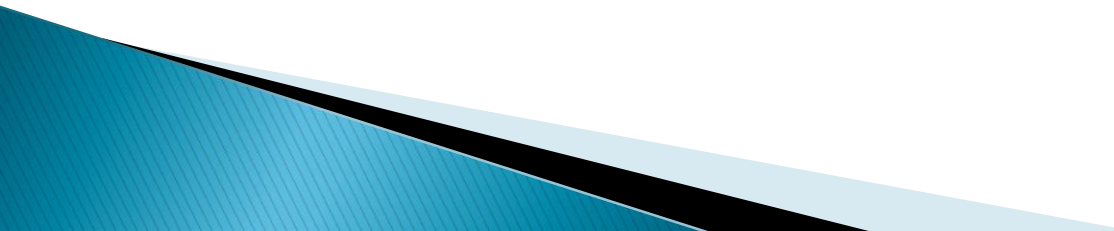
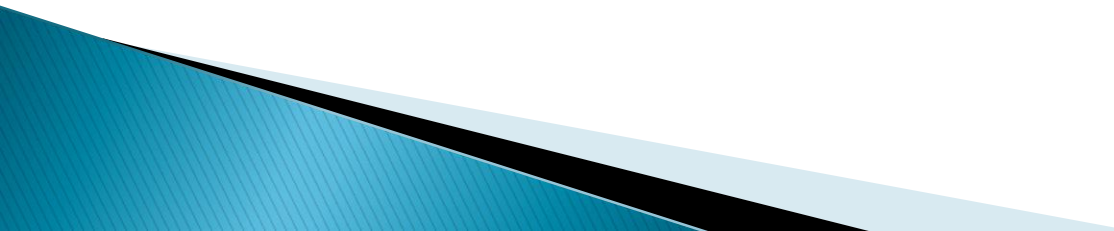


Matkalla kehittyneempään lasten ja nuorten ohjauksen toiminnan kokonaisuuteen

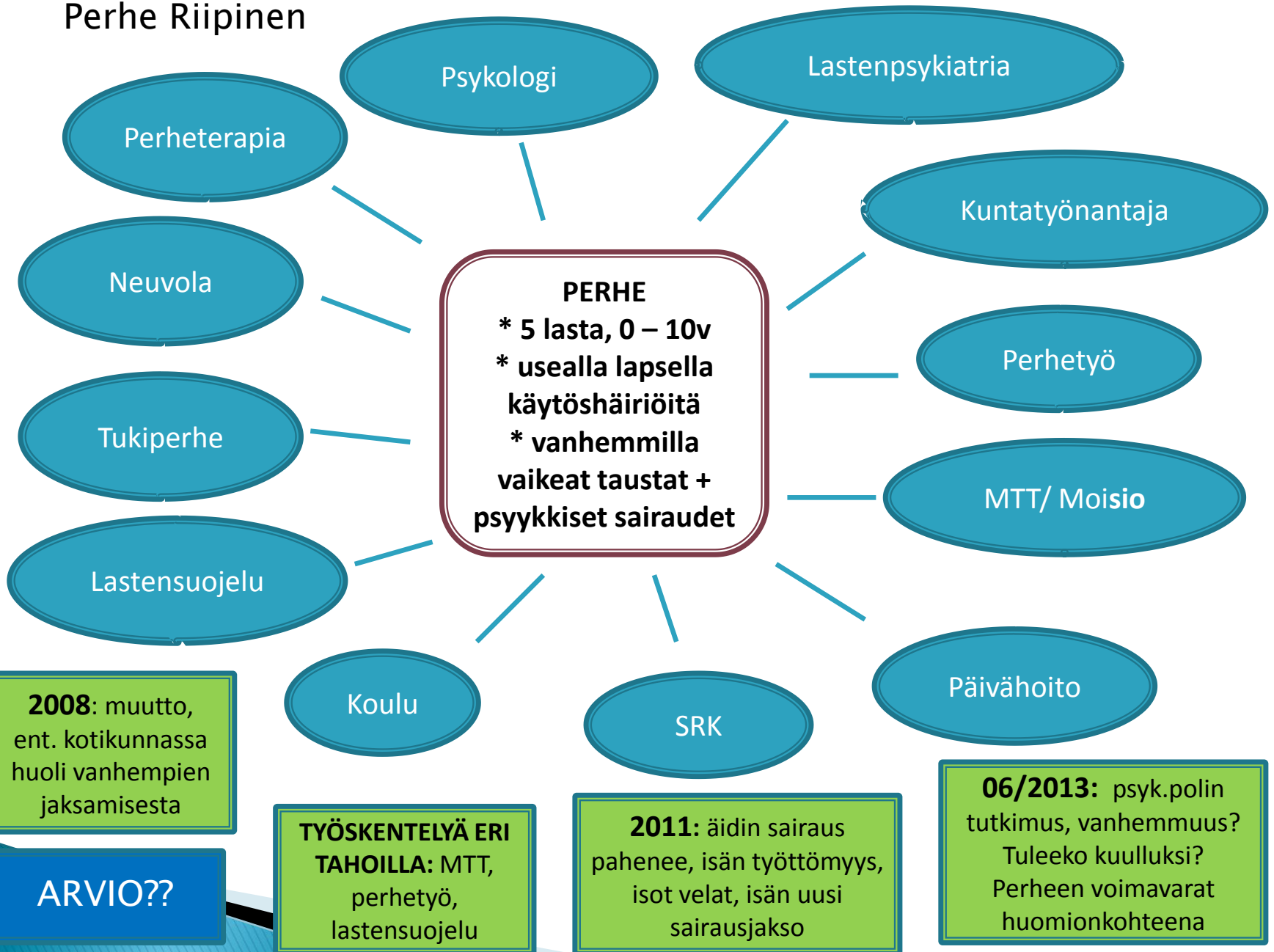
Osaoptimoinnista kokonaisvoimavaran
hahmottamiseen

