



YHTEISTUTKIMINEN

versio
2.0

OPAS SOSIAALITYÖHÖN

Kati Palsanen 2013

SISÄLLYS:

Tervetuloa yhteistutkimisen taipaleelle!

1 Yhteistutkiminen sosiaalityön menetelmänä -hanke 2012-2013

- 1.1 Yhteistutkiminen systeemisen innovaation mallina
- 1.2 Yhteistutkiminen yhteistoiminnallisena oppimisprosessina

2 Yhteistutkimisen periaatteet

- 2.1 Suhteessa tapahtuvaa toimintaa
- 2.2 Vapaaehtoisuus
- 2.3 Voimaantumisen
- 2.4 Tasavertainen ja avoin asiantuntijuus
- 2.5 Luottamus ja tunteminen
- 2.6 Yhteissuunnittelu
- 2.7 Yhteistoiminta
- 2.8 Vaikuttaminen
- 2.9 Eettisyys

3 Toiminnan käynnistäminen

- 3.1 Rekrytointi
- 3.2 Resurssit
- 3.3 Toiminnan rakenne
- 3.4 Teemat

4 Tiedon kokoaminen ja levittäminen

- 4.1 Esimerkkejä tiedon levittämisestä

5 Esimerkkeinä yhteistutkiminen aikuissosiaalityössä ja lastensuojelussa

- 5.1 Yhteistutkiminen aikuissosiaalityössä
- 5.2 Yhteistutkiminen lastensuojelussa, esimerkkinä Nuoret kehittäjät -ryhmä

6 Yhteistutkimista edistävät ja estävät tekijät

Versio 1.0 ilmestyi syyskuussa 2012

Tämä on päivitetty versio 2.0

Ulkoasu: Väinö Teittinen

Valokuvat: Anna Rautiainen ja Tiia Hipp

Soccan työpapereita 2013:3

ISSN 1798-5269 (nid.)

ISSN 1798-5277 (pdf)

isbn 978-952-5616-52-1 (nid.)

isbn 978-952-5616-53-8 (pdf)

Tervetuloa yhteistutkimaan!

Pääkaupunkiseudulla on tehty sekä lastensuojelussa että aikuissosiaalityössä kokeiluja, joissa sosiaalityöntekijät ovat asettuneet asiakkaiden kanssa yhdessä kehittämään ja tutkimaan sosiaalipalveluja. Kokeiluissa alkuperäisinä tavoitteina on ollut antaa asiakkaille ääni ja mahdollisuus osallistua kehittämiseen ja sosiaalityön raportoimiseen. Työskentelyn edetessä on havaittu, että saadessaan mahdollisuuden tulla kuulluksi ja päästessään vaikuttamaan palvelujen kehittämiseen omilla kokemuksillaan, asiakkaat voimaantuvat. Näistä myönteisistä kokemuksista on syntynyt ajatus uudistaa perinteisiä sosiaalityön tekemisen tapoja asiakkaita osallistavaksi ja samalla voimauttavaksi.

Näistä kokemuksista on syntynyt sosiaalinen innovaatio, joka on mallinnettu yhteistutkimisen menetelmäksi. Menetelmää on tutkittu ja levitetty sekä lastensuojeluun että aikuissosiaalityöhön Soccan Heikki Waris -instituutissa 2012-2013 käynnissä olleessa hankkeessa. Yhteistoiminnallisesta sosiaalityöstä kiinnostuneita varten yhteistutkimisen menetelmä ja toiminta on kuvattu tähän oppaaseen siten, että uudet työyhteisöt yhdessä asiakkaidensa kanssa voivat hyödyntää aiemmin opittua ja koettua omassa versiossaan yhteistutkimisesta. Opas on hyvin käytäntölähtöinen ja sen tarkoitus on antaa konkreettisia vinkkejä ja pohdittavia kysymyksiä yhteistutkimisen toteuttamiseen. Tämä on oppaan päivitetty versio 2.0. Ensimmäinen versio ilmestyi syyskuussa 2012. Tavoitteena on, että opas elää yhdessä yhteistutkimisen kehityksen kanssa ja siitä tullaan julkaisemaan vielä useita päivitettyjä versioita.

Oppaan kirjoittamiseen olen saanut arvokasta apua lukuisista keskusteluista Anna-Kaisa Tukialan, Laura Ylirukan ja Aino Kääriäisen kanssa. Kiitos arvokkaista ajatuksistanne ja asiantuntemuksestanne. Iso kiitos kuuluu myös hankkeen pilotityöyhteisöille, jotka ovat olleet innostuksellaan ja osaamisellaan viemässä yhteistutkimisen ideaa eteenpäin omilla sovelluksillaan. Suurin kiitos kuuluu Nuorille kehittäjille, joiden avustuksella olen saanut oivaltaa, oppia ja nöyryyä sosiaalityöntekijänä. Ilman näitä nuoria en olisi osannut kirjoittaa tätä tekstiä.

Haluan kannustaa kaikkia sosiaalialan työntekijöitä kokeilemaan yhteistutkimista. Voin luvata, että tulet yllättymään, innostumaan, oppimaan, oivaltamaan ja kasvamaan niin ihmisenä kuin ammattilaisenakin. Yhteistutkiminen on helppoa, mutta se vaatii rohkeutta, heittäytymistä ja aika usein omalta mukavuusalueelta poistumista.

Helsingissä 2.12.2013

Kati Palsanen
tutkijasosiaalityöntekijä

1 YHTEISTUTKIMINEN SOSIAALITYÖN MENETELMÄNÄ -HANKE 2012-2013

Yhteistutkimisen idea on syntynyt sosiaalisen raportoinnin ja asiakasosallisuuden vahvistamisen pitkän kehittämistyön tuloksena. Kehittämistyö on alkanut Soccan Heikki Waris -instituutissa jo 2000-luvun puolessa välissä (ks. Tukiala & Tervo 2011). Kehittämistyössä palveluiden käyttäjät otettiin mukaan kumppaneina kehittämään sosiaalista raportointia. Samalla oli tarkoitus vahvistaa palveluiden käyttäjien kuulluksi tuleamista aikuissosiaalityössä. Yhteisen tekemisen tuloksena syntyi oivallus siitä, että sosiaalinen raportointi ja vaikuttaminen voivat olla samalla voimauttavaa sosiaalityötä palveluiden käyttäjille ja ammatillista kehittymistä työntekijöille.

Yhteistutkiminen on kunnallisessa toimintaympäristössä rajoja rikkovaa. Niin palveluiden käyttäjät kuin ammattilaisetkin pääsevät tässä työssä yhteiselle areenalle kumppaneina, jotka tuottavat laadukkaampia ja toimivampia palveluja. Yhteistutkimisessa on käytännössä kysymys siitä, että sosiaalityön asiakkaana olevat ihmiset kehittävät sosiaalityön palveluja ammattilaisten kanssa ja selvittävät itselleen ymmärrettävällä tavalla ryhmässä mitä lastensuojelu tai aikuissosiaalityö on. Toiminta on palveluiden käyttäjille yksi sosiaalityön tukimuoto, esimerkiksi lastensuojelussa avohuollon tukitoimi, jolla edistetään heidän hyvinvointiaan, jolloin yhteistutkimisessa pyritään yhtä aikaa palveluiden kehittämiseen tuottamalla ja kokoamalla yhdessä kokemustietoa sekä voimauttavaan sosiaalityöhön. Yhteistutkimisessa yhteinen tiedonmuodostus on sosiaalityön tekemisen väline. Ammatillisille toiminta on radikaalisti uusi tapa tehdä sosiaalityötä.

Yhteistutkimisen hanke on siis jatkoa sosiaalisen raportoinnin hankkeelle (ks. luku 5.1). Hankkeen muotoutumiseen on vaikuttanut vahvasti myös kokemukset Helsingin läntisen alueen lastensuojelun Nuoret kehittäjät -ryhmän toiminnasta, joka sai alkunsa vuonna 2011 (ks. luku 5.2). Nuoret kehittäjät ovat puolestaan saaneet vaikutteita omaan toimintaansa Pesäpuu ry:n Selviytyjät -ryhmän toiminnasta.

Hanke alkoi aiempien kokemusten kartoittamisella ja tämän oppaan ensimmäisen version kirjoittamisella. Tässä hankkeessa lähdettiin rohkeasti tutkimaan käytätutkimuksen avulla kuinka aiemmassa kehittämistyössä löydetty hyvät käytännöt voivat levitä. (ks. Satka ym. 2005; Marthinsen ym. 2012).

Loppukeväällä 2012 hankkeeseen valittiin avoimen haun kautta viisi pilottityöyhteisöä, kaksi aikuissosiaalityöstä: Kamppi ja Etelä-Espoo yhdessä Kalliolan settlementin kanssa sekä kolme työyhteisöä Helsingin lastensuojelun avohuollosta: Maunula, Itäkeskus ja Kivikko. Jokainen pilottityöyhteisö lähti kehittämään yhteistutkimisesta yhdessä omien asiakkaidensa kanssa luomalla yhteistutkimisesta omaa versionsa. Kamppi oli ollut luomassa yhteistutkimisen menetelmää jo sosiaalisen raportoinnin hankkeessa (2009-2011) ja he jatkoivat yhteistutkimista nuorten aikuisten yhteistutkijuryhmällä. Etelä-Espoon aikuissosiaalityön työntekijät perustivat yhdessä Kalliolan settlementin kanssa maahanmuuttajaäitien

yhteistutkijuuksryhmän. Lastensuojelun työyhteisöistä Maunula ja Kivikko lähtivät viemään yhteistutkimisen ideaa eteenpäin perustamalla vanhempien ryhmät. Lisäksi Maunulan ja Itäkeskuksen työyhteisöt perustivat lastensuojelunuorten yhteistutkijuuksryhmät. Kampin työryhmä joutui jättäytymään hankkeesta vuoden 2013 alusta lukien pois, koska samaan aikaan Helsingissä voimaan tullessa uudessa sote-organisaatiossa heillä ei enää ollut mahdollisuutta jatkaa tätä kehittämistyötä. Hankkeen loppussa yhteistutkijuuksryhmiä oli yhteensä kuusi Nuoret kehittäjät mukaan lukien.



