



*Kerttu Weissenfelt, Marja-Liisa Läksy,
Kari Ruotsalainen ja Paula Haapalainen*
Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi

Kerttu Weissenfelt, Marja-Liisa Läksy, Kari Ruotsalainen ja Paula Haapalainen

VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI

**Diakonia-ammattikorkeakoulu
Helsinki
2008**

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA
C Katsauksia ja aineistoja 11

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Taitto: Roope Lipasti

ISBN 978-952-493-039-0 (pdf)

ISSN: 1455-9935

TIIVISTELMÄ

Kerttu Weissenfelt, Marja-Liisa Läksy,
Kari Ruotsalainen ja Paula Haapalainen

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi

Helsinki : Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2008

25 s. 6 liitettä

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
C Katsauksia ja selvityksiä 11

ISBN 978-952-493-039-0 (pdf)

ISSN 1458-9935

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hankkeen tavoitteena oli kehittää kunnan sosiaali- ja terveystoimen sekä seurakunnan yhteistyöhön pysyvä ja yhteiseen asiantuntijuu-teen perustuva toimintamalli. Hanke oli osittain Tykesin rahoittama ja se kesti 1.1.2006-1.7.2007. Hankkeessa oli mukana kuusi Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevaa kuntaa ja kuusi seurakuntaa. Kuntien työntekijät toimivat sosiaali- ja terveystoimessa, kotihoito-, mielen-terveys- ja päihdetyössä. Seurakuntien työntekijät olivat pääasiassa diakoniatyöntekijöitä. Hanketta hallinnoi ja koordinoi Diakonia-ammattikorkeakoulun Pohjoisen yksikkö, Oulun toimipaikka.

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hankkeen tarkoituksena oli yhteistyömallin kautta kehittää alueellisen työn tuottavuutta ja laatua. Keinoina käytettiin työnohjausta, teemaseminaareja ja ohjattua alueellista työryhmätyöskentelyä. Työnohjaus järjestettiin ryhmätyönohjauksena ja siinä keskityttiin asiakastapausten avulla yhteisten työprosessien kehittämiseen. Seminaaripäivillä käsiteltiin kuntien ja seurakuntien asiakastyöhön liittyviä teemoja uusimpien tutkimusten valossa.

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi hankkeen tuloksena työstettiin mallia, joka sopii käytettäväksi alueellisesti kuntien ja seurakuntien toimijoiden yhteistyöhön. Keskeistä oli lisätä jo olemassa olevia käytäntöjä sattumanvaraisista ja henkilökohtaisista säännöllisiksi, työntekijöistä riippumattomiksi käytänteiksi.

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hanke lisäsi osallistujien ammattitietoa ja –taitoa sekä ammatillista itseluottamusta. Hankkeen tarkoitus oli luoda alueiden työyhteisöihin uutta yhteistä työkäytäntöä ja lisätä työviihtyvyyttä, vaikka monissa työorganisaatioissa työntekijän hyvinvointia ei edelleenkään mielletä yhdeksi tärkeäksi työyhteisöä kantavaksi voimavaraksi. Kuntien ja seurakuntien johtavien viranhaltijoiden aktiivisempi osallistuminen kuntaseminaareihin olisi myös ollut toivottavaa. Syynä vähäiseen kiinnostukseen alaisten hanketyöskentelystä lienevät kunnissa tällä hetkellä olevat muutospainheet.

Asiasanat:

sosiaaliala, terveydenhuolto, seurakunnat,
diakonia, yhteistyö, verkostoituminen

Teemat

Hyvinvointi ja Terveys
Kirkko ja Seurakunta

Julkaistu: Open Access -julkaisuna

Verkko-osoite

http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C_11_ISBN_9789524930390.pdf

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
1 JOHDANTO	5
2 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TARPEET	6
2.1 Hankekuntien ja -seurakuntien toimintatapojen kehittämistarpeet	7
2.2 Hankkeen tavoitteet ja suunnittelu	9
3 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN KEHITTÄMISPROSESSI	12
3.1 Työnohjaus ja sen sisältö	12
3.2 Teemaseminaarit ja niiden sisältö	13
4 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN TULOKSET	16
4.1 Yhteistoimintamalli	16
4.2 Opinnäytetyöt työyhteisön kehittämismateriaalina	18
4.3 Hankkeen tulosten esittäminen kuntaseminaareissa	20
5 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN ARVIOINTI	21
5.1 Työohjauksen arviointi	21
5.2 Teemaseminaarien arviointi	22
5.3 Hankkeen vaikuttavuus	22
5.4. Hallinnoijan arviointia hankkeesta ja sen onnistumisesta	22
LÄHTEET	24
LIITTEET	26

1 JOHDANTO

Tulevaisuuden työn tuottavuuskasvu perustuu yhä enemmän innovaatioiden varaan. Tämän tulee olla myös laadullisesti kestävä. Haasteena onkin yhdistää tuottavuuskasvu työelämään. Tämä edellyttää teknisten innovaatioiden ohella tasapainoisesti kehittyviä sosiaalisia innovaatioita. Tehokkain tapa synnyttää uusia sosiaalisia innovaatioita perustuu eri organisaatioiden: yritysten, kouluttajien ja päätöksentekijöiden keskinäiseen yhteistyössä tapahtuvaan oppimiseen ja tiedon kumuloitumiseen. Yhteistyökumppanit tuleekin ymmärtää laajasti. Heitä eivät ole vain yrityksistä ja julkiselta sektorilta, vaan myös kolmannelta sektorilta tulevat yhteistyökumppanit. Työelämä kehittyy näiden työpaikkojen toimintatapojen kehittämisen kautta. (Alasoini 2005.)

Verkosto arjen työtä hanke tekevien voimavaraksi –hanketta ideoitiin vuonna 2004. Tällaisen teeman tarve oli noussut kuntien ja seurakuntien työntekijöiltä, jotka päivittäin työskentelivät samankaltaisten työtehtävien ja osittain samojen asiakkaidenkin kanssa. Moniongelmaisten asiakkaiden kanssa tapahtuva työ koettiin ongelmalliseksi, ajoittain kuormittavaksi. Yhteistyö kuntien ja seurakuntien työntekijöiden välillä oli sattumanvaraista ja toteutui lähinnä tuttavuuden pohjalta. Asiantuntijuutta oli tarjoilla, mutta sen kohdentuminen ei ollut systemaattista eikä näin ollen taloudellisesti eikä inhimillisestikään järkevää. Kuntien asukkaat, jotka Koillismaalla ja Oulun seutukunnassa usein kuuluvat evankelis-luterilaiseen kirkkoon, saattoivat käyttää palveluja päällekkäin. Toisaalta myös palvelujen käytössä tavattiin väliinputoajia.

Aktiiviseen hankkeen suunnitteluun osallistuivat Oulun hiippakunnan ja lääninhallituksen sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun yksikön edustajat. Hiippakunnan edustaja tunsi alueen seurakuntien ja lääninhallituksen edustaja kuntien työn kehittämistarpeet. Diakonia-ammattikorkeakoulun edustajat pyrkivät koulutuksen ja työnohjauksen asiantuntijoina, integroimaan hankkeen toteutussuunnitelmaan koulutuksessa olevien sairaanhoitajien, sosionomien ja diakoniatyöntekijöiden osallistumista. Tavoitteena oli jo tutkinnon peruskoulutusvaiheessa tarjota sosiaali-, terveys- ja kirkonalan tuleville työntekijöille sellaisia oppimiskokemuksia, joita he voivat käyttää siirtyessään työelämään.

2 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN LÄHTÖKOHDAT JA TARPEET

Koillismaan ja Oulun seudun kuntien ja seurakuntien työntekijät tunsivat tarpeelliseksi jakaa alueellisesti mielenterveystyön tekemiseen liittyviä kokemuksiaan ja kehittää verkostomaista yhteistoimintaa oman alueensa asiantuntijoiden kesken (vrt. Suominen, 2004). Syyinä kehittämiseen oli sekä kuntien että seurakuntien työntekijöiden työssä 1990-luvun aikana tapahtuneet muutokset. Näistä keskeisimpiä olivat työn sisällölliset ja ammatilliset muutokset. Niukat resurssit pakottivat myös karsimaan työn päällekkäisyyksiä. Toiminnan alueellinen yhteisöllinen jakaminen mahdollistaisi täysin uuden muodon löytymistä työhön. Oulun seudun lähikuntien sosiaali- ja terveysalan ja seurakuntien työntekijät ottivat henkilökohtaisesti yhteyttä Diakonia-ammattikorkeakouluun ja ilmaisivat tarpeensa kuntien sosiaali- ja terveysalan sekä seurakuntien alueellisen asiantuntija verkoston kehittämiseksi ohjatusti.

Työn sisältö oli muuttunut sekä kotipalvelussa, mielenterveystoimistoissa että seurakunnissa. Kotisairaanhoidon tehtävä oli vielä 1990-luvun alussa vastata alueen avosairaanhoidosta. Kotipalvelutyö muuttui kodin puhtaanapitotyöstä henkiseksi ja jokapäiväisten toimintojen tukemiseksi sekä ohjaamiseksi. Mielenterveystoimiston tehtävä oli luoda vuorovaikutuksellinen auttamissuhde mielenterveysongelmista kärsivän asiakkaan kanssa, auttaa ja tukea häntä näillä ammatillisilla keinoilla. Seurakuntatyön tehtävä oli vanhustyö, virkistys ja ryhmätoiminta sekä sielunhoito ja erityiskasvatustyö. (vrt. Kirkkohallitus 2000; Läksy 2000; Rintaniemi 2002; Kokko 2004.)

Laman aiheuttamat yhteiskunnalliset muutokset toivat kotipalvelun, mielenterveystoimistojen ja seurakuntien toimijoiden työhön syrjäytymis-, taloudellisuus ja monitahoisen mielenterveyshäiriöproblematiikan (Malkavaara 2002.) Kotipalvelun, mielenterveystoimiston ja seurakunnan työyhteisöjen asiakkaiksi oli hakeutunut yhä enemmän päihde, talous- ja velkaongelmaisista, pitkittyneen työttömyyden kurimuksessa eläviä ja mielenterveysongelmissa kamppailevia, tukea vailla olevia ihmisiä. Esimerkiksi päihdeasiakas hakeutuu saamaan apua hyvinkin pitkän ajan kuluttua siitä, kun hän on aloittanut päihdeiden käytön. On tavallista, että asiakkaalle on kertynyt huomattavia terveydellisiä, taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia. Näiden selvittämiseen hän haluaa ja tarvitsee asiantuntijaverkostoa. Myös hänen läheisensä saattavat olla avun ja ohjauksen tarpeessa. (Läksy 2000; Kainulainen 2001.) Näistä syistä työ on muuttunut yhä laaja-alaisemmaksi ja monimuotoisemmaksi.

Lamavuosien myötä mielenterveystyön kustannuksia karsittiin ja painopiste mielenterveystyössä siirtyi laitoshoidosta avohuoltoon. Avohuoltoon ei kuitenkaan lisätty virkoja tarvittavaa määrää, mikä aiheutti työntekijöissä uupumusta. Oulun lääninhallituksen ja Oulun hiippakunnan alueella kartoitettiin vuosina 2003–2004 mielenterveyspalveluita tarjoavien työyhteisöjen toimintaa. Kartoituksen pohjana käytettiin alueelta kerättyjä tilastoja. Täydentävää laadullista tietoa kerättiin ammattikorkeakoulun opinnäytteinä. Kartoituksen mukaan avohuollon työyhteisöjen resurssit edelleen vastata lisääntyneisiin tarpeisiin olivat riittämättömät. Toiminnasta on vähennetty virkoja ja hoitoonohjausjärjestelmät ontuvat niukkojen voimavarojen vuoksi.

