

Valmentaudu Yhteiskehittämiseen



Opas valmennuksesta vastaaville



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Sisällys

Klikkaa haluamaasi osioon – silmu tuo aina takaisin sisällysluetteloon

| | |
|--|----|
| <u>Lukijalle</u> | 3 |
| - <u>Taustaa</u> | 5 |
| - <u>Kiitokset</u> | 6 |
| <u>Yhteistä valmennusta ammattilaisille ja asiakkaille</u> | 7 |
| <u>Yhteiskehittäminen</u> | 9 |
| <u>Yhdessä kehittämisen valmennuksen kolme osiota</u> | 12 |
| <u>Yhdessä kehittämisen valmennuksen käytäntöjä</u> | 14 |
| <u>Valmennuksessa tapahtuva työskentely</u> | 18 |
| - <u>Valmennuskerta 1</u> | 21 |
| - <u>Valmennuskerta 2</u> | 26 |
| - <u>Valmennuskerta 3</u> | 31 |
| - <u>Valmennuskerta 4</u> | 34 |
| - <u>Valmennuskerta 5</u> | 37 |
| - <u>Valmennuskerta 6</u> | 39 |
| - <u>Valmennuskerta 7</u> | 41 |
| <u>Lähteet</u> | 43 |
| <u>Liitteet</u> | 44 |
| <u>Kirjallisuutta ja nettilinkkejä valmentajille</u> | 56 |



Lukijalle

Tämä opas on koottu sinulle, joka olet kiinnostunut Yhdessä kehittämisen valmennuksen konkreettisesta toteuttamisesta.

Yhteiskehittäminen on kasvava valtakunnallinen suuntaus sosiaali- ja terveysalalla. Se on dialoginen prosessi asiakkaan ja ammattilaisen välillä, joka näkyy toimintamallien kehittämisessä, suunnittelussa sekä palveluiden arjessa. Valtakunnallisen maakunta- ja sote-⁽¹⁾ uudistuksen keskiössä katsotaan, että yhteiskehittäminen palveluiden käyttäjien kanssa tuottaa aitoa lisäarvoa kehittämistyöhön, tarjottaviin palveluihin sekä tarjoaa osallistavaa toimintakulttuuria kansalaisille.

Uusimaa 2019 -mallin⁽²⁾ valmisteluissa huomioidaan asiakasosallisuus ja yhteiskehittäminen, kun mietitään, miten asukkaat ja erilaiset sidosryhmät otetaan mukaan maakunta- ja sote-valmisteluun. Lisäksi sosiaalialan ammattihenkilön eettisissä ohjeissa⁽³⁾ nostetaan näkyvää osaan asiakkaiden osallisuuden edistäminen.



Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallisessa kehittämishankkeessa (Sosku 2015-2018)⁽⁴⁾ sosiaali- ja terveystalveluiden ammattilaiset ja asiakkaat, ideoivat, loivat, kehittivät ja testasivat yhdessä sosiaalisen kuntoutuksen toimintamalleja. Hankkeen "punaisena lankana" oli yhteiskehittäminen.

Yhteiskehittäminen näkyy myös Sosku-hankkeessa luoduissa sosiaaliseen kuntoutuksen järjestämisen laatuksiteereissä.⁽⁵⁾

Järvenpäässä Soskun osahankkeessa yhteiskehittämistä edistettiin toteuttamalla Yhdessä kehittämisen valmennuksia, joissa valmennuksiin osallistujina olivat sosiaalisen kuntoutuksen asiakkaat ja ammattilaiset. Valmennuksia toteutettiin hankkeen aikana kaiken kaikkiaan neljä kappaletta, joista kolme Järvenpään osahankkeessa. Hankkeen aikana havaittiin, että valmennus voi olla paitsi yksi tapa toteuttaa sosiaalista kuntoutusta myös keino vahvistaa niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin osallisuutta palveluissa.



Taustaa

Yhdessä kehittämisen valmennuksen julkisen sektorin juuret ovat Mielen avain (2009-2013) hankkeessa, ⁽⁶⁾ jossa luotiin kokemusasiantuntijakoulutuksen malli sekä toteutettiin ensimmäinen asiakkaiden ja ammattilaisten yhteinen Pämi-ryhmien ohjaajakoulutus. Jo tätä ennen ammattilaisten ja kuntoutuja-asiantuntijoiden yhteistyön mallia kehitettiin kolmannella sektorilla Mielen terveyden keskusliiton Trio-projektissa ⁽⁷⁾.

Asiakkaiden ja ammattilaisten yhteisvalmennuksen rakenne ja sisältö kehittyivät edelleen Kuntoutussäätiön KoJu-hankkeessa vuosina 2010-2014 ⁽⁸⁾, jossa valmennusta kehitti ja toteutti työpari. Heistä toinen oli ammattilainen, toinen kokemusasiantuntija. Lopullisen, tässä oppaassa kuvatun muotonsa Yhdessä kehittämisen valmennus sai Sosku-hankkeessa vuosina 2015-2018. ⁽⁹⁾



Kiitokset

Tätä opasta ovat olleet työstämässä valmennuksen kehittämistä SOSKU-hankkeessa vastannut Outi Hietala, valmennuksissa valmentajina toimineet Heidi Ikonen, Alica Tiirakari ja Pasi Solonen. Oppaan tuottamisesta ovat vastanneet SOSKU-hanketyöntekijänä valmennusta toteuttanut Susanna Hyypiä ja Katja Anttonen osana Diakonia-ammattikorkeakoulun YAMK opintokokonaisuutta Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus. Oppaan ulkoasusta on vastannut Setlementti Louhelan mediapaja.

Kiitos kaikille loistavasta yhteistyöstä.



Yhteistä valmennusta ammattilaisille ja asiakkaille

Yhdessä kehittämisen valmennus on tarkoitettu sosiaalisen kuntoutuksen ammattilaisille ja asiakkaille, jotka ovat kiinnostuneet työskentelemään yhdessä toiminnan kehittämiseksi sekä toteuttamiseksi. Vertaistuen ja ammattiavun, kokemus- ja asiantuntijatiedon yhdistäminen voi tarjota elämään ja sen ongelmiin uudenlaisia näkökulmia, ratkaisuja sekä kuntoutumista tukevia keinoja. Valmennus auttaa osallistujia yhdistämään erilaisia kokemuksia, osaamista ja asiantuntemusta sekä toteuttamaan kehittämistä yhdessä, sosiaali- ja terveysalan arjessa. (Hietala 2017.)

Valmennuksen aikana voidaan käynnistää erilaisia osallistujien ideoimia kokeiluja ja näin sekä luoda että juurruttaa konkreettisia yhteistyön muotoja. Asiakkaat voivat opetella erilaisia vertaisuuteen ja kokemusasiantuntijuuteen perustuvia rooleja samalla, kun ammattilaiset opettelevat entistä yhteistoiminnallisempia tapoja tehdä työtään. Yhdessä jaettuna heidän kokemuksensa ja asiantuntemuksensa ovat enemmän kuin molemmat erillisinä.



Valmennuksessa ei ole kyse valmiiksi annetuista ideoista tai malleista koskien sitä, miten itse kunkin pitäisi toimia. Sen sijaan valmennuksessa virittäydytään uudenlaiseen tapaan kohdata toinen toisemme sekä palveluissa näin avautuviin mahdollisuuksiin kehittää ja toteuttaa asioita yhdessä. (Hietala 2017.) Yhdessä kehittämisen valmennuksen ajatuksena on lisätä ja vahvistaa ammattilaisten sekä asiakkaiden yhteiskehittämisen valmiuksia. Tähän oppaaseen kuvattu valmennuksen runko on hyvä pohja Yhdessä kehittämisen valmennukselle. Valmentajat saavat muokata runkoa ja käyttää parhaaksi katsomiaan dialogisuutta edistäviä menetelmiä kuten toiminnallisia menetelmiä. Tärkeää on, että valmennuksen "kolme osiota" ovat läsnä valmennuksessa.



