

Katja Lauronen, Markus Pottonen

Sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen kotihoitossa

Tulevaisuusverstaan ja sosiokulttuurisen innostamisen keinoin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Päivämäärä 5.4.2013

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Katja Lauronen ja Markus Pottonen Sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen kotihoidossa- Tulevaisuusverstaan ja sosiokulttuurisen innostamisen keinoin 35 sivua + 1 liite Kevät 2013
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalialan koulutusohjelma
Ohjaajat	Lehtori Kirsi Lautala Lehtori Ulla Saukkonen
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää sosiokulttuurisen innostamisen keinoin ideoita ja työkaluja yhdessä kotihoidon henkilöstön kanssa siihen, kuinka he voisivat paremmin työssään ottaa huomioon kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisen. Keinona oli järjestää toimintapäivä. Toimintapäivän osallistujat olivat erään Helsingiläisen kotihoitoyksikön työntekijöitä. Opinnäytetyö koostuu toimintapäivästä ja siitä kertovasta raportista. Kurssin tavoitteena oli sosiaalisen hyvinvoinnin ymmärtämisen ja yhdessä oppimisen lisäksi toimintasuunnitelman laatiminen, joka edistäisi sosiaalista hyvinvointia kotihoidon työssä. Raportoinnin tarkoituksena oli toimintapäivän teoreettisten lähtökohtien avaaminen ja päivän kuvaaminen siten, että se olisi mahdollista toistaa.</p> <p>Työn teoreettisina viitekehyksinä toimivat sosiokulttuurisen innostamisen- sekä sosiaalisen hyvinvoinnin teorit. Pedagogisiin tavoitteisiin käytettiin sosiokulttuurista innostamista ja tulevaisuusverstasmallia. Teorioiden valintaa ohjasivat kotihoidosta nousevat tarpeet. Toimintapäivän pedagogisia valintoja ohjasi sellaisten toimintatapojen ja teorian löytäminen, joilla osallistujat saataisiin innostumaan oman työnsä kehittämisestä.</p> <p>Toimintapäivän tuloksena osallistujat laativat toimintasuunnitelman, joka edistää sosiaalisen hyvinvoinnin toteutumista kotihoidon työssä. Lisäksi kotihoidon työntekijät kokivat toimintapäivän työyhteisöä vahvistavana ja yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäävänä. Yhdessä tekemisen ja luovien toimintojen avulla osallistujat kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä luultua enemmän. Toimintapäivä toimi kotihoidolle osoituksena siitä, että he voivat yhdessä vaikuttaa sekä omaan että asiakkaiden sosiaaliseen hyvinvointiin.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiokulttuurista innostamista välineenä käyttäen voidaan toteuttaa vähillä resursseilla toimintapäivä, jonka hyöty osallistujilla on suuri. Tulevaisuusverstaas mallin soveltaminen on erityisen toimivaa työskennellessä yksilöiden tai ryhmien kanssa, joiden tiedolliset ja kokemukselliset lähtökohdat ovat samankaltaisia. Molemmat teorit sopivat monipuolisuutensa ja joustavuutensa vuoksi hyvin sovellettavaksi tämän kaltaiseen toimintapäivään. Raportissa kuvattua tulevaisuusverstasmallin mukaista toimintapäivää voidaan jatkossa hyödyntää kehikkona, jonka sisältöä voidaan muokata eri toimintatahojen tarpeiden mukaan.</p>	
Avainsanat	Sosiaalinen hyvinvointi, sosiokulttuurinen innostaminen, kotihoito, tulevaisuusverstaas

Authors Title Number of Pages Date	Katja Lauronen, Markus Pottonen Supporting Social Well-being in Home Care by Means of a Future Workshop and Socio-cultural Animation. 35 pages + 1 appendice Spring 2013
Degree	Bachelor of Social services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Kirsi Lautala, Senior Lecturer Ulla Saukkonen, Senior Lecturer
<p>The purpose of this practice-based thesis was to find new ideas and tools so that home care staff could better support their clients' social well-being, by using socio-cultural animation. This was executed by organizing an activity day. The participants were members of staff at a home care unit based in Helsinki. This study consisted of the activity day and a report about the day. The aim of the course was to understand social well-being and collaborative learning. In addition, the aim was to come up with a plan of action, which would contribute to social well-being in home care work. The purpose of the report was to explain the theoretical starting points of the activity day and to describe the day in a way that would enable its repetition in the future.</p> <p>The theoretical framework comprised the theories behind sociocultural animation and social well-being. The pedagogical objectives were achieved by using socio-cultural animation and future workshop model. The choice of theories was made according to the needs of home care. The pedagogical choices of the activity day were made by finding both practice and theory which would motivate the participants to develop their own work.</p> <p>As a result of the activity day, participants developed an action plan to promote social well-being in home-care work. In addition, home care workers felt that the day strengthened the team and increased the sense of belonging. Teamwork and creative activities allowed the participants to feel that they could influence their work more than anticipated. The activity day proved that the home care workers were able to promote both their own and clients' social well-being.</p> <p>It can be concluded that it is possible to carry out an activity day with few resources but giving great benefits to the participants, by using socio-cultural animation as a tool. The application of the future workshop model is particularly effective when working with individuals or groups with similar intellectual and experiential starting points. Both theories are easily applied to this kind of activity day due to their versatility and flexibility. The future workshop model described in the report can be used as framework, the contents of which can be edited depending on various needs of participants.</p>	
Keywords	Social well-being, socio-cultural animation, home care, future workshop

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kotihoito	3
2.1	Kotihoitoa ohjaavat periaatteet	4
2.2	Vuorovaikutus kotihoidon henkilöstön työssä	5
3	Sosiaalinen hyvinvointi	6
3.1	Sosiaaliset voimavarat	8
4	Sosiokulttuurinen innostaminen ja innostajan rooli	9
5	Kehittämistehtävä ja sen lähtökohdat	12
5.1	Tulevaisuusverstasmalli ja toimintapäivän suunnitelma	13
5.1.1	Valmisteluvaihe	13
5.1.2	Ongelmavaihe	14
5.1.3	Mielikuvitusvaihe	15
5.1.4	Todellistamisvaihe	16
5.1.5	Jälkitoimenpiteet	17
6	Raportti	18
7	Arviointi	23
7.1	Itsearviointi	23
7.2	Kysely	28
8	Pohdinta	29
8.1	Eettisyys	30
8.2	Jatkotutkimukset	30
8.3	Prosessin arviointi	31
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1. Liitteen nimi	

1 Johdanto

Työnteko sosiaali- ja terveysalalla nyky-Suomessa on kokoajan vaativampaa. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että hoitopalveluja täytyy tehostaa suomalaisten nopean ikääntymisen takia. (Sinervo – Taimio 2011: 8) Tähän tehostamiseen liittyy Helsingissä Sosiaali- ja terveyspalveluja koskeva suuri organisaatio muutos. 1.1.2013 Helsingin sosiaali- ja terveyspalvelut yhdistyivät yhdeksi, sosiaali- ja terveysvirastoksi. Tämän organisaatiouudistuksen tarkoituksena on helpottaa asiakkaiden palveluiden saantia ja tehdä niistä joustavampia. Viraston alla työskentelevien tulee muodostaa kokonaiskäsitys sosiaali- ja terveysviraston toiminnasta. (Viraston esittely 2013).

Sosiaali- ja terveyspalvelujen yhdistymisen takia myös kotihoidossa on tulevaisuudessa otettava paremmin huomioon myös asiakkaiden sosiaalinen hyvinvointi. Tämä organisaatiomuutos ja sen mukanaan tuomat haasteet kotihoidon henkilöstölle tekevät opinnäytetyöstämme ajankohtaisen.

15.4.2011 tuli voimaan laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen kehittämisestä vuosina 2011 – 2014. Tämän lain tarkoituksena on kehittää alan toimijoiden yhteistyönä sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämistä tavalla, joka tukee perusterveydenhuollon, sosiaalihuollon, sekä erityistason palvelujen yhteensovittamista väestön tarpeiden mukaisesti siten, että asiakas saa tarvitsemansa palvelut eheänä kokonaisuutena. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen kehittämisestä vuosina 2011—2014 2011/305 § 1.)

Lähtökohtana opinnäytetyöllemme on erään Helsingissä sijaitsevan kotihoidon lähipalvelualueen kanssa käyty keskustelu heidän tarpeistaan. Tapaamisessa tärkeimmäksi kehittämisalueeksi nousi kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen.

Valitsimme opinnäytetyömme näkökulmaksi kotihoidon henkilökunnan työn kehittämisen niin, että he voisivat tulevaisuudessa työssään ottaa paremmin huomioon myös asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin hoitotyön rinnalla.

Suomessa on paljon gerontologista (tiede, joka tutkii vanhenemista biologisena, psykologisena ja sosiaalisena ilmiönä) keskustelua, tutkimusta ja koulutusta. Myös aiheeseen liittyvää kirjallisuutta on runsaasti. Sosiaalipedagogiikan perspektiivistä ei van-

huudesta ole kuitenkin juuri kirjoitettu, vaikka sosiaalipedagogiikasta ja sen sovellusalueesta, sosiokulttuurisesta innostamisesta juurensa hakevia kolmannen ikäkauden hankkeita jo onkin. (Kurki 2007: 9.)

Haluamme omassa opinnäytetyössämme antaa oman panoksemme gerontologiseen keskusteluun sosiaalipedagogisesta perspektiivistä käsin. Tästä johtuen päätimme toteuttaa kotihoidon henkilökunnalle toimintapäivän, joka perustuu sosiaalipedagogiseen teoriaan. Toimintapäivän pedagogiset ratkaisut nojaavat tulevaisuusverstasmalliin ja sosiokulttuuriseen innostamiseen. Toimintapäivän sisältö suunniteltiin kotihoidon henkilökunnan tarpeista lähtien. Rajasimme työtä niin, että se vastaa osallistujien, eli kotihoidon työntekijöiden tarpeisiin, ja antaa heille mahdollisuuden löytää itsestään uusia ideoita ja näkökulmia, jotka voidaan siirtää konkreettiseksi toiminnaksi käytännön työhön.

Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena on löytää sosiokulttuurisen innostamisen keinoin ideoita ja työkaluja yhdessä kotihoidon henkilöstön kanssa siihen, kuinka he voisivat paremmin ottaa huomioon kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisen omassa työssään.

2 Kotihoito

Opinnäytetyömme kohteena olevassa eräässä helsinkiläisessä kotihoidossa työskentelee kolme terveydenhoitajaa, yksi kotiavustaja, seitsemäntoista lähihoitajaa, sekä yksi kotihoidon ohjaaja, joka toimii samalla myös kotihoidon lähiesimiehenä. Asiakkaita kyseisellä alueella on noin 130. Iso osa asiakkaista on muistisairaita tai liikuntarajoitteisia. Lisäksi asiakkailla on masennusta ja yksinäisyyttä. Heistä suurin osa asuu yksin omilla asunnoillaan. Useimmilla asiakkaista sosiaaliset kontaktit ovat vähäisiä. Osalla heistä ei ole lainkaan lähiomaisia tai omaiset asuvat kaukana.

Kotihoito auttaa erilaisin hoidon- ja huolenpidon keinoin niitä, joiden toimintakyky on tilapäisesti tai pysyvästi alentunut. Kotihoito kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Tavoitteena on, että kotihoidon työntekijät voivat turvata asiakkaan asumisen omassa kodissa mahdollisimman pitkään. Kotihoidon henkilökunta mahdollistaa myös hyvän sekä turvallisen elämän toimintakyvyn ja sairauden heikentäessä ihmistä. Asiakasryhmästä riippumatta kotihoidon tavoitteena on tarjota asiakkaan toiveista ja tarpeista lähtöisin olevaa palvelua. Kotihoidon avulla tuetaan vanhusten, pitkäaikaissairaiden, sekä vammaisten selviytymistä kotona, tai palvelutaloissa niin, että laitoksissa tapahtuva pitkäaikaishoito vähenee. Sairaalasta kotiutuminen ja sairaalajaksojen jälkeinen kotihoito voidaan myös turvata kotihoidon avulla. (Ikonen – Julkunen 2007: 14-15.)