Selvitysten mukaan kehittämisen esteinä ovat avohuollon niukat resurssit, suunnittelun hajanaisuus, alueen palveluvalikoiman vähäisyys ja puute asiakkaan arkisen selviytymisen tuesta. Työntekijöiden työn vaatimukset ovat kasvaneet viimeisen vuosikymmenen myötä ja uusia tehtäviä tulee koko ajan lisää. Vanhaa ei karsita pois, eivätkä työntekijämäärät lisäänty (Rantama 2001.) Myös yhteistoiminta kotipalvelun, mielenterveystoimiston ja seurakunnan toimijoiden välillä on koettu ja havaittu puutteelliseksi. (STM 2001; Immonen 2005) Mielenterveislain uudistukset 2001 (2001: 1423/20) tarkentavat mielenterveystyötä, mutta samalla ne velvoittavat alueen toimijoita jaettuun vastuuseen ja yhteistyöhön. Seurakuntien roolin katsotaan olevan myös toimintojen tuottaja, vaikka kunnat julkisena sektorina ovatkin päävastuussa näistä asiakastoiminnoista.

Kartoitukseen, yhteydenottoihin sekä Koillismaan ja Oulun seudun kuntien perusturvajohtajien, seurakuntien edustajien, Oulun hiippakunnan ja lääninhallituksen keskeisiin yhteistyöneuvotteluihin perustuen Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun yksikkö toteutti yllä olevien kuntien ja seurakuntien työntekijöiden kanssa kokeiluluontoisesti vuonna 2005 kaksi yhteistyöteeman ympärille rakentuvaa seminaaripäivää, joissa pohdittiin palveluihin liittyvää organisointia ja ideoitiin uusia menetelmiä arjen työhön. Seminaaripäivän aikana työntekijät pohtivat, miten tehostaa oman työn toiminnan laatua ja niiden sujumista. Workshop työskentelystä saadun palautteen perusteella päätettiin käynnistää hanke: Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi.

2.1 Hankekuntien ja -seurakuntien toimintatapojen kehittämistarpeet

Hanketta valmisteltiin haastatteleamalla Oulun seudun ja Koillismaan kuntien sekä seurakuntien työntekijöitä, lähiesimiehiä, perusturvajohtajia ja kirkkoherroja. Haastatteluilla kartoitettiin työyhteisöjen nykyisten toimintatapojen kehittämistarvetta. Työn todettiin muuttuneen enenevässä määrin moniongelmaisten asiakkaiden auttamiseksi. Näissä tilanteissa yksittäisen asiantuntijan tiedot ja taidot eivät näyttäneet riittävän asiakkaan ongelman ratkaisemiseksi. Olisi tarvittu toisen asiantuntijan osaamista. Asiakkaan auttamisprosessissa työntekijöiden toiminnassa oli myös päällekkäisyyttä. Palvelurakenteiden organisatoristen esteiden tunnistaminen vaikeutti arjen työssä niiden ylittämisen, vaikka se mahdollistaisi alueellisten sijaiskäytänteiden ja päivitystöiden uudelleenmallittamisen. Tästä syystä haluttiin jakaa alueellista asiantuntijuutta ja löytää uusi toimintatapa. Työyhteisöt halusivat kehittää alueellista toimintaa ja yhteistyötä yhteisen oppimisen ja reflektoinnin kautta.

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi eli VerVo -hankkeeseen lähtivät Kiimingin, Kuusamon, Taivalkosken, Utajärven, Vaalan ja Ylikiimingin kunnat sekä Kuivaniemen, Kiimingin, Kuusamon, Taivalkosken, Utajärven ja Ylikiimingin seurakunnat. Alkuvaiheessa muutamat näissä työyhteisöissä työskennelleet ja hankkeessa mukana olleet työntekijät vaihtoivat työpaikkaa.

Heidän tilalleen tulleet henkilöt eivät aloittaneet hankkeessa. Myös työpaikalla tapahtuneet järjestelyt olivat vaikuttamassa siihen, että Taivalkosken ja Ylikiimingin kunnat jättäytyivät hankkeesta vuoden 2006 syksyllä.

Seuraavassa kuvataan hankkeessa mukana olleita kuntia ja seurakuntia. Kuntien osalta keskitytään niihin sosiaali- ja terveystoimen toimialoihin, jotka olivat edustettuina hankkeessa.

Kiimingin kotihoito, mielenterveystoimisto ja seurakunta: Kiiminki on Oulun talousalueella sijaitseva kunta, joka on 1990-luvulla nopeasti kasvanut. Siitä on tullut etenkin lapsiperheiden suosima kunta. Vuosittain kunta kasvaa keskimäärin 300 hengellä. Kiimingin seurakunnan palveluksessa on kahdeksan henkilöä. Kiimingin kotihoidon ja mielenterveystoimiston henkilöstön määrä on 56. Koko terveys- ja sosiaalialan työntekijöiden määrä Kiimingin alueella on 325 henkilöä. Sekä seurakunnan että terveys- ja sosiaalialan työntekijöiden oman työn kehittämishaasteena on verkostoitua ja organisoida toimintatavat uudelleen, koska väestömäärä kasvaa ja resurssit vähenevät suhteessa tarvitsijoiden määrään. Henkilöstö haluaa edelleen kehittää toiminnan tuottavuutta ja laatua. Kiimingin seurakunnassa on diakoniatyöntekijä nimetty mielenterveystyöhön. Vastuuhenkilöinä Vervo -hankkeessa Kiimingissä toimivat seurakunnasta diakonissa (hänen virkavapaansa aikana diakoni) ja kunnasta sosiaalityöntekijä.

Kuivaniemen seurakunta: Kuivaniemi oli itsenäinen kunta vuoden 2007 alkuun, jolloin se liitettiin Iin kuntaan. Kuivaniemi oli vanhahko kunta, sillä se oli perustettu vuonna 1867. Kuivaniemi sijaitsee nelostien varrella ja Perämeren rannalla. Kunnan väkiluku oli vuoden 2006 lopussa 1 977 ja väestötiheys 2,13 asukasta/km². Myös seurakunta liitettiin Iin seurakuntaan vuoden 2007 alussa. Ollessaan omana seurakuntana, Kuivaniemellä työskenteli kahdeksan eri ammattinimikkeillä toimivaa työntekijää. Kuntien yhdistymistä suunnittelevissa yhteistyöpalaverissa oli todettu, että myös seurakunnan työntekijät haluavat yhteistyökumppaneita lähikunnista. Verkostojen luominen katsottiin oleellisiksi, jotta pystyttäisiin säilyttämään hyväksi havaitut toiminnot ainakin ennallaan raskaasta muuttotappiosta huolimatta. Hankkeen vastuuhenkilönä Kuivaniemellä toimi diakoni.

Kuusamon perusturva, neuvola ja seurakunta: Kuusamo on Koillis-Suomen talousalueen keskus. Kuusamo pyrkii kehittämään toimintojaan sekä julkisella että yksityisellä puolella. Kunnan väkiluku oli vuoden 2006 lopussa 17 102 henkeä. Kunnan järjestämän kotihoidon ja mielenterveystoimiston henkilöstömäärä on 49. Koko terveys- ja sosiaalialan työntekijöiden määrä Kuusamon alueella on 510 henkilöä. Seurakunnan henkilöstömäärä puolestaan on 38. Sekä seurakunnan että terveys- ja sosiaalialan työntekijöiden oman työn kehittämishaasteena on verkostoitua, laajentaa olemassa olevaa yhteistyötä ja löytää siihen uusia muotoja. Kuusamon seurakunnassa on painotettu mielenterveystyötä ja sitä tekemään on nimetty diakoniatyöntekijä. Hankkeen vastuuhenkilönä Kuusamossa oli seurakunnassa diakoni ja kunnan terveydenhoitaja.

Taivalkosken seurakunta: Taivalkoski sijaitsee Koillismaalla valtateiden 20 ja 5:n varrella. Niemensä kunta on saanut kirkonkylän kohdalla voimakkaasti kuohuvasta koskesta. Asukkaista kunnassa oli vuoden 2005 lopussa 4728 henkeä. Työttömyysaste on 21,1 %, mikä ilmaisee kunnan suurta työttömyyttä. Työttömyys on tuonut mukanaan syrjäytymisestä kertovia ja muita sosiaa-

lisia ongelmia. Seurakunnan henkilöstömäärä on 13. Seurakunnan työntekijöiden oman työn kehittämishaasteena oli verkostoitua ja organisoida toiminnot uudelleen harvaan asutulla ja vaikeaa pitkäaikaistyöttömyyttä kokevalla alueella. Hankkeen vastuuhenkilönä Taivalkoskella toimi diakonissa.

Utajärven seurakunta: Utajärven kunta sijaitsee Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa. Vuonna 2006 kunnassa asui 3 290 henkeä. Seurakunnassa työskentelee viisi työntekijää. Täälläkin työntekijöiden oman työn kehittämishaasteena oli verkostoitua ja kehittää osaamisen yhteistyömuotoja. Hankkeen vastuuhenkilönä Utajärvellä toimi diakonissa.

Ylikiimingin seurakunta: Ylikiiminki on luonnonläheinen Oulun läheisyydessä sijaitseva paikkakunta. Kunnan väkiluku oli vuoden 2004 lopussa 3 332. Asukasluku on kasvussa. Ylikiimingin kunta liittyy vuoden 2009 alussa Oulun kaupunkiin. Ylikiimingin seurakunnassa työskentelee yhdeksän henkilöä. Seurakunnan työntekijöiden oman työn kehittämishaasteena oli verkostoitua ja organisoida toiminnot uudelleen. Toiveena oli löytää uusia yhteistyömuotoja ja –kumppaneita lähikuntien ja –seurakuntien työntekijöistä. Vastuuhenkilönä toimi psykiatrinen sairaanhoitaja.

Vaalan kotihoito ja mielenterveystoimisto: Vaala kuuluu Oulun lääneihin, mutta Kainuun maakuntaan. Se on iältään nuori kunta, sillä se on perustettu vuonna 1954. Vuoden 2005 kunnan asukasluku oli 3 718. Kotihoidon ja mielenterveystoimiston henkilöstön määrä on 11 henkilöä. Koko terveys- ja sosiaalialan työntekijöiden määrä Vaalan alueella on 150 henkilöä. Terveys- ja sosiaalialan työntekijöiden oman työn kehittämishaasteena oli verkostoitua ja organisoida toiminnot uudelleen, löytää uusia yhteistyömuotoja sekä turvata toimintojen tuottavuutta ja laatua. Hankkeen vastuuhenkilönä toimi sairaanhoitaja.