Yhteiskehittäminen

Yhteiskehittämisessä asiakkaat kutsutaan osallistumaan ja toimimaan ammattilaisten rinnalle ja kumppaneiksi oman kuntoutumisensa ja palveluiden kehittämisen asetelmissa. Yhteiskehittäminen perustuu mahdollisuuteen osallistua merkitykselliseen, kokemustietoa ja ammatillista tietämystä yhteen tuovaan vuorovaikutukseen. Se auttaa tuomaan yhteen erilaisten toimijoiden näkökulmia, ajattelua, vuorovaikutustyyliä ja toimintaa. Yhteiskehittäminen kytkeytyykin dialogisuuteen, jossa altistutaan erilaisille näkökulmille jo ennen kuin toiminnan tavoitteita ja toteutusta ryhdytään miettimään. (Hietala, Kinnunen, Kauppila & Karjainen 2018, 123-125; Raivio 2018, 26.)



Yhteiskehittämisen ytimenä on ei-tietäminen, joka syntyy siitä, kun ammattilaiset luopuvat asiakkaita koskevista ennakkokäsityksistä ja ongelmaluokitukseen perustuvasta toiminnan suunnittelusta ja asiakkaat puolestaan luopuvat ammattilaisia koskevista ennakkokäsityksistä.

Ei-tietäminen antaa tilaa sekä asiakkaalle että ammattilaiselle luopua etukäteen toimintaa määrittävistä olettamuksista, tavoiteasetteluista ja ratkaisuista.

Yhteiskehittämisessä viritetään yhdessä siihen, millaisia ajatuksia ja ideoita kukin osallistuja alkaa aiheeseen tai haasteeseen liittyen löytää. Yhteiskehittämisen tilanteessa tai toiminnassa ei pyritä yksipuolisesti tai ylhäältä käsin "käynnistämään" mitään, vaan jokainen osallistuja löytää oman näkökulmansa ja kiinnostuksensa aiheesta itse. (Hietala jne 2018, 127.)



Erimielisyydet ja eriävät näkemykset koetaan yhteiskehittämisessä mahdollisuuksina, koska niiden avulla kuntoutumista ja kehittämistä voidaan tutkia ja muovata yhdessä sellaiseksi, että erilaisista lähtökohdista osallistuvat ihmiset voivat kokea toiminnan kuitenkin omanlaisekseen. Erilaisten näkemysten esille tuleminen nostaa esiin myös tunteita, jotka ovat osa yhteiskehittämisen prosessia. Nämä edellyttävät, että yhteiskehittämiselle on varattu riittävästi kiireetöntä aikaa ja tilaa. Yhteiskehittämisen perusta on myös osallistumisen vapaaehtoisuudessa, mikä omalta osaltaan synnyttää tilaa ratkaisuille ja mahdollistaa liiasta yrittämisestä luopumisen. (Hietala jne 2018, 131.)



Yhdessä kehittämisen valmennuksen kolme osiota

Yhdessä kehittämisen valmennus koostuu kolmesta osiosta. **Ensimmäistä osiota kutsutaan suhteiden luomiseksi ja virittymiseksi.** Tässä osiossa jokainen muodostaa oman suhteensa valmennukseen ilman, että sitä annetaan valmiina ulkoapäin. Valmennukseen kohdistuvien odotusten, toiveiden ja pelkojakin koskevien ajatusten jakamisen kautta alkaa hahmottua yhteinen ymmärrys valmennuksen tarkoituksesta.

Etenkin ensimmäinen valmennuskerta ja osallistujien kohtaaminen on viipyilevä ja kiireetön. Ensimmäisillä kerroilla tapahtuva virittäytyminen sekä uudelta pohjalta tutustuminen toisiin haastaa usein valmennukseen osallistujat siksi, että valmiita vastauksia tai keinoja edetä ei ole. On siedettävä epävarmuutta, näkökulmien moninaisuutta ja sitä, että aluksi ei saa oikein mistään kiinni.



Toinen osio on yhteistä oppimista, innostumista, kuntoutumista. Toisessa osiossa eri näkökulmat, roolit ja kokemisen tavat alkavat lähentyä ja luottamus toisiin alkaa lisääntyä. Vuorovaikutuksen dialogisuus vahvistuu ja toisilta oppiminen lisääntyy. Tässä kohtaa ehkä huomataan, että ketään ei tarvitsekaan lähteä motivoimaan vaan jokainen motivoituu omasta halustaan, jolloin kaikkien osallisuus ja toimijuus vahvistuvat. Jokainen kuitenkin etenee valmennuksessa omaa tahtiaan. Joku saattaa saada tässä kohtaa ahaa-elämyksen ja toinen vielä ihmetellä, että mistä tässä on oikein kysymys.

Kolmannessa osiossa kehittämisideat ja tavoitteet voivat alkaa kirkastua niin yksilöllisesti että yhteisesti. Palveluissa ja ammattilaisten työssä alkaa löytyä kokeilujen kohtia, joissa olisi tarvetta kokemuksellisen ja ammatillisen tiedon sekä taidon yhdistelmälle. Tässä osiossa huomataan, että identiteetit menevät usein uusiksi niin ammattilaisilla kuin asiakkailakin. Tämä itsetuntoa ja minäkäsitystä muokkaava vaihe tulee mahdolliseksi silloin, jos kokemus luottamuksesta, turvasta ja vapaudesta osallistua omista lähtökohdistaan kehittämiseen on riittävästi vahvistunut.



Yhdessä kehittämisen valmennuksen käytäntöjä

Yhdessä kehittämisen valmennukseen osallistujista puolet on sosiaalisen kuntoutuksen ammattilaisia ja puolet on asiakkaita. Valmennukseen tullaan yleensä parina esimerkiksi niin, että ammattilaiset kutsuvat valmennukseen mukaan oman asiakkaansa. Tällöin he voivat yhdessä valmennuksen aikana lähteä kokeilemaan yhteiskehittämistä, esimerkiksi suunnittelemaan ja toteuttamaan erilaisia ryhmiä, kehittämään palveluita, miettimään palveluissa arjen käytäntöjä toimivammiksi tai jotakin muuta, jossa ammatillisen ja kokemuksellisen osaamisen yhdistämisestä on hyötyä.

Valmennukseen voi ilmoittautua ammattilainen ja asiakas myös yksinään, jolloin on hyvä miettiä kenen kanssa voisi yhteiskehittämistä lähteä viemään eteenpäin.



Valmennuksen ohjauksesta vastaavat ihannetaapauksessa kaksi sosiaalisen kuntoutuksen ammattilaista ja kaksi kokemusasiantuntijaa. On suositeltavaa, että valmentajat ovat käyneet itse tämän kaltaisen valmennuksen, ovat osallistuneet yhteiskehittämisen tyylillä tehtävään palveluiden kehittämiseen ja heillä on jonkin verran ryhmäohjauskokemusta. Näin varmistetaan, että valmentajilla on kokemus siitä millaisia vaiheita valmennus sisältää ja ymmärrys valmennuksen etenemisestä ja vaikutuksista valmentautujiin.