Kuvio 1. Pilottityöyhteisöt ja heidän yhteistutkimisen kumppanit

Pilottityöyhteisöjä tuettiin hankkeen aikana yhteisellä työpajatyöskentelyllä. Työyhteisöt kokivat myös hankkeen aikana tehdyt tutkimushaastattelut kehittämistyötä tukeviksi. Neljä kertaa kokoontuneissa työpajoissa käsiteltiin yhteistutkimisen menetelmän lähtökohtia, narratiivista sosiaalityötä, kehittämistyön dokumentointia ja arviointia sekä jaettiin arvokkaita kehittämiskokemuksia ja mietteitä menetelmän mahdollisuuksista lastensuojelun ja aikuissosiaalityön toimintaympäristöissä. Tutkijasosiaalityöntekijän lisäksi pilottityöyhteisöt ovat saaneet kehittämistyön suunnitteluun, dokumentointiin ja arviointiin apua ja tukea THL:n Innokylästä, josta tutkimuspäällikkö Juha Koivisto ja kehittämispäällikkö Pasi Pohjola sekä suunnittelija Niina Pitkänen ovat olleet mukana työpajatyöskentelyssä. Lisäksi he ovat vierailleet työryhmien luona. Innokylän kehittämissympäristöä käyttäessään työyhteisöt ovat samalla auttaneet Innokylän työntekijöitä kehittämissympäristön kehittämisessä.

Työpajatyöskentelyn lisäksi lastensuojelun työyhteisöt ovat päässeet hankkeen aikana viemään ryhmissä tuotettua tietoa Helsingin lastensuojelun johtoryhmälle yhteistutkijuuksryhmien ja johtoryhmän yhteisessä työpajapäivässä. Päivän aikana päästiin myös yhteistutkimaan yhdessä johtoryhmän jäsenten kanssa. Tässä päivässä syntyi alku yhteistutkimisen rakenteelle, kun lastensuojelujohtaja linjasi, että yhteistutkimisen pitää Helsingissä levitä ja juurtua lastensuojelun kaikille sektoreille. Samalla sovittiin, että yhteistutkijuuksryhmät ja johtoryhmä tapaavat toisiaan säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa yhteisessä työskentelypäivässä.

Hankkeesta on valmistumassa kaksi tutkimusartikkelia vuoden 2014 aikana. Artikkeleissa tarkastellaan yhteistutkimisen mahdollisuuksia levitä sosiaalityön menetelmänä sekä sitä, mitä yhteistutkimiseen heittäytyminen antaa siihen osallistuville ammattilaisille ja asiakkaille.

1.1 Yhteistutkiminen systeemisen innovaation mallina

Hankkeen aikana pilottityöyhteisöt dokumentoivat, jäsensivät ja arvioivat omaa sovellustaan yhteistutkimisesta THL:n Innokylän kehittämissympäristöön: <https://www.innokyla.fi/web/malli111965>. Kehittämissympäristö perustuu systeemisen innovaatiomallin kehyykseen (ks. Pohjola & Koivisto 2013).

Systeemisessä innovaatiomallissa keskeistä on tiedostaa, että mikään sovellusympäristö ei ole toisen kanssa täysin samanlainen. Esimerkiksi toisella alueella voi olla huomattavasti enemmän maahanmuuttaja-asiakkaita kuin toisella. Tästä johtuen toimintajysteemi on aina jossain määrin paikallinen ja se muokkautuu ympäristössään omanlaisekseen. Tapauskohtaisten eroavaisuuksien vuoksi menetelmän vieminen käytäntöön erilaisissa sovellusympäristöissä on aina jossakin määrin yksilöllistä. Voidaankin sanoa, että innovaatio on aina jonkin verran suhteellinen siihen sovellusympäristöön, jossa se on toteutettu ja otettu käyttöön. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokainen toisessa ympäristössä käyttöön otettu menetelmä olisi yksilöllinen. Tietty samanlainen ydinajatus pyritään viemään jokaiseen sovellusympäristöön. Tämä kertoo kehitettyjen menetelmien tai toimintojen suhteellisuudesta eli relationaalisuudesta. Innovaatioiden kehittämisen näkökulmasta relationaalisuus korostaa sitä, että kehittäminen ei lopu idean, mallin tai konseptin tasolle. Vähintään yhtä merkityksellistä on se, millä tavalla uuden kehitelmän menestyksekkäälle käyttöönotolle luodaan edellytykset. (Pohjola & Koivisto 2013, 91-92.)

Yhteistutkimisen menetelmän levittämisessä on lähdetty siitä, että ensin on tutkittu menetelmän keskeisiä ydinajatuksia, jotka on jäsennetty periaatteiksi. Levittämisessä ei ole lähdetty viemään valmista mallia toimintaympäristöstä toiseen sellaisenaan, vaan jokainen pilotti on luonut mallista omanlaisen annettujen periaatteiden ohjaamana. Systeeminen innovaatiomalli antaa kehyyksen sille, miten kehittämisen kohteita voidaan – ja kannattaa – jäsentää käytäntöinä ja millaisia tehtäviä yhteistoiminnallisessa prosessissa tulisi tehdä, jotta saavutetaan onnistuneita ratkaisuja ja pysyviä muutoksia. Mallin kehittämässä on hyödynnetty tiede- ja teknologiatutkimuksen, innovaatiotutkimuksen, arviointitutkimuksen ja yhteistoiminnallisia oppimisprosesseja koskevan tutkimuksen välineitä (ks. Pohjola & Koivisto 2013; Koivisto & Pohjola 2011).

1.2 Yhteistutkiminen yhteistoiminnallisena oppimisprosessina

Oppimisen näkökulmasta yhteistutkimista voidaan pitää yhteistoiminnallisena oppimisprosessina (Hakkarainen 2009). Yhteistoiminnallisessa oppimisprosessissa on aina jokin jaettu kehittämisen kohde. Prosessiin osallistuvat toimijat sitoutuvat tämän kohteen kehittämiseen, ja he voivat osallistua prosessiin oman osaamisen ja asiantuntemuksensa turvin. Tästä näkökulmasta kehittäminen ei ole vain sitä, että eri tahot (esimerkiksi asiakkaat) saavat sanoa mielipiteensä asiasta, vaan he sitoutuvat yhdessä edistämään kehitettävää kohdetta. (Pohjola & Koivisto 2013.)

Yhteistutkimisessa voidaan nähdä olevan mitä suurimmassa määrin kysymys yhteistoiminnallisesta oppimisprosessista. Ei riitä, että tarjotaan asiakkaille mahdollisuus tulla kuulluksi, vaan heillä on myös mahdollisuus päästä kehittämään ja vaikuttamaan omilla kokemuksillaan. Tähän mennessä kertyneiden kokemusten valossa näyttää siltä, että kehittämistyöhön ja vaikuttamiseen osallistuminen on myös voimauttavampaa asiakkaille kuin pelkkä kuulluksi tuleminen.



Spektrokortit auttavat keskustelun virittämisessä ja omien kokemusten jäsentämisessä.

2 YHTEISTUTKIMISEN PERIAATTEET

Yhteistutkiminen ei ole tarkkarajainen käsite, vaan kysymys on ajattelutavasta, väljästä menetelmästä ja toimintatavasta, jolla sosiaalityötä voidaan tehdä. Kysymys on yhteistoiminnallisesta sosiaalityöstä. Tiivistetysti voidaan sanoa, että yhteistutkimisessa työntekijät ja palveluiden käyttäjät asettuvat yhdessä tasavertaisina kumppaneina tutkailemaan ja tutkiskelemaan asioita, joihin heillä on yhteinen intressi. Tutkiminen nähdään tässä yhteisenä ilmiöiden ja asioiden pohdintana, ei akateemisesti määriteltynä tutkimuksena. Yhteistutkimisen menetelmää voidaan käyttää hyväksi myös akateemisessa tutkimuksessa, mutta se ei ole sidottu tieteellisen tutkimuksen kriteereihin.

Tähän lukuun on kirjoitettu yhteistutkimisen menetelmän kriittisiä tekijöitä periaatteina, jotka auttavat jäsentämään, mistä yhteistutkimisessa on kysymys.

