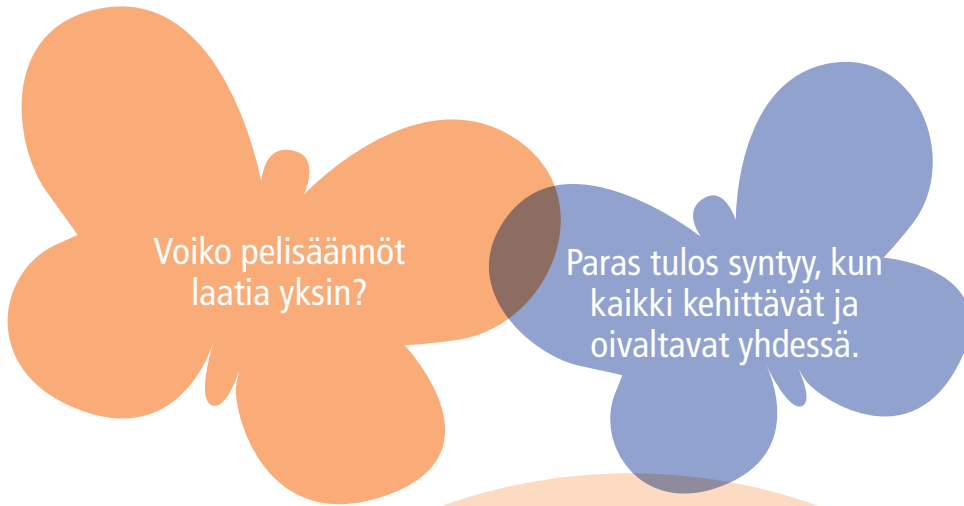
Milloin tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä? Niitä tarvitaan silloin, kun vallitseva toimintatapa tai käytännöt tuntuvat epäselviltä tai tilanne on uusi. Yhtenäistämisen tarve tulee esille, kun toimintatapa ei ole kaikkien tiedossa, yhteisessä käytössä tai jokaisella on oma tapansa toimia.

Tämän työkirjan tarkoitus on opastaa vanhustyössä toimivia työntekijöitä yhteisen kehittämistyön polulla, jossa huomioidaan ikäihmiset. Kehittämistyössä voi uudistaa työyhteisön omia käytäntöjä tai laatia kokonaan uusia käytäntöjä yhteisiksi työtä selkeyttäväksi tavoiksi. Oppaassa kuvataan kehittämisprosessi, joka sisältää tilanteen kartoituksen, suunnitelman, toiminnan ja reflektion, uudistetun tavan toimia ja arvioinnin sekä päivityksen.

Kehittämisen päämäärän saavuttamiseksi tarvitaan yhteinen maaperä, joka tarkoittaa yhteistä kieltä, käsitteitä ja ymmärrystä. Se syntyy yhteisen keskustelun kautta. Työkirjan tehtävä on virittää keskustelua, syventää pohdintaa ja auttaa toimijoita osallistamaan ikäihmisiä mukaan tekemään yhdessä. Kirja sisältää tehtäviä, joita voi pohtia yksin tai yhdessä. Yhdessä tekeminen kannattaa aina, sillä ulkoistaminen ei sitouta työntekijöitä ja ikäihmisiä. Havainnot, keskustelut ja tehtävien sisältö on hyvä kirjata koko prosessin ajan.

Kehittämisesimerkit ovat peräisin Ikäinstituutin Päihdepelissäännöt palvelutaloihin-hankkeesta (2009-2012, RAY), jossa kehitettiin asukkaiden alkoholinkäyttöön liittyviä toimintaohjeita kolmessa pääkaupunkiseudulla sijaitsevassa palvelutalossa. Hankkeesta käytämme lyhennettä PPS. Esimerkit perustuvat hankkeessa mukana olleiden palvelutalojen työntekijöiden ja asukkaiden havaintoihin, kokemuksiin ja oivalluksiin.

Tehtävä 1: Mieti, mitä käytäntöä tai käytäntöjä työpaikallasi olisi syytä selkeyttää? Mitä näkökulmia ikäihmiset voivat antaa käytäntöihin? Missä vaiheessa he osallistuvat kehittämiseen?



Eväitä matkalaisille

- Älä lannistu, jos kokeilu menee myttyyn. Jatka.
- Pelissääntöjen kopioiminen naapurilta ei toimi käytännössä. Hyviä ideoita toki voi käyttää.
- Yhdessä tekeminen ja pohtiminen on hauskaa.
- Revittele ja innostu! Usko omaan luomiskykyysi!
- Käännä kriittisyys voitoksi, kaikki mielipiteet ovat arvokkaita.
- Ilman osallistamista pelissääntöjä ei saada aikaan.
- Anna ajatusten lentää, palaa sitten konkretiaan.

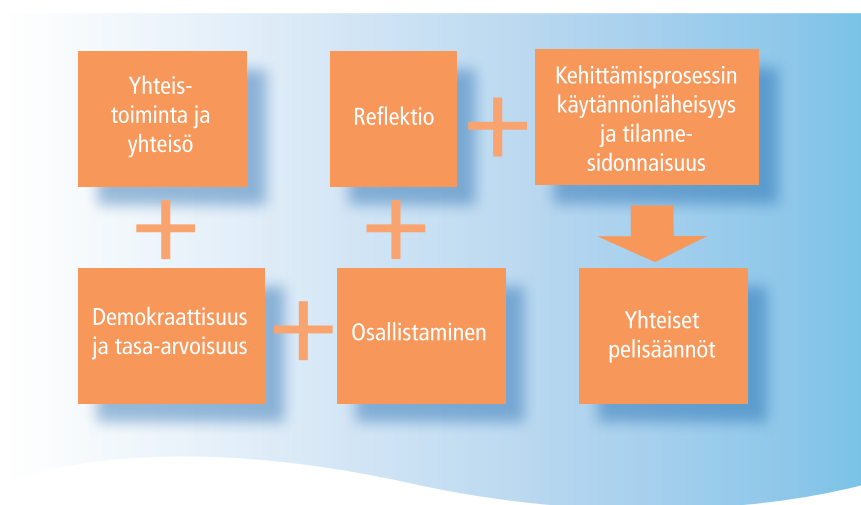
YHTEISEN KEHITTÄMIS- MAAPERÄN LUOMINEN

Lähtökohdat

PPS-hankkeessa käytettiin toimintatutkimusta asukkaiden alkoholinkäyttöä koskevien pelisääntöjen luomiseen. Sen lähtökohtia ja periaatteita voi soveltaa monenlaisessa kehittämistyössä. Kehittämisellä ratkaistaan ongelmia, muutetaan käytäntöjä ja parannetaan toimintaa. Tällöin ryhmän tai yhteisön suunta, ajattelumallit ja käytännöt muuttuvat toivottuun suuntaan. Toiminnan parantamiseksi tarvitaan nykyisten toimintatapojen tarkastelua, uuden toimintatavan kokeilua ja sen arviointia. Kehittämisen tueksi tarvitaan tietoa, jota hankitaan osallistamisen ja toiminnan kautta. Tiedon tuottamiseksi voi käyttää systemaattisia menetelmiä, joita kuvataan tarkemmin kehittämisprosessin kuvauksen (s. 15) yhteydessä.

Yhteisen toimintamallin – pelisääntöjen – kehittäminen tarvitsee perustan, joka edistää työympäristössä yhdessä tekemistä, tiedon kokoamista, keskustelua ja reflektointia. Pelisääntöjen kehittämisessä kaikkien motiivit, taidot ja kyvyt pääsevät käyttöön. Osallistujat ovat aktiivisia oppijoita, joilla on kyky käsitellä tietoa sekä muuttaa ja arvioida toimintaa. Tällä tavoin rakentuu yhteinen ymmärrys olemassa olevien rakenteiden ja toimintatapojen varassa.

Kuviossa 1 kuvataan yhteisen kehittämismaaperän osa-alueita. Yleisyytensä takia käsitteet soveltuvat monentyyppisiin kehittämistehtäviin eri toimintaympäristöissä. Kukin osa-aluetta kuvataan tarkemmin alaluvuissa. Kun löytyy yhteinen näkemys, joka koskee yhteistoimintaa ja yhteisöä, demokraattisuutta ja tasa-arvoisuutta, reflektiota ja osallistamista sekä kehittämisprosessia, on mahdollista laatia yhteiset pelisäännöt.



