
Hyvien käytänteiden korttien tueksi

- Kohtaamispaikka
- Yhdessä kehittäminen
- Jalkautuva työ
- Kokemusasiantuntijuus
- Ryhmät





Kohtaamispaikka

- Kohtaamispaikka voi olla riippumaton fyysisestä tilasta ja olla siellä missä ihmiset kohtaavat. Kohtaamispaikka voi rakentua sinne, missä ihmiset jo valmiiksi kokoontuvat jonkin asian äärelle, esimerkiksi ruokajako.
- Voi olla tila, jossa:
on aina tavattavissa sosiaali- ja terveysalan ammattilainen tai
jota kävijät itse pitävät avoinna. Ammattilaisen pitämänä kohtaamispaikka mahdollistaa matalan kynnyksen avun saamista.
- Mikäli kyseessä fyysinen tila, on hyvä huomioida viihtyvyys ja toimivuus. Onko kävijöillä mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi tilan sisustukseen?

Kohtaamispaikka

- Kohtaamispaikkatoiminta vahvistaa kävijöiden osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta.
- Voi esim. ennaltaehkäistä syrjäytymistä, antaa rytmiä elämään tai pitää kiinni yhteiskunnassa.
- Kaikille avoin ja turvallinen tila, jossa on hyvä olla kävijöiden laatimat pelisäännöt.
- Kiinnitä huomiota saavutettavuuteen ja näkyvyyteen, miten ihmiset löytävät paikalle ja missä he liikkuvat.
- Kävijät ovat toimijoita, joiden osallistumaan arkistenkin asioiden tekemiseen (esim. kahvinkeitto), omia kykyjä ja itseensä luottamista tuetaan.
- Huomioidaan, että kävijöiden toimintakyvyssä voi olla päiväkohtaisiakin vaihteluita.
- Tukee yhdyspintatyötä ja on luonnollinen tila järjestää eri toimijoiden saavutettavia tapaamisia tai esim. popup-vierailuja.
- Viestintään ja mainontaan on hyvä panostaa, markkinoiminen vie aikaa, kävijöiden toimijuutta voi hyödyntää myös mainonnassa

Yhdessä kehittäminen

- Hyvinvointialueiden ja palveluiden kehittämisessä korostetaan kansalaisten ja palveluiden käyttäjien osallisuutta. THL:n mukaan osallisuus ilmenee yksilöllä kokemuksena, joka syntyy, kun ihminen tuntee kuuluvansa itselle merkitykselliseen ryhmään tai yhteisöön. Lähestymistavassa korostuu toimija/asiakaslähtöisyys, voimavarojen painottaminen, kyvykkyys, muutos on väistämätön- asennoituminen, suuntautuminen tulevaisuuteen ja yhteistyö.
- Yhdessä kehittäminen on tärkeää toteuttaa kaikkien kanssa; joita muutos koskee (järjestöt, hyvinvointialueet, seurakunta). Tavoite on suunnitella, toteuttaa ja arvioida yhdessä osallistujien kanssa tavoiteltava muutos. Ihmisten mukaan saaminen on prosessi, joka edellyttää ihmisten luo jalkautumista.
- Yhdessä kehittäminen perustuu ratkaisuja tuottavaan yhteiskehittämiseen ja se on prosessi (Keskitalo, E., & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.). (2022). Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin - kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen. (Diak Työelämä 25). Diakonia-ammattikorkeakoulu.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-392-6>

Yhdessä kehittäminen

- Tavoitteena on osallisuuden ja toimijuuden mahdollistaminen, joka tarkoittaa yhteisten pelisääntöjen rakentamista, dialogia ja turvallisen tilan mahdollistamista. Yhteiskehittämistä toteutetaan työpajoissa (joko fyysinen tai digitaalinen). Ihmisten mukaan tuleminen perustuu huolelliseen ennakkovalmisteluun, jossa tärkeää on tutustuminen. Yhteiskehittäminen on ohjattu prosessi, jossa syntyy me-tunne ja sitoutuminen kehittämiseen.
- Dialogi prosessin aikana ja ratkaisuun päätyminen ovat olennaisia. Dokumentointi, kaikille syntyneiden teemojen näkyväksi tekeminen lisää sitoutumista muutokseen ja tietoisuutta yhdessä päätettäviin asioihin.
- Yhdessä kehittäminen toteutuu työpajoissa prosessina ja toteutuksessa käytetään Ihmistä osallistavia menetelmiä. Arviointi tapahtuu prosessin aikana sekä osallisuuden kokemuksesta että työpajan tuloksesta. Syntyneen uuden palvelun juurtuminen suunnitellaan yhdessä kehittämiseen osallistujien kanssa.