2.1 Vuorovaikutussuhteessa tapahtuvaa toimintaa

Yhteistutkiminen rakentuu suhteessa, jossa on läsnä vähintään yksi palveluiden käyttäjä ja ammattilainen. Yleisestikin ottaen auttamistyön käytännöissä vastavuoroiset vuorovaikutussuhteet ovat tärkeitä (ks. Kääriäinen 2009; Hankamäki 2004), mutta yhteistutkimisessa tällä on erityinen merkitys. Kysymys on dialogisuudesta yhteistoiminnallisena suhteena. Tähän ajatteluun tukea voi hakea sosiaalipedagogiikasta, jossa keskeinen auttamisen muoto on vuorovaikutus. Tällä tarkoitetaan tasavertaista suhdetta tuettavan ja tukijan välillä, mikä ei ole aina helppoa. Merkitävää on ymmärrys siitä, että suhteen osapuolet vaikuttavat toisiinsa ja edistävät toisissaan myönteisiä muutoksia. Tätä voidaan kutsua dialogiseksi vuorovaikutussuhteeksi. (Kääriäinen 2009, 254-257.)

Yhteistutkijuryhmässä mukana ollut nuori kuvasi, miten hänen kokemuksensa mukaan yksilökohtaisessa lastensuojelussa on vaikeaa luoda tasavertainen vuorovaikutussuhde:

”*Mä ymmärsin tän toiminnan alussa ekaa kertaa, että nuoret ja sosiaalityöntekijät ovat samalla puolella ja sitä oli sit hauska lähteä pohtimaan, et miksi se tunne ei ole välittynyt silloin kun on ollut lastensuojelussa asiakkaana. Aina mennään sen työntekijän mukaan ja siin sit tavallaan se nuoren ääni hukkuu ja kun näin käy tarpeeks monta kertaa niin se passivoi.”*
(lastensuojelunuori)

Tähän mennessä kokemukset yhteistutkimisesta ovat pääsääntöisesti ryhmämuotoisesta toiminnasta, jolloin vuorovaikutussuhde rakentuu siten, että siinä on mukana useita palveluiden käyttäjiä ja ammattilaisia. Ryhmä mahdollistaa sen, että ammattilaisten asiantuntijavalta hajaantuu ja monipuolistuu ja toisaalta palveluiden käyttäjät pääsevät rikastuttamaan keskustelua monipuolisilla kokemuksilla.

Ryhmä voi olla avoin tai suljettu. Se voi kokoontua jatkuvana ryhmänä tai sillä voi olla selkeä alku ja loppu sekä ennalta sovittu määrä tapaamisia. Oleellista kuitenkin on, että tuotettu tieto syntyy suhteessa ja prosessin tuotoksena.

Yhteistutkimisen ryhmä on erilaista ryhmätoimintaa kuin mihin sosiaalityössä on perinteisesti totuttu. Ryhmä toimii osallistujille vertaistukena ja siinä on aina läsnä jonkinlainen terapeutin ulottuvuus, mutta nämä puolet toteutuvat yhteistutkimisessa niin sanotusti oheistuotteina. Yhteistutkimisessa ensisijaista on tarjota osallistujille mahdollisuus päästä vaikuttamaan ja tulla kuulluksi sosiaalipalvelujen kehittämisessä. Näin ollen ryhmän varsinaisena tavoitteena ei ole toimia esimerkiksi terapia- tai kuntoutusryhmänä. Toisaalta vertaistukeen tai kuntoutukseen tähtäävässä ryhmätoiminnassa voi myös yhtenä osana olla läsnä yhteistutkimisen elementit. Esimerkiksi Espoossa on toteutettu sosiaalipalveluiden kehittämistä nuorten aikuisten kuntoutumiseen tähtäävässä Kipinä-ryhmä -toiminnassa.

Ryhmämuotoisen toiminnan hyvänä puolena on, että toiminta auttaa ryhmäläisiä ulkoistamaan omat kokemukset hieman etäämmälle itsestä. Ryhmän tuottama tieto ei ole enää suoraan yksittäisten ryhmäläisten yksityisasiota, jolloin asioiden käsittely ja niiden eteenpäin vieminen ryhmästä ulospäin on helpompaa. Ryhmäläiset ovat myös vahvempia tiedon eteenpäin viemisessä, koska he voivat aina puhua ryhmän äänellä, ei yksityishenkilöinä. Ryhmäläiset myös tuovat ryhmään omien elämäkokemusten lisäksi myös kaikkien tuntemiensa ihmisten tarinat. Näin ollen ryhmän tuotos on aina toisenlainen kuin yksittäisen ihmisen kokemus.

Yhteistutkimista on kokeiltu lastensuojelussa menestyksekkäästi myös yksittäisen perheen kanssa (ks. www.socca.fi/yhteistutkiminen).



Yhteistutkimista voi tapahtua ryhmässä tai kahden ihmisen välisessä suhteessa. Minkälainen tapa voisi soveltua minun työhöni?

Mikä voisi olla avoimen tai suljetun ryhmän etu?

Mitä erityisesti minun toimintaympäristössäni tulisi ottaa huomioon toteutustapaa valittaessa?

2.2 Vapaaehtoisuus

Yhteistutkimisen kantavavoima piilee vapaaehtoisuudessa. Ryhmään voi osallistua itselle parhaiten sopivalla tavalla ja sitoutumisella. Yksi Nuoret kehittäjäryhmän jäsen totesi osuvasti ”vapaudesta seuraa sitoutumisenhalu”. Joillekin motivoiva tekijä on vaikuttaminen, kun taas toiselle se voi olla hyvä porukka. Ryhmäläisten välillä voi myös olla suuria eroja osallistumisaktiivisuuden suhteen. Osa käy ryhmässä joka kerta, kun taas toiselle voi riittää harvempitahti. Oleellista on kunnioittaa jokaisen vapaaehtoisuuden arvoa, koska silloin ihmisen osallisuuden tunne pääsee parhaalla mahdollisella tavalla esille ja hän pystyy mahdollisesti hyödyntämään tätä kokemusta laajemminkin elämässään oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Toki ryhmädynamiikan ja yhteisen työskentelyn toimivuuden kannalta on tärkeää, että ryhmään vapaaehtoisesti mukaan lähteneet ihmiset pystyvät myös sitoutumaan siihen. Tärkeää on puhua yhdessä ryhmän pelisäännöistä, jotta jokainen ryhmäläinen voi pyrkiä toteuttamaan niitä. Kysymys on tiivistetysti siitä, että osallistujille tarjotaan mahdollisuus valtaistua niin omassa elämässään kuin yhteiskunnan jäsenenä.



Mieti, mitä keinoja voisi olla sitouttaa ihmisiä yhteistutkimiseen samalla kunnioittaen vapaaehtoisuuden periaatetta.

2.3 Voimaantuminen

Yhteistutkimisen menetelmässä oleellista on narratiivinen työote; osallistujat pääsevät kääntämään omat raskaatkin elämäkokemukset itselleen voimavaraksi, joka voi viedä heitä eteenpäin. Tämä on ollut monelle toimintaan osallistuneelle voimauttava ja merkittävä kokemus, joka on näkynyt muun muassa hyvinvoinnin lisääntymisenä omassa elämässä. Monet ovat kokeneet tullessaan aikaisemmin leimatuksi menneisyytensä vuoksi myös sosiaalipalveluissa, mikä on sinänsä ristiriitaista, kun palveluiden keskeisenä tarkoituksena on auttaa ihmisiä jaloilleen ja selviytymään itsenäisesti yhteiskunnan jäsenenä.

Yhteistutkimisen kokeiluissa on ymmärretty työskentelyn alkumetreiltä lähtien, että kysymys on samalla sosiaalityöstä. Työskentelyn alussa tausta-ajatuksena ja tavoitteena on ollut antaa palveluiden käyttäjille ääni ja mahdollisuus tulla kuul- luksi sosiaalisessa raportoinnissa tai palveluiden kehittämisessä. Nopeasti on kuitenkin huomattu, että sekä palveluiden käyttäjät että työntekijät ovat alkaneet tuottaa puhetta voimaantumisen ja hyvinvoinnin lisääntymisestä. Esimerkiksi palveluiden käyttäjät ovat tuoneet esille, että muutkin elämän osa-alueet ovat alka- neet sujua, kuten koulu, työ ja erilaisten asioiden hoitaminen.



*Kun mä oon ollu tossa ryhmässä ja me keskustellaan erilaisista asioista, positiivisista asioista ja tälleen, niin kun mä lähden sieltä, niin se hetki on mun mielessä vielä ja se positiivinen tunnelma, mikä siellä on ollut on vieläkin mun mielessä ja jos mulla on seuraavana päivänä väsyny olo ja mun ei tee vaikka mieli mennä kouluun, niin mä rupeen miettiä niitä positiivisia asioita ja se saa mut menee kouluun. Niin se (ryhmä) on vaikuttanu tosi suurella tavalla mun elämään.”
(lastensuojelunuori)*

Samaan aikaan työntekijät ovat kertoneet oman työssä jaksamisensa lisääntyneen ja oman ammatillisuuden kehittyneen suuresti. Oleellista yhteistutkimisessa on, että nämä asiat vain tulevat (jos ovat tullakseen) ilman, että niitä nostetaan työskentelyn keskiöön. Tämä vaatii sosiaalityöltä uudenlaista ymmärrystä tuottavan työn tekemisestä, johon suoritteiden laskenta sopii huonosti.



Mieti, oletko itse valmis myöntämään oman ammatillisuutesi rajat ja oppimaan mahdollisesti uutta.

Mieti, miten tällainen sosiaalityön tekemisen tapa olisi mahdollista omassa työyhteisössäsi, kun et pysty suoraan sanomaan, että tässä kuntoutetaan esimerkiksi päihdeongelmaisia nuoria.