He pystyvät tukemaan valmennukseen osallistuvia ja ymmärtämään valmennuksessa esiin nousevia reaktioita. He ymmärtävät omakohtaisesti myös kiireettömyyden ja ei-tietämisen merkityksen valmennuksessa. He osaavat myös peilata suunnitelmia ja valmennuksen etenemistä omiin valmennuskokemuksiinsa ja näin kehittämään valmennusta edelleen.



Yhdessä kehittämisen valmennus on tavallisesti kestoaltaan puoli vuotta. Se sisältää seitsemän valmennuskertaa, jotka jakautuvat tasaisesti puolen vuoden ajalle. Pituudeltaan yksi valmennuskerta on 5 tuntia. Suositeltava osallistujamäärä valmennukseen maksimissaan on 24 henkilöä. Valmennuksen ohjaajille tulee varata yhtä valmennuskertaa varten aina suunnitteluaikaa 1,5-2 tuntia. Valmennuskerrat tulee suunnitella yhteiskehittämisen tyylillä eli suunnittelussa tulee olla kaikki ohjaajat mukana joka kerralla.

Valmentajille tulee tarjota myös yhteinen työnohjaus esimerkiksi joka toisen valmennuskerran jälkeen (yhteensä ainakin 3 työnohjauskertaa valmennuksen aikana). Valmentajien on hyvä yhdessä sopia myös siitä, kuka valmentajista ottaa niin sanotusti päävastuun valmennuksesta liittyen markkinointiin, ilmoittautumiseen, tilojen varaamiseen, tarjoiluihin ja muihin eteen tuleviin käytännön järjestelyihin. Tämä tulee huomioida valmentajalle valmennukseen resurssoidussa työajassa.



Valmentamisessa valmentajien tulisi hyväksyä se, etteivät he voi etukäteen tietää tai määrittellä, mitä valmennus tuottaa. He ovat toki yhdessä suunnitelleet kerrat ja sopineet ohjausvastuut, mutta heidän ei tule liian tiukasti pitäytyä suunnitelmassa vaan pysyä avoimena ryhmälle ja kyettävä lukemaan valmennuksessa olevien valmiutta, etenemistahtia ja kyettävä muuttamaan ”lennosta” suunnitelmaa.

Valmentajien tulee olla hyvin läsnä valmennuksen aikana, kyettävä asettumaan ei-tietämisen tilaan, keskusteluttaa ryhmää ratkaisujen löytämiseksi sekä jättää päätösten tekeminen ryhmäläisille ja siitä huolimatta edistää valmennusta prosessina eteenpäin. Valmentajien tulee tukea myös toinen toistaan niin, että kukaan valmentajista ei jää ulkopuoliseksi valmennuksen toteutuksesta. On erityisen tärkeää muistaa, että valmentajat ovat esimerkkinä koko ajan valmennukseen osallistujille siitä, miten ammattilainen ja kokemusasiantuntija tekevät yhdessä työtä yhteiskehittämisen tyyllillä.



Valmennuksessa tapahtuva työskentely

Valmennuksessa suurin osa työskentelystä toteutetaan pienryhmissä, jotka on luotu valmennuksen alussa. Valmentajien tulee ratkaista ensimmäisellä suunnittelukerralla jakavatko he osallistujat valmiiksi neljään pienryhmään vai antavatko he osallistujille vapauden itse valita omat pienryhmät. Jokaisessa pienryhmässä tulisi olla puolet ammattilaisia ja puolet asiakkaita.

Pienryhmät ovat koko valmennuksen ajan pysyviä, koska pysyvyys lisää pienryhmään kuuluvien keskinäistä luottamusta ja tätä kautta avoimuutta. Lisäksi jonkin verran valmennuksessa työskennellään isommissa ryhmissä sekä pareittain tai asiakkaat omassa, työntekijät omassa ryhmässään. Joitain asioita saatetaan pohtia myös itseksensä.



Valmennuskerrat toteutetaan yhteiskehittämisen tyylillä, jossa kyse on siitä, että osallistujat ovat aidosti samalla viivalla, ilman työtehtävän tai asiakkuuden määrittämää asemaa. Kyse on myös dialogisuuden harjoittelusta. Sillä mahdollistetaan kaikkien osallistuminen valmennukseen omalla tavallaan; tuetaan ihmisiä ilmaisemaan erilaisia näkemyksiään, nähdään erilaiset mielipiteet ja ajatukset rikkautena ja annetaan niiden rikastuttaa myös omaa ajatusmaailmaa.

Valmennuksessa voidaan hyödyntää myös toiminnallisia ryhmätyömenetelmiä. Valmennukseen kuuluu myös välitehtäviä, joita osallistujat tekevät omalla ajallaan. Välitehtävät puretaan aina valmennuskerroilla, jolloin ne ovat osa virittäytymistä kunkin kerran sisältöön.



Valmennus ei tarjoa valmiita vastauksia, vaan ryhmä tuottaa niitä itse. Valmentajatkin pyrkivät siihen, että eivät kommentoi ja kerro osallistujille ”oikeita vastauksia”. Valmentajat kuuntelevat aktiivisesti, virittelevät niin itseään kuin valmentautujia ei-tietämisen tilaan ja auttavat yhteisen keskustelun syntymisessä. Ei-tietäminen sisältää avointa ihmettelyä ja antaa mahdollisuuden omille oivalluksille, mikä voi olla osallistujille antoisaa ja paljon tunteita herättävää.

Valmennuksesta muodostuu aina valmennukseen osallistuneiden näköinen ja jokainen osallistuja saa valmennuksesta juuri sen verran, mitä siinä hetkessä on hänelle tarpeen, sillä kukaan ei ulkoapäin kerro, mitä osallistujan tulee valmennuksesta saada tai saavuttaa. Osallistujan on suostuttava hyppäämään uuden edessä tyhjän päälle ja kyettävä luottamaan sekä itseensä että toisiin. Tarkoituksena on antautua valmennukselle, olla läsnä ja pyrkiä pois ulkokohtaisesta tehokkuudesta sekä suorittamisesta.



Valmennuskerta 1

Valmennuksen alussa valmentajat esittäytyvät, kertovat omista fiiliksistään ja lyhyesti omista yhteiskehittämisen kokemuksista. He esittelevät valmennusta vähän tarkemmin kertomalla esimerkiksi kolmen osion painotuksista. Tarkoitus ei ole kuitenkaan luennoida ja kertoa valmennuksen kulusta ennakkoon, koska valmennus muovautuu ja muokkautuu valmennuksen edetessä.

Ensimmäisellä kerralla osallistujat jakautuvat neljään pienryhmään, joko niin että valmentajat ovat ennakkoon miettineet ryhmät tai sitten osallistujat saavat itse määrittää ryhmät. Tässä on hyvä hyödyntää toiminnallisia menetelmiä(liite 1, esimerkki ryhmiin jakautumisesta)



Valmennuksen ensimmäinen kerta alkaa yleensä hämmennyksen ja ihmettelyn vallassa ja osa varsinkin työroolissa osallistujista saattaa olla hyvin varautuneita valmennusta kohtaan. Tämän vuoksi on hyvä käyttää riittävästi aikaa tutustumiseen, osallistujan omien tavoitteiden asettamiseen (joissa kyse ajatuksista ja kiinnostuksesta valmennukseen liittyen, ei tehtävän suorittamisena), pienryhmien ryhmäytymiseen ja luottamuksen synnyttämiseen. Lisäksi on hyvä sopia käytännön järjestelyistä kuten ruokailu, kahvit, tauot, poissaolot, sekä luoda yhdessä valmennuksen pelisäännöt.