2.2 Hankkeen tavoitteet ja suunnittelu

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hankkeessa kartoitettiin ja arvioitiin osallistuvien sosiaali- ja terveysalan sekä seurakuntien työntekijöiden toiminnallinen yhteistyön nykytila. Kartoituksen kautta hankkeeseen löydettiin alueilla yhteiset kehittämisen kohteet ja esteet. Hankkeen tavoitteena oli suunnitella yhteistyöhön ja asiantuntijuuteen perustuva, moniongelmaisten asiakkaiden kanssa työskentelevien yhteistyötä helpottava toimintamalli. Tarkoituksena oli turvata ja mahdollistaa uudesta mallista saatava järjestelmällinen ja systemaattinen hyöty alueen kuntien ja seurakuntien asiantuntijoiden käyttöön (Kuvio 1). Mallissa mahdollistuu alueellinen moniammatillinen ja luottamuksellinen vuoropuhelu asiantuntijuuden jakamiseksi. Edelleen työtä kehitettäessä syntyy asiakasyhteistyön muotoja toimia yli organisatoristen rajojen. Työntekijöiden inhimilliset voimavarat ja työhyvinvointi lisääntyvät kehitettäessä alueellisesti moniongelmaisen asiakkaan yhteistyön prosesseja. Tavoitteena oli, että toimintamalli voidaan siirtää myös muualle Suomen sosiaali- ja terveysalan sekä seurakuntien työyhteisöjen toimintaan ja työntekijöiden käyttöön.



Mielenterveys ongelmista kärsivän asiakkaan polku	Auttajaverkoston nykytila terveysala, sosiaaliala, kirkon ala: -alueella toiminta tapahtuu erikseen	Auttajaverkoston tavoitetilä asiantuntijoiden toiminta tapahtuu tietoisena toisista toimijoista	Auttajaverkoston toiminnan tavoitetilä voidaan sopia alueella yhteisesti kuka, mitä ja milloin tekee
Asiakkaaksi tulo (perheen jäsen, perhe, yhteisö) ↓	Ei yhteistä tietoa, mistä ja milloin asiakas tulee	Asiantuntijaverkoston tarve tietää, kenen asiantuntijan palveluita asiakas jo käyttänyt	Tuntea toisten asiantuntijapalvelun sisällöt
Asiakkaan lähtötilanteen kartoitus ↓	Mitä apua asiakas tarvitsee fyysinen apu: taloudellinen auttaminen terveydellinen auttaminen henkinen apu hengellinen apu	Selkiyttää ammattirooleja ja työnjakoa Asiakkaan ja auttamisen suunnitelmallinen auttaminen ja tuki	Alueellisten asiantuntijapalveluiden tunteminen, Alueellinen konsultaatiotoiminta (anonyyminä)
Asiakkaan ohjaus tuen ja avun piiriin ↓	Auttamis- ja tukimene- telmät alueella eivät kaikkien asiantuntija-toimijoiden tiedossa	Päällekkäisten toimintojen suunnittelu ja yhdistäminen	Yhteiset alueelliset yhteistoimintasuunnittelu kokoukset vuosittain
Asiakkaan auttaminen ja tukeminen ↓	Menetelmien toteuttaminen: - kriisiryhmät mielenterveystoimiston palvelut, kouluterveydenhuolto, kotipalvelu	Menetelmien sisällöt yhteisiksi Toisten kanssa tietoinen toteuttaminen Vuorotteluperiaatteet	Sopimuksellinen toiminta ja vuorotteluperiaatteista sopiminen
Asiakassuhteen päättäminen	Ei tietoista säännöllisyyttä asiakassuhteissa kaikilla alueilla	Asiakas suhteen jatkuvuuden määrittely	Asiakkaan ohjaaminen tietoisesti asiantuntijalta toiselle tarpeen mukaan

Kuvio 1. Mielenterveysongelmaisen asiakkaan työprosessi kehittämisen tavoitteena ja kohteena.

Hankkeen suunnittelussa käytettiin hyväksi tilastoja, asiantuntijoiden haastatteluja, opinäytetöitä ja mukana olleiden kuntien ja seurakuntien organisaatioiden esimiesten ja työntekijöiden kanssa käytyjä keskusteluja. Hanke suunniteltiin toteutettavaksi osallistujien yhteistyönä vuosina 2006–2007 (Liite 1). Hankkeeseen osallistui yhdeksän työyksikköä. Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden määrä oli 202. Hankkeen hyödynsaajien määrä moninkertaisui ja oli 1071.

Seurakunnan työntekijöistä hankkeen suunnitteluun osallistui diakoniatyöntekijöitä, nuoriso-ohjaajia ja pappeja. Seurakuntien työntekijät tarjosivat epävirallisten tilastojen mukaan mielenterveyspalveluita, mutta tilastot eivät pysty luotettavasti osoittamaan sitä. Diakoniatyöntekijöiden kokemusten mukaan heidän toteuttamansa mielenterveystyö on ”pakosta syntynyt ja hyväksi havaittua toimintaa”. Tällainen työ on valitettavasti useimmiten työtä tekevään

henkilöön sidoksissa ja työn merkitystä ei voida tarpeeksi hyödyntää.

Hankkeeseen osallistuvat kuntien työntekijät olivat erikoisalojen sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, psykologeja, sosiaalityöntekijöitä tai perhetyöntekijöitä. Stakesin mukaan kuntien palvelujärjestelmien muutosten myötä mielenterveyshäiriöistä ja sosiaalisista ongelmista kärsivien asiakkaiden palvelujen tarvitsijoiden sekä tarjoajien kohtaaminen näyttää olevan satunnaista. Kunnissa palvelujen saatavuus on pirstoutunutta, vaikka palvelujen järjestämisvastuu ja sen tehostaminen lainsäädännön mukaan yksiselitteisesti on kunnilla. Kuntien ja lukuisien yksityisten tahojen sekä järjestöjen tarjoamia palveluita ja niiden vaikuttavuutta tutkitaan Stakesin toimesta (Stakes 2004).

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi -hankkeessa paikalliset alueiden toimijat pyrkivät kehittämään toimintaansa ja osaamistaan sekä organisoimaan ja tehostamaan yhteistyöprosessiaan. Vaikeissa tilanteissa tarvitaan aina rajanylityksiä eri sektoreiden työntekijöiden kesken. Yhteistyötä pyritään lähestymään dialogisesti ja spontaanisti ilman ennakoasenteita, miten toisen tulisi ajatella ja toimia. Yhteistyössä työntekijät voivat henkilökohtaisesti vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen. Sosiaalisten verkostojen voimavarat tulevat käyttöön, kun asianosaiset asiantuntijat saavat tilaisuuden kuulla ja tulla kuulluksi. (Seikkula 2005; Kerosuo 2003; Ylöstalo 2005).

Hankkeen vastuullisena asiantuntijaorganisaationa toimi Diakonia ammattikorkeakoulun Oulun yksikkö. Oulun toimipaikka toimi hankkeen asiantuntijaorganisaationa, hallinnoi ja koordinoi hanketta sekä alueellisesti mallinnettujen yhteistoimintojen muotojen kehittämistyötä. Lisäksi se suunnitteli ja käynnisti työnohjauksen ja toteutti seminaarityöskentelyn. Hanketta ohjasi ja arvioi ohjausryhmä tavoitteiden mukaisesti. Ohjausryhmä (liite 2) koostui kaikkien yhteistyötahojen ja asiantuntijoiden edustajista. Asiantuntijoina lisäksi hankkeessa käytettiin työnohjaajia, lääkäreitä, terapeutteja, eri alan lehtoreita, lainsäädännön ja atk -alan asiantuntijoita. Hankkeeseen suunnitellut ja kutsutut asiantuntijat on lueteltu liitteessä 3.

3 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN KEHITTÄMISPROSESSI

Verkosto arjen työtä tekevän voimavaraksi -hanke aloitettiin tammikuussa 2006 ja se päättyi kesäkuussa 2007 (toimintakertomukset liitteenä 6). Hankkeen tehtävänä oli ohjata hankkeessa mukana olevien kehittämistyötä tavoitteiden saavuttamiseksi. Menetelminä käytettiin työnohjausta, teemaseminaareja, alueellista konsultaatiotoimintaa sekä vertaistukea tuutorointina ja mentorointina. Osallistujat pyrkivät mallintamaan uudelleen hankkeen toteutuksessa käytettyjen menetelmien avulla alueillaan olevien työyhteisöjensä mielenterveystyön alaan kuuluvaa työtä. Kehittämisen kohteena olivat työn organisointi, työprosessit, työmenetelmät ja työyhteisö.

3. 1 Työnohjaus ja sen sisältö

Työnohjaus pyrki vapauttamaan ohjattavien käyttöön voimavaroja, jotka ovat olleet sidottuina ratkaisemattomiin yhteistyön ongelmiin. Sen tehtävä oli avata osallistujille uusia näkökulmia organisoida omaa työtään. Työnohjaus vahvisti työntekijöiden yhteistä ammatillista osaamista. Ohjattavat harjaantuivat ratkaisemaan ristiriitoja ja lisäämään näin yhteistyön sujuvuutta ja toimivuutta. Hankkeessa tapahtuva työnohjaus auttoi tunnistamaan ja käsittelemään omaan työhön liittyviä kuormitustekijöitä. Tässä hankkeessa työnohjaus oli oman työn tarkastelua asiantuntija työnohjaajien avulla. Keskeisenä menetelmänä oli työn kehittämisen malli (Alasoini 2004; Alasoini 2005; Engeström 1999.)

Kehittämisen kohteena oli löytää työntekijöiden arjen työhön yhteistoimintamuoto omaa tehtävää ja roolia jäsentäen. Työyhteisöt toimivat yhteistyössä ja toivat kehittämistä vaativia ongelmiaan yhteisen tarkastelun kohteeksi. Prosessissa työntekijät vastaavat ja sitoutuvat toiminnan muutokseen, koska omaavat samankaltaisen ammattitaidon ja kokevat saavansa uudesta toiminnasta hyötyä. Työntekijät tarkastelivat työnohjauksessa työtehtävänsä, ammatitirooliaan sekä jäsentäen niitä oman reflektionsa kautta. Reflektoinnin avulla löytyy uusi näkökulma omaan työtoimintaan ja suhde työn kohteeseen. Oma ammatillinen toiminta pyrkii jäsentymään uudella tavalla ja koko työprosessi kehittyy työprosessin analyysin kautta. (Alasoini 2005; Ylöstalo 2005.)

Työnohjaus tapahtui pienissä ryhmissä, joissa työn kehittäjinä olivat työntekijät itse. Ensimmä-

mäiset työohjaukset aloitettiin tammikuussa 2006. Toimijoille suunniteltiin järjestettävän työnohjausta viisi kertaa vuodessa. Näin ei kaikkien osallistujien kohdalla kuitenkaan toteutunut sairastumisten tai muiden yhteensattumien vuoksi. Työnohjaus tapahtui työntekijöiden koti- tai lähipaikkakunnilla, jotta heidän oli mahdollisimman helppo osallistua työnohjaustapaamisiin. Ohjauksen välineenä käytettiin keskustelua. Ryhmätyönohjauksen sisältö ja toimintamalli olivat työtä kehittävää (vrt. Engeström, 2001; Haavisto 2002; Hasu 2001; Alasoini 2004). Työnohjaus tuki seminaarityöskentelyn antia. Työnohjausryhmät toimivat vuoden 2007 toukokuun loppuun saakka.

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hankkeen työnohjausta toteutettiin neljässä eri ryhmässä kevätkaudella 2006. Ne olivat: Kuusamon, Taivalkosken, Kiimingin ja Utajärven ryhmä. Kiimingin ryhmässä oli kiiminkiläisten lisäksi Kuivaniemen seurakunnan edustaja sekä Ylikiimingin kunnan ja seurakunnan edustaja. Taivalkosken ryhmä ei kokoontunut enää syksyllä 2006 eikä keväällä 2007. Ylikiiminkiläiset jäivät pois Kiimingin ryhmästä syksyllä 2006. Työnohjaajina toimivat työnohjaajakoulutuksen ja monia vuosia työnohjaajina toimineet henkilöt (liite 3).