2.4 Tasavertainen ja avoin asiantuntijuus

Palveluiden käyttäjille on ollut keskeistä, että he eivät ole tässä ryhmässä asiakkaita vaan asiantuntijoita siinä missä ammattilaisetkin. Asiantuntijuuden tasa-vertaisuus ei kuitenkaan ole täysin mutkaton asia ja se vaatii alkuvaiheessa riittävästi aukipuhumista. Alussa täytyy tehdä selväksi, että ryhmään osallistuminen ei vaikuta palveluiden käyttäjien saamaan palveluun muissa yhteyksissä. Toisaalta esimerkiksi lastensuojeluasiakkaiden kanssa työskenneltäessä on tehtävä selväksi, minkälaisissa tilanteissa työntekijöiden täytyy olla yhteydessä vanhempisiin tai vastuusosiaalityöntekijään. Asiantuntija-asema voi parhaimmillaan voimauttaa ja valtaistaa palveluiden käyttäjiä ja näin voidaan edistää sosiaalityön vaikuttavuutta.

Myös avoin asiantuntijuus käsitteenä liittyy keskeisesti yhteistutkimiseen. Se tarkoittaa yhteistutkimisessa esimerkiksi sitä, että useampi ammattilainen on yhtä aikaa tuomassa asiantuntemuksensa yhteiseen keskusteluun, jolloin yksittäisen ammattilaisen määrittelyvalta hajoaa. Toisaalta avoin asiantuntijuus näkyy toiminnassa siten, että työntekijöiden tulee sekä avata omaa ammatillisuuttaan että ammattikäytäntöjään asiakkaille yhteisen kehittämisen kohteeksi.



Mieti omaa asennettasi, pystytkö asettumaan tasavertaiseen kumppanuuteen asiakkaidesi / työntekijöidesi kanssa?

2.5 Luottamus ja tunteminen

Yhteistutkimisessa pätee sama lainalaisuus kuin sosiaalityössä yleensäkin. Jotta toiminta olisi osallistujien kannalta voimauttavaa sosiaalityötä, siihen täytyy sisältyä suhteen luomisen lähtökohdat: keskinäinen luottamus ja tunteminen. Tällöin oleellista on, että jokainen osallistuja antaa itsestään myös henkilökohtaisella tasolla. Osallistujien täytyy tuntea toisensa, jotta he voivat työskennellä yhteistyössä. Tämä vaatii aikaa ja panostusta. Osittain tutustuminen ja luottamuksen rakentaminen voi tapahtua yhdessä tutkimalla, mutta tämä tulee ottaa huomioon toimintaa valmistellessa.



Muistele tekemääsi asiakastyötä. Mitä voisit viedä omista kokemuksistasi luottamuksen synnyttämiseksi yhteistutkimisessa?

Yhteistutkiminen vaatii yhteistyöhön heittäytymistä. Oletko valmis jakamaan jotain myös itsestäsi luottamuksen synnyttämiseksi?

2.6 Yhteissuunnittelu

Yhteistutkimisessa keskeistä on toteuttaa kaikilta osin yhteistoiminnallisuuden periaatteita. Mikään osapuoli ei saa suunnitella toimintaa yksin liian valmiiksi. Oleellista on, että kaikki osallistuvat sen pohdintaan mitä, miten ja millä panostuksella työskennellään.

Yhteistutkimisessa suunnittelu rakennetaan yhdessä, jolloin kysymys on erittäin hienovaraisesta työskentelystä, jotta todelliseen yhteissuunnittelun prosessiin voidaan päästä. Jos ammattilaiset malttavat olla suunnittelematta toimintaa kovin tarkasti ennen palveluiden käyttäjien mukaan ottamista, on mahdollisuus löytää todellisia innovaatioita ja yllättäviä prosesseja. Toki on mahdollista rekrytoida palveluiden käyttäjiä jonkin yhdistävän teeman perusteella, kuten toimeentulotukea saavien lapsiperheiden vanhemmat tai koulupudokasnuoret, mutta silloinkin tarkkojen teemojen ja aiheiden etukäteissuunnittelu kannattaa jättää mahdollisimman vähälle. Avoimella asenteella voi saada vastauksia sellaisiin asioihin, joita ei itse osannut pitää etukäteen oleellisena.

Työntekijöillä voi olla ihan järkevää olla tietynlainen suunnittelua kannatteleva rooli, mutta silloinkin kannattaa pitää dialogisuuden periaatteet mielessä. Toimintaa käynnistettäessä työntekijät voivat keskenään suunnitella toimintaa sen verran kun on ihan pakko, jotta toiminnassa päästään alkuun. Esimerkiksi taloudellisten ja työntekijäresurssien selvittäminen voi liittyä etukäteisvalmisteluun, jossa palveluiden käyttäjät eivät vielä ole vahvasti mukana.

Toisaalta etenkin lasten ja nuorten kohdalla on tärkeää, että heillä on ryhmässä turvallinen olo. Silloin rutiinit ja tietty ryhmäkertojen rakenne tuovat turvallisuutta ja tukevat luottamuksellisen ilmapiirin syntyä. Myös aiheiden valinnassa helpottaa, jos ammattilaiset pystyvät tarvittaessa tarjoamaan mielenkiintoisia teemoja yhteiseen käsittelyyn, mikäli ryhmä itsessään ei pysty niitä tuottamaan. Silloinkin on hyvä yhdessä ryhmän kanssa sopia toimintatavoista. Esimerkiksi nuorten kanssa liika aikuisjohtoisuus voi vähentää innostusta osallistua toimintaan.



Yhteistutkimisessa on kysymys asenteesta, jossa oleellista on halu asettua dialogiseen kumppanuuteen toisen ihmisen kanssa. Voit harjoitella asiakastilanteissa yhteistutkimisen asennetta. Osaanko minä asettua dialogiseen suhteeseen vai haluanko olla mieluummin itse tietämässä, mikä on paras ratkaisu?

2.7 Yhteistoiminta

Yhteistutkimisessa yhteisen pöydän ääreen voi asettua myös muita kuin palveluiden käyttäjiä ja työntekijöitä. Työskentelyä rikastuttamaan voi hyvin ottaa mukaan esimerkiksi opiskelijoita, tutkijoita ja kehittäjiä. Voisi sanoa, että vain luovuus on rajana.

Ryhmäläisillä voi olla erilaisia rooleja. Esimerkiksi opiskelijat voivat kiinnittyä ryhmään omilla opinnäytetöillään, jolloin heidän työnsä edesauttaa tuotetun tiedon raporttoimista. Erityisesti lastensuojelulasten ja -nuorten ryhmissä työntekijöillä voi olla selkeämpi vetäjän rooli. Oleellista on, että jokainen toimija saa tulla ryhmään omana itsenään ja omalla tulokulmallaan. Esimerkiksi kehittäjä tai tutkija voivat tuoda ryhmään omaa dokumentointi- ja raportointiosaamistaan. Tärkeintä on käydä avoimesti läpi osallistujien erilaiset roolit ja odotukset omasta osuudesta, jotta toiminnasta syntyy yhteistä. Hyviä kokemuksia on myös niin sanotusta roolien vaihdosta silloin, kun esimerkiksi palveluiden käyttäjät ovat työstäneet tutkimustietoa yhdessä ammattilaisten kanssa. Oleellista yhteistutkimisessa on, että kaikki osallistujat ottavat osaa yhteiseen tekemiseen, eikä mukana ole niin sanottuja tarkkailijoita tai seuraajia.



Mieti, minkälaisia toimijoita sinä haluaisit yhteistutkimiseen mukaan.

Mieti, millainen toimija sinä olet yleensä ryhmässä.

Minkälainen rooli sinulle olisi luontevin yhteisessä tekemisessä.

2.8 Vaikuttaminen

Vaikuttaminen on voima, joka toimii monelle motivoivana tekijänä yhteistutkimisessa. Sekä palveluiden käyttäjät että ammattilaiset motivoituvat vaikuttamisesta. Siksi onkin tärkeää pitää suunnittelussa ja toteutuksessa jatkuvasti mielessä, miten tuotettu tieto viedään eteenpäin.



Mulle sana vaikuttaminen oli aikaisemmin vaan käsite, et joku poliitikko jossain vaikuttaa jotenki, niin tää ryhmä loi mulle vasta tän vaikuttamisen käsitteen. Nyt mä nään paljon laajemmin sen sanan, mitä se tarkoittaa.” (lastensuojelunuori)

Vaikuttamisen kanavia on vaikea suunnitella tyhjentävästi etukäteen, koska ne voivat vaihdella tapauskohtaisesti suurestikin. Joitakin asioita kannattaa viedä eteenpäin linjajohdolle, joitakin päättäjille, joitakin sosiaalialan opetukseen ja joitakin valtakunnallisille toimijoille tai medialle. Oleellista on, että vaikuttamisen väylät tyydyttävät kaikkia osallistujia. Esimerkiksi isoille yleisöille puhuminen ei ole kai-

kille luontaisesti houkuttelevaa, jolloin esimerkiksi ryhmässä tuotetun kirjallisen tuotoksen eteenpäin vieminen voi tuntua paremmalta. Joillekin taas nimenomaan se, että itse pääsee puhumaan asioista päättäjille tai työntekijöille on erityisen pal-kitsevaa, koska siinä on mahdollisuus saada välitön palaute kuulijoilta ja kokemus siitä, että on päässyt vaikuttamaan.