Kotihoidon henkilökunta pyrkii tukemaan kotihoidon asiakasta niin, että hänen päivittäinen toimintakyky säilyisi, ja hän saisi siihen tarvittaessa myös apua omaisilta sekä muulta lähiverkostolta, joiden avulla hän pystyisi selviytymään jokapäiväisestä arjestaan. Kotihoidon palveluita voi saada esimerkiksi vammaisuuden, sairauden tai heikentyneen toimintakyvyn vuoksi. Kunnallinen kotihoito on kohdistettu pääsääntöisesti paljon huolenpitoa ja hoitoa vaativille vanhuksille. Tavoitteena on siis asiakkaan selviytyminen omassa kodissaan mahdollisimman pitkään kotihoidon, kuntoutusohjauksen ja sosiaalityön avulla. Kotihoidon asiakkaista valtaosa on kuitenkin vanhuksia, joilla on usein useita pitkäaikaissairauksia tai terveysongelmia. Kotihoidon asiakkaita ovat myös päihdeongelmaiset, mielenterveyskuntoutujat, sekä vammaisasiakkaat. (Ikonen – Julkunen 2007: 16)

Jokaiselle kotihoidon asiakkaalle on myös nimetty omahoitaja, joka suunnittelee asiakkaan hoidon yhdessä asiakkaan, sekä kotihoidon tiimin kanssa. Kotihoidon työntekijä toimii aina myös omahoitajana tietyille asiakkaille. Omahoitajan tehtäviin kuuluu asiakkaan hoidon suunnittelu asiakkaan ja kotihoidon tiimin kanssa. Omahoitaja on asiakkaan lähin yhteistyökumppani joka vastaa myös asiakkaan hoidosta ja sen toteuttamisesta. Omahoitajuus tuo asiakassuhteeseen monia hyviä asioita, kuten turvallisuutta, jatkuvuutta, tavoitteellisuutta, ja intensiivisyyttä. (Ikonen – Julkunen 2007:18.)

Kotihoidon työlle on ominaista moniammatillinen yhteistyö ja osaaminen. Kotihoidossa työskentelee monia eri ammattiryhmiä, kuten lähihoitajia, sairaanhoitajia, kotiavustajia ja niin edelleen. Tarvittaessa tiimiin kuuluu myös erityistyöntekijöitä, kuten fysio- ja toimintaterapeutti, sosiaalityöntekijä, sekä sosionomi. Hoitoon osallistuvat mahdollisesti myös kolmannen sektorin toimijat, kuten esimerkiksi potilas- ja vapaaehtoisjärjestöt, sekä seurakuntien työntekijät. (Ikonen – Julkunen 2007: 20.)

Kotihoidon tiimi sopii keskenään työtehtävistä, vastuista, sekä työnjaosta. Toimintatavoista ja periaatteista on sovittava, kun työskennellään yhteisten asiakkaiden hyväksi. Kotihoidossa on aina kysymys yhteisestä työstä, ja siihen haetaan näkökulmia, sekä keinoja moniammatillisella tieto-taito-osaamisella. Toimintatapoja pyritään rakentamaan niin, että ne tukevat moniammatillista työskentelyä. Moniammatillisessa työskentelyssä toiminta on aina asiakaslähtöistä ja tavoitteellista. (Ikonen – Julkunen 2007: 20-21.)

Kotihoidon työntekijä ohjaa asiakkaita erilaisten palvelujen käytössä. Tämän vuoksi hänen tulee tuntea sosiaali- ja terveysalan palvelut sekä niiden toimintatavat. Yhteistyökyky eri toimijoiden kanssa on osa hoitajan osaamista. (Ikonen – Julkunen 2007: 149.)

2.1 Kotihoitoa ohjaavat periaatteet

Kuntien vastuulla on järjestää kotipalvelu, sekä muut sosiaali- ja terveyspalvelut. Kunnilla on mahdollisuus järjestää sosiaali- ja terveyspalvelut eri tavoin. Monipuolisen kotihoidon toteuttamiseen tarvitaan useiden eri toimijoiden, kuten omaisten, vapaaehtoisten, useiden eri ammattilaisten, eri organisaatioiden ja asiakkaiden osallistumista. Tämä edellyttää palvelujen hyvää koordinoitua ja eheyttämistä. Kotihoitoon joka on hyvin

organisoitu, sisältyy seuraavia asioita: Esimerkiksi ehkäisevät kotikäynnit ovat ennakkoivaa toimintaa, joiden avulla ikäihmisten kotiympäristön ja asuntojen muutostöiden ratkaisut sekä mielialaan, terveydentilaan, toimintakykyyn, sekä sosiaaliseen selviytymiseen liittyvät tekijät kartoitetaan. Myös kuntalaisten ohjaus ja neuvonta, sekä kunnan omasta, että yhteistyötoimijoiden etuuksista ja toiminnasta kuuluvat siihen. (Ikonen - Julkunen 2007: 146.)

Tämän päivän vaativissa ja vastuullisissa tehtävissä toimiminen edellyttää jatkuvaa itsensä kehittämistä ja jatkuvaa opiskelua. Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen vaatii lisäksi oman ammattialan seuraamista, omien tietojen ja taitojen arviointia, ja punnitsemista, sekä aktiivista työtettä. Omasta ammattitaidosta huolehtiminen, ja sen ylläpitäminen kuuluvat hyvään ammatti-identiteettiin. (Ikonen – Julkunen 2007: 146.)

Lainsäädäntö ohjaa ammattitaidon kehittämistä. Laki terveyden- ja sosiaalihuollon ammattihenkilöistä velvoittaa työntekijää täydentämään osaamistaan, sekä velvoittaa työntekijän soveltamaan yleisesti hyväksytyjä toimintatapoja työssään. Myös kotihoidon työnantaja on velvoitettu järjestämään täydennyskoulutusta henkilökunnalleen. Täydennyskoulutus vaihtelee peruskoulutuksen pituudesta, toimenkuvan vaativuudesta, ja työn vaativuudesta riippuen. Työnantajalla on täydennyskoulutuksen kustannusvastuu. (Ikonen – Julkunen 2007: 146)

Sosiaalihuollon laissa määritellään keskeiset asiakkaan oikeudet, jotka liittyvät sosiaalihuollon asiakkaan osallistumiseen, oikeusturvaan ja kohteluun. Laki määrittelee myös oikeuden hyvään kohteluun, ja hyvään palveluun, sekä luottamuksen sosiaalihuollossa. Kotihoidon työssä korostetaan ihmisen yksilöllisyyttä, kokonaisvaltaisuutta ja ihmisarvoa. Ihmisen itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa. Sosiaali- ja terveysalan eettiset säännökset määrittelevät, millaista hyvä ja oikeanlainen kotihoidon työ on. Kotihoitajien työ on yhä enemmän sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyötä ja moniammatillista toimimista. Molempien osapuolten periaatteet, arvot ja ammatilliset ohjeet kohtaavat kotihoidon työtä, ja sitä, millaiseksi se muodostuu. (Ikonen – Julkunen 2007: 157,158.)

2.2 Vuorovaikutus kotihoidon henkilöstön työssä

Laadukkaan kotihoitotyön edellytyksenä ovat hyvät vuorovaikutustaidot. Asiakastyö perustuu asiakkaan ja hoitajan, sekä tämän läheisten kohtaamisiin. Kohtaamiset ovat

tärkeitä, sillä niissä ratkeaa, millaiseksi asiakassuhde rakentuu. Vuorovaikutus vaikuttaa myös kokonaisvaltaisesti kotihoidossa tehtävän hoidon laatuun. Kotihoidon työntekijällä tulee olla vuorovaikutusosaamista. Siihen kuuluu, että työntekijä sisäistää empaattisuuden, sekä vuorovaikutuksellisen ja ammatillisen toiminnan. Hänen tulee myös osata keskustella ja kuunnella rauhallisesti. Kotihoidon työntekijän kommunikaatiotaidot korostuvat, kun asiakkaalla on esimerkiksi muistivaikeuksia tai kielellisiä ongelmia. Kotihoidon työntekijän tarvitsee myös asiakastietojärjestelmien hallintaa, sekä muita tieto- ja viestintäteknisiä taitoja. Työkokemuksen ja koulutuksen avulla työntekijä voi jatkuvasti kehittää vuorovaikutus- ja viestintätaitojaan. (Ikonen – Julkunen 2007: 147,148)

Kotihoidon työntekijän tulee ohjaustilanteessa painottaa asiakkaan ja työntekijän tietämystä, asiakkaan omakohtaisten kokemusten huomiointia, sekä asiakkaan vastuunottamista omista valinnoistaan ja ratkaisuistaan. Kotihoidon työntekijän tehtävä on auttaa ratkaisemaan ongelmia tai löytämään erilaisia toimintatapoja, sekä auttaa asiakkaita käsittelemään kokemuksiaan. Kaiken edellä mainitun tarkoituksena on sitouttaa kotihoidon asiakas omaan hoitoonsa, sekä lisätä luottamusta. (Kääriäinen - Kyngäs 2006.)

3 Sosiaalinen hyvinvointi

”Ihminen on luonnostaan sekä sosiaalinen, että ryhmäolento. Ihmiset elävät sosiaalisen taipumuksensa vuoksi yhdessä muiden ihmisten kanssa ja vaikuttavat positiivisesti toistensa hyvinvointiin.” (Tuomela - Mäkelä 2011: 87,88.)

Sosiaalinen hyvinvointi on opinnäytetyömme keskiössä. Koska opinnäytetyömme tarkoituksena on löytää keinoja kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin lisäämiseen, määrittelemme tässä luvussa sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteen. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu kahdesta ilmiöstä, sosiaalisuudesta, sekä hyvinvoinnista. Tarkastelemme näitä kahta elementtiä ensin erillään, jotta voimme ymmärtää paremmin käsitteen sosiaalinen hyvinvointi kokonaisuutena.

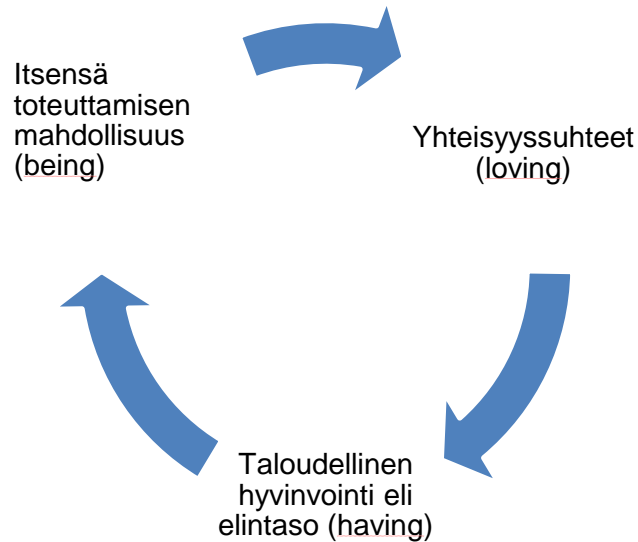
Sosiaalisuus on monimuotoinen ihmisluontoon kuuluva ilmiö, jolla pääsääntöisesti viitataan ryhmiin, joissa sosiaalista toimintaa syntyy. (Kotiranta - Haaki - Niemi 2011: 241, 242.) Sosiaalisuuden käsite sisältää myös ajatukset siitä, miten paljon ihminen kaipaa toisten ihmisten seuraa, ja kokeeko ihminen palkitsevammaksi muiden seuran, kuin yksinolon (Keltikangas - Järvinen 2010: 17).

Sosiaalisuus on silti syytä erottaa sosiaalisista taidoista, sillä vaikka ihminen olisi luonteeltaan sosiaalinen, joka kaipaa yhteyden muiden ihmisten kanssa, ei se tarkoita automaattisesti sitä, että hänellä olisi sosiaalisia taitoja. Ihmisellä on sosiaalisuuden tarve syntymästään asti, tai sitten sitä ei ole. Sosiaalisia taitoja voidaan taas kehittää koko elämän ajan. (Keltikangas - Järvinen 2010: 17.) Vaikka yksilö itse ei olisi aktiivisesti sosiaalinen muita kohtaan, voi muiden positiivinen sosiaalinen käytös yksilöä kohtaan kuitenkin vaikuttaa merkittävästi yksilön hyvinvointiin, ja nimenomaan sosiaaliseen hyvinvointiin. (Gerritsen - Steverink - Frijters - Ooms - Ribbe 2010).

Sosiaalialan tehtävä on ihmisten hyvinvoinnin edistäminen. Suomessa hyvinvoinnin käsitteen määritteli Erik Allardt. Hän on luonut mallin hyvinvoinnista, jossa on kolme ulottuvuutta. Ensimmäiseen ulottuvuuteen, elintasoon, kuuluu ihmisen terveydentila, koulutus, asumisen taso, varallisuus ja työllisyys. Toinen ulottuvuus sisältää ihmisen ihmissuhteet, kuten suvun, perheen, parisuhteen, ystävät ja työtoverit, sekä tarpeen kuulua johonkin, eli juuret ja kotiseudun. Tämä tarkoittaa, että ihminen tietää, mistä tulee, ja mihin kuuluu. Kolmas ulottuvuus tarkoittaa ihmisen tarvetta kokea ja tuntea olevansa arvokas ihminen. Se sisältää turvallisuuden kokemisen tunteen, arvostetuksi tulemisen muiden silmissä, ja sen, että voi toteuttaa itseään harrastusten tai muiden keinojen avulla. (Forss - Vatula - Pimiä 2007:24.)