Yhdessä kehittämisen vaikutuksia

Yhdessä kehittämisen vaikutukset lisäävät kokemusta osallisuudesta ja toimijuudesta

- Osallistujat saavat osallisuuden kokemuksen vaikuttaessaan kehittämiseen ja muutokseen. Luottamus omiin vaikutusmahdollisuuksiin lisääntyy.
- Kokemus kuulumisesta ryhmään tai yhteisöön lisääntyy, saa ja vahvistaa osaamista vuorovaikutus- ja sosiaalista taidoista, saadaan hiljaista tietoa esiin ja käyttöön.
- Syntyy uusia yhteyksiä ja vahvistetaan suhteita sidosryhmiin. Syntyy kokemus yhdessä tekemisestä.
- Kokemus merkityksellisyydestä osana kokonaisuutta lisääntyy; ihminen tulee kuulluksi itsenään ja voi vaikuttaa elämänsä kulkuun ja yhteisiin asioihin.
- Saadaan luotua parempia ratkaisuja kun käyttäjät itse tuottavat niitä.
- Dokumentointi ja syntyneen tiedon jakaminen lisää luottamusta yhteiseen kehittämiseen.
- Osallistujat oppivat toisilta, saadaan uusia näkökulmia esiin.
- Osallisuus ja onnistumisen kokemukset toimivat ihmisiä aktivoivana ominaisuutena tulevaisuudessa.

Jalkautuva työ

Jalkautuvalla työllä tarkoitamme ihmisten luo menevää työtä, jolloin kohtaamisen perinteiset valtarakenteet muuttuvat, tasavertaisuus vahvistuu ja ihmiset voivat itse valita roolinsa kohtaamisessa.

Apu viedään sinne missä ihmiset ovat. Näin palvelusta tulee saavutettavampi ja työntekijän ymmärrys ihmisen arkiympäristöstä lisääntyy. Kun kohtaaminen tapahtuu ihmisen omassa ympäristössä valta-asetelmat muuttuvat ja luottamus palveluihin sekä työntekijöihin lisääntyy.

Jalkautumisella tavoitetaan myös heitä, jotka eivät itse osaa tai kykene hakemaan apua, tai tunnista saatavilla olevan avun muotoja. Jalkautuminen voi suuntautua julkisiin tiloihin, palveluyksiköihin, tapahtumiin, kaikkialle, missä ihmiset aikaansa viettävät.

Menetelmää voi käyttää monipuolisesti, kuhunkin työnkuvaan sovittamalla. Jalkautuvaa työtä voidaan tehdä monialaisena ja/tai moniammatillisena yhteistyönä. Tämä vahvistaa ymmärrystä sekä yhteistyökumppaneiden tekemästä työstä että kokemusasiantuntijuuden/vertaistuen merkityksestä.

Parhaimmillaan työ on pitkäjänteistä ja toistuvaa sekä edellyttää työntekijältä havainnointikykyä sekä mukautumista ympäristön kulttuuriin.



Jalkautuva työ

- Jalkautumisen tarvetta selvitetään kuulemalla ihmisiä ja ammattilaisia sekä havainnoimalla ajankohtaisia ilmiöitä. Tätä kautta jalkautuvalle työlle määrittyy selkeä tavoite.
- Mikäli jalkautuva työ kohdentuu palveluyksikköön tai tiettyyn toimintaympäristöön, tehdään se yhteistyössä yksikön kanssa.
- Julkisiin tiloihin jalkautuessa työtä tehdään vähintään kahden hengen voimin. Aluksi aikaa varataan havainnointiin, reitin voi suunnitella etukäteen.
- Jalkautuva työpari sopii pelisäännöt. Esimerkiksi: Miten toimitaan väkivalta- tai kiusaamistilanteessa?
- Jalkautumisajankohdat on suunniteltu etukäteen, ja niistä pidetään kiinni. Työlle on sovittu alku- ja päättymisaika. (Maksimissaan 2 h).
- Mietitään "kohtaamiskoukut" jalkautumiselle, jos niitä tarvitaan. Viedäänkö yksikköön mennessä pullaa, jaetaanko evästä tai juotavaa jne.
- Jalkautuvassa työssä työntekijä ei voi etukäteen tietää tulevien kohtaamisten sisältöä tai määrää, ihmisten päihtymystilaa, ihmisten keskinäiseen dynamiikkaan liittyviä ongelmia tai kuormittavuutta. Jalkautuminen vaatiikin työntekijältä sopeutumiskykyä ja joustavuutta.
- Jalkautuvaa työtä tekevällä työntekijällä on oltava mahdollisuus reflektioon ja tarvittaessa muuhun tukeen.