Pelisääntöjen (joiden ajatuksena on luoda turvallisuutta, luottamusta, kunnioitusta, että jokainen on hyvä osallistuja) yhteydessä kerätään myös vaitioloa koskeva sitoumus (liite 2, esimerkki vaitiolositoumuksesta). Näin pyritään takaamaan, että valmennuksessa kuullut asiat eivät lähde leviämään valmennuksen ulkopuolelle.



Valmennuksen tavoitteisiin liittyen jokaisella osallistujalla on oikeus tuottaa sellaiset henkilökohtaiset tavoitteet valmennukselle kuin sillä hetkellä kokevat omalla kohdallaan mielekkääksi. Tavoitteisiin palataan valmennuksessa myöhemmin ja niitä on aina mahdollisuus muuttaa ja muokata.

Ensimmäisellä kerralla on hyvä lähteä virittämään osallistujia yhteiskehittämiseen. Yhteiskehittämistä on hyvä tutkailla osallistujien näkökulmasta, keskustella heidän ajatuksista ja pohdinnoista. (liite 3, esimerkki yhteiskehittämisen tutustumisesta) Valmentajien on hyvä pyrkiä pidättäytymään ainakin ensimmäisillä kerroilla siitä, että ei tarjoile omaa ajatustaan yhteiskehittämisestä vaan antaa osallistujien omalle oivallukselle tilaa.



Välitehtäväksi ensimmäisellä kerralla annetaan kirjeen kirjoittaminen (liite 4, esimerkki kirjeiden kirjoittamiseen liittyen). Ammattilainen ja asiakas kirjoittavat kirjeen omista kokemuksistaan asiakkaana ja ammattilaisena. Tehtävän tarkoituksena on tuoda esiin vastapuolta – asiakkaat ammattilaisia ja ammattilaiset asiakkaita – koskevia kiitollisuuden ja epäluottamuksen aiheita. Välitehtävä puretaan toisella valmennuskerralla ja purun tarkoituksena on tehdä näkyväksi vastaroolit ja tätä kautta luoda mahdollisuus uudentlaiselle suhteelle.

Esimerkki ensimmäisen valmennuskerran kulusta

- Tervetuloitotukset ja ohjaajien esittely
- Lyhyesti valmennuksesta ja käytännön järjestelyt
- Omien tavoitteiden luominen
- Toisiinsa tutustuminen ja pienryhmiin asettuminen toiminnallisin menetelmin
- Tutustuminen jatkuu pienryhmissä ja käydään keskustelua tavoitteista
- Pienryhmätyöskentelyn purku
- Pelisääntöjen luominen toiminnallisin menetelmin
- Yhteisten pelisääntöjen kiteytys
- Yhteiskehittämiseen tutustuminen esim. Learning-cafe menetelmällä
- Keskustelua yhteiskehittämisestä
- Välitehtävän ohjeistus
- Loppufiilikset





Valmennuskerta 2

Valmennuskerrat on hyvä aloittaa ajatuksella, millä fiiliksellä olen tänään täällä. Ajatus, millä mielin ollaan ja sen jakaminen muille auttaa laskeutumisessa valmennukseen. Fiiliksen kertomisessa apuna voi käyttää esimerkiksi kuvakortteja tai pieniä hahmoja. Fiiliksensä jokainen voi kertoa satunnaisessa järjestyksessä. Tämän jälkeen on hyvä palautella mitä mieleen on jäänyt edellisestä kerrasta. Lyhyt parin kanssa keskustelu tai oman pienryhmän kanssa käyty keskustelutuokio tuo edellisen kerran tapahtumat mieliin ja virittää tähän kertaan.

Välitehtävän purku, esimerkki kirjeiden purkamiselle:

Jaetaan valmennukseen osallistuneet kahteen ammattilaisista koostuvaan ja kahteen asiakkaista koostuvaan ryhmään. Ryhmissä ryhmäläiset keskustelevat kirjoittamistaan kirjeistä (esimerkiksi mikä on ollut opettavaista, mikä on ollut turhauttavaa, mistä ollut kiitollinen, mitä haluaisi sanoa asiakkaalle/ammattilaiselle) ja kirjaavat näitä ajatuksia yhdessä lyhyesti muistiin. Keskustelujen jälkeen jatketaan akvaariotyöskentelyllä.



Akvaariotyöskentely

Akvaariotyöskentelyssä asetutaan kahdelle sisäkkäiselle kehälle. Asiakasryhmät asettuvat akvaarion sisä- ja ammattilaiset ulkokehälle. Asiakkaat nostavat uudelleen esille asioita, joista ovat keskustelleet omissa ryhmissä ja puhuvat niistä ikään kuin keskenään, ammattilaisten ”selän takana” ja uusiakin ajatuksia esiin tuoden. Ammattilaisten tehtävänä on kuunnella ja jättää sivuun omat käsitykset, selitykset tai vastaukset mielessään. Kun asiakkaat ovat saaneet keskusteltua omasta mielestään riittävästi, ammattilaiset saavat kysyä tarvittaessa joistain asioista tarkennuksia sekä kertoa heille ajatuksiaan kuulemastaan. Tarkoitus ei ole selitellä tai puolustautua, vaan kertoa ajatuksia sekä tuntemuksia siitä mitä kuuli. Sen jälkeen tämä sama toteutetaan myös toisinpäin, jolloin ammattilaiset keskustelevat akvaarion sisällä ja asiakkaat ovat ulkokehällä kuuntelemassa ja kertomassa ajatuksiaan kuulemastaan.



Välitehtävän purkuun on hyvä varata riittävästi aikaa. Onnistunut purku lisää ymmärrystä toisia kohtaan, purkaa ammattilais-asiakas asetelmaan liittyvää vastakkaisuutta ja tekee osallistujat toisilleen näkyviksi inhimillisinä ihmisinä. Intensiivisen työskentelyosuuden jälkeen on aina hyvä pitää pidempi tauko, syödä tai juoda vaikka kahvit, että osallistujat saavat aikaa sulatella työskentelyssä nousseita ajatuksia. Tauon jälkeen voi vielä pysähtyä oman pienryhmänsä kanssa jutustelemaan kirjeen purkutyöskentelystä.

Tällä kerralla on hyvä alustaa osallistujia seuraavaan välitehtävään, joka liittyy omasta elämästä ja kuntoutumisesta/ammattillisesta kasvusta kirjoittamiseen.

Kokemusasiantuntijavalmentajat ohjaavat asiakasosallistujia oman tarinan kirjoittamistehtävään sekä tarinan pohjalta laadittavaan, toisille osallistujille pienryhmässä kerrottavaan alustukseen liittyen.

Kokemusasiantuntijavalmentajilla on omakohtainen kokemus oman tarinan kirjoittamisesta, alustuksen tekemisestä sekä sen kertomisesta.



Ammattilaisvalmentajat puolestaan ohjeistavat ammattilaisosallistujia tekstin kirjoittamisessa ja alustuksen laatimisessa. He ovat myös kirjoittaneet ja esittäneet oman kasvutarinansa joko osallistuessaan valmennukseen tai sitten valmentajina. Jos aikaa on, osallistujat voivat myös heti aloittaa oman tarinan kirjoittamista.

Liite 5 ohje omaan elämään ja kuntoutumiseen liittyvän tarinan kirjoittamiseen (asiakasosallistujat) ja liite 6 ohje omaan elämään ja ammatilliseen kasvuun liittyvän tarinan kirjoittamiseen (ammattilaisosallistujat)

liite 7 tarinan kirjoittamiseen liittyvää jaettavaa materiaalia.

Tarinan kirjoittamiseen sekä alustuksen valmisteluun liittyvän ohjeistuksen jälkeen yksi kokemusasiantuntijavalmentaja kertoo oman tarinansa valmennukseen osallistuville.