- ▶ Työskentelymme tavoitteena on
 - Edistää kuntalaisten hyvinvointia suuntautumalla **kokonaisvoimavaralähtöiseen työotteeseen**
 - Luoda **malli**, miten lasten, nuorten ja perheitten kanssa työskentelevät osaset kytkeytyvät toisiinsa
 - **Organisoida** ihmisen elämän siirtymävaiheiden ja monimuotoisten ongelmien **tuki** kokonaisvoimavaralähtöisesti

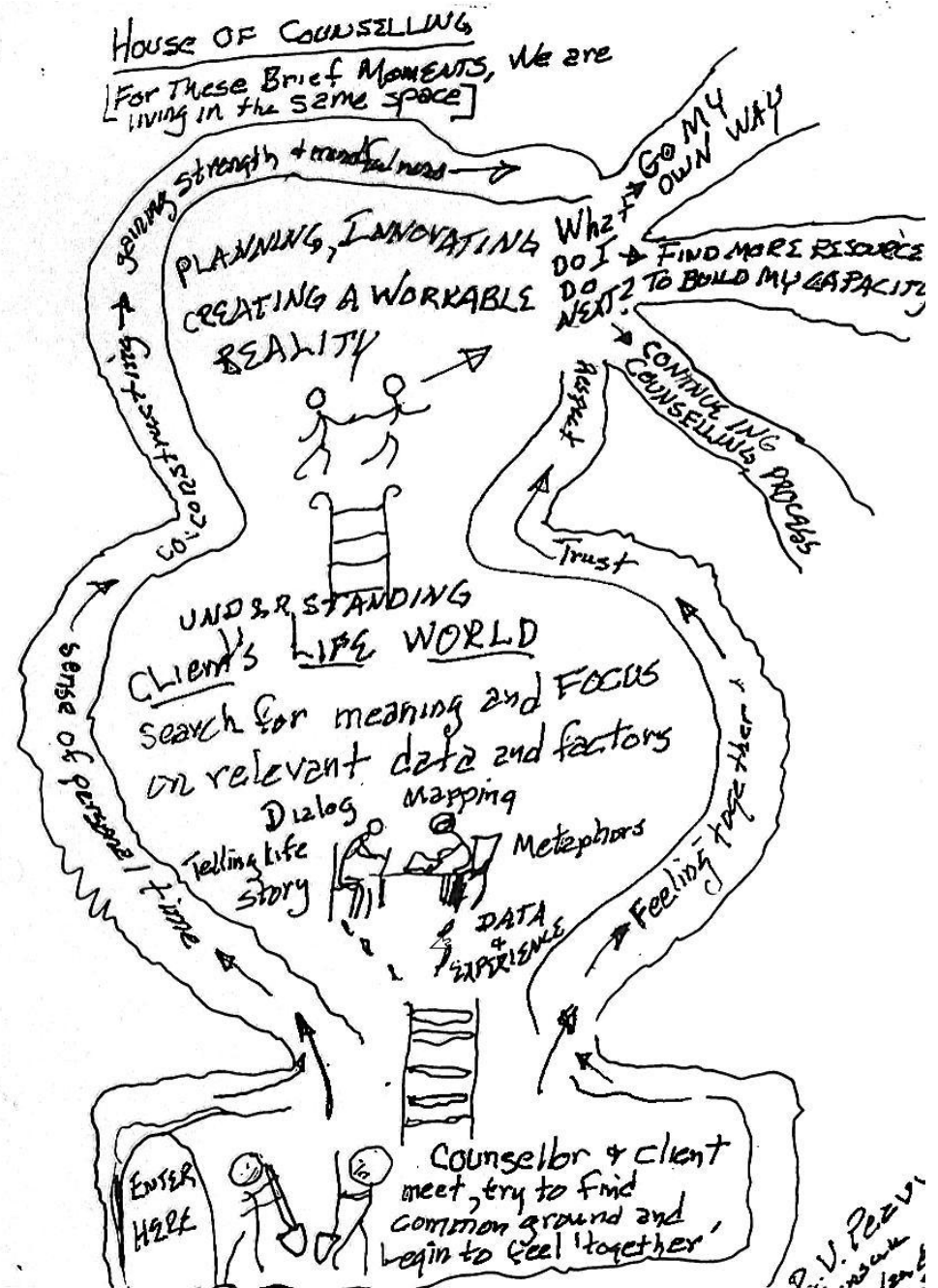
- ▶ Muodostaa ohjaustyötä tekevien **vertaistukiverkosto**
 - ▶ Etsiä **riittävän yhteistä näkemystä** uudenlaisesta yhdessä tekemisestä
 - Jokainen tuo toimintaan oman ammattikuntansa näkökulman mutta hoitaa vastaisuudessakin omat perustehtävänsä
- 