Asiantuntijuuden syveneminen työnohjauksen kautta perustuu omaan ammatilliseen ja tiedolliseen jakamiseen, joita hyödyksi käyttäen rakennetaan uudella tavalla toimiva asiantuntijuuteen perustuva yhteistyön muoto alueella. Uusi verkostoituva työote edellyttää että toimijat tuntevat toisensa työtavat ja luottavat toisiinsa. Ammatillisuuden perustana on yhteisöllinen ja kokemuksellisen oppimisen ideologia. Yhteiset tuotokset ja tuotettu materiaali analysoidaan. Analyysin tuloksena syntyvät hankkeen tulokset - synteesi. (Suominen 2004.)

3.2 Teemaseminaarit ja niiden sisältö

Teemaseminaarit toteutettiin puolivuositain kahtena kokoaikaisena seminaaripäivänä Oulussa Diakonia-ammattikorkeakoulun tiloissa (Kuvio 2). Seminaarityöskentely koostui asiantuntijoiden alustuksista, yhteistoiminnallisista ja itsenäisistä tehtävistä sekä erimuotoisista harjoituksista. Seminaaripäiviin sisältyi workshopeja, toiminnallisia harjoituksia ja tehtävien ohjausta. Alustajina toimivat aiheeseen ja koulutusteemoihin perehtyneet asiantuntijat.

Seminaarien workshopeissa keväällä 2006 perehdyttiin teemojen avulla toisten työntekijöiden ammattialan käsitteistöön sekä hahmoteltiin ja jäseneltiin omaa työtä. Näin osallistujat harjaantuivat kommunikoidaan yhteisen käsitteistön avulla. Kevään ensimmäisen teemaseminaarin aiheena oli suru ja sen kohtaaminen. Aiheen valinta perustui seminaarin järjestäjien käsitykseen siihen, että usein kuoleman kohdannut ihminen asioi sekä kunnan että kirkon työntekijöiden luona. Osallistujien käsityksen mukaan suruasiakas oli tyyppillinen yhteisestä asiakkaasta. Päivän teemaan liittyvinä asiantuntijoina olivat sekä kirkollisen että lääketieteellisen koulutuksen saaneet perheterapeutit ja sosiaalialan asiantuntija. Tilanteissa pyrittiin tunnistamaan eri organisaation palvelurakenteesta aiheutuvia ongelmia ja luomaan ratkaisuja niiden poistamiseksi reflektoiden.

Kevään 2006 toisen teemaseminaarin aikana pureuduttiin parisuhdeasioihin ja niihin liittyviin ongelmiin. Teemana olivat ”käytännön työssä kohdattavat tavallisimmat haasteet”. Asiantuntijana olivat perheterapeutti ja sosiaalialan asiantuntija. Workshopeissa ryhmät työstivät tehtävää, jossa pohdittiin ja suunniteltiin alueittain verkostotyömallia, kun kunnan ja seura-

aika	teema	alustuksen aihe	workshop	itsenäinen välitehtävä
helmikuu - 2006 huhtikuu	surun kohtaaminen	surutyö ja kriisit	suruasiakkaan polku	alueellinen konsultaa- tioryhmän perusta- miskokous
huhtikuu - 2006 syyskuu	parisuhdetyö – käytännössä kohdattavat haasteet	parisuhde kriisissä	mielenterveysongel- maisen asiakkaan polku	mielenterveysasiak- kaaseen liittyvät työprosessit eri työaloilla
syyskuu – 2006 marraskuu	perhe, päihteet ja väkivalta	päihdetyön käyttö	päihdetyön konsultointitoiminta	päihdetyöasiakkaas- een liittyvät työpros- essit eri työaloilla
marraskuu 2006 – helmikuu 2007	aggressiivisuus	aggressiivisen asiakkaan kohta- aminen	vaitiolovelvollisuus esteenä vaiko haasteena yhteistyössä?	yhteistyöpalaveri alueen yhteistyötaho- jen kanssa: tiedottaminen
helmikuu 2007	yhteistyön haasteet	yhteistyö kokemuksia	yhteistyön suunnittelua	kuntaseminaarien valmistelua

Kuvio 2. Teemaseminaarit työprosessien kehittämisen menetelmänä

kunnan työntekijöiden yhteisenä asiakkaana on mielenterveysongelmainen. Työskentely tapahtui asiiantuntijoiden alustusten ja ohjaamien harjoitusten avulla. Osallistujat perehtyivät myös tietoverkossa tapahtuvaan oppimisalusta työskentelyyn. Atk- asiantuntija opasti alustan käytössä.

Syksyn 2006 teemaseminaarit keskittyivät mielenterveys- ja päihdetyön tietojen päivittämiseen, yhteistyöverkoston luomiseen ja yhdessä työskentelyn harjoitteluun. Syyskuun teemaseminaarin aiheena oli perhe, päihteet ja väkivalta. Teemaseminaari oli otsikoitu ”ei ole sellaista ongelmaa, jota viina ei pahenna”. Päivän asiiantuntijat edustivat psykiatrasta, perheterapeutista ja sosiaalialan asiantuntemusta. Marraskuun teemaseminaarissa aiheina olivat osallistujien pyynnöstä aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen ja vaitiolovelvollisuus. Teemoina olleiden asiakasesimerkkien avulla pyrittiin jäsentämään oman työn ydinprosesseja ja tunnistamaan näissä työprosesseissa kitkaa aiheuttavia rajapintoja. Teemaseminaarin vetäjinä olivat näihin teemoihin perehtyneet asiantuntijat.

Poiketen kahden teemaseminaarin kevät – syksy järjestelystä keväällä 2007 pidettiin vain yksi teemaseminaari Oulussa. Keskeistä siinä oli yhteistyöstä syntyneiden kokemusten vaihto, yhteistyökäytäntöjen realisointi ja jatkosuunnittelu. Siksi helmikuun seminaarin alkupuoli oli varattu osallistujien kokemusten reflektointiin. Kokemukset liittyivät välitehtävänä toteutettuun yhteistyöpalaveriin, johon osallistujat kokoontuivat kotikunnassa olevien yhteistyötahojen kanssa. Seminaaripäivän jatkoksi käsiteltiin asiiantuntijoiden vetämänä aihetta ”Yhteistyön

mahdollisuudet ja haasteet”. Asiantuntijat edustivat hankkeessa mukana olevia sosiaali-, terveys- ja kirkonalaan. Toisen teemaseminaarin sijasta järjestettiin ns. kuntaseminaari (ks. 4.3).

Yhtenä tärkeänä työmenetelmänä hankkeessa pidettiin tietoverkkotyöskentelyn vakiintumista osallistujien työssä, jotta heillä olisi mahdollisuus saada konsultaatioapua jopa omalla asuinalueellaan. Konsultaatiotoiminta on oleellista ammattitaidon lisäämiseksi erilaista asiantuntijuutta vaativissa tai omaa ammattitaitoa täydentävissä asiakaspalvelutilanteissa. Pitkien matkojen vuoksi osallistujat tarvitsevat verkkotyöskentelyä. Alueellisen konsultaatiotoiminnan mahdollistamiseksi osallistujat työstivät oppimisalustalla hankkeen ajan yhteistä toimintamallia. Konsultaatiotoimintaa harjoiteltiin seminaaripäivillä toiminnallisten harjoitusten ja työnohjausten avulla. Hankkeen aikana alustalle koottiin yhteisesti työstettyä materiaalia. Teemaseminaareissa oli sovittu osallistujien tekemän kehittämistehtäviä alueillaan ”konsultaatio-ryhmissä”. Näitä tehtäviä osallistujat työstivät oppimisalustalla ja heillä oli mahdollisuus näin kommentoida toistensa tehtäviin liittyviä ratkaisumalleja. Jatkossa he osaavat käyttää alustaa konsultaatiovälineenä käsitellessään asiakastilanteita.

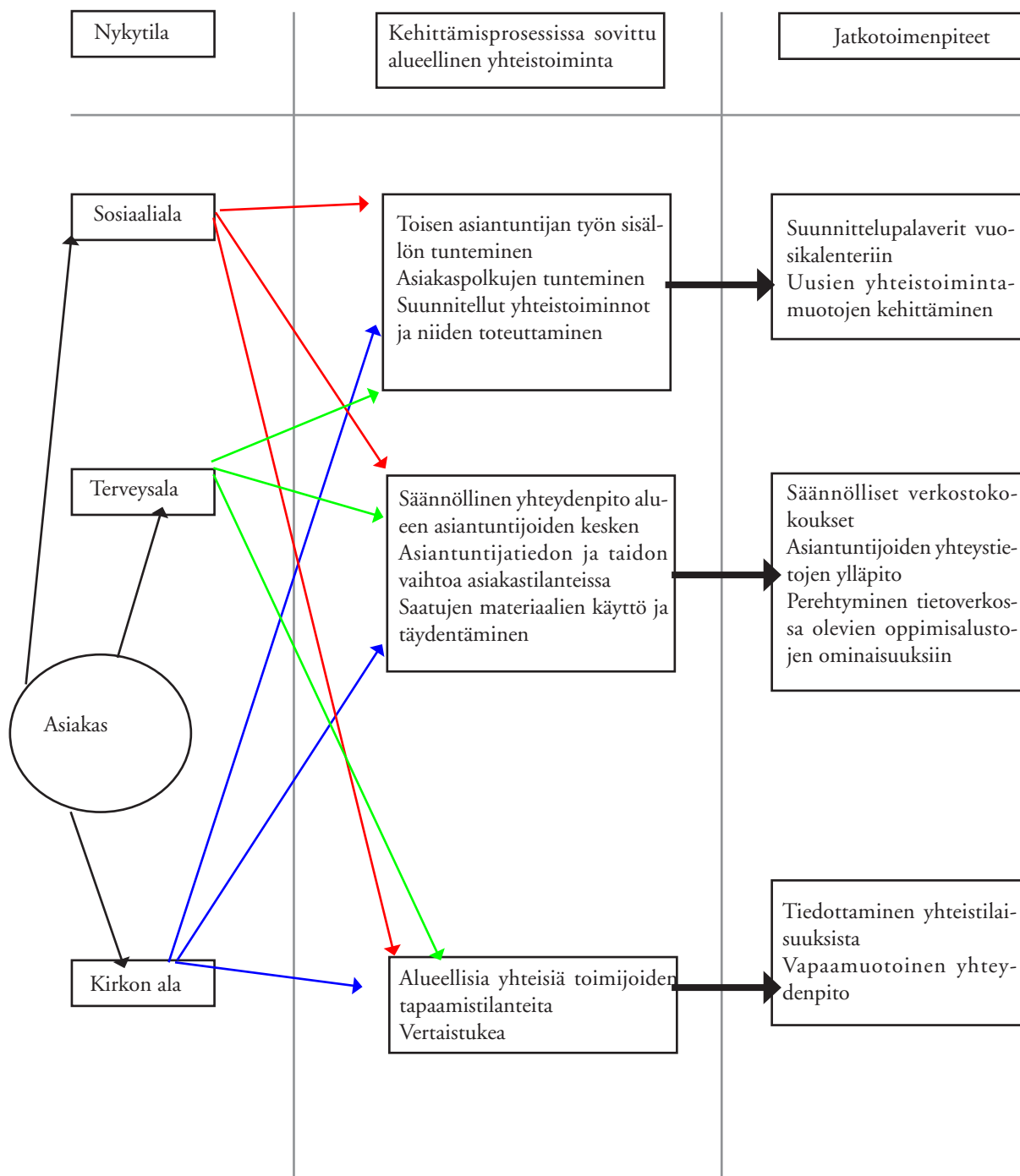
4 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN TULOKSET