Kuvio 1. Yhteinen kehittämissaaperä

Esimerkki: *Kehittämisen alku palvelutalossa*

Jokainen yhteistyötalo valitsi kehittämisen lähtökohdiksi omat suulliset ja kirjalliset käytäntönsä, jotka olivat syntyneet kokemuksen ja toiminnan myötä. Toinen tärkeä kehittämisen lähtökohta oli, että projekti koski kaikkia työntekijäryhmiä (esim. hallinto, hoitohenkilökunta, kiinteistö, ruokahuolto) ja talojen asukkaita. Kaikkia osapuolia pyydettiin kertomaan kokemuksiaan ja näkemyksiään ja osallistumaan kehittämistyöhön. Mukana olemisen ja osallistamisen tapoja oli monia.

Yhteisten pelisääntöjen kehittäminen perustuu keskusteluun ja puhumiseen. On olennaista keskustella, mitä esimerkiksi yhteistoiminta ja tasa-arvoisuus tarkoittavat. Yhteiselle keskustelulle ja oman työn pohdinnalle on varattava aikaa, sillä oman työn pohdiskelu on osa työtä, vaikka sitä ei aina sellaiseksi koeta. Muutoksia voidaan pelätä, koska tuttu työn sisältö koetaan turvalliseksi. Työntekijöiltä voi edellyttää tiivistä osallistumista ja mielipiteiden ilmaisua omaa työtä koskeviin kysymyksiin. Sen sijaan ikäihmisten osallistumisen taso voi vaihdella, ja he saavat itse päättää aktiivisuudestaan toisella tavoin kuin työntekijät.

Pelisääntöjen kehittämisessä voi soveltaa keskustelumenetelmää. Se huomioi yhteisön toimijoiden kokemukset ja kehittämissympäristön sekä ymmärtää osallistujat asiantuntijoina. Ulkopuolisia tahoja voi käyttää organisoimaan keskustelua ja tukemaan yhteisen ymmärryksen kehittymistä. Keskustelu on luonteeltaan tasavertaista ja osallistujien arkikielellä käytyä. Menetelmä tuottaa vuoropuhelua, kuuntelemista ja ajatustenvaihtoa osapuolten kesken. Sen keskeisimpiä piirteitä ovat:

- kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun
- kaikki osallistujat ovat tasa-arvoisia

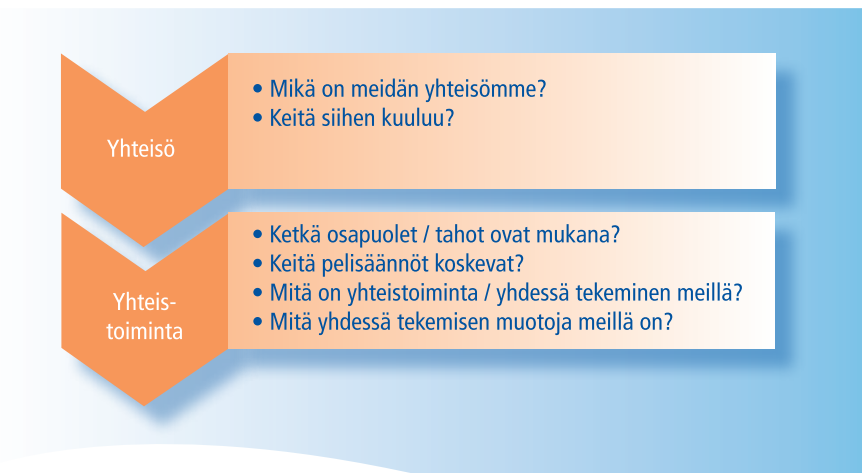
- vuoropuhelussa esille tulleet kokemukset ja tunteet ovat sallittuja
- kaikki väitteet ovat oikeutettuja
- osanottajien on siedettävä erilaisten mielipiteiden esiintyminen
- keskustelussa tavoitellaan yhteisiä suuntaviivoja ja sopimuksia jatkotoimenpiteistä.

Tehtävä 2: Kokeile keskustelumenetelmää työntekijöiden kesken soveltamalla edellä mainittuja periaatteita. Kerro osallistujille periaatteet ennen jonkin teeman käsittelyä. Ensimmäinen kerta ei välttämättä onnistu haluamallasi tavalla. Pohtikaa tämän jälkeen, pitääkö kaikkien työntekijöiden osallistua omaa työtä koskevaan yhteiseen keskusteluun. Onko siihen velvollisuus?

Yhteistoiminta ja yhteisö

Pelissäntöjen kehittämistyö perustuu eri osapuolten yhteistoimintaan. Onnistumisen mahdollisuudet paranevat, jos yhteisön kaikki työntekijäryhmät ja ikäihmiset saavat mahdollisuuden osallistua. Yhteistoiminnan seurauksena syntyy parhaimmillaan jatkuvaa keskustelua ja toiminnan arviointia. Kehittämistyö voi saada aikaan sen, että yhteistoiminta jatkuu projektin päättymisen jälkeen. Näkökulmia yhdessä tekemiseen ja toimimiseen kannattaa hakea muilta yhteisöiltä.

Tehtävä 3: Yhteisöä ja yhteistoimintaa koskevia kysymyksiä on kuviossa 2. Mieltikää yhdessä a) keitä yhteisöön kuuluu, ja b) ketkä ovat mukana kehittämistoiminnassa. Onko esimerkiksi johtokunta tai hallitus osa yhteisöä?



Kuvio 2. Yhteistoiminta ja yhteisö

Vanhustyössä monen sukupolven edustajat kohtaavat toisensa. Nuoremmat sukupolvet ovat tottuneet vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin ja ovat aloitteellisia. Vanhemmille ikäpolville voi olla vierasta se, että heiltä kysytään mielipiteitä ja pyydetään mukaan kehittämistyöhön. Tärkeää on saada olla mukana tai seuralla tapahtumia kunnosta ja voinnista riippumatta.

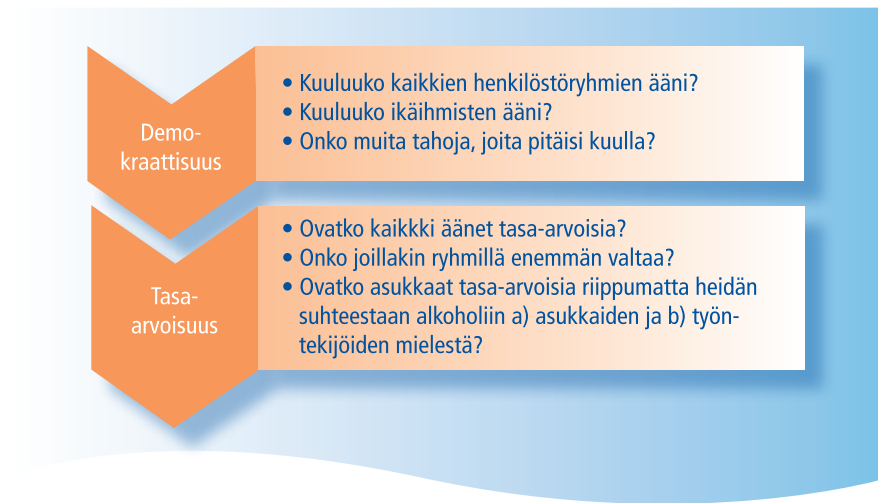
Tehtävä 4: Mihin eri sukupolviin ikäihmiset ja työntekijät työyhteisössäsi kuuluvat? Mitä eri sukupolvien läsnäolo merkitsee yhteistoiminnassa?

Esimerkki: *Kaikki mukaan*
PPS-projektissa yhteistoiminnalla ja yhteisöllä tarkoitettiin sitä, että jokaisen palvelutalon asukkaan ja työntekijän panos tai osallistuminen oli tärkeä pelisääntöjen kehittämisessä. Kehittämistyön korostettiin koskevan kaikkia jäseniä, ja heitä rohkaistiin moneen otteeseen ilmaisemaan mielipiteensä. Keskustelufoorumeita olivat talojen yhteiset ja talokohtaiset koulutukset.

Demokraattisuus ja tasa-arvoisuus

Demokraattisuudella ja tasa-arvoisuudella tarkoitetaan pelisääntöjen kehittämisprosessissa sitä, että kaikkia osapuolia kuullaan ja heidän näkemyksensä huomioidaan prosessissa ja sen tuloksissa. Tärkeää on rohkaista osallistujia keskusteluun, kuuntelemaan ja vuoropuheluun. Demokraattisuus merkitsee sitäkin, että on pohdittava, onko kaikkien pakko osallistua.