Kokemusasiantuntijuus

- Kokemusasiantuntijuuden ja vertaisosaamisen mukaan ottamisella palveluiden kehittämiseen ja toteuttamiseen tavoitellaan palveluiden toimivuuden parantamista, asiakaslähtöisyyden ja osallisuuden lisäämistä sekä sairastumiseen ja toipumiseen liittyvän ymmärryksen lisäämistä
- Kokemusasiantuntijalla on joko omakohtaista – tai läheisen kautta kokemusta mielenterveys- ja/tai päihdeongelmista, ja on käynyt kokemusasiantuntijakoulutuksen
- Pohteen suositus palkkion suuruudesta: valmistava/arviointityö 20€/h, toteutus 30€/h

Kokemusasiantuntijuus (kat): askeleet

- Tarve kokemusasiantuntijan kanssa tehtävään yhteistyöhön ilmenee. Esihenkilö selvittää onko yhteistyöhön riittävästi talous- ja henkilöstöresurssia, ja selvittää palkkionmaksuun liittyvät käytännöt.
- Kuvaus kat-tarpeesta ja tapahtuman muodosta ja tavoitteista tärkeää ilmaista kat-koordinaattorille, jotta hän voi arvioida, kuka/ketkä kokemusasiantuntijat vastaisivat parhaiten tarpeeseen.
- Vastuutyöntekijä ottaa yhteyttä kokemusasiantuntijaan, esittää tarpeen ja selvittää kokemusasiantuntijan halukkuuden osallistua toimintoon. Mikäli ehdokkaita on useampia, on hyvä järjestää haastattelu. Valintaa ei tarvitse tehdä ennen tapaamista, se on tärkeä sanoittaa myös kokemusasiantuntijalle.
- Vastuutyöntekijä huolehtii palkkionmaksun ja yhteydenpidon kokemusasiantuntijaan ja mahd. muuhun toimintoon osallistuvaan verkostoon sekä omaan organisaatioon.
- Kun kokemusasiantuntija on valittu, vastuutyöntekijä sopii kokemusasiantuntijan kanssa tapaamisen, jossa käydään läpi tulevaa toimintaa. Palkkion suuruus sovitaan kat kanssa. Vastuutyöntekijä huolehtii, että kat on tietoinen palkkion mahdollisista vaikutuksista etuuksiin. Palkkion maksuun liittyvät käytännöt käydään tarkasti ja selkeästi läpi.
- Ryhmän ohjaukseen liittyen tehdään yhteistyö/toimeksiantosopimus (ei työsopimus!) ja käydään läpi mahdolliset vakuutusasiat. Vastuutyöntekijä tarjoaa tukea ja neuvoja kokemusasiantuntijalle. Aluksi hyvä sopia säännöllisistä tapaamisista ja olla aktiivisesti yhteydessä kat:een. Toiminnon jatkuessa väliä voidaan harventaa.
- Toimintoa arvioidaan yhdessä toteuttajien (incl. Kokemusasiantuntija ja mahd. Kat-koordinaattori) kanssa, ja tehdään tarvittavia muutoksia, mikäli sille tarve ilmenee.



Ryhmät

Jotta osallisuuden ja toimijuuden on mahdollista toteutua, ryhmässä tärkeää on jokaisen jäsenen nähdä ja kuulla.