- ▶ Työskentelyn lähtökohta on lähteä nostamaan esille sitä, mitä hyvää nyt jo on
 - ▶ Sen jälkeen katsotaan millaiset rakenteet tukevat sitä, mikä on hyvää ja toimivaa
 - ▶ On jo tehty toimivalla tavalla rajojen ylityksiä ja saatu kokemuksia, että potentiaalia uuteen toimintatapaan on
- 

Perhe Riipinen



SocioDynamic Counselling was created by Vance Peavy (1929-2002), Professor Emeritus of the University of Victoria, former editor-in-chief of the Canadian Journal of Counselling and a leading voice in the profession of counselling in Canada as well as in Europe, Australia and the USA. His books include Sociodynamic Counselling: A Constructivist Perspective for the Practice of counselling in the 21st Century (1997) and Sociodynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making (2004).



Viitekehys ohjauskeskus-toimintamallin rakenteistamiseen

Dynaaminen ja jatkuvasti liikkeessä!



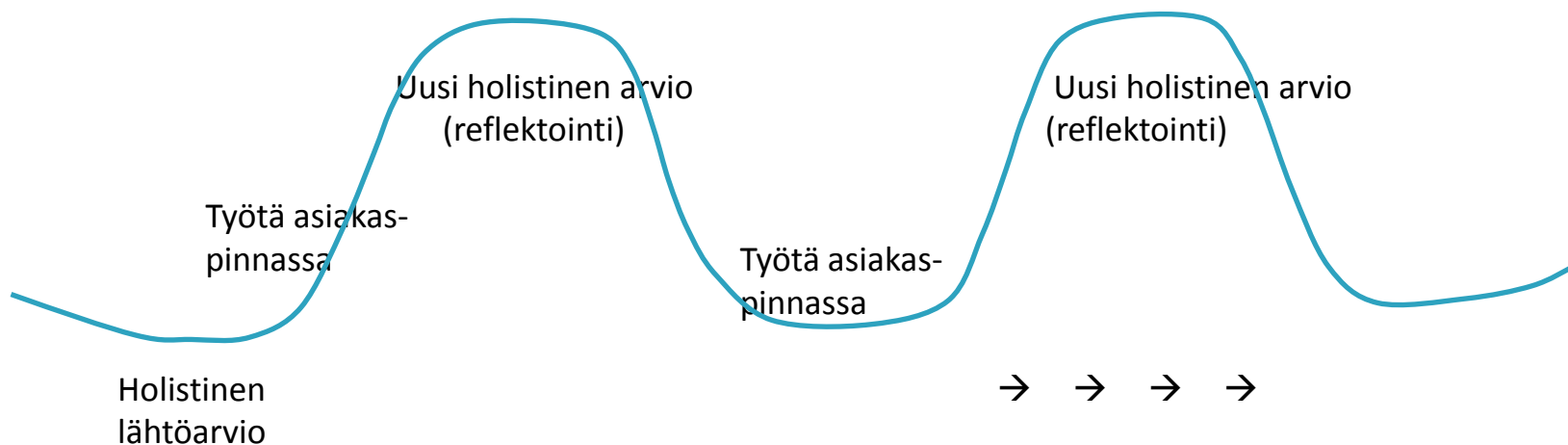
Holistinen lähtöarvio (elämälähtöisyys, maallikkonäkökulma)