Tasa-arvoisuus edellyttää, että kaikki äänet tulevat kuulluiksi, mutta voimakkaat vaikuttajat eivät ole määrävässä asemassa. Kehittämisen vastuuhenkilön tehtävä on tarvittaessa muistuttaa, miten ryhmässä toimitaan. Osuvilla ja tilanteeseen sopivilla osallistamisen keinoilla on mahdollista luoda salliva, innostava ja ymmärtävä ilmapiiri edistämään demokraattisuutta ja tasa-arvoisuutta. Älä unohda huumoria, vaikka teema voi olla vakava.



Kuvio 3. Demokraattisuus ja tasa-arvoisuus

Tehtävä 5: Kuviossa 3 on esitetty muutamia kysymyksiä, joihin vastaamalla voi määritellä oman työyhteisön demokraattisuuden ja tasa-arvoisuuden piirteitä. Vastatkaa näihin kysymyksiin yksin tai yhdessä. Muistakaa kehittämiskohde, kun pohditte demokraattisuuden ja tasa-arvoisuuden teemoja.

Esimerkki: *Omat tarpeet ohjaamassa kehittämistä*
Projektissa demokraattisuus ja tasa-arvoisuus huomioitiin tiedostamalla yhteistyötalojen yksilölliset tarpeet pelisääntöjen suhteen. Talot saivat toimia ja työstää pelisääntöjä itselleen sopivalla ja parhaalla tavalla. Koulutusiltapäivät tukivat pelisääntöjen sisältöjen rakentamista. Haastatteluiden tuloksia esiteltiin osapuolille usean kerran ja samalla pyydettiin alustavien tulkintojen arviointia.

Osallistaminen

Osallistaminen on tärkeä osa pelisääntöjen rakentamista. Sen seurauksena syntyy yhteistoiminnassa tuotettu käytäntö tai toimintatapa. Kehittämistyössä osallistamista voi käyttää keinona, jonka avulla on mahdollista esittää omia näkemyksiä, kommentoida ja kuvata työssä karttuneita kokemuksia ja käytäntöjä. Se tuo esille mielipiteitä kehittämiskohteesta.

Osallistamisen keinoja voi luovasti soveltaa ja keksiä tai etsiä niitä kehittämisoppaista. Vaikka etukäteen on melko mahdotonta tietää, mikä toimii, niin tärkeintä on kokeilla eri keinoja. Osallistaminen ei tapahdu itsestään vaan se vaatii ponnisteluja, kiinnostuneita vastuuhenkilöitä ja ideoita. Osallistaminen on yksi tapa pitää kehittämissyötä esillä prosessin kulussa. Kärsivällisyys palkitaan.

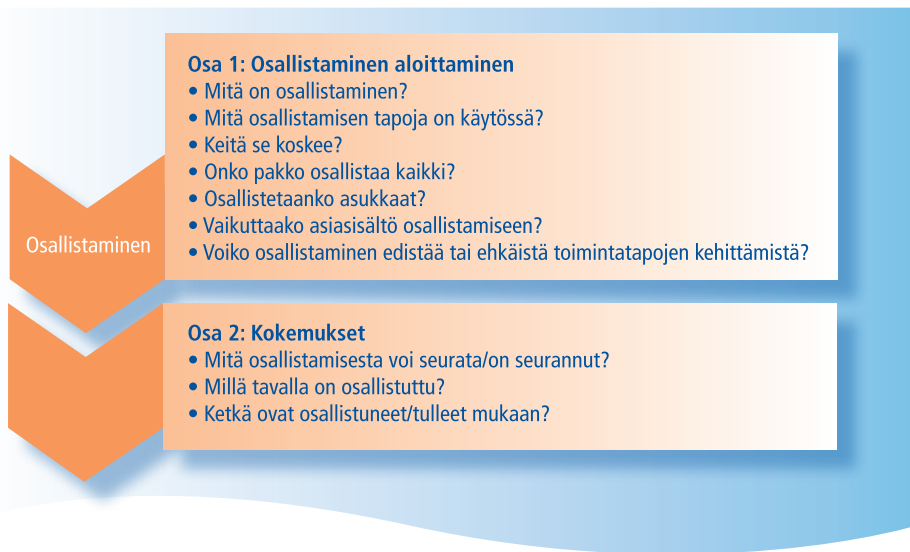
Kehittämisteema vaikuttaa mukaan tulemiseen ja keskusteluun. Esimerkiksi läsnäolo ja seurailu ovat yhtäläillä osallistumisella kuin aktiivinen kommentointi. Kaikkien osallistujien käyttäytyminen ja esimerkit vaikuttavat mukana oloon. Tärkeää on, että yksilö tai ryhmä saisi hyviä kokemuksia.

Johtajan/johtohenkilöiden läsnäololla on osallistamisen vaiheissa merkitystä. Se synnyttää sitoutumista, luottamusta ja motivaatiota niin ikäihmisissä kuin työntekijöissäkin. Jos työyhteisössä on esimerkiksi asukasdemokratiakokouksia tai asukastoimikunta, ne ovat erinomainen voimavara ja välittäjä ikäihmisten ja työntekijöiden välillä. Osallistamisessa voi hyödyntää työyhteisön olemassa olevaa ryhmätoimintaa tai koota uusia väliaikaisia ryhmiä työstämään eri teemoja. Osoitus siitä, että osallistaminen alkaa tuottaa tuloksia, ovat erilaiset mielipiteiden ilmaisut puolesta ja vastaan sekä keskustelut teemasta.

Osallistamisen haasteita:

- osallistaminen voi tuntua hahmottomalta ja vie aikaa
- tunnepitoiset kehittämisteemat hankaloittavat
- ensikontaktissa syntyneet mielikuvat voivat estää tai edistää osallistamista ja projektin kulkua, huomioi sanattomat viestit
- kokeilut voivat herättää osallistujissa kysymyksiä, tunteita, pelkoja, väärinymmärtämisä ja vastustusta; osallistamista kannatta silti jatkaa
- itsensä osallistaminen ja omien ajatusmallien ”pölyttäminen”.

Tehtävä 6: Kuviossa 4 on keskeisiä kysymyksiä vastattavaksi osallistamisen käynnistämiseksi ja pohtimiseksi. Tutustukaa osan 1 kysymyksiin ja pohkaa niitä ryhmässä. Osan 2 kysymykset koskevat mukanaolijoiden osallistamiskokemuksia. Pohtikaa ryhmässä, mitä osallistamiseen liittyviä a) onnistumiskokemuksia ja b) pulmakohtia olet kohdannut ja kuinka olet ne ratkaissut.



Kuvio 4. Osallistamistamisen aloittaminen

Esimerkki: *Toteutettuja osallistamisen tapoja*

Projektissa kokeiltiin useita osallistamisen keinoja. Kahvitarjoilu houkutteli ihmisiä paikalle ja loi luontevan ilmapiirin. Lappuäänestys oli ensimmäinen työntekijöille ja asukkaille yhteinen yleisötilaisuus, jossa esitettiin väittämiä ja pyydettiin osallistujien mielipidettä nostamalla erivärisiä lappuja sen mukaan kannattiko väitettä vai ei. Näin haluttiin aloittaa keskustelu ja saada käsitys siitä, mikä on yleinen ilmapiiri projektia kohtaan.

Toinen kokeilu oli ”Pöljät kysyy, viisaat vastaa” -tuokio, jonka tarkoitus oli madaltaa erityisesti asukkaiden osallistumisen kynnystä. Tuokion ajaksi projektityöntekijät kertoivat kysyvänsä pöljiä kysymyksiä, joihin he toivoivat viisailta osallistujilta vastauksia. Esitystä varten puettiin asusteet, joihin oli kirjattu sana ”Pöljä”. Tuokio herätti sekä huvittuneisuutta että asiallista keskustelua.

Projektissa kokeiltiin viestintäpulloja ja -vihkoja, joiden tarkoitus oli lisätä vuorovaikutusta ja keskustelua kehittämisteemasta. Yleistä keskustelua viritettiin uutisleikkeitä lukemalla ja kommentoimalla. Tilaisuuksissa huomattiin, että asukkaat olivat perillä ajankohtaisista uutisista ja heillä oli paljon mielipiteitä.

Projektin ajan jaettiin tutkimusinfoja, tilannekatsauksia ja tiedotteita. Tärkeäksi keskustelukanavaksi koettiin taloissa oleilu, yhdessä lounastaminen ja ”small talk”. Koulutus ymmärrettiin osallistamisena.