4.1 Yhteistoimintamalli

Työn päätuloksena kehiteltiin alueille kunnan ja seurakunnan työntekijöille yhteistä työn tekemisen toimintamallia, jossa toiminta perustuu moniammatilliseen asiantuntijuuteen. Sitä ovat mallintaneet ohjatusti kuntien sosiaali- ja terveystyöntekijät itse. Jatkossa mallin toimijana on paikallisille alueille muodostunut toimijoiden moniammatillinen verkosto. Verkosto pyrkii ideoimaan ja suunnittelemaan alueella toimivia mielenterveystyötä tekeviä työyhteisöjä uudella tavalla. (Kuvio 3.) Lisäksi sen pohjalta voidaan kehittää menetelmiä, joilla saatetaan jatkossa tukea kuntien ja seurakuntien työyhteisöjä. Suurin hyöty hankkeessa saavutettiin siinä, että haasteellisimmiksi, jopa ongelmallisimmiksi kuvattujen asiakkaiden kanssa tehtävistä erilaisista työprosesseista päästiin yhdenmukaiseen toimintamalliin. Haasteellisina asiakkaina pidettiin ensisijaisesti päihde- tai mielenterveysongelmista kärsiviä ja kriisiasiakkaita.

Kuntaseminaareissa päätettiin toimintamallin konkreettisesta toteuttamisesta. Esimerkiksi Utajärvellä pidetyssä seminaarissa Utajärven ja Vaalan edustajat sopivat, että kunnan ja seurakunnan työntekijät yhteisvastuullisesti huolehtivat kuntaan perustettavan mielenterveystyöntekijöiden päivätoimintayksikön toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta. Ensimmäiseksi laitetaan juuri käyttöön saadut tilat tarkoituksenmukaiseen toimintakuntoon ja ohjelmoidaan päivätoiminta käyttäen hyväksi monen ammattialan erikoisosaamista. Päivätoiminnan yhteistyömuodoiksi sovittiin syksyille 2007 erilaisten teemallisten kurssien järjestäminen. Teemojen suunnittelusta ja niiden toteuttamisesta vastaisivat myös sekä kunnan että seurakunnan työntekijät. Suunniteltuja kurssiteemoja ovat yksinhuoltajaisille ja diabeetikoille suunnatut kokkerhot ja nuorille mopokerho. Naamankylällä toimivaan ”ukkerhoon” kunnan ja seurakunnan työntekijät vievät terveyteen ja ihmissuhteisiin liittyvää tietoa. Hankkeen aikana syntyneen toimintamallin käyttöönotto jäi hankkeeseen osallistujien vastuulle.

Kuusamossa osallistujien keskeisenä teemana olivat toimenpiteet syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Nuoriin kohdistuvina toimenpiteinä päätettiin järjestää toiminnallisia ryhmiä, joissa vetäjinä olisivat kunnan ja seurakunnan työntekijät. Seurakuntaan haluttaisiin saada erityisnuorisotyöntekijä, koska hänellä olisi tärkeä rooli nuorten syrjäytymistä ehkäisevässä työssä. Hänen toimintansa olisi sekä kunnan että seurakunnan jäsenten yhteistyötä edistävää.



KUVIO 3. Alueellinen yhteistoimintamalli

Teemaseminaarien välinen itsenäinen työskentely hankkeessa edisti osallistujien oman työn kehittymistä ja organisoitumista: opittu pantiin käytäntöön. Uusi tieto toi uusia näköaloja omaan työhön ja aktivoi hakemaan sitä lisää. Tuli rohkeutta tuoda omia ideoita esille. Järjestettiin yhteiseen asiakkaaseen liittyvää yhteistyötä ja neuvonpitoa toisten Vervossa mukana olleiden kanssa.

Osana toimintamallia muodostettiin yhteinen alueellinen asiantuntijaverkosto. Tässä alueen työntekijät pystyvät konsultoimaan toisiaan työhön liittyvissä ongelmatilanteissa. Näin alu-

een työntekijät voivat kehittää keskinäistä osaamistaan. Esimerkiksi seurakunnan diakonia-työntekijä voi konsultoida kunnan sosiaalityöntekijää, miten tunnistaa riskitilanteita ja ohjauskanavia.

Tästä esimerkkinä Kiimingissä päätettiin käynnistää mielenterveyskuntoutujien yhteistyöverkosto. Päätettiin, että diakonissa toimii kokoonkutsujana. Mielenterveyskuntoutujien yhteistyöverkostossa ovat mukana kunnan ja seurakunnan työntekijät. Yhteisen toiminnan tehostamiseksi päätettiin tiedottaa kirjeitse ja sähköpostitse säännöllisesti avainhenkilöille kaikista järjestettävistä retkistä ja kuljetuksista sekä erilaisin teemoin varustetuista tapaamisista. Päätettiin kokoontua vuosittain syksyisin keskustelemaan ja suunnittelemaan yhteistä toimintaa. Kokoon-tumispäivät sovittiin kuntaseminaaritalaisuudessa.

Kuusamossa ikääntyneiden palvelujen saatavuuden parantamiseksi vanhustyön johtaja pyrkii järjestämään yhdessä kaupungin asianomaisen lautakunnan kanssa kunnan ja seurakunnan työntekijöiden verkostotapaamiset vakituiseksi toiminnaksi vuosittain.

Mallin ansiosta yhteistyön uskottiin lisäävän työyhteisön hyvinvointia. Työyhteisöjen sisällä tapahtuva yhteistyö parantaa myös alueellista yhteistoimintaa ja asioiden sujuvuutta. Verkosto-toiminta lisää työntekijöiden työniloa, asiantuntijuutta, itseluottamusta ja –ohjautuvuutta.

Lähipäivien teemaseminaarit edistivät osallistujien oman työn kehittymistä ja organisoitumista siten, että tultiin tuttaviksi oman työnohjausryhmän työntekijöiden kanssa, olivatpa he sitten kunnan tai seurakunnan työntekijöitä. Tutustuttiin myös toisten työkenttään. Huomattiin uusia mahdollisuuksia tehdä yhteistyötä toistensa kanssa ja kehittää työmuotoja. Kuultiin myös muiden seurakuntien ja kuntien malleista tehdä yhteistyötä. Tämä antoi intoa ja rohkeutta yhteistoimintaan. Lisäksi oman työn arvostus lisääntyi. Työnohjaus auttoi osallistujia tekemään työtä aikaisempaa tietoisemmin ja opetti tunnistamaan omia voimia. Se lisäsi tietoa eri työalojen työstä ja yhteistyön mahdollisuuksista. Yksittäisissä tapauksissa työnohjaus antoi uusia keinoja selviytyä haastavista tilanteista. Se mahdollisti monen eri alan ammattitaidon käyttämisen esiin nousseissa tapauksissa.

4.2 Opinnäytetyöt työyhteisön kehittämismateriaalina

Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun yksikön opiskelijat tekivät hankkeesta opinnäytetöitä. Opinnäytetyönä kartoitettiin alueen nuorten käsityksiä omista tulevaisuuden näkemyksistä, harrastuksista, vapaa-ajan vietosta ja siihen liittyvistä toiveista sekä päihteiden käytöstä. Näin saatiin kerättyä ajankohtaista tietoa ja toiveita alueen nuorten vapaa-ajan käytöstä ja tulevaisuuden suunnitelmista. Päihteiden käyttö ja vapaa-ajan vietto ovat niitä elementtejä, joihin nuoret itse mielellään ottavat kantaa tehden varteenotettavia ehdotuksia. Saadut tulokset olivat samansuuntaisia aiemmin haja-asutusalueelta saatujen vastaavien tutkimusten mukaan. Vapaa-ajan vietto oli koti- ja lähiseutukeskeistä. Nuoret tytöt tekivät käsitöitä ja lukivat. Nuoret pojat kalastivat, metsästivät ja liikkuvat luonnossa. Molemmat ryhmät harrastivat jossakin määrin musiikkia.

Pääsääntöisesti nuoret toivoivat vanhempiensa osallistuvan heidän harrastuksiinsa. Kyselyn mukaan vanhemmat itse eivät olleet valmiita osallistumaan aktiivisesti harrastusten järjestämiseen. Vanhemmat odottivat kunnan ja seurakunnan vastaavan harrastusten järjestämisestä. Nuoret suuntasivat mielenkiintonsa opiskeluun. Opiskelupaikkoja kotipaikkakunnalla on

kovin vähän, joten lähitulevaisuudessa nuoret joutuivat muuttamaan opintojen vuoksi uudelle paikkakunnalle. Ammattiin valmistumisen jälkeen hyvin monet nuoret olivat innokkaita muuttamaan kotipaikkakunnalle takaisin. Päihteiden käyttäminen oli vähäistä, mutta jokainen vastaaja tiesi ja / tai tunsi jonkun samanikäisen, joka oli ainakin kokeillut päihteitä. Alkoholi oli tutuin ja käytetyin päihde. Huumeet tunnettiin, mutta niiden käyttäminen oli vähäistä.

Opinnäytetyönä myös kartoitettiin ja selvitettiin kuntien sosiaalityöntekijöiden ja perhetyöntekijöiden sekä seurakuntien diakoniatyöntekijöiden tekemää mielenterveystyötä ja vastaajien toiveita mielenterveystyön kehittämiseksi. Näiden opinnäytetöiden tulokset esiteltiin alueellisissa foorumeissa heti niiden valmistuttua.

Jo ennen kartoitusta tiedettiin mielenterveystyötä tehtävän jossakin määrin muillakin kuin varsinaisilla mielenterveystyön sektoreilla. Opinnäytetöissä saadun kuvan perusteella sosiaalityöntekijät, perhetyöntekijät ja diakoniatyöntekijät tekivät mielenterveystyötä, joka on hyvin laaja-alainen ja monipuolinen käsite. Sosiaalityöntekijöiden tekemä mielenterveystyö oli varsinaisten mielenterveysasiakkaiden tai –potilaiden ohjaamista adekvaattiin hoitoon. Ennaltaehkäisevää mielenterveystyötä sosiaalityöntekijät keskustellen ja kuunnellen asiakkaita ja ohjaten heitä sosiaalialan kysymyksissä. Moniammatillisissa tiimeissä, joissa käsiteltiin myös mielenterveysasiakkaiden asioita, sosiaalityöntekijät edustivat alansa asiantuntijoita. Mielenterveysasiakkaiden kohtaamiseen ja auttamiseen vuorovaikutuksen keinoin sekä varsinaista psykiatrasta osaamista sosiaalityöntekijät odottivat työnantajaltaan esimerkiksi täydennyskoulutuksena ja työnohjauksena lisää.