Johdon sitoutuminen yhteistutkimisen menetelmän käyttöön on ehdottoman tärkeää. He ovat avain asemassa siinä, kun rakennetaan väyliä kokemustiedon hyödyntämiseen kaupungin linjaorganisaatiossa, esimerkiksi strategioita ja toi-mintasuunnitelmia laadittaessa. Yhteistutkimisen menetelmä mahdollistaa ko-kemustiedon mukaan saamisen yhtenä tiedon lajina kaikkeen sosiaalipalvelujen suunnitteluun ja johtamiseen, jos sen hyödyntämiselle osataan rakentaa toimivat ja vuoropuhelun mahdollistavat rakenteet.



Mieti, miten saat pidettyä työtäsi johtavat tahot tietoisina siitä, mitä tietoa yhteistutkiminen tuottaa.

Miten teidän organisaatiossa tieto liikkuu ja mikä olisi paras tapa viedä viestiä eteenpäin?



Kansallinen Demokratiapalkinto Nuorille kehittäjille 2012 on merkittävä osoitus yh-teistutkimisen arvostuksesta. Nuoret kehittäjät Smolnassa oikeusministeri Anna-Maja Henrikssonin ja tasavallan presidentti Sauli Niinistön kanssa.

2.9 Eettisyys

Palveluiden käyttäjien kuuleminen kehittämistyössä on nykyisin yleisempää kuin aikaisemmin. Sosiaalipalveluissa on kuitenkin erityisen tärkeää muistaa eettisesti kestävä toiminta, kun palveluiden käyttäjiä kuullaan ja heidän tuottamaa tietoa hyödynnetään suunnittelussa ja päätöksenteossa. Vaarana voi esimerkiksi olla, että palveluiden käyttäjä joutuu epähuomiossa kertoneeksi suurelle yleisölle sellaisia asioita elämästään, jotka hän olisi halunnut pitää vain omana tietonaan. Yhteistutkimisen avulla palveluiden käyttäjät ovat vahvemmallalla pohjalla, kun he voivat puhua isommissakin tilaisuuksissa ryhmän äänellä tai yleisellä tasolla, eikä tuotetun tiedon tarvitse henkilöityä kehenkään.

Yhteistutkimisesta tekee eettisesti kestäväää myös se sosiaalityön keskeinen periaate, että palveluiden käyttäjän tulee itse hyötyä samalla, kun hän toimii informanttina. Ryhmässä tuotettu tieto ei tule välttämättä hyödyttämään ryhmäläisiä esimerkiksi parempina palveluina, koska he eivät ole enää kehitettävien palveluiden piirissä. He kuitenkin hyötyvät ryhmätoiminnan tarjoavista voimauttavista kokemuksista. Näin ollen ryhmässä tuotettu tieto ei ole vain palautteen keräämistä palveluiden käyttäjiltä, eikä heitä käytetä tiedon keräämisessä hyväksi, vaan he ovat myös saavina osapuolina, jolloin tiedon tuottaminen yhdessä on eettisesti kestäväää toimintaa.

Etiikan näkökulmasta on tärkeää huomioida myös se, että yhteistutkimisesta ei saa aiheutua asiakkaille haittaa tai ongelmia muussa sosiaalityössä. Keskeistä on kiinnittää huomiota myös toiminnan turvallisuuteen. Erityisesti lasten ja nuorten kohdalla tulee kiinnittää huomiota siihen, että toiminta on kaiken aikaa turvallista osallistujille.

Yksittäisenä moraalisenä kysymyksenä esiin on noussut asiakkaiden palkitseminen puheenvuoroista erilaisissa tilaisuuksissa. Asiakkaiden mukaan otto esimerkiksi kehittämispäiviin ja kouluttamaan erilaisiin koulutustilaisuuksiin on vielä niin uusi asia, ettei monessakaan organisaatiossa ole varauduttu tähän kysymykseen aikaisemmin. Siksi on tärkeää sopia etukäteen asiakkaille maksettavista palkkiosta. Esiintymisistä asiakkaille on hyvä maksaa palkkio, jotta toiminta olisi eettisesti kestäväää. Juokseehan samaan aikaan kuulijoillakin palkka. Itse yhteistutkiminen voi olla asiakkaille harrastus, josta ei makseta palkkaa. Silloin itse toiminta pitää olla palkitsevaa, vaikka silloinkin osallistumisesta voidaan palkita esimerkiksi elokuvaipulla.



Mieti, miten yhteistutkimisessa taataan, että kaikille osallistujille syntyy tunne, että toiminnasta on heille itselleen hyötyä.

Mieti, mitä muuta tulisi huomioida, jotta yhteistutkiminen olisi eettisesti kestäväää toimintaa.

3 TOIMINNAN KÄYNNISTÄMINEN

Toimintaa käynnistäessä on hyvä ottaa suunnitteluun mukaan koko työyhteisö ja johto. Vaikka itse toimintaa lähtisi toteuttamaan nimetyt työntekijät, niin heti alkuideoinnista lähtien on hyvä pitää asiaa laajemmin esillä työyhteisössä, jotta yhteistutkiminen koetaan yhteiseksi projektiksi. Hyvä tapa voi olla suunnitella toimintaa ja kouluttautua yhteistutkimisen ideaan koko työyhteisönä esimerkiksi kehittämispäivässä. Näin koko työyhteisö on paremmin perillä, mistä toiminnassa on kysymys, osaa rekrytoida asiakkaita mukaan toimintaan ja hyödyntää tuotettua tietoa kehittämistyössä.

Tavoiteltavaa on, että yhteistutkimista osattaisiin hyödyntää laajasti sosiaalityön kehittämisessä, eikä vain esimerkiksi sellaisissa kysymyksissä jotka jo ovat suhteellisen hyvin. Esimerkiksi työn uudelleen organisoinnin hetket ovat otollisia yhteistutkimiselle, kun haetaan uusia toimintatapoja muuttuneessa toimintaympäristössä. Siksi on tärkeää miettiä jo suunnitteluvaiheessa, miten ryhmä voisi olla mukana esimerkiksi työyhteisön kehittämispäivissä ja –rakenteissa sekä miten ryhmä näkyy työyhteisössä niillekin työntekijöille, jotka eivät ole siinä säännöllisesti mukana.

3.1 Rekrytointi

Ryhmän koko kannattaa suunnitella tavoitteiden mukaiseksi. Jos ryhmässä on alle kymmenen ihmistä ammattilaiset ja palveluiden käyttäjät mukaan lukien, voidaan puhua pienryhmästä, jossa on mahdollista luoda suhteellisen intiimi ilmapiiri. Mitä isompi ryhmä on, sitä enemmän on mietittävä työskentelymenetelmiä sen mukaan, että kaikki pääsevät osallistumaan ryhmään ja tulevat kuulluksi. Toisaalta palveluiden käyttäjien rekrytointi voi etenkin aluksi osoittautua haastavaksi. Siksi voi olla hyvä aloittaa toiminta, vaikka mukaan olisi saatu vain muutama asiasta kiinnostunut asiakasta. Toiminnassa voi luottaa siihen, että pikku hiljaa mukaan saadaan enemmän osallistujia.

Aikaisempien ryhmien kokemuksista tiedetään, että palveluiden käyttäjiä on vaikea saada mukaan mainoslehtisillä ja kirjeillä (ks. Jouttimäki 2011). Sama kokemus on saatu sekä aikuissosiaalityössä että lastensuojelussa. On havaittu, että jokaisen asiakkaan rekrytoinnin taustalla on aktiivinen ammattilainen. Näin ollen rekrytoinnissa ensiarvoisen tärkeää on saada ensin ammattilaiset ymmärtämään mistä toiminnassa on kysymys ja motivoida heidät tekemään rekrytointityötä omassa asiakaskunnassaan. Rekrytointi on usein kiinni ammattilaisten asenteista!

3.2 Resurssit

Yhteistutkiminen vaatii, että työntekijöillä on lupa vetää toimintaa tai osallistua siihen. Toiminta ei itsessään edellytä suurta taloudellista panosta. Lähinnä rahaa tarvitaan ruokaan tai kahvitukseen, toiminnallisiin menetelmiin ja mahdollisiin kii-toslahjoihin, kuten elokuvalippuihin. Toimintaa suunniteltaessa on myös hyvä miet-tä, onko ryhmän kanssa tarkoitus tehdä joitakin retkiä. Esimerkiksi kauden päät-teeksi voi olla mukavaa tehdä jonkinlainen yhteinen retki, joka voi toimia samalla palaute- ja seuraavan kauden suunnittelutilaisuutena.

Toiminta vaatii tilat, joissa ryhmä voi kokoontua. Tässä asiassa mahdollisuuksia on monia. Esimerkiksi Nuoret kehittäjät -ryhmä on kokoontunut Helsingin kaupun-gin sijaishuollon toiminnallisissa tiloissa ja Soccan Heikki Waris -instituutissa. Aikuissosiaalityön ryhmä on kokoontunut kahviloissa ja henkilökunnan kahvihuo-neessa. Tärkeää tiloja miettiessä on lähteä siitä, minkälaiset tilat tukevat toimin-taa, jota ollaan tekemässä.

Resurssien kohdalla on myös hyvä pohtia, miten tiheästi ryhmä kokoontuu ja kuin-ka monta kertaa. Onko ryhmä jatkuva vai määräaikainen? Määräaikainen ryhmä voi kokoontua esimerkiksi yhden lukukauden aikana viidestä seitsemään kertaa. Silloin ryhmäprosessissa on selkeä kaari aloituksesta lopetukseen.