Alustuksille ja niistä käytäville keskusteluille on varattava riittävästi aikaa.

Esimerkki toisen valmennuskerran kulusta

- Fiiliksen jakaminen
- Mitä mielteitä viime kerrasta esim. parin kanssa
- Kirjeistä keskusteleminen pienemmissä ryhmissä
- Kirjeistä keskustelu akvaariotyöskentelyllä
- Välitehtävän alustaminen ja ohjeistaminen
- Kokemusasiantuntijavalmentaja kertoo oman tarinansa
- Loppufiilikset





Valmennuskerta 3

Fiilisten jakamisen ja mitä mielteitä edellisestä kerrasta parikeskustelun jälkeen paneudutaan yhteiskehittämiseen. Yhteiskehittämiseen liittyen voi kutsua ulkopuolisen luennoitsijan tai valmentajat voivat pitää itse alustuksen. Aiheesta puhumaan voi kutsua myös ihmisiä, jotka tekevät työtään yhteiskehittämisen tyylillä. . Tarkoituksena on virittää osallistujia pohtimaan, mitä yhteiskehittäminen voisi olla siinä palvelussa, jossa on työntekijänä tai asiakkaana. Millaisia kokeiluja voisi yhdessä tehdä?

Tähän liittyen ryhmälle jaetaan välitehtäväksi yhteiskehittämiseen liittyvä tehtävä (liite 8), jonka avulla he lähtevät virittelemään palvelussa jotakin pientä yhteiskehittämisen tyylillä tapahtuvaa toimintaa.

Tällä kerralla palataan edellisellä kerralla saatuun välitehtävään eli oman elämän ja kuntoutumisen sekä ammatillisen kasvun kirjoitustehtävään. Esimerkiksi pienryhmissä voi keskustella millaisia tunteita kirjoittaminen omalla kohdalla on tuonut esiin.



Miten on pystynyt tukemaan itseään kirjoitusprosessissa. Onko noussut jotakin kysyttävää kirjoittamiseen tai tekstin esittämiseen liittyen. Valmentajien on hyvä muistaa kysyä ketkä ryhmäläisistä kertovat oman tarinansa. Ajatuksena on, että kertominen jakautuisi niin, että osa kertoo tarinansa neljännellä ja loput viidennellä kerralla.

Välitehtäväkeskustelun jälkeen ammattilaisvalmentaja kertoo valmennukseen osallistuville oman ammatillisen kasvutarinansa.

Loppufiiliksille kannattaa aina muistaa antaa riittävästi aikaa. Kuulluksi tuleminen lisää luottamusta sekä mahdollistaa, että ryhmän kanssa voi käydä keskustelua saaduista palautteista ja harjoitella näissäkin tilanteissa yhteiskehittämisen tyyliä. Fiiliksien kuuleminen ja palautteen saaminen on arvokasta myös valmentajille.

Esimerkki kolmannen valmennuskerran kulusta

- Fiilisten jakaminen
- Mitä mielteitä viime kerrasta esimerkiksi pareittain tai pienryhmissä
- Lyhyt luento/alustus yhteiskehittämisestä
- Yhteistä työskentelyä yhteiskehittämisen ympärillä
- Välitehtävän ohjeistus ja työskentely yhteiskehittämisen ympärillä jatkuu
- Kirjoitustehtävästä keskustelua
- Ammatillisvalmentaja kertoo ammatillisen kasvutarinansa
- Loppufiilikset





Valmennuskerta 4

Neljännellä kerralla on hyvä pysähtyä yhteiskehittämisen äärelle ja käydä keskustelua, mitä oivalluksia sai viime kerralla, ja millaisia yhteiskehittämisen kokeiluja itse kukin on miettinyt.

Asiakasosallistujilla viriää usein kysymyksiä, miten ja missä he voivat toimia kokemusasiantuntijoina. Tähän on hyvä varata aikaa niin, että he voivat kysellä ja keskustella kokemusasiantuntijavalmentajien kanssa kokemusasiantuntijatoiminnasta sekä sen areenoista. Tällä aikaa ammattilaiset voivat vielä jatkaa keskusteluja yhteiskehittämisestä.

Tällä kerralla aloitetaan omien tarinoiden kertominen pienryhmissä. Valmentajat voivat suunnittelukerralla sopia kuka heistä menee mihin pienryhmään tai he voivat antaa pienryhmien päättää oman valmentajansa. Valmentajien tehtävä on tarinoiden kertomisessa toimia tukena sekä huolehtia ajan kulusta. Jos osallistujia valmennuksessa on esimerkiksi 24 henkilöä, on heitä neljässä pienryhmässä kuusi henkilöä. Tarinoille annettu aika on 20-30 minuuttia per kertoja, jonka jälkeen voi käydä keskustelua 10 minuuttia. Kolmelle tarinalle on hyvä varata aikaa noin kaksi tuntia.



Tarinoiden kuuleminen ja kertominen on sekä antoisaa, koskettavaa että omaa mieltä ravistelevaa. Sen vuoksi on hyvä, ettei niitä ole montaa yhtä valmennuskertaa kohden. Lisäksi on hyvä huolehtia, että on mahdollisuus käydä välissä tauolla. Ennen tarinoiden kertomista pienryhmässä on hyvä laskeutua yhdessä tekstien äärelle kuten käydä keskustelua kirjoitusprosessista, esimerkiksi millaisia tunteita ja ajatuksia kirjoittaminen nosti. Tarinan kirjoittaminen ja työstäminen on saattanut olla kova prosessi, koska siinä katsoo menneisyyttään ja sieltä saattaa nousta pintaan paljon voimakkaita tunteita, esimerkiksi syyllisyyttä ja häpeää.

Tarinoiden kertomisen jälkeen palataan kaikki yhteen tauon kautta. Yleensä tekstit ovat olleet voimallisia ja ihmisten ajatukset ovat vielä kuulemastaan ”sekaisin”. On hyvä purkaa yhdessä juuri sen hetkisiä fiiliksiä. Tarinoiden jälkeen ei kannata enää lähteä työstämään uusia aiheita.

Esimerkki neljännen valmennuskerran kulusta

- Fiilisten jakaminen
- Oivalluksia viime kerran yhteiskehittämisestä
- Keskustelua kokemusasiantuntijana toimimisesta
- Pienryhmätyöskentelyä kirjoitettujen tekstien äärellä
- Loppufiilikset





Valmennuskerta 5

Viides kerta aloitetaan totutusti fiiliskierroksella ja tämän jälkeen palataan yhteiskehittämisen välitehtävään joka jaettiin kolmannella valmennuskerralla. Tällöin osallistujilla riittää voimavaroja ja keskittymistä muihinkin aiheisiin.

Yhteiskehittämisessä ja aidossa dialogisuudessa on samoja elementtejä. Valmennukseen on hyvä tuoda dialogisuutta esimerkiksi toiminnallisen työskentelyn avulla. Dialogisuudesta voi kertoa myös pienen luennon kautta ([liite 9](#)).

Millaisia kokeiluja on virinnyt? Mitä haasteita? Mitä huomioita? Miten etenee? On tärkeää kuulla, millaisia kokeiluja on saatu aikaa ja mitä mietteitä ne ovat nostaneet esiin ja millaista tukea ehkä kaivataan

Valmennuksen loppupuolella jaetaan jäljelle jääneet kasvutarinat omassa pienryhmissä.