- Ryhmän tavoitteen kirkastaminen.
- Ryhmätoiminnan suunnittelu tavoitteen mukaiseksi toiminnaksi yhdessä kehittämällä ryhmäläisten kanssa.
- Ryhmätoiminta auttaa vahvistamaan voimavaroja, mikä mahdollistaa osallisuuden ja toimijuuden tukemista.
- Ryhmätoiminnan avulla tarjoutuu mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua omaehtoisesti itselle merkitykselliseen toimintaan.
- Ryhmässä selkeät pelisäännöt.
- Ohjaajan roolissa merkittävää empaattinen ja tsemppaava työote, ryhmän jäsenten tasapuolinen huomioiminen (esim. kuulumiskierros ryhmäkerran alussa).
- Parhaimmillaan ryhmätoiminnassa korostuu vertaistuen merkitys ja täyttyy yhteisöön kuulumisen tarve

Työmenetelmä: Askel-toiminta

- Kehitetty vastaamaan suoraan alueella olevaan tarpeeseen.
- Kahden organisaation toteuttamaa, matalan kynnyksen toimintaa päihteitä käyttäville ihmisille.
- Edellyttää organisaatioiden välisen sopimuksen resursseista ja työntekijöiden rooleista.
- Seurakuntakeskuksessa, vähävaraisten aamupalan yhteydessä, helposti saavutettava toiminta.
- Konkreettista, kokonaisvaltaista apua ja tukea (mm. asiointiapu, lomakkeiden täyttäminen, vaateapu)
- Anonyymia, maksutonta.
- Jatkuvan palautteen pohjalta arvioidaan ja kehitetään toimintaa tarpeisiin vastaavaksi.