3.3 Toiminnan rakenne

Luottamuksen ja turvallisuuden kokemuksen kannalta on tärkeää luoda ryhmäker-roilla selkeä rakenne, joka toistuu samanlaisena joka kerralla. Jos rutiineja muute-taan, siitä on tärkeää keskustella ryhmässä ja sopia yhteisesti. Intensiivinen alku voi olla hyväksi, ettei ensimmäisten tapaamiskertojen välille jää liian paljon aikaa. Esimerkiksi nuorten elämässä parikin viikkoa voi olla pitkä aika, jolloin on vaikea pitää toimintaa mielessä.

3.4 Teemat

Teemoja valitessa on hyvä huomioida, että kaikki osalliset voivat osallistua teemojen valintaan. Toiminnalle tyypillistä on, että keskustelu etenee etukäteen suunnitellusta teemasta toisaalle. Silloin kannattaa olla herkkänä ja arvioida onko ”eksyminen” aiheesta uutta tietoa tuottavaa, vai onko perusteltua pyrkiä ohjaamaan keskustelua takaisin alkuperäiselle uralle. Kaikki osalliset sitoutuvat myös parhaiten sellaiseen aiheeseen, jonka valintaan he ovat voineet itse vaikuttaa. Toisaalta usein osallistujat sitoutuvat mielellään sellaiseen aiheeseen, jonka käsittely on heille läheinen ja hyvin perusteltu esimerkiksi hyötynäkökulmasta.

Erilaisia teemoja käsitellessä on kannattaa muistaa, että kukaan ei voi tietää, minkälaisia haavoja se avaa osallistujissa. Siksi on tärkeää sopia heti alussa vaitiolo-säännöistä. Kaikki asiat, mitkä viedään ryhmästä ulos, on yhdessä sovittuja. On myös hyvä sopia kehen voi olla yhteydessä ja mihin aikaan, jos kokee haluavansa keskustella mieltä painamaan jäävistä asioista. Haavojen avaamista ei myöskään kannata pelätä liikaa, koska prosessi voi parhaimmillaan auttaa osallistujia käsittelemään elämässä tapahtuneita kipeitä asioita. Ryhmän ammattilaisten on oltava herkkänä siinä, mitkä asiat ja millä tasolla niitä voi käsitellä ryhmässä ja minkälainen keskustelu kannattaa ohjata mieluummin yksilötyöhön. Kokonaisuuden kannalta on tärkeää, ettei kukaan osallistuja täytä koko ryhmäkertaa omilla asioillaan. Tämä ei onneksi ole kovin todennäköistä, koska jo ryhmän kokoamisvaiheessa kaikille osallistujille on painotettu, että yhteistutkiminen ei ole ensisijaisesti terapia-ryhmä.



Erilaisia teemoja voi käsitellä erilaisin menetelmin. Kaikille dialoginen keskustelu ei ole luontevin tapa ilmaista itseä. Silloin voi turvautua esimerkiksi piirtämiseen tai valokuvaamiseen.

4 TIEDON KOKOAMINEN JA LEVITTÄMINEN

Tietoa voidaan tuottaa ja koota ryhmässä hyvin monella tavalla. Keskustelu on tavoista varmasti yleisin ja monesti erittäin toimiva tapa, mutta vaihtoehtoisiakin tapoja kannattaa kokeilla. Puhumalla itsensä ilmaiseminen ei ole kaikille mieleisin tapa, jolloin kannattaa tarjota mahdollisuutta esimerkiksi kirjoittamiseen, piirtämiseen tai valokuvaamiseen. Ryhmän koosta riippuen voi hyödyntää myös erilaisia ryhmätöitä tai apuvälineitä keskustelussa. Ryhmätyöt mahdollistavat etenkin isossa ryhmässä sen, että kaikki pääsevät puhumaan enemmän. Erilaiset kortit, askarteluvälineet ja pikku-ukot voivat myös rikastuttaa keskustelua oleellisesti.

Ryhmän tuottamaa materiaalia voi dokumentoida monella tavalla, esimerkiksi nauhoittamalla, muistioita kirjoittamalla, kirjaamalla fläpeille ja videoimalla esim. palopuheita.

Tuotettua tietoa voi kiteyttää raportoitavaan muotoon tuottamalla esimerkiksi esitteitä, lyhyttarinoita, sähköisiä esityksiä, videoita, julisteita, kirjoituksia ja palopuheita. Myös käytäntötutkimuksen toteuttaminen yhteistutkimalla on mahdollista. Tämä vaatii tosin paljon aikaa ja pitkäjänteistä sitoutumista koko porukalta.

4.1 Esimerkkejä tiedon levittämisestä

Johdon, palveluiden käyttäjien ja työntekijöiden säännölliset dialogitilaisuudet

Tilaisuuden on tarkoitus olla vastavuoroinen, jolloin myös johto voi osallistua tiedon yhteisrakenteluun ja ehdottaa ryhmälle teemoja seuraavalle kaudelle. Tämän mallin hyvä puoli on, että kaikkien osallistujien on mahdollisuus saada kokemus tiedon liikkumisesta ja vaikuttamisesta. Erityisesti palveluiden käyttäjät ovat kokeneet hyvänä sen, että he ovat saaneet tehdystä työstä välittömän palautteen, joka on ollut voittopuolisesti positiivista. Näin ollen tilaisuudet toimivat palveluiden käyttäjien osalta voimauttavana sosiaalityönä, koska tilaisuuksissa on mahdollisuus nähdä oman asiantuntemuksen merkitys palveluiden ja työn kehittämisessä. Mallin toimivuuden edellytys on, että kaikki osapuolet sitoutuvat käymään tapaamisissa ja tilaisuudet saadaan toteutettua säännöllisesti. Yhteiseen työskentelyyn heittäytyminen vaatii myös sitä, että kaikki osapuolet ovat perillä yhteistutkimisen ideasta, muutoin on vaarana, että esimerkiksi johto ei ymmärrä, miten yhteistutkijuryhmissä tietoa on tuotettu. Esimerkiksi joskus johdon suunnalta on kuulunut kriikkiä siitä, onko asiakkaat valjastettu tässä toiminnassa sosiaalityöntekijöiden äänitorviksi.

Yhteistutkimisessa tuotettu tieto toimitetaan säännöllisesti johtoryhmän esityslistalle

Tällöin voidaan turvautua perinteisiin raportointitapoihin tai tiedon esittämiseen voidaan käyttää luovia menetelmiä tekemällä esimerkiksi **videotervehdys** johtoryhmään. Silloin olisi tärkeää, että yhteistutkimisen ryhmällä olisi mahdollisuus saada video tai nauhoite johtoryhmän käymästä keskustelusta, joka lähetetyn viestin pohjalta on käyty.

Osallistutaan säännöllisesti kehittämispäiviin

Hyvä tapa levittää tuotettua tietoa, yhteistutkimisen menetelmää ja ottaa mukaan uusia ammattilaisia yhteistutkimaan on osallistua työyhteisöjen **kehittämispäiviin**. Tällöin ryhmä on voinut tehdä alustuksen kehittämispäivään, mutta varsinainen tiedon tuottaminen voi tapahtua yhdessä ammattilaisten kanssa vasta kehittämispäivässä esimerkiksi ryhmätyöskentelynä. Tämä tapa sopii hyvin silloin, kun halutaan kehittää ammattikäytäntöjä eikä tarkoituksena ole vaikuttaa esimerkiksi rakenteisiin laajemmin.

Osallistutaan yhteiskunnalliseen keskusteluun

Yhteistutkimalla voi hyvinkin syntyä materiaali, joka kannattaa viedä eteenpäin esimerkiksi mielipidekirjoitusten muodossa. Tällöin kirjoituksia voidaan kirjoittaa yhdessä tai ammattilaisten roolina voi olla tukea palveluiden käyttäjiä yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumisessa. Yhteistutkimalla tuotettua tietoa voidaan viedä myös suoraan esimerkiksi poliittisille päätöksentekijöille ja muille yhteiskunnallisille vaikuttajille. Esimerkiksi peruspalveluministerit, lapsiasiainvaltuutettu, tasavallan presidentti ja kansanedustajat ovat olleet erittäin kiinnostuneita kokemustiedon hyödyntämisestä omassa työssään. Kunnallispoliitikkojen kohdalla tulee ottaa selvää oman organisaation toimintaohjeista. Joissakin kunnissa halutaan, että tieto liikkuu tiukasti linjassa ja linjaorganisaation ohittaminen tulkitaan häiriöksi tai asioiden hoitamisen vaikeuttamiseksi.

Sosiaalialan opetukseen ja koulutukseen osallistuminen

Pääkaupunkiseudulla on erittäin hyviä kokemuksia siitä, että yhteistutkimiseen osallistuneet asiakkaat ovat käyneet yhdessä ammattilaisten kanssa kouluttamassa sosiaalityön opiskelijoita Helsingin yliopistossa ja sosionomiopiskelijoita ammattikorkeakouluissa. Asiakkaat ovat kokeneet työn mielekkääksi päästessään vaikuttamaan tulevien työntekijöiden asenteisiin ja taitoihin. Mielekästä asiakkaiden mielestä on myös ollut se, että he ovat käyneet erilaisissa koulutustilaisuuksissa puhumassa jo työssä oleville sosiaalialan ammattilaisille tai muille ammattikunnille. Myös esimerkiksi järjestöt ovat työllistäneet lastensuojelun yhteistutkijuuksiryhmissä olleita nuoria omaan kehittämistyöhönsä.