Esimerkki viidennen valmennuskerran kulusta

- Fiiliksen jakamista
- Mitä ajatuksia viime kerrasta pareittain tai pienryhmässä
- Dialogisuus
- Yhteiskehittämisen kokeiluja
- Pienryhmässä tarinoiden kuulemista
- Loppufiilikset





Valmennuskerta 6

Kuudennella kerralla alun fiilisten jakamisen jälkeen paneudutaan käsitteisiin kokemusasiantuntija ja vertainen. Tälle kerralle kuka tahansa osallistuja voi kutsua työpaikalta jonkun työkaverin tai esimiehen mukaan, jolloin myös he pääsevät tutustumaan yhteiskehittämiseen ja käsitteisiin. Työkavereiden ja esimiesten kanssa voi myös keskustella esille nousseista yhteiskehittämisen ideoista tai lähteä yhdessä ideoimaan yhteiskehittämisen kokeilua.

Esimerkki kuudennen valmennuskerran kulusta

- Fiiliksen jakamista
- Mitä ajatuksia viime kerrasta pareittain tai pienryhmissä
- Kokemusasiantuntijuus, kokemusasiantuntija, vertaisuus, vertainen
- Yhteiskehittämisen kokeiluja, virittelyjä ja itusia
- Loppufiilikset





Valmennuskerta 7

Viimeisellä kerralla on hyvä kerätä valmennuksesta palautetta. Sitä kannattaa kerätä sekä kyselylomakkeella että toiminnallisesti. (Liite 10) on yksi esimerkki palautelomakkeesta. Toiminnallisten menetelmien avulla voi esimerkiksi katsoa, miten osallistujat kokevat oman suhteensa nyt yhteiskehittämiseen tai jokainen voi nostaa valmennuksesta esille itselleen merkittäviä asioita. On hyvä myös käydä keskustelua siitä, miten tarinoiden kertominen ja yhteiskehittäminen linkittyvät toisiinsa.

Tälle kerralle valmentajat voivat kutsua mukaan ulkopuolisia kokemusasiantuntijoita ja pyytää heitä kertomaan miten kokemusasiantuntijat alueella toimivat ja tapaavat toisiaan.

Viimeisellä kerralla voi myös sopia yhteisestä tapaamisesta, jossa on mahdollisuus jakaa kokemuksia yhteiskehittämisen tyylillä tehdystä työstä tai toiminnasta.

Osallistujat voivat myös halutessaan perustaa esimerkiksi oman Facebook-ryhmän tai sopia muuten millä tavalla voivat olla toisiinsa yhteydessä.

Valmennuksen yhteistä taivalta on myös aiheellista juhlia esimerkiksi kakkukahvien ja todistusten jaon kera.

Esimerkki seitsemän valmennuskerran kulusta

- Millä mielin viimeiseen kertaan
- Mitä jäi mieleen viime kerrasta
- Mitä jäi mieleen valmennuksesta, omat kohokohdat
- Mitä ajatuksia nyt yhteiskehittämisestä
- Tarinoiden kertomisen ja yhteiskehittämisen yhteys
- Kokemusasiantuntijoiden vierailu
- Kakkukahvit ja todistusten jako





Lähteet

Hietala, O. Kinnunen, S. Kauppila, R & Karjalainen, J. (2018). Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittäminen työntekijöiden ja johdon näkökulmasta- osallisuuden oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. (työpaperi 26/2018). Saatavilla <https://www.julkari.fi/handle/10024/137261>

Hietala, O. (2017) Yhdessä kehittämisen valmennuksen esite.

Kantojärvi, P. (2017) Fasilitointi luo uutta, menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Alma Talent.

Raivio, H. (toim.) (2018). Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta! Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen (SOSKU) kehittämishankkeen 2015-2018 loppuraportti. (työpaperi 7/2018). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Liite 1

Liitteet

Pienryhmiin jakautuminen ensimmäisellä valmennuskerralla (valmentajat ovat ennakkoon sopineet ryhmäjaosta)

Tämä esimerkki on muunnelma Cocktails -harjoituksesta kirjassa Fasilitointi luo uutta, menesty ryhmän vetäjänä, Kantojärvi Piritta, 2017, sivulta 56.

Tämän harjoituksen ajatuksena on saada ihmiset aktivoitumaan ja tuottaa hyvää tunnelmaa.

Varaa A4 kokoisia papereita neljää eri väriä ja kyniä. Jaa ennakkoon osallistujat neljään pienryhmään niin, että ryhmissä puolet on ammattilaisia ja puolet asiakkaita.

Kun valmentautujat saapuvat paikalle, he saavat itselleen tietyn värisen paperin ja kynän.

”Cocktailskutsujen” alussa he kirjoittavat omaan paperiinsa oman nimensä, asian mistä pitävät sekä mitä ajatuksia ja ehkä odotuksia heillä on valmennuksen suhteen. ”Cocktailskutsuissa” valmennukseen osallistujat hakeutuvat saman värisen paperin omaavien kanssa samaan ryhmään ja esittelivät itsensä, mistä pitävät ja jotakin siitä, miksi ovat valmennuksessa ja mitä odottavat. He kirjoittivat yhteiseen fläppiin kaikkien ryhmässä olevien nimet, mistä pitävät sekä odotukset sekä antavat omalle pienryhmälleen nimen. Tämän fläpin he esittelivät ryhmänä muille ryhmäläisille.

Näin syntyvät valmennuksen pienryhmät ja tutustuminen pienryhmissä pääsee alkuun.



Liite 2

Esimerkki vaitioloa koskevasta sitoumuksesta, vähintään nämä asiat tulee sisällyttää

_____vuonna 20__ järjestämään Yhteiskehittämisen valmennukseen osallistuvana
(Järjestäjän nimi)
kokemuspuolen edustajana/kokemusasiantuntijana sitoudun vaitiolovelvollisuuteen.

En paljasta kenellekään ulkopuoliselle valmennukseen osallistujista mitään tietoja, heidän yksityis- tai työelämästään kuulemiani asioita.

Tämä vaitiolovelvollisuus koskee myös valmennuksen jälkeistä aikaa.

Tätä sitoumussopimusta on olemassa kaksi allekirjoitettua kappaletta, toinen ao. kokemuspuolen edustajaa/kokemusasiantuntijaa ja toinen _____ varten.

Paikka ja päivämäärä

Allekirjoitus _____
Valmentajan nimi
Nimen selvennys

Allekirjoitus _____
Osallistujan nimi
Nimen selvennys

Valmennuksen järjestäjä



Liite 3

Tutustuminen yhteiskehittämiseen Learning Cafe -menetelmää hyödyntäen

4 eri pöytää, jossa on kertakäyttölakanat ja tusseja

Jokaisessa pöydässä on yksi kysymys liittyen yhteiskehittämiseen:

1. Mikä palveluiden yhteiskehittämisessä juuri nyt kiinnostaa?
2. Mikä palveluiden yhteiskehittämisessä mietityttää tai arveluttaa?
3. Mitä palveluiden yhteiskehittäminen mielestämme tarkoittaa?
4. Miten yhteiskehittäminen voi liittyä työhömmme (ammattilaisina) tai meidän (asiakkaiden) kokemuksiimme kuntoutumisesta, palveluista sekä niissä kohtaamistamme ammattilaisista?

Pienryhmät kiertävät jokaisessa pöydässä ryhmänä. He lukevat aiemmat kommentit sekä kirjaavat pöydässä olevaan lakanaan ajatuksiaan. Kun pienryhmä saapuu uudelleen pöytään, josta ovat aloittaneet kierroksen, he tutkivat pöytään kirjoitettuja tekstejä ja nostavat sieltä heidän mielestään olennaisia asioita esille. Näistä käydään yhdessä keskustelua isossa ryhmässä.