→ Työhypoteesin rakentaminen

- Mihin voidaan tarttua? Vipuvaikutus?
- Mitä positiivista puolta tarinassa voidaan tukea?
- Mitä voimavaroja asiakkaalla on?
- Mitä pitäisi olla läsnä, että tilanteen uskotaan voivan parantua?

→ Tarvittavan tuen mobilisointi

- Mitä tukea asiakas ensisijaisesti tarvitsee?
- Minkälainen mikrokosmos on mobilisoitava?
- Kuka tai ketkä vastaavat asiakkaan osallisuuden toteutumisesta?
(työstetään aina suhteessa asiakkaan omaan subjektiviteettiin, hänen voimavaraansa ja potentiaaliin)
- Milloin on seuraava reflektiopiste eli uusi holistinen arvio?



”Päivän putki” (Hakkarainen, Jääskeläinen)

Työpäivä koostuu episodeista, jotka sijoittuvat aikajanalla

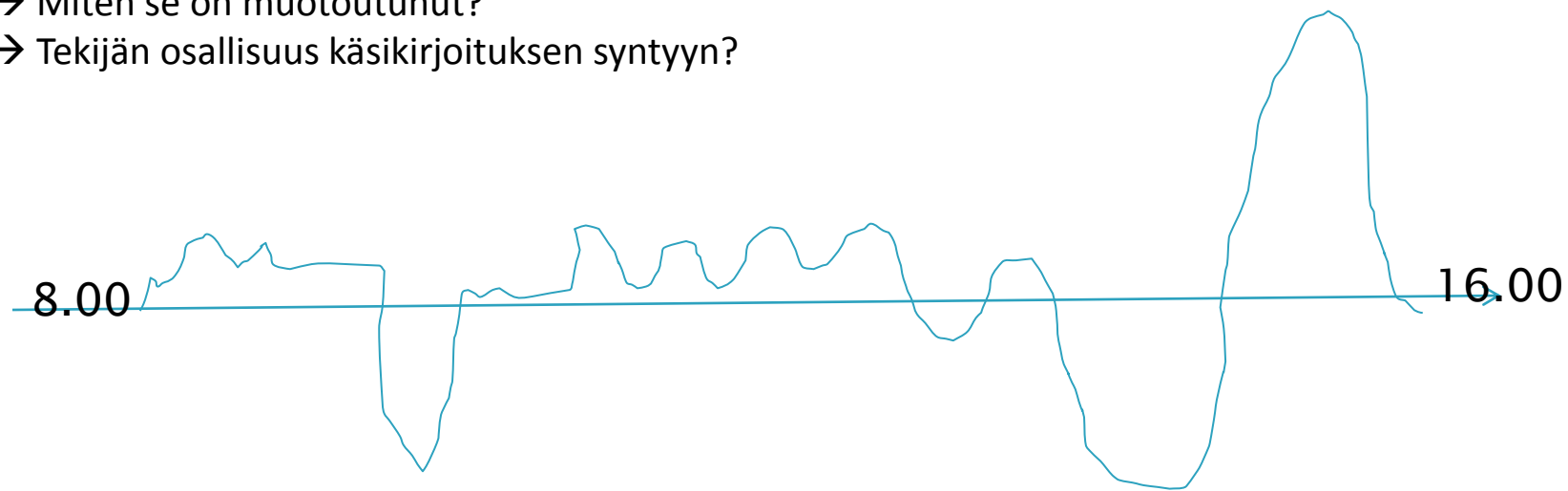
Episodit ovat suunniteltuja, käsikirjoitukseen kuuluvia, tai ”jokereita” (yllättäviä, häiriöitä)

→ Häiriöiden reflektointi antaa mahdollisuuden käsikirjoituksen ylittämiseen
(oppimistilanne)

Työpäivällä on ”käsikirjoitus” (oikeasti/leikisti)

→ Miten se on muotoutunut?

→ Tekijän osallisuus käsikirjoituksen syntyyn?



Työtä ohjaavat arjen rutiinit ja työn rakenteet enemmän kuin tekijän arvot ja asenteet.

Päivän putkien työstäminen tuo aineistoa dialogisiin tiloihin.

Päivän putkista dialogisiin tiloihin

Kehittämistyön ”perisynti”: Eri tasoihin kytkeytyvien asioiden käsittely on erotettu työnjaollisesti toisistaan

- 1) Arjen tilanteista selviytyminen
- 2) Järjestelyt, työn organisointi
- 3) Työn rakenteet (konsepti, politiikka)

Johtamisen haaste: Kompleksisen arjen tavoittaminen.

Arjen haaste: Strategia hukkuu arjen kompleksisuuteen.

Kohti kokonaisvoimavarojen yhteiskehittämistä 2014

– Miten eri dialogisia tiloja kehitetään?

*"Sain eräältä luennoilta hienon opetuksen. Luennoitsija sanoi yleisölle: "Kuormahevonen kykenee vetämään noin 1–3 tonnin painon." Se kuulosti minusta ihan uskottavalta määrältä. Sen jälkeen luennoitsija esitti uuden kysymyksen: "Kuinka paljon luulette, että kaksi kuormahevosta pystyy vetämään?" "2–6 tonnia", kuului vastaus yleisön joukosta. Luennoitsija hymyili ja sanoi: "Yksi hevonen kykenee vetämään 1–3 tonnin kuorman, mutta kun pannaan yhteen kaksi hevosta, ne kykenevät yhdessä vetämään jopa 12–14 tonnin kuorman!"
"Älä jää yksinäiseksi kuormahevoseksi!"*

Siirtymävaiheessa luodaan ohjauskeskuksen kommunikaattiorakenne ja tietoisesti opitaan rajojen ylittämistä
→ Mahdollistaa tehokkaamman ja tietoisemmän kytkeytymisen

Kytkeytymisalustat/dialogiset tilat:

Ohjaajapajat viikoittain

- "päivän putkia" ja rajojen ylittämistä

→ Temaattisista episodeista rakennusainetta dialogisiin tiloihin (kytkeydytään voimavaroihin)

→ Subjektiiivinen kokemus työn arjesta ("minä tässä työssä")

- työnohjauksellinen viitekehys läsnä

- koulutusta (uusia näkökulmia ja menetelmiä kokeiluun)?

→ Ohjauksen uusien työmenetelmien käyttöönotto (esim. tutka ohjauksen, seurannan ja dokumentoinnin välineeksi)

Työparivaihto (ennakkoluulottomasti ja sovitusti)

- arjen katalyytti joustavaan työnjakoon

Puimalat 2 kk:n välein

- rakenteistamisen reflektointi, tuotetaan ratkaisuehdotuksia rakenteellisiin ongelmiin, rakennetaan dialogisia kytkeytymistiloja (erilaisia ratkaisuja eri tiloihin)

→ Minkälainen rakenne tukee muotoutuvaa työtettä? Mitä muutoksia?

- strateginen ohjaus , johtaminen ja muuttuva rakenne

→ Mikrokosmokset?

→ Puimaloissa on läsnä arki, johtaminen ja päätöksenteko (mikrokosmos)

Tukiryhmä

-Konsepti / poliittisen tason kytkeytymisen varmistamiseksi ja kehittämiseksi

- Mikrokosmoksen riittävä edustavuus

Kehittämisen ja arvioinnin näkökulma

– 7D-konsepti (Jääskeläinen, Keskinen, Spangar)

sen Ohjauskeskus toimintamallin toimivuutta ja elinvoimaisuutta voidaan arvioida mukaan, miten hyvin siinä ilmenee 7 keskeistä tekijää:

1. **debat** (näkemysten erilaisuuden esille tulon ja näkyväksi tekemisen tukemisesta turvallisessa toimintakulttuurissa)
2. **dialog** (erilaisten äänien tasaveroisesta hyödyntämisestä)
3. **difference**(erilaisuuden hyödyntämisestä voimavarana)
4. **distinction** (uuden ja entisen toimintatavan erojen tietoisesta reflektoinnista)
5. **deal** (seuraavia askeleita koskevista sopimuksista)
6. **dokumentation** (miten ohjauskeskus dokumentoi toimintaansa) ja
7. **distributed learning** (toiminta vaatii uutta osaamista, jossa keskeistä on oman osaamisen jakaminen muiden toimijoiden kanssa)