5 ESIMERKKEINÄ YHTEISTUTKIMINEN AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ JA LASTENSUOJELUSSA

Yhteistutkimisessa on aina lähdettävä liikkeelle sen toimintaympäristön tarkastelusta, missä työtä kulloinkin tehdään. Lastensuojelun avohuolto ja aikuissosiaalityö ovat toimintaympäristöinä hyvin erilaisia. Tässä tekstissä ei avata toimintaympäristöjen eroja tarkemmin, mutta esimerkiksi aikuissosiaalityössä yhteistutkiminen voi hyvin olla mahdollista päiväaikaan, jos palveluiden käyttäjät ovat esimerkiksi työttömiä. Kun taas lastensuojelussa ei kannata järjestää toimintaa lapsille ja nuorille, joka tapahtuisi päiväaikaan, koska toiminnan pitää samalla tukea heidän koulunkäyntiään. Toimintaympäristö vaikuttaa myös paljon siihen kannattaako yhteistutkimista järjestää avoimella vai suljetulla ryhmällä.

5.1 Yhteistutkiminen aikuissosiaalityössä, esimerkkinä Vaikuttajatutkijat

Helsingissä lähdettiin vuonna 2009 kehittämään sosiaalista raportointia yhdessä eteläisen alueen aikuissosiaalityön työntekijöiden, palveluiden käyttäjien ja Soccan Heikki Waris -instituutin tutkijasosiaalityöntekijän Anna-Kaisa Tukialan yhteistyönä. Mukana toiminnassa oli kolmen vuoden aikana nuoria aikuissosiaalityön asiakkaita noin 10 ja sosiaalityöntekijöitä 3. Tutkimusryhmään saattoi osallistua itselle parhaiten sopivalla tavalla ja sitoutumisella.

Sosiaalisen raportoinnin hanke syntyi ratkaisemaan seuraavia ongelmia:

- Sosiaalipalvelut eivät vastanneet nuorten aikuisten palvelunkäyttäjien tarpeita
- Sosiaalipalvelujen toimimattomuus ja jäykät rakenteet turhauttivat työntekijöitä

Näistä heräsi tarve kehittää uusia työmenetelmiä, palvelumuotoja ja kohtaamisen areenoita asiakkaiden ja asukkaiden tarpeista lähtien aivan uudella tavalla. Hankkeessa kutsuttiin sosiaalipalveluja käyttäviä nuoria tutkimusryhmään kertomaan kokemuksiaan sosiaalipalveluista, erityisesti sosiaalityöstä. Yhdessä nuorten kanssa luotiin sosiaalityöhön uudenlainen asiakastyön menetelmä: yhteistutkiminen, jota voidaan pitää hankkeessa syntyneenä innovaationa. Yhteistutkimisen kautta nuoret ymmärsivät omien vaikeuksiensa suhteen laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin. Yksilölliset tarinat ”jalostuivat” yhteisen keskustelun ja tutkimisen myötä omaa elämää ja myös yhteiskuntaa koskeviksi vaikuttamisen resursseiksi.

Nuoret palveluiden käyttäjät osallistuivat työntekijöiden rinnalla tasaveroisina tutkijoina hankkeessa tehtyyn käytäntötutkimukseen.

Nuorten rooliin kuului:

- Ryhmätyöskentely ja yksilöllinen työskentely
- Aineiston tuottaminen kirjoittamalla ja haastattelemalla
- Reflektoidun tiedon analysointi yhdessä ammattilaisten kanssa
- Johtopäätösten teko ja kehittämisehdotusten tekeminen
- Tutkitulla kokemustiedolla vaikuttaminen
- Raportointi

Nuoret halusivat vaikuttaa siihen, että sosiaalityön palveluja rakennetaan nykyisen ongelmalähtöisyyden sijaan ihmisten hyvinvointia tukeviksi. Hankkeen aikana nuoret esittelivät ajatuksiaan useilla foorumeilla ja valtakunnallisissa seminaareissa. He muun muassa kommentoivat Helsingin yliopiston sosiaalityön oppiaineen tulevia opetussuunnitelmia ja osallistuivat sosiaalityön opetukseen.

Esimerkkinä yhteistutkimisesta syntyi kirjanen: Asiakastyö kohtaamisena – reseptejä vastavuoroisuuteen.

5.2 Yhteistutkiminen lastensuojelussa, esimerkkinä Nuoret kehittäjät –ryhmä

Helsingin läntisessä lastensuojelussa lähdettiin syksyllä 2010 pohtimaan, miten lastensuojelun piirissä olevat nuoret saataisiin mukaan kehittämään lastensuojelutyötä ja -palveluita. Taustalla oli työntekijöiden voimattomuuden tunne nuorten auttamiseksi. Erityisesti nuorten kiireellisten sijoitusten ja huostaanottojen määrät olivat kasvaneet edellisinä vuosina huomattavasti ja samalla tiedettiin, että tutkimusten mukaan nuorten huostaanottojen vaikuttavuus oli nuorempina huostaan otettuja heikompi. Taustalla oli myös tieto siitä, että Suomi oli juuri saanut toistuvan huomautuksen YK:n lapsen oikeuksien komitealta siitä, miten huonot mahdollisuudet Suomessa on lapsilla ja nuorilla tulla kuulluksi. Tämä pohdinta johti ideaan perustaa nuorten ryhmä, jossa tavoitteina oli antaa nuorille mahdollisuus tulla kuulluksi ja edistää nuorten osallisuutta lastensuojelun kehittämisessä. (ks. Nádasi 2013)

Idea sai tuekseen keväällä 2011 Helsingin sosiaaliviraston pienhankerahan, jonka turvin toimintaa lähdettiin suunnittelemaan seuraavalle syksylle. Toiminnan suunnittelu aloitettiin koko työyhteisön viiden lastensuojelutiimin yhteisissä kehittämispäivissä. Alueen lastensuojelun johtoryhmä nimesi hankkeelle työryh-

män, joka koostui yhdestä johtavasta sosiaalityöntekijästä, sosiaaliohjaajasta, sosiaalityön opiskelijasta ja hanketta vetämään nimettiin erityissosiaalityöntekijä. Työnjaoksi sovittiin, että kaksi vetäjää keskittyi tutkimuksen tekoon opinnäytetöiden muodossa ja kaksi vastasi käytännön järjestelyistä. Toiminnan suunnittelu hoidettiin työryhmänä yhdessä.

Ryhmän yhtenä innoittajana ja esikuvana on toiminut Pesäpuu ry:n Selviytyjät -tiimi, jonka nuoria ja vetäjää Johanna Barkmania konsultoitii suunnitteluvaiheessa ahkerasti.

Ryhmän osallistujat valikoitiin läntisen alueen vuosina 2009–2010 kodin ulkopuolelle sijoitetuista nuorista, jotka olivat täyttäneet 15 vuotta (N=44). Alustava poiminta suoritettiin siten, että nuoren vastuusosiaalityöntekijä arvioi nuoren soveltuvuutta ryhmään, esimerkiksi akuutti päihde- tai mielenterveysongelma oli poissulkeva. Lähtökohtana oli myös, että nuoret asuivat Helsingissä tai vähintään pääkaupunkiseudulla, jotta ryhmään tuleminen ei muodostuisi liian haastavaksi ja aikaa vieväksi. Tavoitteena oli koota sijoitetuista tai jälkihuollossa olevista 15 vuotta täyttäneistä nuorista, noin 6-8 henkilön ryhmä joka kokoontuisi kahdeksan kertaa syksyn 2011 aikana.

Vastuusosiaalityöntekijät kertoivat asiasta ensimmäiseksi nuorelle ja kysyivät mahdollista kiinnostusta. Tämän jälkeen hanketyöntekijät haastattelivat ehdotettuja nuoria (N=15) yksilötapaamisilla esimerkiksi kahvilassa, kertoivat ryhmän toiminnasta ja tavoitteista. Haastatelluista kuusi nuorta ilmoittautui mukaan ryhmään, kolme poikaa ja kolme tyttöä. Nuoret olivat iältään 17–19-vuotiaita. Ilmoittautuneista kuudesta ryhmässä kävi vähintään yhden kerran viisi nuorta.

Ryhmätoiminta aloitettiin tutustumiskerralla, joka oli yhtenä lauantaipäivänä, jotta aikaa oli hieman enemmän. Muuten ryhmä kokoontui keskiviikkoiltaisoin klo 16.30–19.30. Kauden lopuksi tehtiin yhden yön retki, joka toimi nuorille kiitoksena antamastaan panostuksesta syksyn aikana ja samalla käytiin palautekeskustelua kuluneesta kaudesta ja suunniteltiin tulevaa. Jo syyskyssä 2011 Helsingin lastensuojelun johto oli ilmoittanut, että he tukevat toiminnan jatkamista myös hankekauden jälkeen.

Ryhmässä käsitellyjä teemoja olivat muun muassa:

- Millainen on hyvä lastensuojelun työntekijä? Menetelmäesimerkkinä: palopuhe, joka nauhoitettiin videolle.
- Millaista on osallistua nuorena lastensuojelun neuvotteluihin. Menetelmäesimerkkinä: pikku-ukoilla ja eläimillä havainnoillistaminen ja videointi
- Millaisia palveluita lastensuojelussa pitäisi olla?