Perhetyön kenttä ja perhetyöntekijöiden työnkuva oli varsin kirjava lyhytaikaisesta kotipalvelusta pitkäaikaiseen tehostettuun perhetyöhön. Samoin perhetyöntekijöiden pohjakoulutus vaihteli runsaasti. Yhteistä oli se, että perhetyöntekijöiden työn asiakkaat olivat usein mielenterveysongelmaisia, päihteiden väärinkäyttäjiä tai perhetyön kannalta moniongelmaisia asiakkaita kuten lastensuojeluperheitä. Niinpä myös perhetyöntekijät toivoivat lisä- ja täydennyskoulutusta tehostettuun perhetyöhön, mielenterveys- ja päihdetyöhön. Diakoniatyöntekijät kohtaavat mielenterveysasiakkaita vastaanotoilla, retkillä, laitoksissa ja kotikäynneillä. Työ perustuu vuorovaikutukseen ja on hyvin haastavaa. Diakoniatyöntekijät ja mielenterveystyöntekijät tekivät jonkin verran yhteistyötä. Tämänkin työntekijäryhmä toivoi lisäkoulutusta ja ohjausta mielenterveystyöhön.

Sosiaalityöntekijöiltä, perhetyöntekijöiltä ja diakoniatyöntekijöiltä kerätyn aineiston mukaan nämä kaikki työntekijäryhmät tekivät mielenterveystyötä. Järjestelmällistä ja suunniteltua yhteistyötä mielenterveystyöntekijöiden toivottiin lisää. Nyt yhteistyö oli liian sattumanvaraista. Myös päällekkäistä työtä esiintyi liian paljon. Täydennys- ja lisäkoulutusta vuorovaikutuksellisesta auttamisesta ja tukemisesta sekä psykiatriasta ja psykofarmakologiasta toivottiin lisää kuten tietoa päihteistä ja päihdetyöstä. Pelkkä tietomäärän lisääminen ei kuitenkaan riitä toiminnan jäsentämiseksi. Vastajat toivoivatkin runsaasti erilaisia yhteisiä keskustelufoorumeita ja työnohjausta. Hankkeessa käytettiin ryhmätyönohjauksen ohella monipuolisesti virtuaaliympäristön suljettua keskustelufoorumi.

Opinnäytetyönä vielä paneuduttiin itsemurhaan kuolleen nuoren läheisten kokemuksiin siitä, miten paikallisen kunnan ja seurakunnan työntekijät olivat tukeneet läheisiä selviytymään. Läheiset kertoivat myös toiveistaan, miten he haluaisivat itseään tuettavan. Saatujen tulosten perusteella hankkeeseen kuuluvien kuntien ja seurakuntien työntekijät muuttivat toimintata-

paansa. Hankkeessa tuotettiin myös opinnäytetyönä syömishäiriöisen nuoren opas seurakunnan ja kunnan työntekijän tueksi. Opas on apuväline tunnistaa, kohdata ja tukea syömishäiriöisiä nuoria esimerkiksi vastaanotoilla, kotikäynneillä ja leireillä.

Hankkeeseen osallistuvien kokemuksia ja käsityksiä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvista asiakkaista ja työtovereista myös kartoitettiin. Tulosten perusteella käynnistettiin yhteisiä tietoa lisääviä ja mahdollisesti ennakkoluuloja vähentäviä keskusteluja sekä mahdollisuuksia vähemmistöryhmiin kuuluvien asiakkaiden kohtaamiseen ja palvelemiseen sekä työskentelyyn vähemmistöryhmiin kuuluvien työtovereiden kanssa.

4.3 Hankkeen tulosten esittäminen kuntaseminaareissa

Keväällä 2007 toisen teemaseminaarin sijaan päätettiin järjestää osallistuvien kuntien ja seurakuntien alueilla kuntaseminaarit, joihin kutsuttiin päättäjiä ja alan toimijoita. Ensimmäinen kuntaseminaari järjestettiin toukokuussa Utajärvellä. Myös Kiimingin ja Kuusamon seminaarit pidettiin toukokuussa. Neljäs seminaari suunniteltiin järjestettäväksi myös toukokuussa Iissä, mutta siirrettiin myöhemmäksi. Kaikkiin näihin kutsuttiin sekä kunnan että seurakunnan päättäviä ja käytännön mielenterveys- ja päihdetyötä tekeviä henkilöitä. Kuntaseminaarien järjestämisen hankkeeseen osallistujien kotikuntiin ajateltiin tukevan ja edistävän siellä toimivien päättäjien kiinnostusta työntekijöittensä kehittämistyöhön. Samoin niissä oli mahdollisuus kommentoida tehtyjä kehittämissuunnitelmia. Päättäjillä oli mahdollisuus edistää ehdotettujen toimenpiteiden ja uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Seminaareissa esiteltiin hankkeessa mukana olleiden kehittämä yhteistyömalli ja sen toteuttamista alueella. (kuntaseminaariohjelma liitteenä 4)

5 VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI -HANKKEEN ARVIOINTI

Hanketta arvioitiin teema- ja kuntaseminaareissa kootun kirjallisen palautteen avulla. Työnohjauksen vaikuttavuutta arvioitiin osallistujien palautekeskusteluissa. Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hankkeen rahoitus järjestettiin siten, että mukaan tulleet työpaikat osallistuivat kokonaiskustannuksiin. Työpaikkojen osuus laskettiin hankkeeseen käytettynä työaikana ja koostui sen mukaan laskennallisesti keskipalkasta sivukuluineen. Hankkeeseen saatiin Tykes -ohjelman tukea asiantuntijakustannuksiin. Osan kustannuksista maksoi hanketta hallinnoiva Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun yksikkö.

5.1 Työohjauksen arviointi

Työnohjaukseen osallistujien mielestä heillä oli uskallusta tuoda esille työhön liittyviä hankaluuksia. Vapauttava koettiin se, että voitiin puhua oman osaamisen liittyvistä puutteista ja esiintymiseen liittyvistä vaikeuksista. Asiakkaisiin, mutta myös työtovereihin liittyviä kysymyksiä kyettiin käsittelemään yhteisellä tavalla, joka ryhmän jäsenten mukaan antoi mahdollisuuden tarkastella omaa työn tekemisen tapaa uudesta näkökulmasta. Yhdessä pohtiminen leivitti työhön liittyviä negatiivisia tunteita. Työnohjausryhmässä koettu luottamuksellisuus antoi mahdollisuuden pohtia myös yksityiselämän kysymyksiä erityisesti näkökulmasta, joka on vienyt voimia myös työstä. Työnohjauksen positiivisina antina koettiin se, että se lisäsi tietoa toisten työntekijöiden työn sisällöstä.

Hankkeessa työnohjaajina toimineiden työnohjaajien mielestä työnohjauksessa mukana olleilla oli voimakas motivaatio ja tarve työskennellä työhön liittyvien kysymysten kanssa. Useimmiten aiheet nousivat yksittäisistä työtilanteista asiakkaiden kanssa. Myös erilaiset yhteistyökysymykset kunnan ja seurakunnan välillä sekä omiin työyhteisöihin liittyvät pulmat olivat työnohjausistunnoissa keskeisinä esillä. Yhtenä johtopäätöksenä voitiin todeta, että erityisesti ammattirajat rikkova työnohjaus on asia, mitä kunnat ja seurakunnat tarvitsevat nykyistä enemmän. Työnohjaus oli koettu hyödylliseksi ja sitä tulisi jatkaa.

5.2 Teemaseminaarien arviointi

Teemaseminaarit edistivät yhteiseen asiakkaaseen liittyvää yhteistyötä ja neuvonpitoa toisten VerVossa mukana olleiden kanssa. Tuttuuden myötä oli helpompi ottaa yhteyttä toiseen alueen asiantuntijaan. Asialla oli suuri merkitys silloin, kun on kysymys poikkeusteollisesta asiantuntijuudesta. Toiselta asiantuntijalta saatu uusi näkökulma lisäsi myös omaa ymmärrystä asiakkaita ja heidän elämäntilannettaan kohtaan.

Itsenäinen työskentely edisti yhteiseen asiakkaaseen liittyvää yhteistyötä ja mahdollisti yhteisten palaverien järjestämisen. Yhteyden otto oli aikaisempaa rohkeampaa käytännön tasolla. Oli enemmän uskallusta ottaa tietoa, vastuuta ja suunnittelua alueellisesti toimijoiden kesken. Sen nähtiin helpottavan yhteistä tulevaa toimintaa.

Osallistujat esittivät jatkotyöskentelyehdotuksia alueellisen yhteistyön kehittämiseksi: Yhteistyötä halutaan edelleen syventää. Myös uusiin yhteisiin hankkeisiin oltiin valmiita. Asiantuntijatiedon ja –taidon vaihtoa edelleen halutaan lisätä. Yhteistyötä tarvitaan niukkenevien resurssienkin vuoksi. Omilta työnantajilta ja työtovereilta toivottiin tiiviimpää osallistumista ja kiinnostusta kehittämistyötä kohtaan. Teemaseminaarien anti oli koettu erinomaisena ja oli vienyt kehitettävää perusasiaa eteenpäin.

5.3 Hankkeen vaikuttavuus

Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hanke vastasi erinomaisesti toimintamallillaan osallistuvien tarpeeseen. Hankkeessa päivitettiin tietoja, saatiin ohjausta osallistujien omaan työhön ja päästiin osallistujien keskeiseen vuoropuheluun hankkeen temasta. Hankkeen kohderyhmä olleet sosiaali-, terveys- ja kirkon alan työntekijät palvelevat samoja palvelujen käyttäjäryhmiä. Kuitenkaan moniammatillisen työskentelyn edut eivät ole toiminnassa toteutuneet, koska palvelut ovat olleet varsin sektorisoituneita. Asiantuntijuuden jakaminen ja hyväksikäyttö ovat olleet vähäisiä. Hankkeen avulla oman alueen asiantuntijat löytyivät ja tulivat toisilleen tutuiksi.

Hankkeen antia ja hyödyllisyyttä olisi voinut kohentaa esimerkiksi sillä, etteivät hankkeeseen aluksi lupautuneet johtavat viran- ja toimenhaltijat olisivat jääneet hankkeen edetessä taka-alalle. Heidän aktiivisempi osallistumisensa olisi varmistanut hankkeessa kehiteltyjen toimintojen käyttöön ottoa alueilla. Myös tietotekniikan mahdollisuuksia olisi vielä enemmän voitu hyödyntää.

Haasteita sekä teemaseminaarien asiantuntijoille että työnohjaajille toi myös se, että hankkeeseen osallistujilla oli eri tasoinen ja eri alojen koulutus. Samoin tietokoneen käyttötaito oli osallistujilla eritasoista. Tästä syystä päädyttiin tarjoamaan uutta tutkittua tietoa perustiedon ohella sekä opastamaan tietoverkkopohjaisten oppimislustojen käyttöä nykyaikaisena konsultaatiomahdollisuutena.

5.4. Hallinnoijan arviointia hankkeesta ja sen onnistumisesta

Hankkeen tavoitteena oli kehittää yhteistyötä Oulun seudun ja Koillismaan kuntien sosiaa-

li-terveys ja seurakunnan työntekijöiden kesken. Yhteiseksi intressikohteeksi muotoutui kehittää ennalta ehkäisevän mielenterveystyön piiriin kuuluvan asiakkaan työprosessia. Tulokseksi asetettiin saada aikaan paikallisille alueille yhteistyön malli, jota voidaan soveltaa tiettyihin asiakasryhmiin.