Esimerkki: *Sensitiivinen teema*
Osallistamisessa asiasisältö eli tässä tapauksessa alkoholi voi olla yhtä aikaa sekä kiinnostava että ärsyttävä. Haastateltavien löytäminen asukkaiden parista tuotti alkuun hankaluuksia. Voimakkaat mielipidevaikuttajat saivat aikaan pattitilanteita ja ryhmävastustusta sekä estivät muiden henkilöiden mielipiteiden ilmaisun ja osallistumisen. Toisinaan palautteena oli pelkkä hiljaisuus.

Esimerkki: *Keskusteluilmapiirin vapautuminen*
Yleinen keskusteluilmapiiri vapautui osallistamiskokeilujen myötä. Vuoropuhelu sai aikaan yhteisöissä avoimuutta, rohkeutta puhua, uusia tapoja ilmaista itseä ja suhtautumistapojen kriittistä tarkastelua. Koulutukset avasivat työntekijöille uusia näkökulmia, mahdollisuuden puhua omasta työstä ja selkeyttä toimintatapoihin.

Osallistamisen sanottiin olevan sitä, että kaikki saivat olla vaikuttamassa uuden toimintamallin tuottamiseen ja omaan asuinympäristöönsä. Talojen arvioiden mukaan rento ja asiallinen keskustelu aiheesta ikäihmisten kanssa lisäsi heidän osallistumistaan. Myönteisen ilmapiirin luominen ja vapaaehtoisuus houkuttelivat ihmisiä mukaan.

Reflektio

Reflektio on olennainen osa pelisääntöjen kehittämistä. Reflektio eroaa arkiajattelusta tai pohdinnasta, koska se on tavoitteellista ja järjestelmällistä. Tarkoitus on ottaa etäisyyttä vanhoista ajatusmalleista ja kehittää yhteistä ymmärrystä. Reflektion luonteesta kertovat sille annetut synonyymit:

- pohdinta
- uudenlainen ymmärtäminen
- vaihtoehtojen esille ottaminen
- priorisointi
- ongelman ratkaisu
- arviointi
- selitysten ja merkitysten muodostaminen
- kokemusten ja uskomusten tarkastelu ja
- teorian ja käytännön integroiminen.

Reflektio käynnistyy arkiajattelusta. Arkiajattelu ja arkirupattelu nostavat esille teemoja, joita voi syventää. Tämä ei kuitenkaan riitä, jos halutaan edistää kehittämisprosessia ja saavuttaa tavoitteet. Reflektiosta seuraa se, että omaa kokemusmaailmaa, asenteita, tietoa ja osaamista alkaa jäsentää uudelleen. Rohkaisua, tukea ja houkuttelua voi tarvita, jotta kaikki saadaan mukaan. Reflektiota varten tarvitaan yhteisiä keskustelufoorumia, esimerkiksi hoitopalavereita ja koulutuksia, jotta aihepiiri tulee jaetuksi ja yhteiseksi. Mikäli ryhmätilanteessa syntyy suuri erimielisyys ja kysymykset henkilökohtaistuvat, tulee ryhmänvetäjän pistää peli poikki ja muistuttaa kehittämistyön tarkoituksesta. Kehittämistä hidastavat tilanteet on käsiteltävä yhdessä.

Seuraavalla tasolla pyritään saavuttamaan, kuvaamaan ja arvioimaan kokemuksia ja käsityksiä. Kun joku toinen kokee, ilmaisee, ajattelee tai toimii toisin, se saa aikaan tarpeen työstää omia käsityksiä yhdessä muiden kanssa. Vuoropuhelun ja asiantiedon seurauksena ymmärrys lisääntyy, miksi kukin tekee niin kuin tekee. Ymmärryksen lisääminen auttaa eteenpäin kehittämisessä.

Kolmannella tasolla reflektiot ovat edellistä systemaattisempia ja riippuvaisia kaikkien kokemuksista; tässä vaiheessa esimerkiksi kirjallisuus voi valaista näkemyksiä. Neljännellä tasolla reflektio siirtyy oman tietoisuuden tasolle. Erityisesti omaan tietoisuuteen kiinnitetään huomiota, ts. mitä ja miten ajattelee tai reflektoi kohteesta. Syvälinen reflektio voi tuoda mukanaan oivalluksia, ymmärrystä ja osaamista, jolloin oma ja yhteinen toimintatapa muuttuvat.

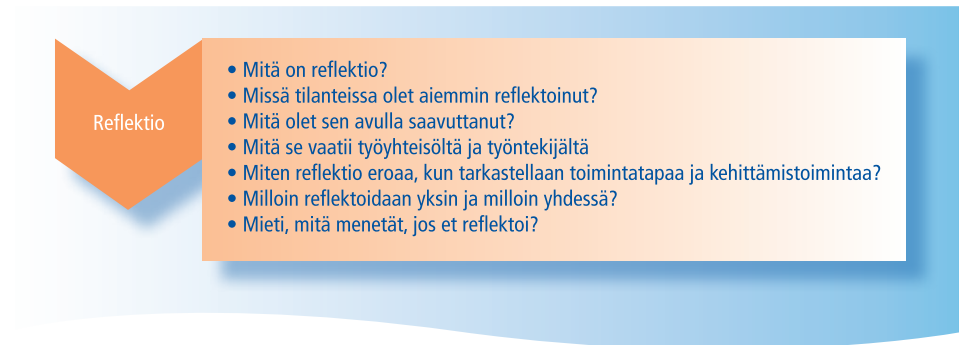
Reflektio vie kehittämistyötä tehokkaasti eteenpäin. Kun prosessin vaiheita, toimintaa ja havaintoja reflektoidaan, syntyy parannettu versio kehittämiskohteesta. Toiminta ja vaiheet eivät kuitenkaan aina etene näin yksiviivaisesti ja kaavamaisesti vaan lomittuvat toisiinsa. Reflektiossa paljastuu uusia suuntia koko kehittämiselle. Kentältä saapuvat viestit on huomioitava ja sisällytettävä kehittämisen kulkuun ja sisältöön. Uutta toimintatapaa kokeillaan käytännössä, sitä havainnoidaan ja siitä kerätään kokemuksia. Sitten toimintaa jälleen arvioidaan, mistä saadaan aineksia uuteen mahdolliseen kokeiluun.

Mikä voi hidastaa tai estää reflektion syntymisen? Reflektion laiminlyöminen tai oletaminen itsestäänselvyytenä, kiire ja yhteisten keskustelufoorumien puuttuminen estävät sen syntymistä. Aiheeseen, toimintatapaan ja etenemismuutokseen voi tympääntyä ja turhautua tai koko projektista vetäydyttään. Reflektiota voivat hidastaa erilaiset odotukset tai sitä ei pidetä osana omaa työtä. Lisäksi jokaisen työntekijän henkilökohtainen elämä ja kiinnostus vaikuttavat siihen, jaksako paneutua syvällisesti aiheeseen.

Kehittämiskohde, aihe tai teema voi olla tunteita synnyttävää. Koska omien tunteiden tunnistaminen on tärkeää, on reflektoitava, mikä ja miksi ärsyttää. Reflektio synnyttää oppimista ja auttaa pääsemään yli ”ärsyttävistä asioista”. Yhteiset toimintatavat

vaativat yhdessä pohdiskelun: tätä kautta avautuu se, miten yhteistoiminta ja yhteisö, demokraattisuus sekä osallistaminen käsitetään.

Tehtävä 7: Kuviossa 5 on avustavia tehtäviä reflektion aloittamiseksi. Vastatkaa kysymyksiin ja keskustelkaa kokemuksista. Helpoiten liikkeelle pääsee arjen tilanteista. Jokaisella läsnäolijalla on tähän kokemuksia, toisilla enemmän toisilla vähemmän. Arjen tilanteet herättävät myös tunteita. Millaisia tunteita esiintyy ja missä tilanteessa? Ovatko tunnetilat aiheuttaneet pulmia ja millaisia pulmia on esiintynyt? Miten ne on ratkaistu?



Kuvio 5. Reflektion aloittaminen

Reflektoidaan ryhmässä seuraavia ikäihmisten kommentteja. Tehtävät 8–11 koskevat luopumista, yksinäisyyttä ja elämän muuttumista.

Tehtävä 8: Pohdi luopumista ikäihmisen näkökulmasta. Luopumisesta voi kysyä ikäihmisiltä itseltään.

Antti N: Tässä iässä on joutunu luopumaan niin paljosta, niin paljosta semmosesta mitä mieli tekee ja mieli on tehny.