Liite 4

Kirje ammattilaiselta asiakkaalle / kirje asiakkaalta ammattilaiselle

Kirjeessä voi muistella oman elämänsä hyviä kohtaamisia ja haastavia kokemuksia. Mitä hyvää haluaa kertoa kokemuksistaan, mikä on jäänyt ”hampaankoloon” sekä siitä mikä on ollut opettavaista. Kirjoita näitä asioita kirjeeseen ja ota kirje mukaasi seuraavalle valmennuskerralle.



Liite 5 (asiakas)

Esimerkki omaan elämään ja kuntoutumiseen liittyvän tarinan kirjoittamisen ohjeistuksesta

Alla olevat kysymykset ovat virittelyksi, tarkoitus ei ole vastata kysymyksiin vaan kirjoittaa juuri omannäköinen tarina ja siitä alustus.

Elämänvaiheita... (ehdotuksia)

Lapsuus, vanhemmat, sisarukset; Muutot, asuinpaikkakunnat; Koulut, opinnot; Ystävät, harrastukset; Mopot, autot, ajokortti; Siviili tai asepalvelus; Työpaikat, työkaverit; Seurustelut, erot, kihlaus, avo/avioliitto; Perhe, lapset, lastenlapset; Asumismuodot, matkat; Läheisten kuolemat ja muut elämän kriisit; Sairastuminen ja siitä johtuneet asiat; Tämä hetki ja tulevaisuuden suunnitelmat...

Elämä ennen sairastumista, päihdeongelmaa tai pudotusta, työn menetystä ym. ongelmavyöhyhtiä

Mitä elämässäni tapahtui, kun olin lapsi; Miltä murrosikä tuntui; Miten koulut ja harrastukset sujuivat; Oliko kavereita ja mitä me teimme yhdessä; Seurustelut...

Sairastuminen, riippuvuuden tai ongelmavyöhyhdin kehittyminen

Mitkä asiat aiheuttivat sairastumiseni tai muun pudotuksen; Miten sairastumiseni tai ongelmien paheneminen ilmeni; Mitä tunteita tämä aiheutti minussa ja läheisissäni; Miten sairastumiseni, riippuvuus tai työttömäksi joutuminen muutti elämäni; Lisäksi elämässäni tapahtui...

Sairastuminen ja hoito, ongelmiin saamani tuki ja apu

Mitä minulle tapahtui sairastamisen/työttömyyden/päihdeongelman pahenemisen aikana; Missä kaikissa hoito- ja tukimuodoissa olin mukana; Mitä ajattelen saamistani hoidoista, avusta ja tuesta ja mitä niissä minulle tapahtui; Mitä ajattelin ja tunsin sairastumiseni/ päihdeongelman kanssa painimisen ja/tai työttömyyden aikana?



Ongelmien seuraukset ja voimavarani

Asioita joita sairastaminen/ongelmat aiheuttivat; Mistä sain voimia kestää sairastamisesta/päihdeongelmasta/työttömyydestä aiheutuvat oireet?

Toipuminen ja kuntoutus

Minkä asian tai tapahtuman muistan ensimmäisenä tapahtumana toipumisestani; Mistä minun toipumiseni alkoi ja mistä sain voimia ylläpitää sitä?

Kuntoutus ja kuntoutuminen/toipuminen

Minkälaista kuntoutusta sain ja kuinka se auttoi; Jos en saanut kuntoutusta tai tukea toipumiseen, mistä se johtui; Minkälainen kuntoutus ei auttanut minua eteenpäin?

Kuntoutuminen

Missä onnistuin ja mitkä olivat minulle sopivia keinoja kuntoutua/toipua; entä mitkä eivät sopineet; Kuinka olen pystynyt vähentämään uudelleen sairastumisen/retkahduksen/työstä tai muusta minulle tärkeästä syrjään jäämisen pelkoa; Mistä saan voimia ja minkä tekeminen tuo minulle hyvää oloa?

Energiasyöpöt, vaaran merkit ja toivon ylläpitäminen

Mitkä asiat vievät minulta voimia, toivoa, energiaa; Mistä huomaan, jos oireita/ ongelmia/toivottomuutta alkaa tulla uudelleen; Kuinka reagoin näihin varoitusmerkkeihin; Miten voin pysyä itseni puolella ja toimia itseni hyväksi?

Kun olet kirjoittanut tarinasi, laadi siitä noin 20 minuutin alustus, jonka esität pienryhmässä.



Liite 6 (ammattilainen)

Esimerkki omaan elämään ja ammatilliseen kasvuun liittyvän tarinan kirjoittamisen ohjeistuksesta

Kirjoita omin sanoin tarina ammatillisesta menneisyydestäsi. Alla olevat kysymykset ovat virittelyksi, tarkoitus ei ole vastata kysymyksiin vaan kirjoittaa juuri omannäköinen tarina ja siitä alustus.

Voit halutessasi lähteä jo lapsuudestasi ja nuoruuden kokemuksestasi pohtien samalla, missä vaiheessa ja miten päädyit hakeutumaan sosiaali- ja terveysalalle, ihmisten auttajaksi, ohjaajaksi tai kuntouttajaksi. Mitä ajattelit tästä työstä/alasta tuossa elämänvaiheessa ja opiskeluun hakiessasi?

- Millaisissa tehtävissä olet (sosiaali- ja terveysalan) työurasi aikana toiminut?
 - Mitä muuta työtä olet ehkä tehnyt ennen sosiaali- ja terveysalalle tuloa? Mikä vaikutus sillä on sinun sosiaali- ja terveysalan työhösi?
 - Miksi hakeuduit juuri näihin töihin?
 - Miten työsi on muuttanut sinua – vai onko?
 - Mitä tunteita työsi on sinussa herättänyt?
 - Ovatko nuo tunteet ajan kuluessa muuttuneet ja miten?
 - Onko suhteesi ja suhtautumisesi asiakkaisiin muuttunut ja miten? Mitä ajattelit heistä työtä aloittaessasi?
 - Entä millaisena näet oman suhteesi heihin nyt?
 - Mitkä myönteiset tunteet ja asiat ovat kantaneet sinua työssäsi?
 - Millaisia ovat olleet työhösi liittyvät hyvät hetket?
 - Entä vaikeat asiat tai tilanteet?



Liite 7 (kaikille)

Tarinan kirjoittamiseen liittyvää jaettavaa materiaalia

Oman elämäntarinan kirjoittaminen saattaa paljastaa itsestä yllättäviä puolia

- Omaa elämäntarinaa ei ole helppo kirjoittaa ja lukea. Eikä tarvitsekaan olla.
- Kirjoittaminen ja oman elämän katsominen nostavat pintaan tunteita. Tunteiden sietämistä ja niiden kanssa olemista saa opetella tässä tehtävässä.
- Muista, että kirjoitat ja käyt elämääsi läpi eniten itseäsi varten, jotta löydät elämästäsi vahvuutesi, onnistumisesi, ne keinot ja tavat, jotka ovat sinua auttaneet eteenpäin sekä ne syyt mitkä ovat vaikuttaneet omiin valintoihisi. Tämän kautta voit myös tukea muita matkalla olijoita sekä sanoittaa omakohtaista kokemusta siitä, mikä sinua on auttanut tai ei ole auttanut.
- Kun sanat löytyvät, oivallus on vapauttava: Uskalsin kirjoittaa tästä asiasta. Selvisin siitä silloin, kun se tapahtui. Selviän muustakin.
- Tarinan edetessä siitä saattaa alkaa hahmottua käyttäytymismalleja. Olenko minä se, joka pakeneen vaikeuksia? Millaisen käyttäytymismallin huomasi itsessän?
- Kirjoittaessasi totta on se, miten sinä olet kokenut ja tulkinnut asiat. Asioille ei haeta syyllisiä, ainoastaan syitä. Etsi siis syitä, ei syyllisiä. Huomaa myös, että tulkintasi, jotka ovat sinulle totuus eivät välttämättä ole toiselle totuus.
- Kun sanat on kirjoitettu, ne on vielä kohdattava, on seistävä sanojensa takana, tunnettava ja koettava tilanteita uudelleen. Muista, että tarvittaessa haet itsellesi apua, koska joskus vanhan asian