Hanke kesti puolitoista vuotta. Hankkeen tulokseksi saatiin paikallinen malli, jossa toimijat sopivat tekevänsä yhteistyötä. Työn käynnistyessä yhteisiksi asiakasryhmiksi nimettiin surutyötä tekevä, päihdeongelmista ja mielenterveysongelmista kärsivä asiakas. Osallistujien mielestä päämääräksi asetettuun tavoitteeseen päästiin, mutta mallin implementointi käytäntöön jäi osallistujien aktiivisuuden varaan. Tässä osasyynä oli hankkeen lyhyt toteutus aika: ”*juuri kun opittiin tekemään, niin hanke loppui*”, eräs osallistuja kommentoi. Yhteistyötä oli alueilla jo aikaisemminkin tehty, mutta sen tekeminen oli sattumanvaraista ja yksittäisiin henkilösuhteisiin perustuvaa. Mallin ansiosta sattumanvaraisuuden uskotaan yhteistyössä vähenevän, kun käytänteet tulevat säännöllisiksi. Näin asiantuntijuus saadaan tehokkaammin alueen työntekijöiden työprosesseihin mukaan ja siten laajempaan käyttöön.

Hankkeessa pysyttiin aikataulussa. Työmenetelmät koettiin mielekkäinä, ammattitaitoa ja –tietoa kartuttavana. Tiimimäisten harjoittelumenetelmien avulla osallistujat harjaantuivat kehittämään sosiaalisia suhteitaan, minkä taas ajateltiin lisäävän yhteistyön sujuvuutta ja joustavuutta alueilla. Yhteinen toiminta alueilla mahdollistaa ammatillisen kehittymisen lisäksi vertaistuen ja lisää työhyvinvointia. Hankkeen lopussa työmenetelminä käytettiin kuntaseminaareja. Näiden seminaarien tarkoituksena oli mahdollistaa yhteisen mallin käyttöönoton suunnittelua alueilla. Seminaareihin oli kutsuttu sekä osallistuvien työyhteisöjen päättäjiä että työn tekijöitä.

Asiantuntijoiden toiminta oli hankkeen tavoitteiden suuntaista. Osa asiantuntijoista ei kuitenkaan voinut toimia hankkeessa suunnitellusti koko aikaa ja heidän tilallaan käytettiin Diakin omia asiantuntijoita. Alun perin suunniteltujen asiantuntijoiden käyttöä jouduttiin myös muuttamaan syystä, että osallistujien tarpeet tiedonsaannin ja ohjauksen kannalta muuttuivat hankkeen edetessä. Tästä syystä hankkeessa käytettiin muutamia ulkopuolisia asiantuntijoita omien sisäisten asiantuntijoiden lisäksi alkuperäissuunnitelmasta poiketen. (Muutokset kuvattu liitteessä 5) Muutoksista huolimatta kustannusarviossa pysyttiin. Hankkeen suurin anti oli alueellisen yhteistyön mallittaminen, yhteisen verkostotoiminnan käynnistäminen ja asiantuntija vertaistuen mahdollistuminen alueella.

LÄHTEET

- Alasoini, T., Lahtonen, M., Aaltio, A. & Ramstadt, E. 2004: Kehittämällä paremmaksi. raportteja 31. Tykes. Helsinki.
- Alasoini, T., Ramstadt, E. & Rouhiainen, N. 2005: Työelämän kehittämisohjelma. Raportti 40. Työministeriö. Helsinki
- Engeström, Y.; Engeström, R. & Vähäaho, T. 1999: Oppiiko organisaatio? R. Grönstrand (toim). Kasvava aikuinen. Helsinki: Yleisradio.
- Engeström, Y., Engeström, R. & Kerosuo, H. 2001: Neuvottelevan työtavan kehittäminen perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välillä. Väli­raportti. Helsingin kaupungin terveysviraston raportteja. 2001:5.
- Haavisto, V. 2002: Court Work in Transition. An Activity-Theoretical Study of Changing Work Practices in a Finnish District Court. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hasu, M. 2001: Critical Transition from Developers to Users. Activity-Theoretical Studies of Interaction and Learning in the Innovation Process. Academic Dissertation. University of Helsinki, Department of Education. Espoo: Otamedia Oy.
- Immonen, T. 2005: Kehittävä asiantuntijayhteistyö mielentervey­styön suunnitteluväl­ineenä. Aiheita 15/ 2005. Stakes.
- Kainulainen, S. 2001: Strategia ja käytännön diakoniatyö. .Diakoniabarometri 2000:n tuloksia. Teoksessa: Diakonia näköaloja kolmannelle vuositu­hannelle. Diakonia ry. Helsinki.
- Kirkkohallitus/ Kirkon diakonia- ja yhteiskuntatyökeskus. Kirkkopalvelut. 2000: Kirkon aineellinen avustaminen kotimaassa. Raportti. Helsinki.
- Kokko, S. 2004: Mielenterveystoimiston asiakkaiden ja työntekijöiden käsityksiä hyvästä mielentervey­styöstä. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Oulun yliopisto. Oulu.
- Kerosuo, H. 2001: Boundary Encounters as a Place for Learning and Development at Work. Outlines. Vol. 3. No. 1, pp. 53-65.
- Kerosuo, H. 2003: Työtä kehittävä oppimisympäristö. Teoksessa: Manninen, J. Kauppi, A. Puurula, A. & Kontiainen, S. (toim.) (2003) Aikuiskasvatus tutkijoiden silmin – tutkimusta 2000-luvun taitteessa. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Läksy, M-L. 2000. Kriisipotilaat ja heidän selviytymisensä. Kuopion yliopiston julkaisu­ja D. Lääketiede 228. Kuopion yliopiston painatuskeskus.
- Malkavaara, M. 2002 Diakonian, teologian ja diakonian murrokset. Teoksessa: Kirkonkirjat köyhyydestä. Kirkkopalvelun julkaisu­ja no 5. Kirjapaino Raamattutalo. Pieksämäki.
- Rantama, M. 2001: Ajaton työ. Lisensiaatintutkimus. Kuopion yliopiston sosiaalitieteiden laitos. Kuopio.

Rintaniemi, R. 2002: Suomalainen diakonia toiminta vuosina 1879–1972. Diakoniatieteen vuosikirja. Lahden diakoniasäätiö. Tammer-Paino. Lahti.

Seikkula, J. 2005: Dialoginen verkostotyö. Tammi. Helsinki.

Suominen, K. 2004: Verkostomaisen kehittämissyhteistyön jäljillä. Raportti 36. Työministeriö. Helsinki.

STM, 2001: Yhteenveto sosiaali- ja terveysministeriön ja läänihallitusten sairaanhoitopiirin psykiatrisen valvontakäynnästä. Selvityksiä 2001:9. STM.

STM, 2003: Mielekäs elämä, loppuraportti. Julkaisuja 2003:8. STM.

Stakes, 2004: Mielen terveystyön vaikuttavuuden tutkimus. Stakes & Suomen kuntaliitto. Helsinki.

Ylöstalo, P. 2005: Työn uudet organisointitavat. Raportti 39. Työministeriö.

LIITE 1: Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi - hankkeen aikataulu

Syksy 2005

1. Hankkeen ideointi kuntien ja seurakuntien edustajien kanssa
2. Hankkeen suunnittelun käynnistäminen
3. Ohjausryhmän nimeäminen ja sitouttaminen
4. Hankesuunnitelma ja hakemus
5. Kehittämistoiminnan ja menetelmien suunnittelu
6. Seminaarityöskentelyn suunnittelu ja toteutus
7. Työnohjauksen käynnistäminen
8. Materiaalipankin avaaminen
9. Ohjausryhmän kokoontuminen

Kevät ja syksy 2006

1. Seminaarityöskentelyn suunnittelu ja toteutus
2. Työnohjauksen toteutus
3. Verkkotyöskentely
4. Opiskelijoiden opinnäytetöiden ohjaus
5. Väliraportti
6. Ohjausryhmän kokoukset
7. Materiaalin tuottaminen pankkiin

Kevät 2007

1. Seminaarityöskentelyn suunnittelu ja toteutus
2. Työnohjauksen toteutus
3. Verkkotyöskentely
4. Opiskelijoiden opinnäytetöiden valmistuminen ja siirto materiaalipankkiin
5. Ohjausryhmän kokoukset
6. Materiaalipankkiin kootun tiedon siirtäminen osallistuvien kuntien ja seurakuntien osoittamille verkko-alustoille
7. Hankkeen arvioinnit
8. Hankkeen loppuraportti
9. Hankkeesta tehtävät artikkelit ja tiedot Diakin verkkosivuille, ammattilehtiin ja rahoittajan edellyttämiin julkaisuihin.

LIITE 2. Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi –hankkeen ohjausryhmä:

Ohjausryhmän jäsen:	Kallunki Hannu , Kuusamon kaupunki,
Asema organisaatiossa:	Perusturvajohtaja
Sähköposti	hannu.kallunki@kuusamo.fi
Osoite:	Kaiterantie 22, 93600 Kuusamo
Ohjausryhmän jäsen:	Kiuttu, Jorma; Kela, Pohjois Suomen aluekeskus
Asema organisaatiossa:	Ylilääkäri
Sähköposti	jorma.kiuttu@kela.fi
Osoite:	PL190, 90101 Oulu
Ohjausryhmän jäsen:	Lankinen Jouko, Oulun tuomiokapituli
Asema organisaatiossa:	Hiippakuntasihtööri
Sähköposti	jouko.lankinen@evl.fi
Osoite:	Kansankatu 47, 90100 Oulu
Ohjausryhmän jäsen:	Mertaniemi, Eeva, Kiimingin seurakunta
Asema organisaatiossa:	Diakonissa
Sähköposti:	eeva.mertaniemi@evl.fi
Osoite:	PL 5, 90901 Kiiminki
Ohjausryhmän jäsen:	Keränen Niilo, Taivalkosken kunta
Asema organisaatiossa:	Johtava lääkäri
Sähköposti	niilo.keranen@taivalkoski.fi
Osoite:	Sairaالاتie 8, 93400 Taivalkoski
Ohjausryhmän jäsen:	Kronqvist, Tuulikki, Pohjois-Pohjanmaa
Asema organisaatiossa:	sairaanhoitopiiri
Sähköposti:	Ylihoitaja
Osoite:	tuulikki.kronqvist@ppshp.fi
	PL 26, 90029 Oys
Hankkeenpäällikkö:	Weissenfelt Kerttu, Diakonia- ammattikorkeakoulu
Asema organisaatiossa:	Lehtori, hankkeen päällikkö
Sähköposti	kerttu.weissenfelt@diak.fi
Osoite:	Uusikatu 46, 90100 Oulu

LIITE 3: Verkosto arjen työtä tekevien voimavaraksi -hankkeen asiantuntijat

Työnohjaaja ja alustaja:	Väisänen Leena
Sähköposti	leena.vaisanen@oulu.fi
Osoite:	PL 26, 90029 Oys
Työnohjaaja ja alustaja:	Väisänen Erkki
Sähköposti	erkki.vaisanen@oulu.fi
Osoite:	PL 26, 90029 Oys
Työnohjaaja:	Rahikainen Hannu
Sähköposti	hannu.rahikainen@odl.fi
Osoite:	Uusikatu 46, 90100 Oulu
Työnohjaaja:	Lankinen Jouko
Sähköposti	jouko.lankinen@evl.fi
Osoite:	Kansankatu 47,90100 Oulu
Alustaja ja ohjaaja:	Läksy Marja. Liisa,
Sähköposti	marja-liisa.laksy@diak.fi
Osoite:	Uusikatu 46, 90100 Oulu
Alustaja ja ohjaaja:	Weissenfelt Kerttu,
Sähköposti	kerttu.weissenfelt@diak.fi
Osoite:	Uusikatu 46, 90100 Oulu
Työohjaaja ja alustaja	Ruotsalainen, Kari,
Sähköposti	kari.ruotsalainen@diak.fi
Osoite:	Uusikatu 46, 90100 Oulu
Hankkeenyyhteyshenkilö:	Haapalainen Paula,
Sähköposti	paula.haapalainen@diak.fi
Osoite:	Uusikatu 46, 90100 Oulu