Tärkeää on myös osallistuminen ja vaikuttaminen niin yhteiskunnassa kuin pienemmissäkin yhteisöissä, kuten työpaikalla tai asumisyhteisössä. Määritelmä perustuu ihmisen perustarpeisiin, joiden on tultava tyydyttyiksi, jotta ihminen voi hyvin. Nämä määritelmät kuvataan yleensä englannin kielellä, jolloin ensimmäinen ulottuvuus on having, toinen loving ja kolmas being. Kuvasimme ulottuvuudet kuviossa 3.1. (Forss - Vatula - Pimiä 2007: 24.)

Kun nyt olemme tarkastelleet sosiaalisuutta ja hyvinvointia erillään, voimme tarkastella sosiaalista hyvinvointia kokonaisuutena. Sosiaalinen hyvinvointi on luontaisen sosiaalisuuden tarpeen tyydyttämistä, johon tarvitaan suhteita toisiin ihmisiin, ja verkostoja, kuten perhe, ystävät, tai työyhteisö, joissa sosiaalista tarvetta voidaan tyydyttää. (Sosiaalinen pääoma 2010). Valitsimme Allardtin määritelmän hyvinvoinnista myös oman oppinäytetyömme määritelmäksi, koska se sisältää hyvinvoinnin määrittelyn lisäksi myös sosiaaliset verkostot. Allardtin määritelmä sosiaalisesta hyvinvoinnista on myös hyvin globaali, maailmanlaajuinen, koska se lähtee ihmisen perustarpeista.



Kuvio 3.1 Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Forss - Vatula-Pimiä 2007).

Sosiaalinen tuki on tärkeää ihmisen hyvinvoinnille. Se antaa mahdollisuuden keskustella ja pohtia asioita ihmisten kanssa yhteisöissä. Sosiaaliset verkostot myös vaikuttavat yksilön sosiaalisen identiteetin kehittymiseen ja ylläpitämiseen. Sosiaalisten verkostojen avulla ihminen määrittelee millaisena hän näkee itsensä yhteisön tai ryhmän jäsenenä (Ahokas 2010: 223.) Muiden ihmisten suhtautuminen yksilöön vaikuttaa siihen, millaiseksi yksilön itsetunto muodostuu (Rauramo 2004: 122).

Erilaiset yhdessä tekemisen muodot, kuten harrastukset saavat aikaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tällaisen tekemisen uskotaan vaikuttavan jopa eliniän pitenemiseen. Toisaalta taas yksinäisyys ja sosiaalinen eristäytyminen voivat olla haitaksi ihmiselle. (Kotiranta - Haaki - Niemi 2011: 242.) Ihmisen sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat monet erilaiset asiat, kuten Allardtin ulottuvuuksista voidaan todeta. Sosiaalisten suhteiden lisäksi taloudellinen tilanne, turvallisuuden tunne, ja mahdollisuus erilaisiin vapaa-ajan toimintoihin, kuten harrastustoimintaan vaikuttavat siihen, millaiseksi ihminen kokee sosiaalisen hyvinvointinsa.

3.1 Sosiaaliset voimavarat

Vuorovaikutus ja toiminnot toisten ihmisten kanssa, kuten perheessä, parisuhteessa, asuin- ja lähiympäristössä, ystävien ja tuttavien parissa, sekä yhteiskunnassa liittyvät

sosiaaliin voimavaroihin. Sosiaaliin voimavaroihin voidaan lukea mukaan myös erilaiset palvelut ja niiden välinen yhteistyösuhde. (Ikonen – Julkunen 2007: 92.)

Sosiaalisesta verkostosta puhuttaessa voidaan kuvata asiakkaan sosiaalisten suhteiden rakennetta. Ikääntyvän ihmisen sosiaalisella verkostolla tarkoitetaan monenlaisia asioita jotka rakentavat hänen sosiaalista identiteettiään. Tällaisilla asioilla tarkoitetaan muun muassa asiakkaan henkilökohtaisia kontakteja ja inhimillisiä vuorovaikutussuhteita. Ikääntyvien sosiaaliin verkostoihin kuuluvat esimerkiksi hänen perheenjäsenensä, ystävät ja naapurit, ammattiauttajat, sekä elämänaikaiset merkittävät ihmissuhteet. (Ikonen – Julkunen 2007: 93.)

Kun ihminen tarvitsee apua, ovat sosiaaliseen tukiverkostoon kuuluvat henkilöt tällöin käytettävissä. Kotiverkostolla tarkoitetaan sekä epävirallisia ja virallisia toimijoita, jotka mahdollistavat ikäihmisen kotona asumisen kannalta merkittäviä ja tärkeitä asioita. (Ikonen – Julkunen 2007: 93.)

Toimintakykyä on perinteisesti hahmotettu fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena toimintakykynä. Ongelmallisin niistä niin operationaalisesti kuin määritelmällisestikin on viimeisin, eli sosiaalinen toimintakyky. Tämä näkyy myös monista eri luonnehdinnoista joita sosiaalisesta toimintakyvystä on eri aikoina esitetty. Sosiaalisesta toimintakyvystä puhuttaessa, tulee sen sisältää ainakin kaksi osaa, ihminen aktiivisena toimijana ja osallistujana yhteisössä ja yhteiskunnassa, sekä ihminen vuorovaikutussuhteessaan. (Marin - Hakonen 2003: 95.)

4 Sosiokulttuurinen innostaminen ja innostajan rooli

Tällä kappaleella on kolme tarkoitusta. Ensiksi haluamme selittää lukijalle lyhyesti käsitteet sosiaalipedagogiikka, sosiokulttuurinen innostaminen ja tulevaisuusverstaas. Toiseksi tarkoituksena on kertoa, miten nämä kolme käsitettä ikään kuin nivoutuvat yhteen. Varsinkin sosiaalipedagogiikalla ja sosiokulttuurisella innostamisella on erittäin tiiviit välit, sillä sosiokulttuurinen innostaminen perustuu sosiaalipedagogiikan teoriaan (Kurki 2000: 44). Kolmanneksi kerromme mikä on innostajan rooli ja tehtävä.

Vaikka tulevaisuusverstaas isät Jungk ja Müllert eivät mainitse tulevaisuusverstaas perustuvan sosiaalipedagogiikkaan, on niissä huomattavissa paljon samoja piirteitä.

Tästäkin syystä tulevaisuusverstas sopii opinnäytetyömme pedagogiseksi menetelmäksi.

Sosiaalipedagogiikassa voidaan nähdä kaksi suuntausta tai tehtävää. Ensimmäinen tehtävä on niin sanottu yleinen tehtävä. Sen tarkoitus on kasvattaa yksilö yhteiskuntaan ja yhteiselämään toisten ihmisten kanssa. Toinen tehtävä on niin sanottu erityistehtävä. Sen tarkoitus nähdään olevan syrjäytyneiden ja onnettomien ihmisten arkipäivän tukemisessa. Tämä tukeminen tapahtuu pikku hiljaa ja askel askeleelta niin, että ihmiset voisivat kehittää omaa elämäänsä ja yhteisöään kohti täydempää ja inhimillisempää arjessa elämistä. (Kurki 2007: 30-31).

Toisin sanoen, sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen voidaan nähdä yhtenä sosiaalipedagogiikan tehtävänä. Meidän opinnäytetyömme tarkoitus ei kuitenkaan ole suoraan vaikuttaa kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin lisääntymiseen, vaan sen voidaan katsoa olevan välillinen tavoite. Opinnäytetyömme tavoite on lisätä kotihoidon henkilökunnan tietoisuutta siitä, miten sosiaalista hyvinvointia voidaan lisätä heidän työssään.

Kun lähdimme suunnittelemaan toimintapäivää kotihoidon henkilöstölle, tavoitteenamme oli käyttää pedagogiikkaa, joka mahdollistaisi kotihoidon henkilöstön oman kokemusmaailman käyttämisen uusien ideoiden ja toimintamallien synnyttämiseksi. Sosiokulttuurinen innostaminen sopii tähän tarkoitukseen erittäin hyvin, sillä sosiokulttuurisen innostamisen ajatus nousee juuri ihmisten arkipäivän kokemuksista ja todellisuudesta (Kurki 2007: 66-65). Tämän lisäksi sen tulee olla osallistavaa ja innostavaa (Kurki 2000: 138).

Sosiokulttuurisen innostamisen pedagogiikka toimii hyvin toimintapäivämme lähtökohdiana myös sen toiminnallisen luonteen ja muuntelukyvyn johdosta. Sosiokulttuurisessa innostamisessa asioiden oppimiseen käytetään erilaisia toimintatapoja. Tällaisia toimintatapoja ovat muun muassa erilaiset seminaarit, kurssit, väittelyt, työpajat, sekä kulttuuripiirit. Päätimme käyttää opinnäytetyömme pedagogisena menetelmänä tulevaisuusverstasta, joka sopii hyvin yhteen sosiokulttuurisen innostamisen pedagogiikan kanssa. Sosiokulttuurisessa innostamisessa ihmisten arkipäivä on tapahtuman ja oppimisen keskiössä. Tämä tarkoittaa sitä, että tulevaisuusverstasta suunnitellessamme, meidän tulee teemoittaa päivä niin, että ne ovat kotihoidon henkilöstön arkipäivää koskettavia. (Kurki 2000: 138.)

Sosiokulttuurisessa innostamisessa myös taide on suuressa roolissa. Se tulee nostaa esiin tunteiden ja ajatusten esiintuojana, eikä jonain harvojen ja valittujen etuoikeutena tai ylellisyytenä (Kurki 2000: 138-139). Taiteellisen otteen tuominen tulevaisuusverstaaseen on se sosiokulttuurisen innostamisen osa, joka tuo uuden ulottuvuuden normaaliin tulevaisuusverstastyöskentelyyn. Mikään innostamisen ohjelma ei voi sivuuttaa taiteellista ulottuvuutta (Kurki 2000: 139). Tästä syystä mekin sisällytimme toimintapäiväämme taiteen teemoihin liittyviä metodeja, joista kerromme lisää raportti-luvussa.

Sosiokulttuurisessa innostamisessa on tärkeää, että se on osallistavaa. Tulevaisuusverstaas on juuri edellä kuvatun kaltainen pedagoginen menetelmä. Oleellista innostamisessa on se, että siihen liitetään osallistava pedagogiikka. Tämän lisäksi on tärkeää, että menetit ja todellisuus vastaavat toisiaan. Liikkeelle lähdetään siltä tietoisuuden tasolta, jolla ihmiset ovat, ja asetutaan sellaiseen dialogiin, joka kohtaa ihmisen ja hänen tarinansa. (Kurki 2007: 71).

Osallistuminen on innostamisen perusta. On pyrittävä luomaan osallistumisen prosesseja aluksi niin, että herätellään ihmisten aloitteellisuutta ja vastuullisuutta. Seuraavassa vaiheessa dynamisoidaan sosiaalisia verkkoja ja rohkaistaan ihmisiä liittymään eri muodoin yhteen. Osallistumisen lopullinen tavoite on, että jokainen ihminen kykenisi vastuullisesti rakentamaan nykyisyytään ja tulevaisuuttaan, sekä persoonallisesti, että yhteisöllisesti. (Kurki 2007: 70).

”Persoonaa” on pedagogisen ulottuvuuden ytimessä. Kasvatuksellisen toiminnan avulla tavoitellaan ihmisen persoonallista kehittymistä, asenteiden muutosta, kriittisen ajattelun vahvistumista, oman vastuun tiedostamista, herkistymistä, sekä motivaation herättämistä. Sosiaalinen ulottuvuus puolestaan keskittyy ryhmään ja yhteisöön. Avainasemassa ovat toisaalta ihmisten oma osallistuminen, ja sen avulla integroituminen yhteisöön sekä yhteiskuntaan, toisaalta taas pyrkimys transformaatioon eli laadulliseen muutokseen. Kulttuurisen toiminnan tavoitteena on erityisesti ihmisen luovuuden ja yleensä monipuolisen ilmaisun kehittyminen. Tällöin korostuvat taiteet eri muotoineen. (Kurki 2000: 81.)

Innostajan ammatti yhdistää kasvatuksellisen ja sosiaalisen. Innostaja toimii kasvattajan ja sosiaalityöntekijän välimaastossa, eli juuri sosiaalipedagogiikan toiminta-alueella.

Hän on kasvattaja nimenomaan siksi, että hänen toimintansa tähtää ensisijaisesti asenteiden muuttumiseen. (Kurki 2007: 70).

Innostaja on sosiaalinen kasvattaja. Hän on katalysaattori ja dynamisoija, joka herkistää, yllyttää, rohkaisee ja motivoi ihmisiä osallistumaan. Hän on informaation ja tietojenvälittäjä, sekä osallistumisen mahdollistavien ulkoisten olosuhteiden järjestelijä. Ennen kaikkea hän rohkaisee ihmisiä kokemaan ja auttaa heitä hyötymään kokemuksistaan. Hänen tehtävänsä on pyrkiä tukemaan ihmisiä niin, että heidän asenteensa muuttuisivat passiivisista aktiivisiksi. Hän auttaa ihmisiä asettumaan suhteisiin toistensa kanssa ja kehittämään yhdessä yhteistä arkipäivää. (Kurki 2007: 70-71).

Innostamisen rakenteissa on aina mukana kolme ulottuvuutta: pedagoginen, sosiaalinen ja kulttuurinen. Tämä kolmitahoisuuden avulla tuetaan sekä ihmisten yhteisöllistä sitoutumista, että heidän persoonallisten arvojensa kehittymistä. (Kurki 2007: 71).

Innostamisella ei sinänsä ole varsinaisia omia toimintamenetelmiä, vaan ne ovat mitä moninaisimmat, ja ne haetaan eri tieteiden piiristä. Oleellista kuitenkin on, että osallistava pedagogiikka on kaikkien menetelmien perusta. Sen avulla ihmiset saadaan vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Metodien ja todellisuuden tulee myös vastata toisiinsa siten, että lähdetään liikkeelle siltä tietoisuuden tasolta jolla ihmiset ovat, ja asetutaan sellaiseen dialogiin, joka kohtaa ihmisen ja hänen tarinansa. (Kurki 2007: 71).

5 Kehittämistehtävä ja sen lähtökohdat

Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena on löytää sosiokulttuurisen innostamisen keinoin ideoita ja työkaluja yhdessä kotihoidon henkilöstön kanssa siihen, kuinka he voisivat paremmin työssään ottaa huomioon kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisen. Käytännössä tämä tarkoittaa uusien toimintamallien löytämistä ja niiden juurruttamista kotihoitoon. Uusien toimintamallien tulee siis sisältää sosiaalinen ulottuvuus, eli, kuinka asiakkaiden arkeen ja elämään voidaan vaikuttaa siten, että yksinäisyyttä pystytään lievittämään, ja elämänlaatua parantamaan sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta.

Kotihoidon kanssa käydyistä keskusteluista nousi esiin viriketoiminnan tarpeellisuus, sosiaalisten kontaktien lisääminen, sekä fyysinen toimintakyky. Tässä opinnäytetyössä

kuitenkin rajaamme aiheen koskemaan pelkästään sosiaalista hyvinvointia, jolloin jätämme fyysisen toimintakyvyn kokonaan ongelmanasettelun ulkopuolelle. Kysymys, johon haluamme saada vastauksen, onkin, millaisilla keinoilla sosiaalisen hyvinvoinnin voisi saada osaksi kotihoidon arkea.

Lähdimme muokkaamaan toimintapäiväämme yllämainituista lähtökohdista käsin. Toimintapäivän runkona käytämme tulevaisuusverstaan työskentelymallia soveltaen. Haluamme hyödyntää työskentelymallissa sosiokulttuurisen innostamisen keinoja, koska ne sopivat opinnäytetyön suunnitelmallisuuteen ja tavoitteisiin. Sosiokulttuurisen innostamisen periaatteet ovat myös hyvin lähellä tulevaisuusverstaassa käytettyjä menetelmiä ja sen vaiheita.

5.1 Tulevaisuusverstasmalli ja toimintapäivän suunnitelma

5.1.1 Valmisteluvaihe

Valmisteluvaiheessa mietitään, mitä verstaan pitäminen edellyttää sen järjestäjiltä. Järjestäjien tulee miettiä tarkasti esimerkiksi kuinka paljon ihmisiä osallistuu verstaaseen, minkälaisessa tilassa verstaas pidetään, miten osallistujien tarpeista, kuten ruokailu huolehditaan, kuinka paljon kuhunkin vaiheeseen käytetään aikaa, sekä kuinka verstaas aloitetaan ja ohjataan. Myös verstaasta ja sen teemasta tiedottaminen on tärkeä osa valmisteluvaihetta. (Jungk - Müllert 1987: 62,63.)

Teemana tulevaisuusverstaassamme on sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen kotihoidossa. Tulevaisuusverstaamme teema ja tarve on lähtöisin kotihoidon henkilöstöstä sekä asian ajankohtaisuudesta.

Meidän osalta valmisteluvaihe alkoi osaltamme jo muutamaa kuukautta ennen varsinaista tulevaisuusverstaasta. Vierailimme kotihoidon henkilöstöpalaverissa joulukuussa 2012. Siellä esittelimme itsemme ja kerroimme taustastamme. Pääpaino oli opinnäytetyömme sen hetkisen version esittämisellä. Mainostimme myös tulevaa toimintapäivää. Joulukuussa varmistimme myös päivämäärän, jolloin tulevaisuusverstaas pidetään, ja teimme tilavaraukset.

Tulevaisuusverstaan tarkka suunnittelu auttaa meitä tulevaisuusverstaan ohjaamisessa. Toisaalta se antaa myös hyvän pohjan havainnoimiselle. Sen kautta voimme vertailla suunnitelmamme onnistumista, kun varsinainen tulevaisuusverstaas on pidetty.

Valmisteluvaihe jakautuu opinnäytetyössämme kahteen osaan. Ensimmäinen osa muodostuu tulevan opinnäytetyömme aiheen, sekä ennen kaikkea tulevaisuusverstaan esittelystä kotihoidolle. Ensimmäiseen osaan kuuluvat myös tulevaisuusverstaan esi-valmistelut. Valmisteluihin kuuluu muun muassa tarkoitukseen sopivan tilan löytäminen, sekä välineiden hankkiminen.

Varasimme tulevaisuusverstaasta varten Metropolia ammattikorkeakoulun, Sofianlehdon toimipisteen liikuntasalin. Salissa on hyvä valaistus ja tarpeeksi tilaa luoville toiminnoille. Lisäksi wc- ja kahvilapalvelut ovat salin välittömässä läheisyydessä. Lisäksi tulemme tarvitsemaan suuren määrän tusseja, paperiarkkeja, sekä teippiä ynnä muuta sellaista. Tulevaisuusverstaas ei vaadi suuria taloudellisia investointeja. Liikuntasali on koulun opiskelijoille ilmainen. Mahdolliset tarvikkeista syntyvät kulut olemme tarvittaessa varautuneet maksamaan itse.

Kotihoidon ohjaaja oli sopinut henkilökuntansa kanssa ruokailun järjestämisestä nyytikestiperiaatteella. Olimme itse lupautuneet järjestämään kahvi- ja teetarjoilun. Lisäksi järjestämme liikuntasaliin mukavan oleskelutilan, jossa ruokailu ja kahvitauot voidaan järjestää.

Valmisteluvaiheen toinen osa muodostuu varsinaisen tulevaisuusverstaan esittelyn kertaamisesta ja päivän kulun kertomisesta. Lisäksi toivomme, että jokainen osallistuja käyttää nimikylttejä. Tämä tekee ohjaamisesta helpompaa ja henkilöitä on luontevampi lähestyä. Valmisteluvaiheessa tulemme tekemään myös ensimmäisen luovan toimintomme, jolla pyrimme sosiokulttuurisen innostamisen keinoin innostamaan ja virittämään kotihoidon henkilöstöä päivän teemaan.

5.1.2 Ongelmavaihe

Ongelmavaiheessa alkaa varsinainen verstayöskentely. Ongelmavaiheessa on tärkeää, että jokainen osallistuja pääsee esittämään omat ehdotuksensa ongelmasta, joten puheenvuorot on pidettävä lyhytkestoisina. Tarkoituksena tässä vaiheessa on antaa osallistujien vuodattaa kaikki huolensa, tyytymättömyytensä, ja jopa suuttumuk-

sensa ongelmaa kohtaa. Kun kaikkia osallistujia on kuultu, eikä uutta puhetta enää synny, osallistujien kertomat aiheet kootaan ongelma-aihepiireihin. Aihepiireistä tärkeimmät valitaan äänestämällä. (Jungk - Müllert 1987: 54, 64.)

Ongelmavaiheessa kotihoidon henkilökunta jaetaan pieniin, noin neljän hengen ryhmiin. Ryhmien on tarkoitus tuottaa omia ajatuksia ja ehdotuksia vapaasti ryhmissä. Ryhmät ohjeistetaan niin, että ajatukset kirjoitetaan isoille arkeille lyhyitä avain- ja tunnussanoja käyttäen. Myös monologiin pitäminen on kiellettyä. Ohjeena on, että perusteellisempaa keskustelua olisi vältettävä. Keskustelun ja kritiikin aika on myöhemmin, ettei luova prosessi ja oma ajatuksen kulku keskeytyisi.

Tämän jälkeen kokoonnutaan taas isoon ryhmään äänestämään ryhmien esiin nostamista ongelmista ja kehityshaasteista, joiden työstämistä jatketaan edelleen. Alkuperäisessä tulevaisuusverstaan mallissa voidaan käyttää kahta äänestystapaa, pisteäänestystä sekä otsikointia. Suunnitelmamme on käyttää pisteäänestystä, koska se on mielestämme nopeampi ja selkeämpi työskentelyn kannalta, varsinkin, kun ohjaamme tulevaisuusverstasta ensimmäistä kertaa.

Pisteyttämisen jälkeen ongelmat laitetaan pisteiden mukaan tärkeysjärjestykseen, sekä ryhmitellään ne pääotsikoiden alle. Esimerkiksi raha, henkilökuntamitoitus, työvälitteet, ja niin edelleen. Edellä mainitut asiat voisi laittaa esimerkiksi pääotsikon resurssit alle. Kun kolme eniten ääniä saanutta aihepiiriä on valittu, voidaan siirtyä mielikuvitusvaiheeseen.

5.1.3 Mielikuvitusvaihe

Mielikuvitusvaiheessa ongelmavaiheessa tapahtunut ongelmien kartoitus ja määrittely yritetään kääntää myönteiseksi haasteeksi ja ratkaista ilman todellisuuden asettamia ehtoja ja rajoituksia. (Jungk – Müllert 1987 :58.)

Mielikuvitusvaiheessa on tärkeää pystyä rakentamaan sellainen ilmapiiri, jossa jokaisen mielikuvitus saa lentää vapaasti ilman rajoituksia. Koska tällainen ilmapiiri ei rakennu itsestään, ja olemme oppineet jo peruskoulusta lähtien, että esityksiämme ja tekemisiämme arvostellaan, täytyy rento ilmapiiri rakentaa leikin ja ilmaisullisten keinojen avulla. (Jungk- Müllert 1987: 76.)

Mielikuvitusvaiheen alussa pidämme toisen luovan toiminnan menetelmistämme. Tämä on erittäin tärkeä vaihe, jotta päästään eroon arkuudesta ja voimattomuudesta. Tässä vaiheessa ohjaajien rooli sosiokulttuurisena innostajana korostuu. Tehtävämme on saada osallistujat mahdollisimman luovaan mielentilaan, jossa esteitä ja rajoitteita ei tunneta. Tarkoituksena on hyödyntää arkikokemustamme sekä mielikuvitustamme. Näin luomme sellaisen vision tai unelman, jota kohti haluamme pyrkiä. (Jungk – Müllert 1987: 75.)

Luovan alkuvaiheen jälkeen siirrymme hitaasti mielikuvitusvaiheeseen. Kirjoitamme ongelmatulokset suurille arkeille myönteisiksi käännettyinä. Esimerkiksi aiemmin mainittu liian vähäiset resurssit käännetään myönteiseksi riittävät resurssit. Mielikuvitusvaiheessa on tärkeää ohjeistaa osallistujia muutamilla säännöillä. Mielikuvitusvaiheessa ei saa kritisoida toisten ajatuksia. Ajatusten on saatava lentää. Mitä hullumpia päähänpistot ja ideat ovat, sen parempi. On tärkeää, että ehdotuksia syntyy mahdollisimman paljon, sillä sitä suuremmalla todennäköisyydellä onnistumisen mahdollisuudet kasvavat. Jokaisen tulisi osallistua ja lähteä mukaan esitettyihin ideoihin. Tämä on kuin eteenpäin punottua juonta, joka edetessään paranee. (Jungk – Müllert 1987: 77, 83.)

5.1.4 Todellistamisvaihe

Todellistamisvaiheen lähtökohtana on mielikuvitusvaiheen tulokset. Todellistamisvaiheessa on vasta aika kritisoida mielikuvitusvaiheessa syntyneitä ideoita. Mielikuvitusvaiheen ideat laitetaan kasvotusten realiteettien kanssa. Tarkoitus on kaivaa esiin osallistujien mielestä yksi tai useampi toteuttamiskelpoinen asia joita lähdetään toteuttamaan. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kritiikki on sallittua ja toivottavaa, mutta mielikuvitusvaiheen ideoita ei saa kuitenkaan kyseenalaistaa. (Jungk - Müllert 1987: 86,87.)

Todellistamisvaiheessa tulevaisuusverstaan osallistujille todentuu todellisuuden ja unelmatilanteen välinen kuilu – todellisuusshokki. Vastakkainasettelun avulla he alkavat hahmottaa yhteyksiä ja riippuvuuksia sen välillä, minkälaiset muutokset ovat toteutettavissa mahdollisuuksien rajoissa. Kriittisen keskustelun lisäksi pyrimme kannustamaan osallistujia edelleen mielikuvituksen käyttämiseen. Mielikuvitusta tullaan tarvitsemaan erityisesti uusien toimintatapojen ja kiertoteiden löytämiseksi. (Jungk – Müllert 1987: 86.)

Tässä vaiheessa käydään mielikuvitusvaiheen tulokset läpi ja valikoidaan niistä toteutamiskelpoiset ideat. Prosessissa on kolme askelta. Ensimmäisessä askeleessa ehdotukset ja suunnitelmat arvioidaan seikkaperäisesti olemassa olevien edellytysten mukaan. Esimerkkinä voimme käyttää jo aiemmin mainitsemaamme riittäviä resursseja. Mietimme, millä tavoilla nykyisiä riittämättömiä resursseja voisimme lisätä. Tässä käytämme mielikuvitusvaiheessa keksimiämme tapoja ja yritämme uusin keinoin voittaa tai kiertää esteet.

Toisessa askeleessa osallistujien on päätettävä, millaisia muutoksia alkuperäisiin tavoitteisiin se on valmis hyväksymään. Menettelytavoista on tämän jälkeen pidettävä kiinni.

Kolmannessa, eli viimeisessä askeleessa ryhmä uskaltautuu kokeilemaan toimintaa käytännössä, ja sen on oltava vakavissaan. Tässä vaiheessa ryhmä asettaa tavoitteita, miettii rahoitusta ja vastuuttamista. Lisäksi mietitään, mitä on odotettavissa, ja miten mahdolliset ongelmat kohdataan. (Jungk – Müllert 1987: 87.)

5.1.5 Jälkitoimenpiteet

Kun tavoitteita on täsmennetty, mietitään mielikuvitukseksikaasti, kuinka niiden hyväksi voidaan toimia. Parhaiten se toteutuu pienryhmissä. Tämän jälkeen kokoonnumme vielä loppukeskustelua varten yhteen, jossa yhdessä käymme läpi ryhmien ehdotuksia, ja yritämme järjestää ne alustavaksi toimintasuunnitelmaksi. Koska aika on rajallinen, emmekä välttämättä pääse näin pitkälle, laadimme vaatimuksista ainakin luettelon, jonka pohjalta toimintaa voidaan myöhemmin jatkaa. (Jungk – Müllert 1987: 89.)

Lopuksi ohjaajat kirjoittavat ylös kaikki jatkotoimenpiteet, jotka lähetetään kaikille osallistujille. Tämän jälkeen toiminnan jatkaminen ja kehittämisen vastuu siirtyy kotihoidon omalle vastuulle. Kotihoidon henkilöstö voi halutessaan käyttää opinnäytetyötä apunaan jatkotyöskentelyssään, tai vaikkapa uuden tulevaisuusverstaan järjestämisessä.

Verstaaseen osallistujat jatkavat mahdollisuuksien mukaan verstaassa syntyneiden ideoiden jatkotyöstämistä, ja muuttavat näin tulevaisuutta toivomallaan tavalla.

6 Raportti

Vierailimme 11.12.2012 erään Helsinkiläisen kotihoidon viikkopalaverissa. Esittelimme heille tämänhetkisen version opinnäytetyöstämme. Kerroimme myös työmme tarkan aiheen, sekä avasimme sen sisältöä auki. Avasimme sanojen sosiokulttuurinen innostaminen, sosiaalinen hyvinvointi, sekä tulevaisuusverstaas merkityksen. Puhuimme myös tulevasta toimintapäivästä, ja kerroimme jo hiukan etukäteen, kuinka päivä tulisi etenemään. Kerroimme myös, että toimintapäivässä tulisimme havainnoimaan päivän tapahtumia, sekä havainnoinnin merkityksestä. Puhuimme myös siitä, että toimintapäivän osiot ovat vapaaehtoisia, ja, jos joku ei haluaisi osallistua johonkin osioon, tai tuntee olonsa muutoin epämiellyttäväksi, voi osiosta jäädä halutessaan myös sivustaseuraajaksi.

Halusimme luoda tilanteesta mahdollisimman rennon, että voisimme samalla tutustua toisiimme. Annoimme mahdollisuuden myös keskeyttää puheemme, ja kysyä, jos jokin kysyttävää ilmenee.

Koimme esittelyn menneen hyvin. Olimme valmistautuneet tilanteeseen huolellisesti, sekä perehtyneet kotihoidon taustoihin. Esiintyminen on meille molemmille ennestään tuttua. Koimme kuitenkin, että kotihoidontyöntekijät eivät välttämättä olleet kovin innostuneita asiastamme, eikä keskustelua ei syntynyt juuri lainkaan. Ainoastaan yksi hoitaja halusi, että avaamme vielä tarkemmin tulevaisuusverstaasmallia auki. Olemme pohtineet syitä tähän innottomuuteen, ja ajattelimme, että, ehkäpä syynä oli väsymys työpäivän jälkeen, koska kokous pidettiin iltapäivällä. Toinen syy voi olla, etteivät he olleet osanneet valmistautua kunnolla tuloomme, koska se tapahtui melko nopealla aikataululla. Myös jatkuva kehittäminen voi tuntua raskaalta, varsinkin, jos aiemmat yritykset eivät ole tuottaneet toivottua lopputulosta.

Olemme kuitenkin saaneet jatkuvasti hyvää palautetta kotihoidon ohjaajalta, ja hän kertoi, että on keskustellut asiasta henkilökuntansa kanssa, ja saanut heiltä myös positiivista palautetta sekä meistä, että asian tarpeellisuudesta.

Mielestämme on hyvä, että olemme käyneet esittäytymässä etukäteen myös henkilökunnalle, ja näyttämässä, että arvostamme heidän työtään. Kohteemme on kotihoidon henkilöstö, ja haluamme opinnäytetyössämme vastata heidän tarpeisiinsa, sekä nostaa heidän tietotaitoaan esiin sosiokulttuurisen innostamisen keinoin.

Sovimme, että toimintapäivä pidetään 12.2.2013. Olemme tätä tarkoitusta varten saaneet varattua koulumme liikuntasalin. Toimintapäivämme toimii samalla henkilökunnan kehittämispäivänä, joten se on heille palkallista. Uskomme tämän omalta osalta motivoivan myös henkilökuntaa kehittämistyöhön mukaan. Teemme toimintapäivästä vielä myöhemmin ilmoitukset kotihoitoon, ja käymme tarpeen tullen vielä uudestaan tapaamassa kotihoidon henkilöstöä. Yhteyshenkilönämme toimii kotihoidon ohjaaja.

Toimintapäivämme pidettiin 12.2.2013 Metropolia ammattikorkeakoulun Sofianlehdon toimipisteen liikuntasalissa klo: 9.00-15.00. Aiheenamme oli sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen kotihoidossa. Käytimme päivän pedagogisena menetelmänä tulevaisuusvertausta sekä sosiokulttuurista innostamista.

Olimme itse paikalla jo hyvissä ajoin valmistelemaan päivää, ja varmistamassa, että kaikki tarvittava materiaali, kuten paperit, kynät, flappitaulu, ja niin edelleen ovat saatavilla. Lisäksi järjestimme kahvi- ja teetarjoilun. Olimme valmistelleet myös nämä etukäteen valmiiksi, että kotihoidon henkilöstön saavuttua paikalle kaikki olisi valmista. Lisäksi olimme varanneet varmuuden vuoksi pari ylimääräistä luokkaa, jos niille jostakin syystä olisi tullut käyttöä, mutta näin ei tapahtunut. Ruokailu oli järjestetty joko omat eväät mukana tuoden, tai esimerkiksi koulun ruokalan palveluita käyttäen.

Kotihoidon työntekijät olivat saaneet valita, jäävätkö he töihin, vai osallistuvatko toimintapäiväämme. Kaikki työntekijät olivat valinneet toimintapäivän. Paikalle saapui seitsemäntoista kotihoidon työntekijää.

Aloitimme päivän valmisteluvaiheella, johon jätimme tarkoituksella runsaasti aikaa. Kun olimme tervehtineet kaikki, pyysimme ottamaan jumppa-alustat tai tarvittaessa tuolit, ja istumaan puoliympyrään lattialle niin, että kaikki näkisivät flap-taululle. Toivotimme kaikki lämpimästi tervetulleeksi, ja kertosimme vielä hiukan taustaa itsestämme, opinäytetyöstä, sekä päivän tarkoituksesta. Lisäksi muistutimme vielä aiheesta pysymisestä.

Valmisteluvaiheeseen kuului myös pienryhmiin jakautuminen. Jaon teimme janaleikkiä käyttäen, missä jumppasalin toinen pää oli etelä ja toinen pohjoinen, sekä sivut itä, ja länsi. Henkilökunnan piti asettua janalle siihen kohtaa, missä oma äiti oli syntynyt. Tämän jälkeen jokainen esitteli itsensä äitinsä tyttönimellä, ja kertoi paikan, mistä äiti on

kotoisin. Tämän jälkeen heidät jaettiin ryhmiin niin, että etelä-suomi muodosti oman ryhmänsä, pohjois-suomi omansa ja niin edelleen.

Taulukko 6.1. Kotihoidon työntekijöiden määritelmä sosiaalisesta hyvinvoinnista, jaoteltuna Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin.

Loving	Having	Being
Perhe ja ystävät	Hyvä työ	Vaikuttaminen
Sosiaalinen kanssakäyminen	Oppiminen	Itsensä toteuttaminen ja kehittäminen
Kosketus ja läheisyys	Hyvä ruoka	Kuuluminen ryhmään, yhteiskuntaan
	Taloudellinen turvallisuus	Itsensä rakastetuksi tunteminen

Pienryhmille annettiin pieni hetki miettiä, mitä sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa, ja he kokosivat ajatuksensa adjektiivein, tai lyhyin lausein papereille. Tämän jälkeen ne käytiin yhdessä läpi, ja me ohjaajat peilasimme heidän tuotoksensa vielä teoriaan. Halusimme tuoda esille teoreettisen pohjan, sekä suunnitelmallisuuden. Kokosimme (Taulukko 6.1) ryhmien määritelmät yhteen ja jaottelimme ne vielä Allardtin hyvinvoinnin määritelmän pohjalta.

Pienryhmien muodostuttua siirryimme ongelmavaiheeseen joita pohdittiin ensin ryhmitäin. Ongelmavaiheen tarkoituksena oli kirjoittaa yksi ongelma per paperi sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisessa kotihoidossa. Ongelmia löytyi niin paljon, että yksi seinä peitettiin niistä kokonaan. Teippasimme laput seinälle, mistä kaikkien oli helpompi nähdä ne, ja pääsimme myös seuraavassa vaiheessa teemoittelemaan ongelmia paremmin. Luimme jokaisen ongelman ääneen, ja pyysimme vielä meille epäselviin kysymyksiin täsmennystä, tai esimerkkiä. Tämä synnytti paljon keskustelua.

Ongelmavaiheen lopuksi yhdessä keskustellen ja papereita siirrellen teimme lattialle jonot pääteemojen mukaan, kuten esimerkiksi asiakkaat, omaiset, resurssit, ja niin edelleen. Jokainen sai liikutella papereita haluamaansa jonoon, ja pian yksimielisyys syntyi, minkä teeman alle kaikki kuuluivat. Pystyimme hyppäämään äänestysvaiheen ylitse, koska kotihoidon henkilökunnan ajatukset olivat niin samankaltaisia, että ne saatiin teemoiteltua kolmeen pääteemaan jotka olivat asiakkaat ja omaiset, yhteistyötahot, sekä vapaaehtoistyöntekijät.

Ongelmavaiheesta siirryimme mielikuvitusvaiheeseen, missä palasimme jälleen pienryhmiin. Tauon aikana olimme kääntäneet ongelmat myönteisiksi teeseiksi, jotka esitimme osallistujille. Esimerkiksi mielikuvitusvaihe alkoi kahdella leikillä, joista ensimmäisessä käytimme hyväksi sana-assosiaatioita, eli mielleyhtymiä. Halusimme virittää ihmiset mielikuvitukselliseen toimintaan. Leikissä pallo kiersi kädestä käteen nopeasti, ja tarkoituksena oli sanoa aina ensin mieleen tuleva adjektiivi edellisen sanomasta sanasta. Teimme tätä useamman kierroksen ja yritimme päästä luovaan tilaan. Toisessa leikissä kävelimme pitkin liikuntasalia, ja jokaisen tehtävä oli vuorotellen huudahtaa jotakin, mitä mieleen juolahtaa, kuten esimerkiksi ” Hei, nyt tiedän, mennään kaikki istumaan”, johon kaikki vastasivat innokkaina huutaen ja kannustaen, ”jee, tosi hyvä idea, mennään kaikki istumaan”, kunnes tuli jälleen seuraava ehdotus, johon reagoitiin aina samalla tavalla. Tämän leikin tarkoituksena oli innostaa ihmisiä ja luoda vapautunut ja luova ilmapiiri.

Leikkien jälkeen ryhmät alkoivat käsitellä valittuja ongelmia nyt tarkemmin. Heidän tavoitteenaan oli löytää uusia ja käyttökelpoisia ideoita, joita on mahdollisuus toteuttaa. Ohjaajina pyysimme heiltä niin konkreettisia ehdotuksia kuin mahdollista, koska tämä auttaisi paremmin päämäärään pääsemisessä, eli siinä, että asioille oikeasti tehdään jotakin, eivätkä ne jäisi vain sanoiksi. Ehdotimme myös mahdollisten vastuuhenkilöiden nimeämistä, jos mahdollista. Työmme muodostui koko ajan helpommaksi, koska aiheet tiivistyivät jatkuvasti, ja ihmisillä oli käsitys siitä, mitä tehdään, sekä mitä kohti oltiin menossa.

Purkamisvaiheessa jokainen ryhmä kertoi omat ehdotuksensa ja ratkaisunsa. Niiden pohjalta laadittiin toimintasuunnitelma johon kaikki sitoutuivat. Selkeiksi teemoiksi nousivat omaisille ja asiakkaille pelisääntöjen tekeminen, missä kerrotaan, mikä on kotihoidon tehtävä, millaisia palveluita he antavat ja niin edelleen. Sovittiin, että vastuuhoitajat toimittavat jokaiselle, niin uudelle kuin vanhalle asiakkaalle ohjeistukset ja kotihoidon pelisäännöt. Jos kotihoidon pelisäännöt aukenevat omaiset oikein, niin asiakkaiden hyvinvointi paranee Allardtin toisen ulottuvuuden (loving) suuntaan. Tällöin asiakkaiden omaiset ymmärtävät heidän suhteensa merkityksen kotihoidon asiakkaan hyvinvoinnille. Kun pelisäännöt ovat selvillä molemmille osapuolille, ei työaikaa kulu kotihoidolle kuulumattomaan työhön, vaan aikaa voidaan käyttää paremmin hyödyksi asiakkaan sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseen.

Toisena teemana nousi vapaaehtoisten tärkeys. Vapaaehtoisia on ollut vaikea saada, eikä kenelläkään ole ollut aikaa hankkia heitä. Vapaaehtoisia hankkimaan nimettiin kolme vapaaehtoista, ja heille luvattiin järjestää työaikaa sitä varten. Vapaaehtoistyöntekijöiden kohtaaminen laajentaa kotihoidon asiakkaiden sosiaalista verkostoa, jonka kautta myös sosiaalinen hyvinvointi lisääntyy. Vapaaehtoistyöntekijät mahdollistavat paremmin esimerkiksi kodin ulkopuolella liikkumisen sekä asioinnin, joka näin edistää asiakkaiden sosiaalista hyvinvointia. Parhaimmillaan tästä voi syntyä suhteita, joissa myös Allardtin kolmas ulottuvuus toteutuu kotihoidon asiakkaiden kohdalla. He voivat kokea olevansa arvokkaita ja arvostettuja toisten ihmisten silmissä.

Kolmanneksi kotihoidon työntekijät halusivat aikaa omien asiakkaiden kanssa kolmesta neljään tuntia muutaman kerran vuodessa, että heillä olisi aikaa lähteä asiakkaan kanssa esimerkiksi ostoksille, asioille, leipoa yhdessä pullaa, seurustella, ja niin edelleen. Tähänkin tehtävään valittiin kaksi vastuutyöntekijää jotka hoitavat työnjaon niin, että asia mahdollistuu. Yksilöllinen aika on sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää, että jokainen voisi kokea olevansa arvostettu ihminen joka koetaan vielä aktiivisena oman elämänsä toimijana. Usein myös tällainen ajankäyttö mahdollistaa syvällisemmän kontaktin ja keskustelut joita ei välttämättä tavanomaisilla hoitokäynneillä ehdi muodostumaan, kun hoitotyö vie ajan muilta asioilta.

Kotihoidon henkilökunta piti tärkeänä myös omaa hyvinvointiaan, ja toivoivat hierontaa työpaikalle työajalla, minkä olisivat valmiita itse kustantamaan. Sovittiin myös, että kaksi työntekijää lähtee selvittämään hierojaa, sekä sopivia tiloja tätä tarkoitusta varten. Kotihoidon henkilökunta koki, että hyvän olon lisääntyminen ja mielen, sekä kehon virkistymisen lisäävät sosiaalista hyvinvointia, koska, kun itse voi paremmin, jaksaa myös paremmin panostaa työhön ja läsnäoloon.

Tulevaisuusverstaan lopuksi kirjoitimme vielä papereille jokaisen nimen, ja jokainen kirjoitti jonkin positiivisen adjektiivin työtoveristaan. Ennen kotiinlähtöä jaoimme vielä kyselylomakkeen, missä oli neljä kysymystä. Kaavake täytettiin ennen kotiinlähtöä, ja palautettiin saman tien meille toimintapäivän vetäjille.

7 Arviointi

Opinnäytetyömme arviointi tapahtui kahdella eri menetelmällä. Ensimmäkin pyrimme havainnoimaan tiettyjä asioita, joita tulevaisuusverstaspäivästä pitäisi löytyä, jotta sosiokulttuurisen innostamisen kriteerit täyttyisivät. Toiseksi teimme tulevaisuusverstaan lopuksi kyselyn, jolla halusimme kartoittaa osallistujien kokemuksia päivästä.

7.1 Itsearviointi

Toteutimme itsearviointia havainnoimalla tiettyjä etukäteen sovittuja asioita päiväankulusta. Koska opinnäytetyömme perustui pedagogisesti sosiokulttuuriselle innostamiselle, halusimme tietää, miten sen elementit täyttyivät tulevaisuusverstaassa. Kriteereinä käytimme Fernandes Merinon (1997) kahdeksaa sosiokulttuurisen innostamisen elementtiä. Leena Kurki (Kurki 2000: 24-28) on muokannut näitä kahdeksaa elementtiä siihen muotoonsa, josta käsin opinnäytetyömme arviointi perustuu.

1. Ensimmäisen kriteerin mukaan innostamisen perusvaatimuksia on saada ihmiset herkistymään, motivoitumaan ja lähtemään liikkeelle. Tämä tapahtuu saatamalla ihmiset yhteen ja mahdollistamalla dialogin. (Kurki 2007: 72.)

Ensimmäinen kriteeri on tietysti lähtökohta koko toiminnalle. Ihmiset on saatettava yhteen, mikä mahdollistaa dialogin, eli vuoropuhelun. Tulevaisuusverstaan ongelmavaiheessa tällainen dialogi mahdollistetaan niin, että ihmiset pääsevät tuomaan esiin niitä epäkohtia, joita he ympärillään havaitsevat. Tässä tapauksessa nämä epäkohdat nousivat kotihoidon työstä. Osallistujat purkivat epäkohtia papereille puoli tuntia. Keskustelun tuloksena koko urheilusalin yksi seinä täyttyi epäkohdista, joita kotihoidon henkilökunta on havainnut työssään. Nämä epäkohdat, ja niiden työstäminen päivän mittaan saivat aikaan sen, että osallistujat halusivat muuttaa epäkohtia työssään ja vaikuttaa siten ympäristöönsä positiivisesti.

2. Innostamisen toinen kriteeri täyttyy, jos toiminta perustuu aktiivisiin ja osallistaviin pedagogisiin metodeihin. (Kurki 2007: 72.)

Osallistujat saivat itse tuottaa päivän sisällön. Tällä tarkoitamme sitä, että ohjaajina loimme edellytyksiä toiminnalle ja ohjasimme päiväntulkua, mutta pyrimme olemaan

mahdollisimman vähän itse äänessä. Suurin osa päivästä kului osallistujien väliseen dialogiin ja muutamiin toiminnallisiin leikkiosuuksiin. Kurjen (2007: 72) mukaan innostavan pedagogiikan tulisi olla ei-ohjaavaa. Tältä osin tulevaisuusverstaas-päivä ei täysin täyttänyt kriteeriä, sillä opinnäytetyömme näkökulman takia jouduimme ohjaamaan osallistujien näkökulmaa sosiaalisen hyvinvoinnin teoriasta käsin.

3. Kolmannen kriteerin mukaan innostaminen tavoittelee kulttuurista demokratiaa. (Kurki 2007:72.)

Tehtävässä, jossa osallistujat saivat itse määritellä sosiaalisen hyvinvoinnin käsitettä, he nostivat esille myös erilaisuuden ymmärtämisen. Erilaisuuden ymmärtämisellä he tarkoittivat, että työntekijöiden tulee työssään huomioida erilaisten asiakkaiden kohtaaminen. Tämä ei tarkoita siis pelkästään vanhuksia, vaan myös päihde- ja mielenterveysongelmaisia asiakkaita. Tämä huomio osoittaa, että kotihoidon työntekijät kohtaavat työssään erilaisista taustoista, ja näin ollen erilaisista kulttuureista tulevia ihmisiä. Tulevaisuusverstaaseen osallistuminen nosti tämän asian esille kaikkien osallistujien mietittäväksi. Asian puheeksi ottaminen, demokraattisuuden, sekä tasa-arvon tärkeydestä keskusteleminen todennäköisesti edistää myös kulttuurisen demokratian etene- mistä kotihoidon asiakastyössä.

4. Innostamisen neljännen kriteerin tarkoitus on luoda ja vahvistaa sekä autonomisten sosiaalisten ryhmien että toimivien ryhmäprosessien syntymistä. (Kurki 2007: 73.)

Tulevaisuusverstaaspäivän tuloksena osallistujista muodostui muutamia ryhmiä ja pareja, jotka jatkavat tulevaisuusverstaaspäivässä sovittujen tehtävien toteuttamista työpajallaan niin asiakkaiden kuin työntekijöiden oman sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Kyselyn vastausten mukaan monet kokivat, että tulevaisuusverstaaseen osallistuminen myös vahvisti ryhmään kuulumisen tunnetta.

5. Viides kriteeri peräänkuuluttaa sellaisia sosiaalisia käytäntöjä, jotka saavat aikaan aloitteellisuutta, osallistumista sekä toiminnan ja sen merkityksen pohdinnan vuorovaikutusta. (Kurki 2007: 73.)

Viides kriteeri korostaa ryhmässä osallistumisen ja vuorovaikutuksen tärkeyttä. Innostamisen tulisi tukea varsinkin syrjäytyneitä tai syrjäytymisvaarassa olevia ryhmiä (Kurki

2007: 74). Tähän seikkaan pitämämme tulevaisuusverstas ei suoranaisesti vaikuttanut. Kotihoidon asiakkaita ovat vanhukset, sekä päihde- ja mielenterveysongelmista kärsivät ihmiset. Tulevaisuusverstaalla on kuitenkin välillisesti kaksi tapaa vaikuttaa näihin syrjäytyviin ryhmiin. Ensinnäkin tulevaisuusverstas poiki kotihoitoon ryhmän, jonka tarkoituksena on tavoittaa vapaaehtoistoimijoita. Vapaaehtoistoimijoiden voimin näiden mahdollisesti syrjäytyneiden tai syrjäytymisvaarassa olevien asiakasryhmien hyvinvointia voidaan parantaa.

Toiseksi kotihoidonhenkilökunnalla on ainakin teoreettiset valmiudet käyttää tätä tulevaisuusverstasmallia asiakkaidensa kanssa, sekä saada suoraa tietoa omilta asiakkailtaan heidän kokemistaan arkipäivän ongelmista. Tällä tavoin asiakkaiden oma ääni tulisi kuuluviin. Tällainen hanke tulisi varmasti vaatimaan lisää resursseja, mutta voisi olla hyvin palkitsevaa sekä henkilökunnalle että asiakkaille.

Viidennen kriteerin mukaan innostamisen tavoitteena on saada ihmiset itse kehittämään omia vaihtoehtojaan ja ratkaisumallejaan ongelmiin, joita he kohtaavat omassa arjessaan. Innostamisessa käytettävien metodien tulisi olla suoraan yhteydessä ihmisten konkreettisiin tilanteisiin. Samalla niiden tulisi olla jatkuvia ja toimintaa suuntaavia prosesseja. (Kurki 2007: 74.) Varsinainen tulevaisuusverstastyöskentely alkaa nimenomaan ongelmavaiheesta, jossa osallistujat saavat tuoda esiin tämänhetkisiä ongelmiaan. Nämä ongelmat työstetään päivän aikana positiivisuuden kautta kohti konkreettisia toimenpiteitä ongelmien korjaamiseksi, joten havaintojemme perusteella viides kriteeri täyttyi näiltä osin. Myös kyselyn muutamat vastaukset tukevat havaintomme oikean suuntaisiksi:

”Konkretisoitui itsellekin kuinka tiimin turvin vastuita jakaen voimme saada muutoksia toimintaan ja uusia tuulia.”

”Yhdessä oleminen ja yhdessä funtsiminen oli hauskaa ja luovuus sai siivet. Kuitenkin konkreettistakin syntyi. Paljon riippuu asenteesta.”

”Onnistui/toteutui. Ongelmat ratkaistiin yhteishengellä. Tiimijajatus näyttää, että yhdessä päästään eteenpäin ja kotihoito työ on tiimityö.”

6. Kuudentena innostamisen kriteerinä on tekninen elementti. Innostavassa toiminnassa tulisi käyttää erilaisia sosiaalisen työn tekniikoita eri tieteiden piireistä.

Näiden tekniikoiden tulisi luoda kommunikaatiota, monipuolista ilmaisua, sekä sellaisten asenteiden syntymistä, jotka tekevät osallistumisen mahdolliseksi.

Päivän aikana toimittiin pääsääntöisesti pienryhmissä, mutta esimerkiksi toiminnalliset tuokiot toteutettiin koko ryhmän kesken. Sosiaalisen hyvinvoinnin käsitettä ei kerrottu osallistujille, vaan he pohtivat pienissä ryhmissä kysymystä, mitä sosiokulttuurinen hyvinvointi voisi olla. Pienissä ryhmissä jokainen osallistuja sai kertoa oman elämän- ja työkokemuksensa kautta, miten hahmottaa ja ymmärtää sosiaalisen hyvinvoinnin. Jokaisella osallistujalla oli siis kognitioita, tiedollisia miellelyhtymiä sosiaalisesta hyvinvoinnista. Kun kaikkien osallistujien kognitiot kerättiin yhteen, saimme hyvin kattavan ja osuvan kuvauksen sosiaalisesta hyvinvoinnista. Tämän jälkeen peilasimme osallistujien käsitystä teoriaan. Lopputuloksena oli, että dialogia apunaan käyttäen osallistujat olivat löytäneet oman sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteen.

Tunnelman luomiseen, sekä mielikuvituksen ja ajatusten vapauttamiseen käytimme leikkejä, eli tekniikoita, joita käytetään niin pedagogisissa tieteissä kuin taiteenkin opettamisessa. Osallistujat kommentoivat tekniikoita seuraavasti:

”Suhtaudun yleensä epäluuloisesti leikkeihin, mutta tänään ne toimivat ihan oikeasti tunnelman luomisessa.”

”Istuminen ja kirjoittaminen alkoivat tökkimään”

Vastausten perusteella leikkejä olisi voinut olla enemmän suhteessa ryhmätöiden tekemiseen.

7. Kriteerien seitsemännen painotuksen mukaan innostamisen tulisi olla sellaista suunniteltua toimintaa, joka vahvistaa ryhmien ja yksilöiden identiteettiä siinä yhteisössä ja sillä alueella, jolla he toimivat.

Tulevaisuusverstaspäivän aikana oli huomattavissa, että osallistujat nauttivat yhdessäolosta kokoajan enemmän. Tämä näkyi ja kuului iloisina ilmeinä, sekä nauruna leikkien ja ryhmätehtävien aikana. Ryhmähengen vahvistuminen heijastui myös vastauksissa. Seuraavassa muutamia otteita vastauksista, jossa näkyy ryhmäidentiteetin vahvistuminen.

”Kaikki saavat vaikuttaa tasa-arvoisesti.”

”Kohotti yhteishenkeä”

”Parantaa yhteishenkeä”

”Lähentyminen työkavereiden kanssa on aina hyvä asia.”

”Kiitos, vetäjät olivat loistavia. Rento ja välitön tunnelma. Vapautunut olo. Hyvä rytmitys, päivä sujui joustavasti. Leikit olivat hauskat! Ryhmähenki parani.”

Toisista vastauksista näkyi myös yksilöidentiteetin vahvistuminen.

”Päivä tarjosi paljon iloa ja naurua. Keskustelut saivat minut tajuamaan, kuinka vaativaa työmme todella onkaan, ja siten arvostamaan omaa työtäni ja omaa pärjäämistäni siinä enemmän kuin ennen. Tämä päivä on vahvistanut itselleni sellaista kuvaa, että olen arvostettu ja tervetullut jäsen tiimissäni. (Se käsitys oli kyllä mielessäni jo tähänkin asti.)”

8. Innostaminen on yksilöllisen ja ryhmien välisen kommunikaation järjestelmä.

Yksi innostamisen tärkeimmistä piirteistä on rakentaa horisontaalisia vuorovaikutuksen verkkoja yksilöiden ja ryhmien välille. Toisaalta on tarpeen välittää ja koordinoita muuta, ei-horisontaalisella tasolla tapahtuvaa, usein ongelmallistakin kommunikaatiota, jotta päästäisiin innostamisen perustavoitteeseen eli ihmisten vapauden ja autonomian, eli itsemääräämisoikeuden vahvistumiseen. Toisin sanoen kulloisellakin innostamisen toimita-alueella kehitetään mahdollisimman monipuolista ryhmätoimintaa, mutta samalla edistetään vuorovaikutusta esimerkiksi viranomaisten ja suuren yleisön kanssa. Se voi joskus vaatia nousemista barrikaadeille.

(Kurki 2000: 24-28).

Tulevaisuusverstas-päivän lopuksi osallistujat tekivät toimintasuunnitelman siitä, miten he alkavat toimimaan työyhteisössään sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi työssään. Toimintasuunnitelma piti sisällään uusien vapaaehtoistyöntekijöiden etsimisen uusien verkostojen ja siihen nimettyjen vastuuhenkilöiden avulla.

7.2 Kysely

Halusimme teettää kyselyn tulevaisuusverstas-päivän lopuksi arvioinnin tueksi. Kysely sisälsi neljä kysymystä (kts. Liite), joiden avulla halusimme saada tietoa osallistujien kokemuksista liittyen opinnäytetyömme keskeisiin teemoihin sosiaaliseen hyvinvointiin, sosiokulttuuriseen innostamiseen ja tulevaisuusverstaaseen.

Ensimmäisen kysymyksen perusteena oli Jungkin ja Müllertin (1987: 7) kuvaus siitä, mistä tunnistaa onnistuneen tulevaisuusverstaan. Heidän määritelmänsä avulla halusimme osoittaa toimintapäivän suunnitelmallisuuden.

Ensimmäisessä kysymyksessä tulevaisuusverstaasta kuvattiin näin: ”Onnistuneen tulevaisuusverstaan tuntee siitä, että se tarjoaa osallistujilleen iloa, vahvistaa heidän itsetuottamustaan ja saa jokaisen mukanaolijan tuntemaan, että heidän ajatuksensa ovat arvokkaita ja että heidän elämänsä on mielekästä”. Kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan, miten edellä oleva kuvaus tulevaisuusverstaassa toteutui tai jäi toteutumatta.

Vastausten perusteella osallistajat olivat sitä mieltä, että päivä toteutui Jungkin ja Müllertin kuvauksen mukaisesti. Kotihoidon henkilökunnan vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia. Vastauksista nousi esiin, että päivä oli hyvä ja innostava. Työntekijät kokivat, että tiimityö ja yhteishenki parani, kun kaikki tulivat tasa-arvoisesti kuulluiksi, ja ongelmat ratkaistiin yhdessä. Päivä herätteli ajattelemaan asioita eri näkökulmista. Kotihoidon henkilökunta koki, että puheen lisäksi päästiin käsiksi myös konkreettisiin asioihin. Lisäksi luovista menetelmistä pidettiin.

Toisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää oliko tulevaisuusverstas-päivä vaikuttanut osallistujien työotteeseen niin, että he tulisivat huomioimaan asiakkaiden sosiaalista hyvinvointia enemmän tulevaisuudessa.

Suurimmassa osassa vastauksia osallistajat aikoivat kiinnittää enemmän huomiota vastaisuudessa asiakkaidensa sosiaaliseen hyvinvointiin. Osa vastaajista kertoi huomioivansa sosiaalisen hyvinvoinnin tälläkin hetkellä. Yksi vastauksista poikkesi selkeästi joukosta. Tässä vastauksessa osallistuja koki, että tärkeämmät asiat vievät asiakkaiden parissa tehtävän ajan.

Kolmannen kysymyksen tarkoitus oli kartoittaa osallistujien mielipiteitä tulevaisuusvertaus menetelmän toimivuudesta työn ja työyhteisön kehittämisen välineenä, sellaisena, jollaisena se on tässä opinnäytetyössä kuvattu. Lisäksi pyydettiin valitsemaan vaihtoehtoista päivää parhaiten kuvaava vaihtoehto, ja perustelevaan valintaa muutamalla sanalla. Skaala oli huonosta erinomaiseen.

Osallistujista neljä vastasi melko hyvin, seitsemän hyvin ja kuusi erinomaisesti. Vastauksen perusteella tulevaisuusverstaan hyviin puoliin kuului tasainen vastuunjako, tasarvoiset vaikuttamismahdollisuudet, yhteishengen kohoaminen, sekä ongelmien paremmin esille tuleminen, kun kaikki saavat osallistua. Osa vastaajista koki ilmapiirin rentona ja ajan kuluneen nopeasti. Kahdessa palautteessa mainittiin, että päivä herätti uusia ideoita ja antoi ajateltavaa. Yhden osallistujan mielestä istumista ja kirjoittamista oli liikaa.

Neljännän kysymyksen tarkoitus oli antaa osallistujille vapaus sanoa mitä tahansa toimintapäivästä, sen enempää johdattelematta. Annoimme näin mahdollisuuden kertoa vapaasti muista päivään liittyvistä asioista.

Suurimmassa osassa vastauksia haluttiin kiittää päivästä. Myös ohjaajia kommentoitiin. Heitä kuvailtiin sanoilla mukavia, innostavia, hyviä, positiivisia ja hauskoja, sekä, kivat ja ihanat. Osallistajat kuvailivat päivää virkistävänä, kivana ja rentona. Päivää kuvailtiin myös positiivisena yllätyksenä.

8 Pohdinta

Idea opinnäytetyöhömmme lähti kotihoidon kanssa käydystä keskustelusta heidän tarpeistaan. Keskustelun taustalla vaikutti vuoden 2013 alussa tapahtuva sosiaali- ja terveysvirastojen yhdistyminen. Yhdistymisen johdosta myös asiakkaiden sosiaalinen hyvinvointi tulee korostumaan ja siihen halutaan kiinnittää enemmän huomiota kotihoitossa. Päätimme lähteä toteuttamaan toimintapäivää, joka kehittää kotihoidon työtapoja ja sosiaalisen hyvinvoinnin suuntaan.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kotihoidon henkilöiden työnkuvan kehittäminen niin, että siinä tulevaisuudessa voitaisiin paremmin ottaa huomioon asiakkaiden sosiaalinen hyvinvointi hoitotyön rinnalla. Toisin sanoen halusimme löytää ideoita ja työkaluja yh-

dessä kotihoidon henkilöstön kanssa siihen, kuinka he voisivat paremmin ottaa huomioon kotihoidon asiakkaiden sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisen omassa työssään. Tässä luvussa tulemme pohtimaan vielä kuinka asetetut tavoitteet täyttyivät. Pohdimme lisäksi prosessin etenemistä, sen eettisyyttä, sekä mahdollisia jatkotutkimuksia.

8.1 Eettisyys

Opinnäytetyön tekijät osallistuivat toimintapäivään innostajan roolissa. Tällöin on olemassa riski, että tekijät vaikuttavat ratkaisevasti tutkimuksen tuloksiin. Niin sosiokulttuurisen innostamisen teorian kuin tulevaisuusverstasmallin mukaan on tärkeää, että ohjaajat/innostajat eivät ole auktoriteetin asemassa, tai ohjaile liikaa tilanteita. Tästä syystä pyrimme suunnittelemaan toimintapäivän mahdollisimman itseohjautuvaksi, ja halusimme antaa osallistujien itse vaikuttaa päivän kulkuun mahdollisimman paljon.

Tutkimusluvan saamisen ehtoina oli raportin muuttaminen siten, ettei tutkimukseen osallistuneita henkilöitä tai työyhteisöä ole tunnistettavissa, vaan kuvaus tehdään yleisellä tasolla. Muutimme opinnäytetyössämme olleet epäkohdat tutkimusluvan ehtojen mukaiseksi.

Jotta kotihoitoyksikkö ja sen työntekijät pysyisivät anonyymeinä, emme ole käyttäneet kotihoitoyksikön tai sen työntekijöiden nimiä. Myös kaikki aineisto, mikä on kerätty opinnäytetyötä varten, on tuhottu silppuamalla käytön jälkeen. Näillä toimenpiteillä olemme halunneet varmistaa, ettei opinnäytetyöstämme koidu haittaa siihen osallistuvalla yksiköllä tai ihmisille.

Toimintapäivä oli osallistujille vapaaehtoinen. Käydessämme esittelemässä tulevaa toimintapäivää kotihoidossa, korostimme toimintapäivän vapaaehtoisuuden merkitystä. Toimintapäivän alussa ja sen aikana, muistutimme osallistujia, että kaikkiin tulevaisuusverstaan vaiheisiin osallistuminen on vapaaehtoista.

8.2 Jatkotutkimukset

Tässä opinnäytetyössä sosiaalista hyvinvointia ja sen lisäämistä tarkasteltiin työntekijöiden näkökulmasta. Jatkossa voisi olla kiinnostavaa ja hyödyllistä kerätä tietoa sosi-

aalisesta hyvinvoinnista kotihoidon asiakkaiden näkökulmasta esimerkiksi järjestämällä tulevaisuusverstas-mallin mukainen toimintapäivä kotihoidon asiakkaille.

Toisena jatkotutkimuksen aiheena voisi olla samanlainen tutkimus toistettuna vaikkapa muutaman vuoden kuluttua. Tutkimuksessa voitaisiin nähdä, onko virastojen yhdistymisellä ollut vaikutusta myös siihen, että sosiaalinen hyvinvointi on tuolloin osattu ottaa paremmin huomioon kotihoidon työssä, ja, jos, niin miten.

8.3 Prosessin arviointi

Prosessin alussa käyty keskustelu kotihoidon esimiehen kanssa nosti mieliimme sosiokulttuurisen innostamisen teorian aiemmilta kursseilta. Luettuamme ja tutustuessamme aiheeseen lisää, halusimme kokeilla sen toimivuutta pedagogisena taustateoriana. Koska innostamisella ei ole varsinaisesti omia menetelmiä, päätimme käyttää tulevaisuusverstasta sosiokulttuurisen innostamisen pedagogisena menetelmänä.

Perehtyessämme kotihoidon taustakirjallisuuteen, törmäsimme jatkuvasti samaan ongelmaan. Kotihoitoa on tutkittu ja siitä on kirjoitettu paljon, mutta lähinnä terveydellisestä ja hoidollisesta näkökulmasta. Prosessin aikana saimme vaikutelman, että kotihoitoa on tutkittu vähän sosiaalisesta näkökulmasta, mutta kiinnostusta ja tarvetta asiaan on olemassa. Esimerkiksi Helsingissä tästä kiinnostuksesta kertoo sosiaali- ja terveystieteiden yhdistyminen, jolla palvelujen tehostamisen lisäksi haetaan sitä, että kaikille virastoa johtaville ja siinä työskenteleville muodostuu kokonaiskäsitys toiminnasta, sekä sosiaali- ja terveystieteiden suunnittelun ja toteutuksen yhtenäisyydestä.

Tulevaisuusverstas-mallia tutkiessamme huomasimme, että sitä on käytetty jonkin verran esimerkiksi pääkaupunkiseudun liikennesuunnittelussa ja Helsingin kaupungin nuorisotyön kehittämisessä. Tulevaisuusverstasta ei ole näissä prosesseissa kuitenkaan kuvailtu niin tarkasti, että sitä voisi käyttää edelleen muissa projekteissa hyväksi. Päätimme tästä johtuen käyttää Jungkin ja Müllertin alkuperäisteosta toimintapäivämme suunnittelussa. Toteutuksessa kuitenkin muokkasimme tätä mallia niin, että se vastaisi paremmin tarkoitustamme. Koska toteutimme tulevaisuusverstaan puolen päivän mittaisena, jouduimme yksinkertaistamaan sen runkoa. Halusimme tässä opinnäytetyössä kuvailla tulevaisuusverstaan vaiheita mahdollisimman tarkasti, jotta sen toistaminen olisi tarpeen tullen luettavissa pelkästään yhdestä teoksesta.

Vaikka opinnäytetyömme aihe oli meille alusta asti selvillä, emme hahmottaneet kokonaisuutta riittävän hyvin, mistä johtuen tuhlasimme aikaa epäjohtonmukaiseen työkentelyyn. Emme myöskään olleet laatineet selvää aikataulua tai suunnitelmaa opinnäytetyömme etenemiseen. Paremmalla suunnittelulla ja aikataulutuksella olisimme saaneet aikaa opinnäytetyön prosessin loppumetreille sekä viimeistelyyn. Vasta loppua kohti aloimme löytää näkökulman ja tarkoituksen opinnäytetyömme aiheeseen. Lisäksi valitussa näkökulmassa pysyminen oli haasteellista koko opinnäytetyömme ajan.

Havainnointikriteereiden ja osallistujien vastausten perusteella voidaan todeta, että tulevaisuusverstas ja sosiokulttuurinen innostaminen sopivat hyvin yhteen ja toimivat myös käytännössä, kun halutaan lyhyessä ajassa löytää uusia näkökulmia, ideoita ja työkaluja työyhteisön käyttöön. Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli löytää sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmaa kotihoidon työntekijöiden työhön ja sitä kautta parantaa myös asiakkaiden sosiaalista hyvinvointia. Tulevaisuusverstaan ja sosiokulttuurisen innostamisen avulla saatiin aikaiseksi toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman mukaisesti kotihoidossa aletaan toteuttaa sekä asiakkaiden että työntekijöiden sosiaalista hyvinvointia lisääviä asioita.

Vastauksista löytyi myös negatiivista palautetta, jonka vuoksi on tarpeellista pohtia myös mitä olisimme voineet tehdä toisin. Ainakin yksi osallistuja ei kokenut vastausten perusteella sosiaalista hyvinvointia lisäävää työtä yhtä tärkeäksi, kuin terveydenhuollollista työtä. Olisiko meidän pitänyt perehtyä sosiaaliseen hyvinvointiin vielä enemmän ja painottaa sitä toimintapäivän osallistujille, jotta sen tärkeys olisi tullut paremmin esille? Vai jäikö sosiaalisen hyvinvoinnin käsite epäselväksi jo valmisteluvaiheessa?

Joka tapauksessa tämä palaute laittoi miettimään, että sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on varmasti jämähtäneitä ajatuksia työnkuvastaan. Työn kehittäminen on kuitenkin tarpeellista ja välttämätöntä asiakkaiden paremman palvelujen saamisen kannalta. Tämän takia olisi tärkeää kehittää työtä sosiaali- ja terveysalalla lisää, esimerkiksi opinnäytetyömme kaltaisilla keinoilla.

Osallistujien vastauksista voidaan todeta, että sosiokulttuurinen innostaminen ja tulevaisuusverstas tuottivat myös paljon muuta positiivista kotihoidon työyhteisöön, kuin pelkästään sosiaalisen hyvinvoinnin uutta näkökulmaa ja keinoja. Toimintapäivän varsinaisen tarkoituksen lisäksi osallistujat kokivat yhteishengen parantuneen ja omien

vaikutusmahdollisuuksien lisääntyneen suhteessa omaan työhön. Toimintapäivä tuotti myös iloa ja virkistymisen tunnetta.

Prosessi kokonaisuudessaan laittoi meidät pohtimaan, mikä sosionomin työnkuva voisi kotihoidossa olla. Tähän asti sosionomeja on toiminut kotihoidossa lähinnä vain lähiesimiestehtävissä, mutta näkemyksemme mukaan sosionomeja tarvittaisiin myös kenttätöissä. Sosionomi tukee ikääntyvän toimintakykyä ja sosiaalista osallisuutta. Lisäksi sosionomi korostaa ennakoivan ja ehkäisevän näkökulman riittävää huomioimista. Tämä myöhentää raskaampien palveluiden tarvetta ja mahdollistaa omassa kodissa asumisen pidempään. Näin ollen kotihoidossa on sosionomin mentävä aukko.

Koimme opinnäytetyötä rikastuttavana asiana omat taustamme ja työkokemuksemme. Toisella meistä oli jo aiemmin pitkä kokemus vanhusten parissa työskentelystä sekä kotihoidosta, toisella taas ei. Huomasimme, että tämä toimi työmme kannalta voimavarana. Toisaalta tiesimme kotihoidosta asioita jo paljon etukäteen, toisaalta taas tuoreus ja uusien näkökulmien löytäminen toivat oppimiseemme uutta syvyyttä ja ulottuvuutta.

Opinnäytetyötä tehdessä huomasimme, että työskentelytapamme oli hyvin samankaltainen. Tärkeänä pidimme myös avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiiriä. Mielenpitoet voitiin kertoa, ja molemmille tuli tunne siitä, että on tullut kuulluksi. Olimme molemmat syyslukukauden 2012 opintovapaalla, joten myös tämä osaltaan helpotti tapaamisiamme.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiokulttuurista innostamista välineenä käyttäen voidaan toteuttaa vähillä resursseilla toimintapäivä, jonka hyöty osallistujilla on suuri. Tulevaisuusverstas mallin soveltaminen on erityisen toimivaa työskenneltäessä yksilöiden tai ryhmien kanssa, joiden tiedolliset ja kokemukselliset lähtökohdat ovat samankaltaisia. Molemmat teoriat sopivat monipuolisuutensa ja joustavuutensa vuoksi hyvin sovellettavaksi tämän kaltaiseen toimintapäivään. Raportissa kuvattua tulevaisuusverstasmallin mukaista toimintapäivää voidaan jatkossa hyödyntää kehikkona, jonka sisältöä voidaan muokata eri toimintatahojen tarpeiden mukaan.

Lähteet

Ahokas, Marja 2010. Ryhmät ja niiden väliset suhteet. Teoksessa Suoninen, Eero - Pirttilä-Backman, Anna-Maija - Lahikainen, Anja Riitta - Ahokas, Marja (toim.). Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro Oy

Forss, Päivi - Vatula-Pimiä, Marja-Leena 2007. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Gerritsen, Debby - Steverink, Nardi - Frijters, Dinnus - Ooms, Marcel - Ribbe, Miel 2010. Verkkodokumentti. Social well-being and its measurement in the nursing home, the SWON-scale. <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20345828>>. Luettu 3.3.2013

Ikonen, Eija – Riitta – Julkunen, Seija. 2007. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita Prima.

Jungk, Robert – Mullert, Robert 1987. Tulevaisuusverstaat – käsikirja demokratian elvyttämisen mahdollisuuksista. Karkkila: Waskipaino.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.

Kotiranta, Tuija - Haaki, Raili - Niemi, Petteri 2011. Sosiaalisuus ja sosiaalinen hyvinvointi. Teoksessa Kotiranta, Tuija - Niemi, Petteri - Haaki, Raili (toim.). Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer - Paino Oy.

Kurki, Leena 2007. Innostava vanhuus. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes print.

Kääriäinen, Maria – Kyngäs, Helvi 2006. Ohjaus-tuttu, mutta epäselvä käsite. Sairaanhoidtaja 10.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen kehittämisestä vuosina 2011—2014. 8.4.2011/305 Verkkodokumentti. <[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110305?search\[type\]=pika&search\[pika\]=laki%20sosiaali-%20ja%20terveyden%202011-2014](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110305?search[type]=pika&search[pika]=laki%20sosiaali-%20ja%20terveyden%202011-2014)> Luettu 29.3.2013.

Marin, Marjatta - Hakonen, Sinikka (toim.) 2003. Seniori- ja vanhustyö arjenkulttuurissa. Juva: PS-kustannus - WS Bookwell Oy.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sinervo, Timo – Taimio, Heikki 2011. Ikäihmistien asumispalveluiden järjestäminen. Helsinki: Unigrafia Oy – Yliopistopaino.

Sosiaalinen pääoma 2010. Mitä sosiaalinen pääoma on? Verkkodokumentti. <<http://www.stat.fi/tup/sospo/kasite.html>>. Luettu 12.12.2012

Tuomela, Raimo - Mäkelä, Pekka 2011. Sosiaalinen toiminta. Teoksessa Kotiranta, Tuija - Niemi, Petteri - Haaki, Raili (toim.). Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Viraston esittely. Helsingin kaupungin verkkosivut. Verkkodokumentti.
<<http://www.hel.fi/hki/sote/fi/Viraston+esittely>> Luettu 21.3.2013

Kiitos osallistumisestasi Sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen kotihoidossa – tulevaisuusverstaaseen.

Vastaa alla oleviin kysymyksiin kaikessa rauhassa. Vastauslomakkeeseen ei tarvitse laittaa omaa nimeä. Vastaukset kootaan yhteen tutkimuksen arviointia varten, jonka jälkeen kaikki materiaali hävitetään silppuamalla.

Kysymys 1.

Määritelmä tulevaisuusverstaasta: ”Onnistuneen tulevaisuusverstaan tuntee siitä, että se tarjoaa osallistujilleen iloa, vahvistaa heidän itsetuntoaan ja saa jokaisen mukanaolijan tuntemaan, että heidän ajatuksensa ovat arvokkaita ja että heidän elämänsä on mielekästä”.

Kuvaile omin sanoin, miten edellä oleva kuvaus tulevaisuusverstaasta toteutui/ tai jäi toteutumatta tänään kohdallasi.

Kysymys 2.

Luuletko, että jatkossa tulet huomioimaan sosiaalista hyvinvointia asiakkaan arjessa enemmän, ja, jos, niin miten?

Kysymys 3.

Kuinka tämänpäiväinen tulevaisuusverstaas toimi työn ja työyhteisön kehittämisen välineenä? Ympyröi mielestäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Huonosti Melko huonosti Melko hyvin Hyvin Erinomaisesti

Perustele vielä valintaasi muutamalla lauseella, mikä toimi, ja mikä ei?

Mitä muuta haluaisit sanoa tästä päivästä?