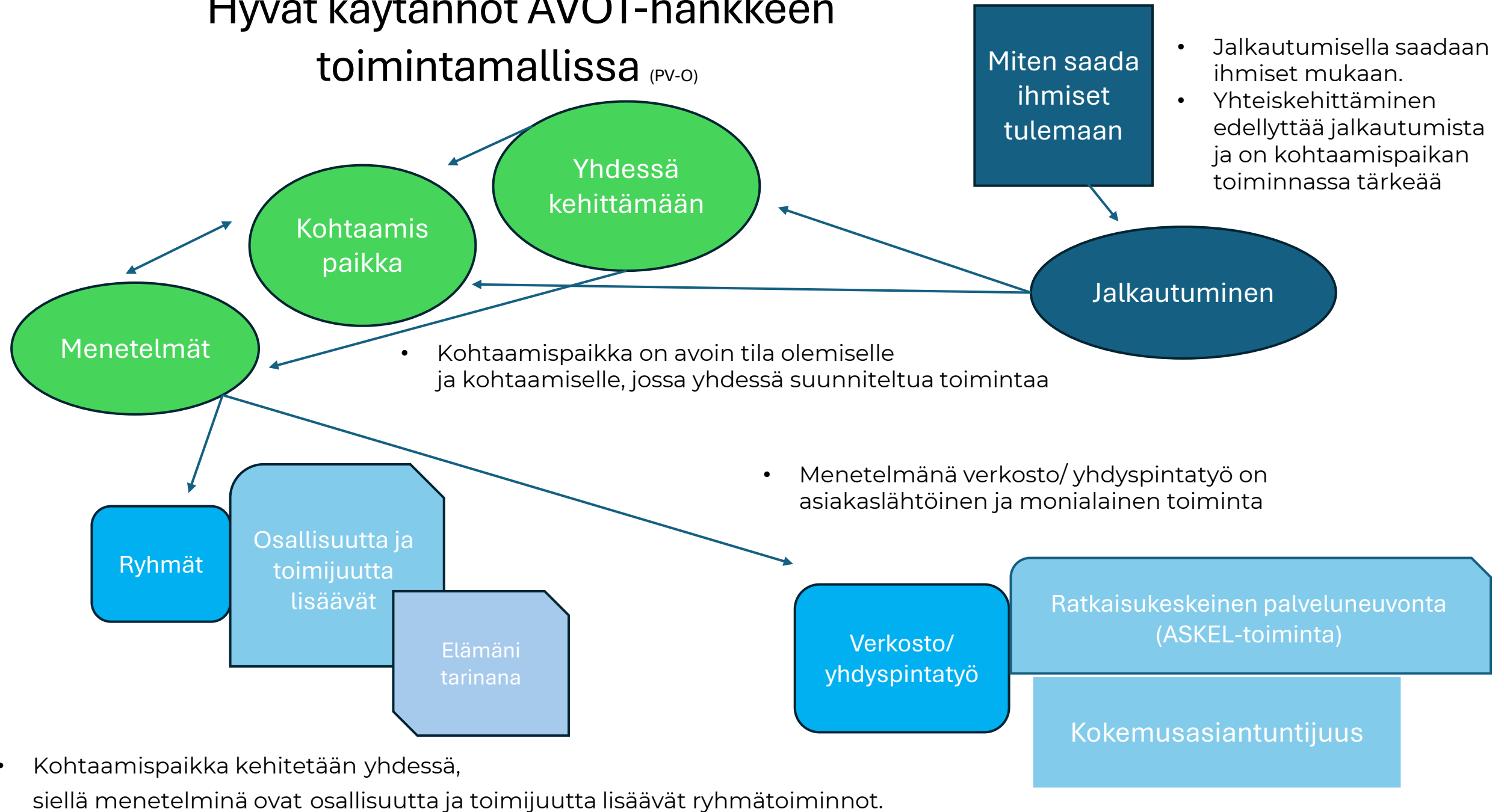
Työmenetelmät: Elämäni Tarinana

- Tavoite on ihmisen toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen omassa elämässä. Elämäni Tarinana taustalla ovat narratiivisuus, ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys, dialogisuus ja resilienssi. Menetelmä sopii kasvatukseen, kirkon-, sosiaali- ja terveysaloille sekä kansalaisjärjestöihin ja järjestöihin.
- Oman elämäntarinan kirjoittaminen mahdollistaa itsetuntemuksen lisääntymisen ja identiteetin rakentumisen. Kirjoittaminen on prosessi ja sitä ohjaa menetelmäkoulutuksen saanut työntekijä ja noudatetaan menetelmäuskollisuutta.
- Elämäni Tarinana menetelmään on sähköinen ja painettu työkirja. Kirjoittajalla on oman tarinansa omistajuus, hän säilyttää se ja avaa sitä työntekijälle. Elämäni Tarinana menetelmä implementoidaan työyhteisöön.
- Elämäni Tarinana löytyy Innokylästä:
<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/elamani-portfolio-menetelmana-ihmisen-menneisyyden-ja-tulevaisuuden-tarkastelussa>

Työmenetelmät: Elämäni Tarinana

- Menetelmässä ihminen itse kirjoittaa omaa elämäänsä tai kuvaa sitä itselle parhaaksi katsomallaan tavalla (valokuvat, piirtäminen).
- Elämäni Tarinassa on neljä osaa: orientoituminen, kuka minä olen, tulevaisuuden suunnittelu ja vertaisryhmätyöskentely.
- Orientoituminen-osiossa perehdytään ratkaisu- ja voimavaralähtöiseen ajatteluun.
- Kuka minä olen -osio sisältää kysymyksiä pohdittavaksi elämän eri osa-alueilta kuten lapsuudesta, nuoruudesta jne.
- Vertaisryhmätyöskentelyssä vahvistetaan ryhmän jäsenten voimavaroja, taitoja ja kykyjä positiivisen palautteen menetelmällä.
- Kirjoittaja tarkastelee lapsuuttaan, nuoruuttaan ja elämään liittyviä ilmiöitä elämässä syntyneiden voimavarojensa, taitojensa ja kykyjensä näkökulmasta.

Hyvät käytännöt AVOT-hankkeen toimintamallissa (PV-O)



Lähteet

- Muurinen, H., Karjalainen P. & Liukko, E. (2024) Etsivän työn toimintamalli (THL)
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144795/Etsiv%c3%a4n_ty%c3%b6n_toimintamalli_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, asunnottomuuden ehkäisyhanke. (2023). Moniammatillisen jalkautuvan tiimin työkirja. Toimintamalli, työnkuvat ja käytännön työ
- Tourunen, J., Jurvansuu, S. & Kaskela, T. (2023). "Liepeillä". Osallisuus kaikille avoimen kohtaamispaikan toiminnassa. A-klinikkasäätiö.

Kortit ovat työkalu osallisuuden ja toimijuuden vahvistamiseen. Voit hyödyntää niitä suunnitellessa, kehittäessä ja arvioidessa toimintoja.

Kortit on tehty AVOT-Arjen verkostoista osallisuutta ja toimijuutta -hankkeessa. Hanke on Euroopan Unionin osarahoittama.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



**ALETAANKO
YHESSÄ**