Liite 8 (kaikille)

Yhteiskehittämiseen liittyvä välitehtävä: Kohti yhteiskehittämistä ja yhteisiä kokeiluja

1. Pohdi ja katsele työpaikkasi/missä olet asiakkaana toimintaa:

- arkisia tilanteita
 - erilaisia tapoja tiedottaa ja kertoa toiminnasta
 - uusien tulokkaiden/asukkaiden/kävijöiden vastaanottaminen
 - informointi
 - ihmisten kutsuminen mukaan tapahtumiin
 - erilaiset elämässä eteenpäin pääsemisen tukikuviot, esimerkiksi eteenpäin siirtymisessä

2. Mikä näissä sinua mietityttää; ehkä ei niin hyvin toimiva tai kokonaan puuttuva kohta tai asia?

3. Mieti, kenen valmennukseen osallistuvien työntekijän/työntekijöiden tai vertaisten/kokemusasiantuntijoiden sekä muiden asiakkaiden/kävijöiden/asukkaiden kanssa voisit alkaa tutkia ja tunnustella tätä asiaa tai kysymystä yhdessä.

4. Tee tähän liittyviä epämuodollisia ehdotuksia näille mahdollisille yhteiskehittämiskumppaneille ja kuulostele, tunnistavatko he siinä jotain kiinnostavaa ja tutkimisen ja/tai kehittämisen arvoista.

5. Vältä miettimästä, miten asia pitäisi ratkaista. Jos aihe alkaa kiinnostaa muitakin, kokoontukaa esimerkiksi kahville miettimään, millaisia pieniä aloitteita ja tunnustelevia kokeiluja voisitte yhdessä tehdä ehkä jo ennen seuraavaa valmennuskertaa.

6. Jos asia ei innosta tai etene, kirjatkaa itsellenne muistiin, mikä siinä tuntui hankalalta.



Liite 9

Dialogisuuteen liittyviä toiminnallisia harjoitteita ja tietoa

Tältä sivustolta löytyy paljon hyvää tietoa ja harjoitteita liittyen dialogisuuteen:

- Dialoginen lämmittely
- Dialoginen asenne
- Dialoginen toimintaote
- Dialoginen hetki
- Dialoginen kokonaiskuva

Lisälukemista:

Dialogilla syvätehoa oppimiseen

<http://www3.hamk.fi/dialogi/index.php>



Liite 10 Esimerkki palautelomakkeesta

Yhdessä Kehittämisen valmennuksen arviointi

Missä roolissa osallistut Yhdessä Kehittämisen valmennukseen?

- a) Ammattilaisena
- b) Vertais-/kokemusasiantuntija-opiskelijana

Valmennuksen osallistujajoukko (kokoontulo, määrä) on mielestäni

- Huonosti toimiva
- Melko toimiva
- Juuri Sopiva

AVOIN KYSYMYKSI: Jos olet tyytymätön valmennuksen kokoonpanoon, mitä muutoksia toivoisit

Valmennuspäivien sisällöt ja aiheet ovat mielestäni olleet

- Turhia
- Kiinnostavia
- Hyvin kiinnostavia

AVOIN KYSYMYKSI: Miten toivot, että jatkossa tuettaisiin yhteiskehittämisen tyylillä tehtävää työskentelyä?

AVOIN KYSYMYKSI: Mitä toiveita tai ehdotuksia sinulla olisi valmennuskertojen sisällön suhteen?



Liite 10 jatkuu..

Valmennuksen työskentelytavat ja ohjaus on mielestäni

- Toimimattomia
- Ihan ok
- Toimivia ja innostavia

AVOIN KYSYMYKSI: Millaisia toiveita ja/tai ehdotuksia sinulla on valmennuspäivien työskentelytapojen suhteen?

Valmennuksen ilmapiiri on mielestäni

- Huono
- Kohtuullinen
- Hyvä
- Erittäin hyvä

AVOIN KYSYMYKSI: Kommentit valmennuksen ilmapiiriin suhteen

Miten hyvin koet valmennuksen edistäneen omia tavoitteitasi/ajatuksiasi yhteiskehittämisestä?

- Huonosti (en ole saanut ideoita, enkä löytänyt yhteyttä omaan kiinnostuksen aiheisiin/yhteiskehittämiseen)
- Kohtuullisesti (ideoita syntyy, mutta en vielä tiedä, miten voin toteuttaa niitä)
- Hyvin (olen saanut ideoita ja voin varmaan toteuttaa niitä jossakin vaiheessa)
- Erittäin hyvin (olen saanut ideoita ja alkanut hahmottaa, miten viedä niitä käytäntöön)

AVOIN KYSYMYKSI: Kommentit valmennuspäivien työskentelystä suhteessa omaan tavoitteisiin/ajatukseen yhteiskehittämisestä



Kirjallisuutta ja nettilinkkejä valmentajille

DIALOGISUUS

Aarnio, H. (2012) Dialogiset menetelmäkortit. Saatavilla:

<http://www3.hamk.fi/dialogi/diale/metodit/index.html>

Dialogilla syvätehoa oppimiseen. Saatavilla: <http://www3.hamk.fi/dialogi/index.php>

TOIMINNALLISET MENETELMÄT JA FASILITOINTI

Alaniska, H & Ahonen, K. Toiminnallisia menetelmiä. Saatavilla:

<https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/toiminnallisia-menetelmia.pdf>

Hyppönen, M. & Linnossuo, O (toim.) (2006) Intohimosalaatti, leikkejä ja muita toiminnallisia menetelmiä. Helsinki: LK-kirjat

Kantojärvi, P. (2017) Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Alma Talent.

Nurmi, P. (2007) Fasilitaattorin käsikirja. Tarina siitä miten Ykä Hirvi vie ryhmän tuskasta tulokseen. Helsinki: Edita

Työelämän valmennus. Menetelmiä kouluttajille ja ohjaustyötä tekeville. TEVERE. Saatavilla:

<https://tevere.fi/metodit/>



YHTEISKEHITTÄMINEN

Hietala, O. (2017) Sote-palveluiden yhteiskehittäminen – osallisuutta kaikille? Kuntoutuspäivät 2017.

Saatavilla: <https://www.youtube.com/watch?v=EndLdWEnb8I>

Hietala, O. Kinnunen, S. Kauppila, R & Karjalainen, J. (2018). Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittäminen työntekijöiden ja johdon näkökulmasta- osallisuuden oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. (työpaperi 26/2018). Saatavilla:

<https://www.julkari.fi/handle/10024/13726>

KOKEMUSASIAANTUNTIJUUS JA VERTAISUUS

Hietala, O & Rissanen, P. (2015) Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta. Kokemusasiantuntija -hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi. Saatavilla:

<http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2015/03/Kokemusasiantuntija-opas.pdf>

Rissanen, P. & Puumalainen, J. (2016) Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Saatavilla:

https://kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2016/katsaus_kokemuksen_1_1_6.pdf

Vertaistoiminta kannattaa. (2010) Asumispalvelusäätiö Aspa. Saatavilla:

http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf