

Miten onnistua menetelmän juurruttamisessa - esihenkilön ja työntekijän haastattelu

Otettaessa käyttöön uusia menetelmiä ja toimintatapoja, on esihenkilöiden rooli keskeinen. Olemme kuitenkin havainneet, että osa esihenkilöistä ei tiedä, miten kaiken muun työn ohessa työntekijöitä voisi käyttöönotossa tukea. Vastaavasti osa työntekijöistä sanoo kaipaavansa esihenkilön tukea, mutta heidän on vaikea kuvata konkreettisesti, minkälaista tukea he kaipaavat. Siksi päätimmekin haastatella uuden menetelmän käyttöönotossa onnistuneita IPC-koulutettua työntekijää ja hänen esihenkilöään ja kysyä, miten he ovat sen tehneet.

Keskustelua ja yhdessä innostumista

Kauhavan yhtenäiskoulussa työskentelevä terveydenhoitaja **Sari Kamppinen** kuvaa saaneensa alusta asti tukea esihenkilöltään, vastuuyksikköjohtajalta **Pamela Rintalalta**. Pamela on mahdollistanut koulutuksen käymisen ja sen, että menetelmän oppimiseen on riittävä aika. Tämä ei yksinään kuitenkaan riitä, vaan avain onnistumiseen on löytynyt säännöllisistä keskusteluista, joissa Pamela ja Sari ovat konkreettisesti miettineet miten työtä voidaan tehdä, kuinka se voidaan suunnitella uudelleen ja etsitään uusia mahdollisia toimintatapoja menetelmän käytön mahdollistamiseksi.

Sari kokee Pamelan olevan kiinnostunut alaistensa työstä, hän kuulee työntekijöitä. Avoin, molemminpuolinen dialogi on mahdollistanut sen, että esihenkilö on tietoinen siitä, mitä koulu- ja opiskelumaailmaan kuuluu, mikä on esimerkiksi terveystarkastusten ja lääkäripäivien tilanne.

– Keskeistä onkin työnkuvan ymmärtämisen ja se, kun esihenkilö on aidosti läsnä ja tietää mitä työntekijöille kuuluu, toteaa Sari.

Pamela näkee esihenkilön roolin isona ja merkittävänä menetelmän juurtumisessa. Ennen IPC-koulutusta oli käyty keskusteluja siitä, mitä nuorten mielen hyvinvoinnin eteen voitaisiin tehdä. IPC oli luonnollinen valinta, sillä se pohjautuu näyttöön ja samalla vastasi terveydenhoitajien tarpeeseen. Valintaa ei ole tarvinnut katua, sillä työntekijöiltä on tullut palautetta, kuinka se on auttanut ja tuonut työhön struktuuria.

– Se on itselle merkittävä asia, että työntekijät kokevat menetelmästä olevan apua, Pamela miettii.

Esihenkilötuki ei yksinään riitä

Sarilla on myös omia keinoja edesauttaa menetelmän käyttöä. Hänellä on pitkän työkokemuksen myötä muodostunut terveydenhoitajan vuosikello, joka auttaa mm. terveystarkastusten sijoittamisesta tasaisesti koko vuodelle. Vuosikellon avulla Sari tietää, mitä milloinkin on suunniteltu tehtäväksi. Tällöin on helppo ottaa IPC-menetelmä siihen rinnalle. Vuosikellon ja esihenkilön vankkumattoman tuen lisäksi Sari on kokenut hyötyvänsä valtavasti Viva-projektin tuesta.

– Tämä on tällainen kädestä pitäen koulutus, Sari tiivistää.

Sari kertookin keskustelleensa kollegoidensa kanssa, kunpa kaikissa koulutuksissa olisi samanlainen tuki: matalan kynnyksen yhteydenotto, säännölliset ohjauskioskit ja yhdessä pohdiskelu. Sari on saanut myös tukea myös muilta työyhteisönsä IPC-koulutuksen käyneiltä ja vastavuoroisesti on pysynyt myös antamaan tukea takaisin niille, jotka ovat IPC-polullaan vasta alussa.

Työyhteisön IPC-osaajat ovat aktiivisesti tuoneet esille menetelmää koululla: on julisteita, jaetaan postereita, kerrotaan menetelmästä vanhempainilloissa ja muissa yhteyksissä. Kaikki tämä on johtanut siihen, että nuoret osaavat jo itse kysyä IPC:tä.

Matkalla, mutta ei perillä

Vaikka paljon jo menetelmän juurruttamisen eteen on tehty ja se on hyvässä vauhdissa, Pamela toteaa, että vielä edessä on pitkä tie, vielä ei olla valmiita. Säännöllinen esihenkilöiden muistuttaminen on myös hyvästä: se herättää miettimään, mitä kaikkea voisi vielä tehdä, jotta menetelmä jäisi käyttöön.

– On hyvä, että joku välillä tökkää, toteaa Pamela.

Sarin ja Pamelan kuvaamat IPC-menetelmän juurruttamisen elementit:

- *Motivaatio ja innostus*
- *Hyvän jakamisen eli kerrotaan koulutuksesta ja sen vaikutuksista työhön*
- *Avoimen keskustelun,*
- *Koulutukseen saatu tuki,*
- *Koulutuksen maksuttomuus mahdollistaa useamman kouluttamisen työyhteisöstä*
- *Esihenkilön aito työntekijöiden kuunteleminen*
- *Esihenkilön ymmärrys työntekijöiden työnkuvasta*