



Kutsu 27.2.2014ELYn verkkosivuilla

ELO-pellon muistiinpanot ja tulokset 19.3.2014 Mäntyharjulla

Ensimmäinen ELO-pelto käynnistyi Mäntyharjulla keskiviikkona 19.3.2014 klo 12 – 15 lukion ja kansalaisopiston Mediateekki-tilassa, os. Kompantie 22, Mäntyharju.

Taustaa Mäntyharju-hypoteesista ja kokonaisvoimavarasta

Paul Jääskeläinen: Hyvinvoinnin käsitteestä lähdetään: uskotaan siihen, että elämän siirtymävaiheet ovat ratkaisevia ohjauksessa. Mäntyharjulla nuorisotakuu on osa hyvinvointipolitiikkaa ja työllistymistä. Ensin katsottiin, mitä asioita olisi hyvä ottaa esiin erityisesti ohjausasioissa ja vasta sitten mietittiin rahoitusta. Kaikki lähti liikkeelle paikallisesta ohjauksesta ja sen yhteisön voimavarasta ja ennen kaikkea siitä, mitä ihmiset tarvitsevat. Huolen ilmaisuun kytkeytyy nopeasti tukiverkko sekä ammattilaisten keskinäinen tukiverkosto, esim. nuoren ja hänen perheensä tueksi. Taustalla on se, että tarvitaan yhteistä tilanteen hahmottamista, missä ohjauksellinen tuki verkoston kollegalta on merkittävää. Rajoja ylittämällä on toimittu ikään kuin harmaalla alueella, joka on ristiriidassa kunnan nykyisten rakenteiden kanssa, mitä on haluttu purkaa auki.

Tuomo Penttinen: Kunnat ovat melko jähmeitä muuttumaan ja kunnassa kullakin on omat hiekkalaatikot. Olemme tunnistaneet tämän eli Mäntyharjun kunta ei poikkea tästä millään tavalla, mikä on aiheuttanut ahaa-ilmion. Kaksi vaikuttavaa suuntaa:

1) Hyvinvointi ja kansalaisten osallisuus. Hallinnollinen ajattelutavan muutos pitää saada aikaan. Kuntalaiset halutaan ottaa mukaan päätöksenteon eri vaiheisiin, esim. halutaan yleisötilaisuuksien avulla avoimuutta. Kuntalaisten ja kunnan välisessä suhteessa hyvinvointi on nostettu tärkeäksi asiaksi kunnan olemassaolon osoittamiseksi.

2) Hallinnon ajattelutavan muutos. Hallinnon väliseen yhteistyöhön halutaan horisontaalinen silta palvelujen väliin koko Mäntyharjussa, esim. halutaan hävittää kunnan sisäisiä siltoja sivistyspalveluissa. On nähty, että toimitaan samojen ihmisten parissa ja tarvitaan nivelkohtiin yhteistä tietämystä, mitä teemme ja miten esim. Ohko-ryhmässä (ohjauksen kokonaisvoimavara), missä on kehitteillä myös raportointitapa, mikä on toimijoiden yhteinen halu ja ehdotus työtavasta. Tietoisena kehittämiskohteena on myös työskentelytapa. Lisäksi on erilaisia rooleja, joissa voidaan toimia kunnassa eri tavoin. Kokonaisvaltainen lähestymistapa asiaan on olennaista, eikä tilastonikkarointi lyhytaikaisilla pikavoitoilla. Lähestymistapa antaa hyvän tunteen myös kunnan työntekijöille, kun voidaan aidosti auttaa ihmisiä.

Valtion ja kunnan välinen työnjako on sopimatta, mikä kuuluu kunnille ja mikä valtiolle esim. työllistämisessä. Selvä työnjako vielä puuttuu, esim.

pitkäaikaistyöttömistä ja työpajoista. Panostus on pitkäaikainen (lähdetään kuntalaisesta, johon taivutetaan kunnan palveluja eikä päinvastoin), joten pikavoittoja tällä ei saada, mutta toistaiseksi parantamalla kuntalaisten hyvinvointia saadaan myös taloudellista hyötyä pitkällä aikajaksolla, vaikka nyt ei vielä ole mahdollista monelta vuodelta laskea tuloksia. Rahalla ei pystytä hoitamaan asioita valmiiksi vaan yhteistyöllä.

Paul Jääskeläinen: Mäntyharjun lasten ja nuorten Latu-ryhmässä siirtymävaiheet elämässä halutaan nähdä kokonaisuutena, esim. puoleksi nuorisotyöntekijä ja puoleksi perhetyön tukena myös tehtäväkuvissa tukee tätä ajatusta ja neuvolassa työskentelee vierekkäisissä huoneissa perhetyöntekijät, mikä poistaa esim. kalenterisulkeiset.

Kolme tasoa ohjauksen kokonaisvoimavarassa:

- 1) Kohtaamisen taso, ohjaukselliset kohtaamiset
- 2) Joustavien järjestelyiden taso, kuntalaisen lähtökohdasta
- 3) Toimintakonseptin kehittäminen (hyvinvointistrategia), kulttuurinen taso - voidaan kysyä, miten asiakastapaukset haastavat hallinnon rakenteet ja kustannukset kokonaistaloudellisesti

Kytkin-hankkeessa lähdettiin pohtimaan teesejä, esim. jos kokonaisuus ei olekaan osiensa summa vaan niiden yhteisvaikutus, osaoptimoinnista kokonaisvoimavaran jäsenyykseen. Ihmisten kesken sosiaalisesti välittyntä kytkemistä Kytkin-hankkeessa eli tietyllä sosiaalisella kytkemisellä on pitänyt hoitaa asioita, jotta ne saadaan hoidetuiksi, esim. ohjaamon toiminnassa pyritään näkemään ihmisten asioita muiden näkökulmista sen sijaan, että yrittää myydä omaa näkökulmaansa muille. Maallikkonäkökulmaa tarvitaan siihen, että voidaan kohdata ihmistä (esim. kuolevan potilaan esimerkissä) tasaveroisena eikä oman viitekehityksen tai tieteenalan tms. näkökulmasta. Kun ihminen kohdataan, olisi hyvä lähtökohta ottaa maallikon näkökulma, joka on tasaveroinen ihmisen kannalta. Ryhmässä toivotaan tätä lisää, samoin kunnioitusta sekä luottamusta toisen osaamiseen. Tärkeää on, että esim. opiskelija saa ohjauksellisen tuen.

Mitä uutta ohjaukseen ja oppimiseen mäntyharjulaisen kokonaisvoimavaran lähtökohdista?

Esimerkkinä nimimerkillä perhe Riipinen, mikä kuvaa kunnassa ohjauksen järjestelyiden uudelleenpohdintaa.

- 1) Pohdittiin lasten ja nuorten tuki -ryhmässä (Latu-ryhmä) Mäntyharjulla, mitä toimintaa ja asioita järjestettävä, jotta perheen tilannetta voidaan auttaa.
- 2) Täytyi järjestää myös työpaja, koska vielä oltiin siiloissa, mistä päästiin me-puheeseen. Mitä uutta tehdään yhdessä, mikä auttaa koko tilannetta perheessä perheen voimavaraksi ongelmien sijaan? Erikseen katsottuna ja asiakkaan kohtaamisessa kunkin siilon työ oli kuitenkin tehty hyvin. Tästä päädyttiin perhekeskuksen kokonaisuuteen, jotta vältetään yksittäisten erityisasiantuntijoiden esiin marssittamisesta vuoronperään perheelle, mikä vie voimavaroja perheeltä.
- 3) Perhekeskuksen ajatuksessa perheen hyväksi työtä tehdään kunnassa yhdessä holistisesti. Myös työnhaku-Tutkaa käytetään hyväksi perhekeskuksessa. Käsitteenä ryhdyttiin käyttämään ohjauksen kokonaisvoimavaraa eikä perhekeskusta. Päiväputki otettiin myös käyttöön: jokainen työn-

tekijä kuvaa omaa arkeaan toisilleen siten, että työpäivä koostuu erilaisista episodeista. Samalla se sisältää tutustumista toisten työhön puhumalla. Huomattiin, että päivän aikana on useita jokereita eli asioita, joita ei ymmärrä mutta joita täytyy päivän aikana selvittää ja liittää asia kunnan hallintoon enemmän kokonaisuutena, mikä on ikään kuin aiheuttanut häiriön käsikirjoitukseen. Työtä ohjaavat enemmän arjen rutiinit kuin arvot tai muut asiat.

4) Tarvitaan johtamiseen ja arkeen keskustelua ja siksi pidetään kahdesti vuodessa Puimala, joka johtaa dialogisiin tiloihin. Näistä nousee erilaisia teemoja, joita lähdetään edelleen kehittämään.

5) Työllisyyden hoidosta aloitettiin laajempi kokonaisuus ja koko kunnan myllerrys lähti tästä pikkuhiljaa käyntiin ja jatkuu edelleenkin (nuorten työpajat, 500 päivää työttömänä olleiden menetelmä ohjaukseen, työtoiminta, opinnollistaminen, ohjauksen metodologia vertaistuen kautta, toiminnan mallintaminen) ohjauksellisen työtöteen tukena.

6) Nyt kuka tahansa Ohko-ryhmän jäsen voi tuoda ryhmään tapauksen, jota yhdessä jäsennetään ja vasta sitten katsotaan, kuka tekee ja miten. Ryhmään tapaukseen tuonut dokumentoi asiaa niin, että salassapito onnistuu ja että mahdollisimman pienellä mutta persoonallisilla manageroinnilla ja muistiokäytänteillä. Muistioon kirjoitetaan menettelytapoja sisäiseen käyttöön verkostolle. Tälle vuodelle on suunnitelma toiminnasta (erikseen liite). Ryhmässä käsitellään asioita temaattisesti esim. nuorten työtoiminnasta ja lisäksi tapauksittain.

Eriyistä kokonaisvoimavarassa Mäntyharjulla on pienen kunnan hyvä kommunikointi. Mukana myös oppimisen näkökulmaa työllisyyden hoitamisessa ja opinnollistamisessa eli osaamisen kehittämisestä ja pitkän aikavälin koulutuksen kehittämisessä.

Tulevaisuudessa Mäntyharjun ohjaamo voisi suuntautua esim. työvalmennukseen. Myös esim. avoin ammattiopisto on mukana yhteistyössä ja Opin ovessa on ollut ohjauksen kautta yhteistä. Kansalaisopisto tulee tekemään myös kursseja, joita voidaan lukea hyväksi tutkintoon ammatillisissa tutkinnoissa esim. Esedussa. Hyviä kumppaneita on mukana, esim. Mäntyharjun yrittäjät ry, joiden avulla Mäntyharjussa voidaan enemmän kiinnittää huomiota työikäisten osaamiseen. Järjestöjä tarvitaan vielä mukaan tähän yhteistyöhön.

Muistion vakuudeksi

Tuija Toivakainen
Kehityspäällikkö
Etelä-Savon ELY

Paul Jääskeläinen
Projektipäällikkö
Mäntyharjun kunta

Heli Tirri
Rehtori, vs, johtaja
Mäntyharjun kunta