Tehtävä 9: Mitä Elsa tarkoittaa täydellisen yksinäisyyden oppimisella? Mitä ikäihmiset haluavat kertoa yksinäisyydestä? Millaista yksinäisyyttä on olemassa?

Elsa K: Minä opettelen nyt täydellistä yksinäisyyttä. Minä olen ollut vähän toista vuotta tässä mieheni kuoleman jälkeen. Minä olen siinä tilanteessa, missä useimmat täällä on, ei oo ketään. [] Onhan tämä täysin erilaista. Mutta minä olen onnellinen, että minä pääsin tänne heti, kun mieheni kuoli ja minä jäin yksin suureen tyhjiin kotiin. [] Minä en pystyisi asumaan yksin tyhjässä, suuressa paritalon asunnossa, jossa

minä en näe edes ikkunoista ihmisiä. Minä tulisin hulluksi, minä olisin nyt jo pöpi. Minä tarvitsen ihmisiä, vaikka niiden kanssa ei puhukaan, niin näkee ja sanoo päivää. Siis minä kun tarvitsen kontaktia ihmisiin, positiivista kontaktia ihmisiin. Sitten on ehdottoman tärkeää, että minulla oma asunto, johon minulla on oma avain.

Tehtävä 10: Miten ikäihmisen elämä eroaa aiemmasta tai omasta elämästäsi? Asiaa voi kysyä ikäihmisiltä itseltään.

Toivo R: Me eletään täällä erilaista elämää.

Tehtävä 11: Mistä Toini puhuu?

Toini S: Tietysti tää on eri kuin asuu omassa kotona. Mutta kun mä tulin tänne, niin mulle sano tuo johtaja, että täällä saa jokainen olla niinku tykkää. Ja mennä... Ei täällä tiukkaan sääntöjä oo...

Esimerkki: PPS-projektin reflektiokokonaisuus

Reflektio oli kehittämistyön olennainen osa. Sen ymmärtäminen oli avain yhteisen näkökulman muodostumiseen ja pelisääntöjen rakentamiseen. Reflektiolla tarkoitettiin sitä, että projektissa esille tulleet havainnot, seurantatiedot, arviointitieto, kokemukset, omat pohdinnat ja analyysit yhdistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi. Näiden asioiden tarkastelemisen erikseen ja irrallaan toisistaan ei ollut tarkoituksenmukaista. Mitä olisi voinut tehdä yksittäisillä tiedonmurusilla? Kun reflektio ymmärrettiin yhtenä toisiinsa liittyvinä kokonaisuuksina, uuden tiedon, näkemysten ja toimintatapojen syntyminen mahdollistui. Reflektio oli koko tutkimuksellisen kehittämisprosessin ”hiiva”, joka kohotti ainekset paistovalmiiksi taikinaksi. Ilman reflektiota taikinan ainesosista ei olisi tullut valmista pullaa.

Esimerkki: Kehittämisteema herätti tunteita

Heti projektin alussa havaittiin, että alkoholi aihealueena oli tunteita herättelevä. Tunteita, emootioita, joutui tarkastelemaan matkan varrella usein. Tärkeää oli erilaisten tunneskaalojen salliminen kaikilta osapuolilta.

Esimerkki: Omien käsitysten tarkastelu

Omia käsityksiä piti ”pölyttää”. Reflektoitaviksi joutuivat omat asenteet ja suhtautumistavat, esimerkiksi omaa suhtautumista sukulaisten alkoholinkäyttöön tai käyttämättömyyteen pohdittiin. Omakin alkoholinkäyttö joutui tarkastelun kohteeksi. Ilmiön eettinen pohdinta koski sitä, saako ikäihminen käyttää alkoholia, mitkä ovat hyväksyttävän käytön rajat. Myös se, saako sairastunut ja vanha ihminen vahingoittaa lisää ter-

veyttään, askarrutti pitkään. Osallistuminen talokohtaisiin koulutuksiin auttoi eettisissä pohdinnoissa projektityöntekijöitä.

Esimerkki: Reflektio ja osallistaminen yhdessä
Mitä reflektio sai aikaan? Reflektion tuloksena syntyi useita osallistamiskokeiluita. Nämä työtävät synnyttivät vuoropuhelua eri osapuolten kesken, asukkaita saatiin mukaan ja asetettuja tavoitteita saavutettiin. Reflektio avasi ristiriitaisuuksia ja syvensi ilmiön ymmärtämistä. Oli pakko syventyä ilmiön eri puoliin ja näkemyksiin, jotta voisi ymmärtää, mitä taloissa tapahtuu ja miksi. ”Tapausten” reflektointi tuotti ilmiöstä tietoa ja vastauksia projektin yleisiin tavoitteisiin. Projektiryhmien yhteinen reflektio sai aikaan arkiajattelua syvällisempää ymmärrystä.



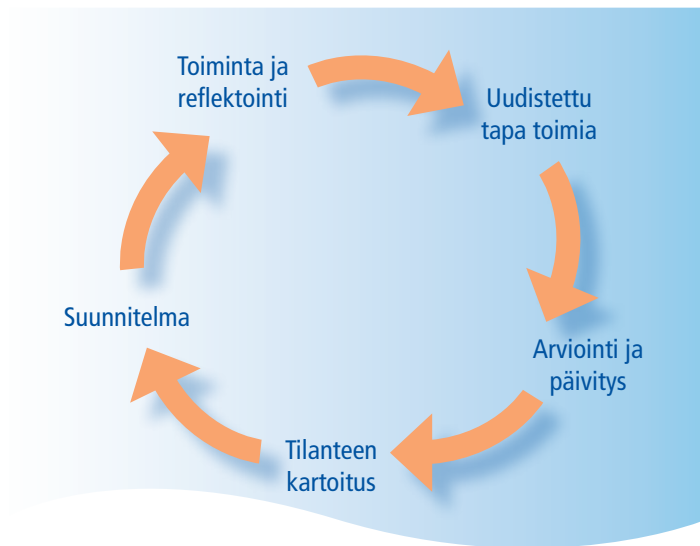
KEHITTÄMISPROSESSI – POHDI, KOKEILE JA OLE LUOVA

Kehittämisen prosessin osa-alueet

Kehittäminen prosessi konkretisoi edellä kuvatut sisällöt (yhteistoiminta, demokraattisuus ja tasa-arvoisuus, osallistaminen ja reflektointi) käytännönläheiseksi ja tilannesidonnaiseksi toiminnaksi. Prosessi sisältää oman ja työyhteisön suhtautumisen ja arjen kohtaamistilanteiden tarkastelua. Sen vaikutuksesta käytännöt muuttuvat.

Kehittäminen prosessi vaatii vastuuhenkilön (promootorin), joka ylläpitää keskustelua ja prosessia. Hän huolehtii siitä, että kaikki saavat puhua ja kertoa ajatuksiaan. Hänen tehtävänsä on ohjata keskustelijat teemaan ja siirtyä aihepiiristä toiseen. Vastuuhenkilö voi tarvittaessa antaa teemoja ryhmän jäsenille jo etukäteen mietittäviksi. Hän pyytää päätöksiä asioihin, jolloin prosessi etenee. Prosessin eteneminen on yhteisten päätösten ja hyväksynnän varassa. Työryhmä on vastuuhenkilön tuki, jonka puoleen voi kääntyä. Kun asioita esitetään koko työyhteisölle, työryhmän työskentelyn nimissä, niin perusteluille tulee enemmän painoarvoa.

Kehittäminen prosessiin kuuluu eteneminen vaiheesta toiseen kohti yhteisesti asetettua päämäärää tai tavoitetta. Arviointi ja reflektointi ovat läsnä prosessin jokaisessa vaiheessa: mitä on tehty, onko jotain muutettava ja mitä pitää tehdä seuraavaksi. Kuvio 6 on yksinkertaistettu kuvaus kehittäminen prosessista. Vaiheet ovat osin päällekkäisiä, eikä prosessi ole suoraviivaista vaiheesta toiseen siirtymistä. Prosessissa voi edetä systemaattisesti tai suunnitelmavaiheesta voidaan palata tilanteen kartoitukseen ja pohdintaan. Eteenpäin ja taaksepäin ”veivaus” ovat kuitenkin osa kehittämistä ja prosessi etenee, jos niin halutaan. Koko prosessi voidaan jättää kesken tai käynnistämättä, jos tilanteen kartoitusvaiheessa huomataan, ettei yhteisille pelisäännöille ole tarvetta.



Kuvio 6. Kehittämisprosessi päävaiheittain

Kehittämisprosessia voivat hankaloittaa sen organisointi, resurssipula, työn määrä ja yhteisen ajan löytämisen vaikeus. Monenlaiset asenteet asiasisältöön tai kehittämiseen vaikuttavat prosessin etenemiseen, esimerkiksi kiinnostuksen puute ja vastustus.

Esimerkki: *Kehittämisprosessin palasia*
 Projektisuunnitelmaan kuului verkostoituminen ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa sekä tiedonvälittäminen hankkeen tuloksista verkostolle ja kiinnostuneille. Suunnitelman ja toiveiden mukaiset koulutukset, infot ja luennot tarjottiin yhteistyökumppaneille hankkeen keston ajan. Hanke edellytti koko ajan erilaisia kirjoittamisen tapoja ja suullisia esityksiä: suunnitelmia, esitteitä, muistioita, päiväkirjoja, sähköposteja, analyyseja, esityksiä, selvityksiä, raportteja, hanke-esittelyjä, tiedotteita, tutkimusyhteenvetoja ja arviointeja.

Esimerkki: *Yhden talon kehittämisprosessi:*

- *Tilanteen kartoitus:* kokoonnuttiin yhteistapaamiseen, jossa läsnä johtaja ja työntekijät, järjestettiin yhteiset infot kaikille työntekijöille ja asukkaille, nimettiin projektiryhmä ja vastuuhenkilö, aloitettiin kehittämistyö kuvaamalla ilmiötä, miten kukin työntekijä sen on nähnyt ja kokenut, annettiin mahdollisuus kaikille kertoa näkemyksensä
- *Suunnitelma:* määriteltiin konkreettiset tavoitteet ja aikataulu
- *Toiminta ja reflektointi:* laadittiin ensimmäinen versio pelisäännöistä keskustellen ja reflektoiden, vietiin versio työntekijöille ja asukkaille kommentoitavaksi, kirjattiin kommentit ja mielipiteet projektiryhmän

työstettäväksi, jatkettiin tältä pohjalta toimintamallin rakentamista, kirjattiin parannettu versio, jota reflektointiin uudelleen

- *Uudistettu tapa toimia: otettiin toimintamalli kaikkien käyttöön*
- *Arviointi ja päivitys: toteutetaan tarvittaessa uusi tilanekartoitus ja päivitys.*

Esimerkki: *Reflektointi kehittämisprosessissa*
Kehittämisprojektinedetessä reflektointi muuttuikokonaisvaltaisemmaksi siirtyen pois yksittäisistä osa-alueista. Syvälinen reflektointi ei ollut helppoa ja viihteellistä – oli helpompi puhua kevyistä ja kivoista teemoista. Reflektio vaati omalta mukavuus- ja osaamisalueelta poistumista.

Tilanteen kartoitus

Kehittämisprosessi käynnistyy luontevasti alkutilanteen kartoituksella, jossa voi soveltaa tutkimuksellisia menetelmiä. On tärkeää, että kehittämistyön havainnot, tilanteet ja käsitykset jäsennetään ja kirjataan. Tiedon tarkoitus on palvella kehittämistoimintaa. Tuloksia ja kuvauksia voidaan käyttää reflektion herättelyyn. Systemaattisesti hankitun tiedon avulla perustellaan kehittämistarvetta, tavoitteita ja toimintaa. Monissa tapauksissa tilanne on mahdollista selvittää suullisestikin yhteisissä palavereissa, joissa asiat kirjataan.

Tuotetun tiedon avulla päästään vertailemaan käsityksiä, keskustelemaan teemasta, toteamaan eri näkemykset, olemassa olevat toimintatavat ja kehittämistarpeet. Näiden lisäksi kartoitetaan omat resurssit, osaaminen ja määritellään ulkopuolisen kehittämisavun tarve ja yhteistyökumppanit, esimerkiksi oman kunnan tai alueen toimijat. Tilanteen kartoitus saattaa synnyttää kysymyksiä asukkaan tai ikäihmisen itsemääräämisoikeudesta, työntekijän ammatillisuudesta ja eettisistä kysymyksissä erilaisissa kohtaamistilanteissa.

Tehtävä 12: Pelisääntöjen kehittäminen edellyttää systemaattista tietoa. Miettikää mitä tietoa yhteisössäsä tarvitaan kehittämisen tueksi ja miten se kerätään. Millaisena näet itsesi iäkkäänä ihmisenä? Pohtikaa tämän jälkeen, miten ikäihmiset voivat olla mukana tiedon tuottamisessa? Mitä tietoa heillä on?

Omien ennakkokäsitysten pohtiminen on tärkeää. Yksi tapa avata keskustelu on kertoa näkemyksistä erilaisten kuvien tai uutisten kautta. Toinen tapa on käsitellä omaa suhtautumista jonkin tapauksen tai tilanteen kautta: mitä tunteita ja ajatuksia se on herättänyt.

Tehtävä 13: Omia suhtautumistapoja voi tarkastella erityyppisiä pulmatilanteita avaamalla.

- Millainen on oma suhteesi ja asenteesi esimerkiksi alkoholiongelmaisiin, ”häiriköihin” tai mielenterveysongelmista kärsiviin?
- Millaisia käytäntöjä sinulla on näissä edellä mainituissa tilanteissa?
- Vaikuttavatko asenteesi ikäihmisen tarpeiden huomioimiseen?
- Välittykö oma asenteesi ja suhtautumistapasi kohtaamistilanteissa?
- Tukeeko ammatillisuutesi kohtaamista?

Tehtävä 14: Vastaa seuraaviin kysymyksiin:

- Onko vaiettuja tai vaikeita teemoja? Miten työyhteisössä niihin suhtaudutaan? Miten eri suhtautumistavat ilmenevät?
- Onko suhtautuminen sallivaa vai kielteistä? Miten sallivuus tai kielteisyyks ilmenee? Miten niistä puhutaan ja mitä sanoja käytetään?

Keskusteluissa on selvitettävä olemassa olevat suulliset ja kirjalliset toimintatavat. Työntekijöillä voi olla omia tapoja toimia ongelmatilanteissa, minkä lisäksi voi olla myös yhteisiä suullisia toimintatapoja. Näiden kaikkien toimintatapojen kirjaaminen on tärkeää. Tämän jälkeen voi pohtia sitä, millaisina olemassa olevat käytännöt näyttävät.

Tehtävä 15: Kysymyksiin vastaamalla selviää se, mitä halutaan kehittää ja millaisia toimintatapoja on jo olemassa.

- Milloin ja missä tilanteissa yhteisiä pelisääntöjä tarvitaan?
- Onko ongelma helppo vai vaikea ottaa esille asiakastilanteissa?
- Onko ongelmaa vaikea tunnistaa?
- Miksi kysyminen ”unohtuu”?
- Mitkä tavat ovat muodostuneet yhteisiksi? Tarvitaanko muita yhteisiä toimintatapoja?
- Onko mukana esimerkiksi ennaltaehkäiseviä tapoja?
- Keitä kaikkia yhteiset toimintatavat koskevat?

Tehtävä 16: Pohdi ristiriitaa ikäihmisen itsemääräämisoikeuden ja työntekijän eettisen ja ammatillisen veloitteen välillä. Miten tämä vaikuttaa a) omiin ja b) yhteisiin toimintatapoihin?

”Jos ihminen on iäkäs, ja alkoholi on sisältynyt hänen elämäänsä, niin jos siitä ei ole muille haittaa, eläköön kuten itse haluaa. Raitistuminen ei tule ulkopuolelta vaan ihmisen itsensä sisältä. Jos väkisin yrittää käännäyttää, on se mielestäni melkein (henkistä) pahoinpitelyä. Vanhalta ihmiseltä laitetaan elämän (ainoa) sisältö lukkojen taakse, sanotaan hänelle, että ”nyt alkaa sinulla parempi elämä”, ja kävellään pois. Haloo?”

Tehtävä 17: On hyödyllistä keskustella ammatillisuudesta ja jaksamisesta, kun pulmatilanteet rasittavat. Näitä tilanteita voit avata keskustelemalla seuraavista teemoista.

- Miten kestät riittämättömyyden tunteen, kun kaikki on tehty ikäihmisen hyväksi, mutta hän ei ota apua vastaan? Miksi minusta tuntuu tältä?
- Voiko kukaan olla ihmeiden tekijä ja pelastaja? Auttaako näkökulman muutos?
- Mitä voimavaroja ja keinoja on a) itselläsi ja b) työyhteisölläsi, kun tilanteelle on tehty ”kaikki”?