LIITE 4: Seminaariohjelma



Verkostot arjen työtä tekevän voimavaraksi -seminaari

Alueen sosiaali-, terveys- ja diakonia-alan yhteistyöhön

Aika: 03.5.2007 klo 09.00 – 16.00

Paikka: Utajärvi

OHJELMA

Verkostoitumisen mahdollisuudet - Vervo –hankkeen tavoitteet
Yksikönjohtaja Kari Ruotsalainen, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja
Projektipäällikkö Kerttu Weissenfelt, Vervo

Voimaa ja työniloa yhteistyöstä
– tiimi- ja verkostotyön teoreettisia lähtökohtia ja hyviä käytänteitä
Yksikönjohtaja Kari Ruotsalainen

”Näitä polkuja tallailen viimeiseen asti, kuka seisoo mun vierelläin?”
– yhteisten asiakaspolkujen kehittäminen
kotikunnan ja seurakunnan Vervolaiset

Kahvi

”Tartunko hetkeen?” – Vervo yhteistyön hyöty työyhteisöille
Workshop

Päivän yhteenveto
Yksikönjohtaja Kari Ruotsalainen ja Projektipäällikkö Kerttu Weissenfelt



LIITE 5: Hankkeessa käytetyt asiantuntijat ja muutokset vuosina 2006 - 2007

Leena Väisänen	Erkki Väisänen	Hannu Rahikainen	Jouko Lankinen
Henkilökohtaisten syidensä vuoksi ei voinut toimia asiantuntijana suunnitellusti koko hankkeen ajan	Henkilökohtaisten syidensä vuoksi ei voinut toimia asiantuntijana suunnitellusti koko hankkeen ajan	Hankkeen osallistujien tarpeiden mukaan tässä tilalla käytettiin osittain ryhmän tarpeen mukaista asiantuntijaa	Hankkeen osallistujien tarpeiden mukaan tässä tilalla käytettiin ryhmän tarpeen mukaista asiantuntijaa
Tilalla käytettiin Paula Haapalaista Diakista	Tilalla käytettiin Kari Ruotsalaista Diakista	Tilalla käytettiin Kari Ruotsalaista Diakista	Tilalla käytettiin Kerttu Weissenfeltiä Diakista
Paula Haapalainen	Marja- Liisa Läksy	Kari Ruotsalainen	Kerttu Weissenfelt
Hankkeen osallistujien tarpeiden mukaan asiantuntijaa käytettiin suunniteltua enemmän	Hankkeen osallistujien tarpeiden mukaan tässä tilalla käytettiin osittain ryhmän tarpeen mukaista asiantuntijaa	Hankkeen osallistujien tarpeiden mukaan asiantuntijaa käytettiin suunniteltua enemmän	Hankkeen osallistujien tarpeiden mukaan asiantuntijaa käytettiin suunniteltua enemmän
	Tilalla käytettiin ulkopuolisia asiantuntijoita: Rautio Päivi Kälkäjä Karvonen Anja		

LIITE 6. TOIMINTAKERTOTUKSET

VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI TOIMINTAKERTOMUS 1.1. – 31.12.2006

VerVo on TYKESin rahoittama työyhteisön kehittämishanke.
on Tykesin rahoittama työyhteisön kehittämishanke ajalle 1.1.2006 – 1.7.2007
on asiantuntijahanke
- tavoitteet: alueellisen kotipalvelun, mielenterveystoimiston ja seurakuntien työ- ja toimintatapoihin liittyvät muutokset:

- 1 Kehittää yhteinen työn tekemisen toimintamalli.
2. Kehittää alueellinen konsultaatiotoiminta
3. Saada aikaan työyhteisöä lisäävää hyvinvointia

TYKESin hyväksyminä asiantuntijoina VerVossa toimivat:
Leena Väisänen, Erkki Väisänen, Jouko Lankinen, Hannu Rahikainen, Kari Ruotsalainen, Marja-Liisa Läksy, Paula Haapalainen ja Kerttu Weissenfelt

Vuoden 2006 toiminta:

Vuoden 2006 toiminta on keskittynyt teemaseminaareihin ja työnohjaukseen. Diakonia-ammattikorkeakoulun järjestämänä toteutettiin neljä teemaseminaaria. Ne pidettiin: 2.2.2006, 27.4.2006, 21.9.2006 ja 16.11.2006.

2. Työnohjaus

Työnohjausryhmistä Kuusamon ryhmä on kokoontunut viisi ja Taivalkosken ryhmä kolme kertaa vuoden 2006 aikana. Näissä ohjaajina ovat toimineet Leena Väisänen ja Erkki Väisänen. Yhdistetty Kiimingin, Ylikiimingin ja Kuivaniemen työntekijöistä koostunut ryhmä on kokoontunut neljä kertaa ja sen ohjaajana on toiminut Jouko Lankinen. Vaalan kunnan edustajasta ja Utajärven kunnan ja seurakunnan edustajista koostuva ryhmä on kokoontunut Utajärvellä neljä kertaa ja sen ohjaajana on ollut Hannu Rahikainen.

3. Ohjausryhmä

Ohjausryhmä on kokoontunut vuonna 2006 kolme kertaa. Kokoukset on pidetty diakonia-ammattikorkeakoulun tiloissa: 24.1., 30.5. ja 31.10.2006. Johtoryhmän jäseniä ovat: Jorma Kiuttu, Tuulikki Kronqvist, Jouko Lankinen, Eeva Mertaniemi ja Erkki Väisänen. Lisäksi kokouksiin ovat osallistuneet Diakonia-ammattikorkeakoulun Pohjoisen yksikönjohtaja Kari Ruotsalainen, projektikoordinaattori Paula Haapalainen ja projektipäällikkö Kerttu Weissenfelt.

Toukokuussa ja marraskuussa ohjausryhmän kokouksen jatkoksi pidettiin kokous, johon ohjausryhmään kuuluvien lisäksi oli kutsuttu siihen kuulumattomat työnohjaajat Leena Väisänen ja Hannu Rahikainen. Heistä Leena Väisänen osallistui toukokuun kokoukseen ja molemmat marraskuun kokoukseen.

4. VerVossa mukana olevat kunnat ja seurakunnat

VerVossa oli kevätkaudella mukana kuusi kuntaa ja kuusi seurakuntaa. Tosin Taivalkosken seurakunnan työntekijän vaihduttua sieltä ei ollut edustajaa. Elokuussa Ylikiimingin kunnasta ilmoitettiin, ettei kunta lähetä taloudellisista syistä edustajaa.

Kuusamon kunta	Kuusamon seurakunta
Taivalkosken kunta	Taivalkosken seurakunta
Kiimingin kunta	Kiimingin seurakunta
	Kuivaniemen seurakunta
Ylikiimingin kunta	Ylikiimingin seurakunta
Utajärven kunta	Utajärven seurakunta
Vaalan kunta	

5. Rahoitus, raportointi ja laskutus

Hankkeen rahoittaja on työministeriössä toimiva TYKES, joka rahoittaa nimenomaan työhön ja työyhteisöön liittyviä projekteja. Projektiin saatiin yhteensä 75 157 euroa, joka maksetaan kolmena noin 25 000 euron suuruisena eränä. Vuoden 2006 aikana on saatu kaksi 25 000 euron erää eli 50 000 euroa. Ensimmäinen erä maksettiin 2.2.06 ja toinen marraskuun lopussa 31.11.06. Sen maksamisen ehtona oli, että toiminnasta oli tehty väliraportti ja kirjanpitoliedot. Laskutus suoritettiin asiantuntijatyönä ja työpäivinä.

VERKOSTO ARJEN TYÖTÄ TEKEVIEN VOIMAVARAKSI TOIMINTAKERTOMUS 1.1. – 1.7.2007

1. Teemaseminaari

Helmikuun 15. päivänä pidettiin Oulussa teemaseminaari, jossa alkupuolella osallistujat kertoivat kokemuksiaan alueellaan järjestämästä yhteistyökokouksesta. Iltapäivällä pidettiin paneelikeskustelu otsikolla ”Yhteistyön mahdollisuudet ja haasteet”, jossa edustettuina olivat: sosiaalialalta sosiaalityöntekijä Jari Jaakkonen ja terveysalalta psykiatrian sairaanhoitaja Anne-
li Keskitalo. Kirkkoa edusti diakonissa Mirva Kuikka.

2. Kuntaseminaarit

Keväällä toteutui kolme kuntaseminaaria.

3.5.2007 Utajärvi

10.5.2007 Kiiminki

14.5.2007 Kuusamo

3. työnohjaukset keväällä 2007

Kuusamon ryhmä on kokoontunut kolme kertaa

Kiimingin ryhmä on kokoontunut kolme kertaa

Utajärven ryhmä on kokoontunut yhden kerran

4. Ohjausryhmä

Ohjausryhmä on kokoontunut kaksi kertaa 17.1 ja 26.4.2007.

Myöhempään kokoukseen kutsuttiin myös työnohjaajat.

5. Loppuraportti ja kustannus selvitykset

Loppuraportti lähetetään Diakin rehtorille allekirjoitettavaksi. Kustannusositteet ja kirjain-
pitoselvitykset lähetetään laskun liitteenä Tykesiin syyskuuhun 2007 mennessä.

Oulussa elokuun 31.8.2007

Kerttu Weissenfelt

Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja

Julkaisusarjassa julkaistaan Diakonia-ammattikorkeakoulun toimintaa kuvaavia julkaisuja tai toiminnan tuloksena syntyneitä julkaisuja, kuten oppimateriaaleja, ohjeistuksia, seminaari-raportteja, projektiraportteja ja pienimuotoisia tutkimuksia.

1. Gothóni, Raili & Pesonen, Marja 1998. Tietopaketti harjoittelusta ja työelämäyhteistyöstä.
2. Gothóni, Raili & Pesonen, Marja 1998. Tutkiva ammattikäytäntö.
3. Gothóni, Raili & Pesonen, Marja 1999. Diakin harjoittelukäytännöt ja työelämäyhteistyö.
4. Tolppi, Reijo 1999. Laadun lähteet verkossa Kokonaisarviointiraportti 1.
5. Kinttula, Outi 2001. Laadun lähteet verkossa. Kokonaisarviointiraportti 2.
6. Kalmari, Arja & Wallenius, Tuula (toim.) 2002. Tuutorin tuki. Opintojen ohjaus ja tuutorointi Diakissa.
7. Kainulainen, Sakari & Gothóni, Raili & Pesonen, Marja 2002. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten.
8. Meretmaa, Anne 2002. Supervisor's Handbook.
9. Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka & Ockenström, Leena 2005. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten.
10. Kuokkanen, Ritva; Kivirinta, Mervi; Määttänen, Jukka & Ockenström, Leena 2007. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. 4.uud. laitos.