Esimerkki: *Itsemääräämisoikeus*

Koulutustilaisuuksien keskusteluissa korostui iäkkään ihmisen itsemääräämisoikeus alkoholin suhteen. On tilanteita, joissa työntekijä joutuu hyväksymään sen, että asukas on vastoin tarjottua apua ja asiantietoa päättänyt toimia toisin. Työntekijöiden tehtäväksi miellettiin kaikissa tilanteissa tukea, antaa mahdollisimman turvallinen ja hyvä vanhuus kaikille ikäihmisille. Joskus hoidon tavoite voi olla haittojen minimoiminen, sillä asukas voi valita oman tiensä, eikä halua vähentää tai lopettaa käyttöä.

Esimerkki: *Suhtautuminen omaan alkoholinkäyttöön*

Alkoholikäytäntöjä kehitettäessä esimerkiksi oman alkoholinkäytön seuranta (esimerkiksi Alkoholiohjelman materiaalit Juomanlaskijan opas ja 10 henkilökohtaista kysymystä alkoholinkäytöstä) kuukauden ajalta auttaa pohtimaan omaa suhdetta ja asennetta alkoholiin. Erilaisten testien tekeminen on hyödyllistä. (Ks. Neuvoa-antavat-sivusto.)

Esimerkki: *Jaksaminen pulmatilanteessa*

Omien suhtautumistapojen tarkastelu johti erilaisista tunnetiloista puhumiseen. Ikääntyvien päihteidenkäyttäjien kohtalo suretti, sillä heille ei ole sopivia hoitopaikkoja. Tuntui turhauttavalta ja surulliselta seurata, kun hoitoa ja apua ei oteta vastaan. Syntyi epätoivon, riittämättömyyden ja ahdistuksen tunteita, kun kaikki keinot oli käytetty. Pal-

jon pohdittiin sitä, milloin kaikki mahdollinen asukkaan hyvinvoinnin eteen oli tehty. Suhtautumistapoja voit pohtia työkalupakin väittämien avulla. Voiko olla tekijöitä, jotka lievittävät työntekijän kokemia negatiivisia tunteita ”pattitilanteissa”? Työntekijän on saatava keskustella tuntemuksistaan esimiehen ja työtovereiden kanssa. Kun hankalissa tilanteissa toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaan, niin tilanteet kuormittavat työntekijöitä vähemmän. Tarvittaessa voi käyttää ulkopuolista apua, esimerkiksi työnohjausta.



Suunnitelma

Tilanteen kartoittamisen jälkeen järjestetään ensimmäinen kokoontuminen, jossa laaditaan alustava kirjallinen toimintasuunnitelma. Se sisältää kehittämisen konkreettiset tavoitteet, menetelmät, aikataulun ja seurannan. Monimutkainen ja abstrakti tavoite on esimerkiksi sellainen, jolla pyritään parantamaan kaikkien hyvinvointia ja elämänlaatua. Miten toimit tällaisen tavoitteen mukaan?

Suunnitelmaan kirjataan, miten toimintaa arvioidaan ja reflektoidaan. On mainittava mukanaolijat, palaverit ja vastuuhenkilö tai -henkilöt. Tässä vaiheessa tulisi viimeistään päättää, ovatko ikäihmiset mukana hankkeessa. Suunnitelmassa huomioidaan työyhteisön jäsenten erilaiset osaamiset.

Toimintasuunnitelma on työ- ja viestintäväline, joka auttaa prosessin etenemisessä. Sen tulee olla kaikilla tiedossa eli projektiryhmän jäsenillä, henkilökunnalla ja ikäihmisillä. Tässä yhteydessä on hyvä järjestää siitä infotilaisuuksia ja jakaa kirjallista materiaalia tarpeen mukaan. Projektin edetessä voi pitää tilannekatsauksia, jotka ovat kaikille avoimia. Projektiin liittyvää materiaalia on kaikkien saatavilla yleisissä tiloissa.

Tehtävä 18: Mitkä ovat kehittämisprojektisi konkreettiset tavoitteet? Laadi toimintasuunnitelma, jossa käytät hankittuja aineistoja, ikäihmisten näkökulmia ja työntekijöiden toimintatapoja.

Esimerkki: *PPS-projektin tavoitteet uusiksi*
Alkuperäisen projektisuunnitelman kriittinen reflektio, hankittu tieto ja havainnot johtivat siihen, että siihen kirjattuja tavoitteita muutettiin paremmin kehittämistyön tarpeita vastaaviksi.

Esimerkki: *Tavoitteiden määrä yhteistyöaloissa*
Projektista saadut kokemukset kertovat, että yhdestä kolmeen konkreettista tavoitetta toimi pelisääntöjen laatimisessa. Tavoitteita voi edistää kaikkia yhtä aikaa tai yhtä kerrallaan.

Toiminta ja reflektio

Suunnitelmavaiheen jälkeen seuraa tekemisen vaihe, jossa toteutetaan osallistamisko-keiluja ja reflektoidaan toimintaa. On tärkeä kerätä ja kirjata kokemuksia osallistamisesta, kokeiluista ja havainnoista. Käytännöt voivat muotoutua uudelleenlaisiksi, jolloin niiden toimivuutta voi kokeilla arjen työssä. Kokeiltavista käytännöistä sovitaan yhdessä ja niistä tiedotetaan kaikille osapuolille. Tämän jälkeen kokoonnutaan yhteen keräämään palautetta käytäntöjen toimivuudesta. Jotta palaute palvelisi kehittämistyötä, havaintoja on kerättävä tietoisesti huomioiden puutteet ja toimivuudet. On pohdittava, mikä toimii ja miksi toimii ja mikä ei toimi ja miksi näin on.

Toiminnan rinnalla on hyödyllistä järjestää koulutustilaisuuksia, infoja ikäihmisille ja henkilökunnalle, hankkia mahdollisesti ulkopuolisia luennoitsijoita ja tutustua toisen työyhteisön käytäntöihin. Vertailuoppiminen on osa toimintaa ja reflektiota. On asetettava alttiiksi uuden oppimiselle ja palautteen antamiselle. Lisäksi on muistettava aikataulu, jotta toiminnassa edetään.

Toiminnan ja reflektion suhde ei ole suoraviivainen. Toisinaan voi tuntua hankalalta ja sekavalta, koska tulevan hahmottaminen on vaikeaa. Tässä vaiheessa voidaan palata suunnitelmavaiheeseen, jolloin voi syntyä kokonaan uusi suunnitelma tai tavoitteet. Toimintavaiheessa on se vaara, että kehittäminen laajenee koskemaan kehittämistee- man ulkopuolisia asioita. Toimintaan voi pujahtaa liikaa kehittämiskohteita tai kehittä- misen keskeiset teemat unohtuvat. Tällöin on palattava tavoitteisiin.

Toimintavaiheessa tunteet ovat läsnä ja vastareaktioita voi syntyä, mutta kaikki reaktiot on sallittava ja huomioitava. On kuulosteltava, miten paljon on vastustusta ja mistä se johtuu. Toimintavaihe sisältää vuoropuhelua aiemman ja tulevan toiminnan välillä. Sitoutuminen koko projektiin voi rakoilla: kaikkia pitää vielä kehottaa puhumaan ja ilmaisemaan mielipiteensä. Toimintaa kannattaa jatkaa vastareaktioista tai hiljaiselosta huolimatta.

Tehtävä 19: Mieti ja reflektoi seuraavien kysymysten kautta yksin ja yhdessä kehittämistyön tilaa. Niiden tarkoitus on syventää yhteistä keskustelua ja tavoitteiden saavuttamista.

- Millä tavoin kehittämistyö on otettu vastaan a) työntekijöiden ja b) ikäihmisten keskuudessa?
- Miten kokeiltava käytäntö toimii?
- Onko syntynyt uudenlainen näkemys ja ymmärrys asiasisältöön a) omassa toiminnassa ja b) työyhteisössä yleisesti?
- Toimiiko vuorovaikutus ja onko vuoropuhelua syntynyt? Kysytäänkö, kun ei ymmärretä? Puhutaanko asiasta ”samalla kielellä”, jota kaikki ymmärtävät?
- Otanko itse paremmin huomioon muiden ajatukset ja näkemykset?
- Tunnistanko minä ja tunnistaako työyhteisö nyt paremmin kriittiset pisteet, onnistumiset ja epäonnistumiset?
- Ovatko tavoitteet oikeita?



Pelissäännöt käyttöön

Kun uudistettu toimintatapa on syntynyt, se viedään kaikkien tietoon. Tätä varten voidaan järjestää infoja ja keskustelutilaisuuksia, joissa jaetaan tiedotteita. Tällöin päätetään yhteisesti, että kyseiset pelissäännöt ovat kaikkien käytössä. Uudistetussa toimintatavassa tulee huomioida ennaltaehkäisevät toimet, jos ne kuuluivat kehittämis-temaan. Avoimuus auttaa sitoutumaan päätökseen. Yhteinen ymmärrys voi syntyä ja pelot hälventyä tässä vaiheessa, jos aikaan saadut toimintatavat ovat konkreettisia, selkeitä ja ymmärrettäviä sekä tarpeita vastaavia. Pelkistetyt pelissäännöt palvelevat käytäntöä paremmin kuin monimutkaiset ja yleiset.

Tehtävä 20: Miten tiedotat toimintatavasta/pelissäännöistä?

Esimerkki: *Pelissääntöjen esittely asukkaille ja työntekijöille*
Projektin aikana teemat olivat esillä kerhoissa, asukastoimikunnissa, henkilökunnan palavereissa ja projektiryhmissä. Projektiryhmän jäsenet esittelivät tekeillä olevia pelissääntöjä toisille taloille. Alun hahmottomuudesta ja asukkaiden vastustuksesta huolimatta pelissäännöt otettiin vastaan myönteisessä hengessä.

Arviointi ja päivitys

Arvioinnin tehtävä on analysoida, ovatko pelissäännöt toimivia. Arvioitava kohta tämän lisäksi on se, onko tieto käytännöistä tavoittanut kaikki ja onko asiasta löytynyt yhteinen näkemys. Pelissääntöjen päivityksen tarvetta tulee miettiä säännöllisesti, esimerkiksi vuosittain.

Tehtävä 21: Pohtikaa yhdessä kehittämisprosessin lopuksi seuraavia kysymyksiä.

- Miten ikäihmisten osallistuminen on vaikuttanut pelissääntöjen kehittämiseen?
- Miten työntekijöiden osallistuminen on vaikuttanut pelissääntöjen kehittämiseen?
- Onko toimintatapa yhteinen?
- Miten pelissääntöjen tekeminen vaikutti yhteisöön?
- Löytyikö yhteisen tekemisen muotoja?
- Ketkä olivat mukana laatimassa pelissääntöjä?
- Mitä reflektiolla saavutettiin?

- Mitä me ymmärrämme reflektiolla tämän projektin jälkeen?
- Mikä kehittämisprosessissa toimi ja mikä ei?
- Ovatko pelisäännöt ikäihmisten hyväksymiä?
- Ovatko pelisäännöt käytäntöä selkeyttäviä ja yhteisiä?

Esimerkki: *Projektin arviointi*

Tutkimusta ja kehittämistä evaluoitiin ns. monitahoarviointina, joka perustuu arvioitsijan kokemuksiin ja näkemyksiin arvioinnin kohteena olevasta toiminnasta. Arviointitietoon sisällytettiin esimerkiksi seuraavat asiat: havainnot, keskustelut ja haastattelut. Tämän lisäksi seurattiin kokousten, koulutusten ja infojen osallistujamääriä. Kohteina olivat kaikkien projektiryhmien ja tukiryhmän kokemukset, ”pullopostit”, webropol-kyselyt, projektikokoukset, valtakunnallinen kyselytutkimus ja projektiasiakirjat. Arvioinnin tulokset kirjoitettiin kehittämisraportin eri lukuihin. Tähän arviointimuotoon päädyttiin sen vuoksi, että käsiteltävä ilmiö, ikääntyminen ja alkoholi, on hyvin moniulotteinen. Myös kohderyhmä eli palvelutalot, niiden henkilökunta ja asukkaat olivat keskeisiä tahoja arvioitaessa organisaation tavoitteita ja toimintaa sekä projektin kehittämisprosessia. Heidän kautta oli mahdollisuus saada näkyville muutoksia asenteissa ja suhtautumisessa.

LOPUKSI

On tärkeää, että niitä sovelletaan omaan työyhteisöön ja laaditaan omannäköiset pelisäännöt. Kopiointi ei yleensä kannata, ulkoistamisesta puhumattakaan. Kyse on monivaiheisesta prosessista, johon tarvitaan kaikkien osapuolten panos.

Mitä me opimme tässä projektissa pelisääntöjen kehittämisestä?

Luettavaa

Aaltola J & Syrjälä L (1999) Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 11-24.

Bergström K (2009) Ökat samarbete i gymnasieskola. Teoksessa: K Rönnerman (toim.) Aktionsforskning i praktiken – erfarenheter och reflektioner. Lund: Studentlitteratur, 55- 71.

Craig V D (2009) Action Research Essentials. San Francisco: Jossey-Bass, A Wiley Imprint. Emsheimer P (2009) Inledning. Teoksessa: P Emsheimer, H Hansson & T Koppfeldt (toim.) Den svårfångade reflektionen. Lund: Studentlitteratur, 5-17.

Emsheimer P (2009) Inledning. Teoksessa. P Emsheimer, H Hansson & T Koppfeldt (toim.) Den svårfångade reflektionen. Lund: Studentlitteratur, 5-17.

Greenwood D V & Levin M (1998) Introduction to Action Research. Social Research for Social Change. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Hart E & Bond M (1995) Action research for health and social care. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

Heikkinen H L T (2006) Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: H L T Heikkinen, E Rovio & L Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, 16-38.

Heikkinen H L T & Jyrkämä J (1999) Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 25-62.

Heikkinen H L T, Kontinen T & Häkkinen P (2006a) Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa: H L T Heikkinen, E Rovio & L Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, 39-76.

Heikkinen H L T, Rovio E & Kiilakoski T (2006b) Toimintatutkimus prosessina. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa: H L T Heikkinen, E Rovio & L Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, 78-93.

Huovinen T & Rovio E (2006) Toimintatutkija kentällä. Teoksessa: H L T Heikkinen, E Rovio & L Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, 155-186.

Huttunen R & Heikkinen H L T (1999a) Kriittinen teoria ja toimintatutkimus. Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 155-186.

Huttunen R & Heikkinen H L T (1999b) Toimintatutkimus ja demokratia. Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 187-200.

Jyrkämä J (1999) Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintakäytännöt – giddensiläisiä näkökulmia toimintatutkimukseen. Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 137-153.

Kaskiharju E & Kempainen A-K (2010) Päihdepelisäännöt palvelutaloihin -hanke. Onko vastustus mahdollista voittaa? Ajankohtaista. Gerontologia 24:3, 280-283.

Kaskiharju E & Kempainen A-K (2012) Päihdepelisäännöt palvelutaloihin – yhteinen asia, yhdessä oivaltaen. Loppuraportti. Raportteja 1. Ikäinstituutti.

Kiviniemi K (1999) Toimintatutkimusyhteisöllisenä prosessina. Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 63-83.

Laapio M-L (2009) Osattomuudesta osallisuuteen. Ikäeettisen päihdetyön kehittämisprosessi Liika on aina liikaa – ikääntyminen ja alkoholi -hankkeessa. Helsinki: Sininauhaliitto.

Lahtonen M (1999) Keskustellen parempaan työyhteisöön. Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 201-220.

Moilanen P (1999) Piilevä tieto ja reflektio. Teoksessa: H L T Heikkinen, R Huttunen & P Moilanen (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus, 85-110.

Rönnerman K (2010) Vad är aktionsforskning? Teoksessa: K Rönnerman (toim.) Aktionsforskning i praktiken – erfarenheter och reflektioner. Lund: Studentlitteratur, 13-34.

Reason P & Bradbury H (2008) Introduction. Teoksessa: P Reason & H Bradbury (toim.) The SAGE Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice. Second Edition. Los Angeles, London, New Delhi: SAGE Publications, 1-13.

Toikko T & Rantanen T (2009) Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Yhdessä tekeminen tuottaa oivalluksia ja yhteisiä pelisääntöjä. Tämä työkirja rohkaisee keskustelemaan työyhteisöissä yhteisten pelisääntöjen tarpeellisuudesta. Kirja on konkreettisin esimerkein ja kysymyksin varustettu opas pelisääntöjen kehittämistä kiinnostuneille. Kehittämisen prosessi kuvataan vaihe vaiheelta yhteisen ymmärryksen ja käytäntöjen saavuttamiseksi. Se soveltuu erityyppisiin kehittämistarpeisiin.

Pohdi, kokeile ja ole luova.

Ikäinstituutti

Asemapäällikönkatu 7
00520 Helsinki
puh. (09) 6122 2160
www.ikainstituutti.fi