Teemat olivat osittain työntekijöiden ehdottamia ja osittain yhteisessä keskustelussa nousseita. Oleellista oli, että kaikki kokivat valitut teemat mielekkäiksi.

Tapaamiskertojen rakenne oli aina suhteellisen samanlainen:

- Ensin ruokailtiin, jonka aikana käytiin läpi kaikkien kuulumiset
- Korttien avulla tehtiin fiiliskierros: Millä mielelläni tulin tänään paikalle, mitä toivon tältä kerralta? Esim. Spetrokortit tai tunnetyyppit
- Päivän teeman parissa työskentelyä
- Lopetuskiertokortteilla, millä mielellä lähdän tänään kotiin?
- Seuraavasta kerrasta sopiminen

Toiminta oli alusta asti nuorille täysin vapaaehtoista. Nuoret saivat leffalipun jokaiselta kerralta, kun he olivat olleet paikalla. Heitä muistutettiin aina edellisenä päivänä tekstiviestillä seuraavan päivän tapaamisesta ja ryhmää varten perustettiin suljettu facebook -ryhmä, jossa voitiin käydä keskustelua ryhmäkertojen välillä. Nuorilla oli myös mahdollisuus soittaa jokaisen ryhmätapaamisen jälkeen työntekijöille, jos jokin asia jäi vaivaamaan mieltä.

Toiminnan aikana nuoret ovat käyneet yhdessä ammattilaisten kanssa puhumassa ryhmässä kokoamastaan kokemustiedosta lukuisissa tilaisuuksissa. Muun muassa: pääkaupunkiseudun lastensuojelupäivillä Helsingin lastensuojelun avoimuuden kehittämispäivässä, lukuisissa työryhmien kehittämispäivissä ja seminaareissa. He ovat käyneet tapaamassa Helsingin nuorten palvelujen kehittämiseen nimettyä työryhmää, kolmesti kahta eri peruspalveluministeriä, tasavallan presidentti Sauli Niinistöä, lapsiasiavaltuutettu Maria Kaisa Aulaa, YK:n pääsihteerin erityisedustaja Martha Santos Paissia, apulaiskaupunginjohtaja Laura Rättyä sekä kansanedustaja Pekka Haavistoa. Lisäksi he ovat käyneet säännöllisesti Helsingin yliopistolla opettamassa sosiaalityön opiskelijoita ja ammattikorkeakouluissa sosionomiopiskelijoita sekä konsuntoineet Heikki Waris -instituutin ja Soccan muita kehittämis- ja käytäntötutkimushankkeita.

Nuoret kehittäjät ovat kokeneet hyväksi toimintatavaksi tuottaa ryhmässä käydystä keskustelusta lyhyitä kiteytettyjä esityksiä, jotka toimivat alustuksina erilaisissa tilaisuuksissa. Esitykset löytyvät osoitteesta www.socca.fi/yhteistutkiminen.

Kahden nuoren kirjoittamia kokemuksia Nuoret kehittäjät –ryhmän toiminnasta. Teksti on julkaistu Helsingin Sanomien mielipidepalstalla 8.9.2012 ja Helsingin sosiaaliviraston Asiakastilin päätöksessä 2011.

Hei,

Olemme työskennelleet lastensuojelua kehittävässä nuorten ryhmässä elokuusta 2011 alkaen. Ryhmän tavoitteena on ollut tuoda asiakkaiden ääntä kuuluviin ja hyödyntää sitä lastensuojelun kehittämistyössä.

Haluamme auttaa sosiaalityöntekijöitä toimimaan paremmin sosiaalityössä antamalla heille nuorten näkemyksen nuorten kanssa työskentelystä. Esimerkiksi olemme pohtineet millaista olisi vaikuttava ja toimiva kohtaaminen. Olemme myös halukkaita saamaan lastensuojeluun kuuluvia palveluja peruspalveluiden piiriin. Meidän mielestä esim. läheisneuvonpitoa pitäisi olla saatavissa ilman lastensuojelun asiakkuutta. Esille on myös noussut tarve parantaa lastensuojelun tiedotusta eri palveluista. Työmme tuotoksia on viety eteenpäin luennoimalla sellaisissa tilaisuuksissa, kuten Helsingin avohuollon lastensuojelun kehittämispäivässä ja yliopiston sosiaalityön opinnoissa. Palaute esiintymisistä on ollut erittäin positiivista.

Yllättävää työssä on ollut, kuinka vastaanottavaisia sosiaalityön opiskelijat ja työntekijät ovat olleet meitä kohtaan ja kuinka halukkaita he ovat olleet oppimaan meiltä ja kuulemaan meidän ääntämme.

Meille ryhmässä tärkeintä on ollut vaikuttaminen. Palkitsevaa on ollut erityisesti huomata, että sosiaalityöntekijät ja asiakkaat ovat oikeasti samalla puolella ja saada sosiaalityöntekijöiltä kokemus todellisesta välittämisestä. Olemme olleet todella yllättyneitä siitä, kuinka positiivisesti ryhmässä työskenteleminen on vaikuttanut minäkuvaamme, itsetuntoomme ja muihin elämämme osa-alueisiin.

Helsingissä 28.2.2012

Vilma ja Yonatan

Yhteistutkimisen muihin sovelluksiin voi käydä tutustumassa Soccan sivuilla osoitteessa: www.socca.fi/yhteistutkiminen ja THL:n Innokylän kehittämisympäristössä osoitteessa: <https://www.innokyla.fi/web/malli111965>.

6. YHTEISTUTKIMISTA EDISTÄVÄT JA ESTÄVÄT TEKIJÄT

Yhteistutkimisen hankkeen aikana tutkijasosiaaliryöntekijä teki yhteensä 10 ryhmähaastattelua ja kolme yksilöhaastattelua yhteistutkimiseen osallistuneille asiakkaille ja ammattilaisille. Lisäksi tutkimusta varten kerättiin kyselyaineisto hankkeessa mukana olleiden kuntien lastensuojelu- ja aikuissosiaalityön johdolta ja organisaation edustajilta (yhteensä 7 vastausta). Syvällisempi analyysi aineistoista tullaan julkaisemaan myöhemmin ilmestyvässä tutkimusartikkelissa. Aineiston avulla tähän lukuun on koottu menetelmän toteuttamista edistäviä ja estäviä tekijöitä, jotta vastaavaa toimintaa suunnittelevat työryhmät voisivat hyötyä pilottiryhmien havainnoista.

Edistävät tekijät

Palveluiden käyttäjien tiedot, taidot ja asenteet

Yhteistutkiminen vaatii kaikilta osallistujilta halua osallistua yhteiseen prosessiin ja heittäytyä yhteiseen työskentelyyn. Erityisinä asiakkaisiin liittyvinä tietoina, taitoina ja asenteina on tullut esille, että yhteistutkiminen **vaatii halua hyödyntää yhteisessä työskentelyssä omia kokemuksiaan ja mielipiteitään, halua asettua dialogiin ryöntekijöiden ja toisten asiakkaiden kanssa, halua kehittää sosiaalipalveluja sekä vaikuttaa yhteisesti koostetulla tiedolla.** Tämä ei ole kaikille eikä kaikissa tilanteissa helppoa, mikä voi näkyä muun muassa oman roolin löytämisen vaikeutena. Jos asiakkaalla on hyvin voimakkaasti omaksumattu tietynlainen asiakasidentiteetti, voi tätä olla vaikea muuttaa yht'äkkiä kehittäjän identiteettiin. Sama pätee myös ammattilaisten kohdalla.

Yhteistutkimisen kokeiluissa on käynyt selväksi, että toiminta sopii parhaiten sellaisille asiakkaille, joilla **ei ole samaan aikaan elämässä isoa kriisiä, monimutkaista mielenterveys- tai päihdeongelmaa,** joka vaikeuttaisi yhteiseen työskentelyyn sitoutumista. Joissakin tilanteissa esimerkiksi nuori on saattanut olla ryhmästä poissa vähän aikaa jonkin kriisin takia ja tulla takaisin kun elämäntilanne on tasaantunut. Näyttää siltä, että toiminta soveltuu erityisen hyvin oman menneisyyden käsittelyyn ja elämäkokemuksen hyödyntämiseen tulevaisuuden rakentelussa.

Yhteistutkiminen vaatii myös **rohkeutta ja epävarmuuden sietokykyä,** koska toiminnan ideana on, että se pohjautuu yhteiselle suunnittelulle ja yleensä tavoitellaan ennalta tarkkarajaisesti määrittelemätöntä prosessia. Tästä syystä kukaan osapuoli ei voi mukaan lupautuessaan tarkasti tietää, mitä yhteinen työskentely tulee olemaan. Myös **oma aktiivisuus sekä kyky luottaa toisiin ihmisiin** on eduksi yhteistutkimisessa.

Ammattilaisten tiedot, taidot ja asenteet

Yhteistutkimisessa on tärkeää myös ammattilaisten kohdalla, että osaa antaa jotain itsestään. Yhteistutkimisessa kukaan ei ole tarkkailija tai seurailija, vaan **jokainen osallistuu aktiivisesti työskentelyyn ja tutustuu toisiin osallistujiin**. Toki osallistujien tehtävissä ja rooleissa voi olla yksilöllisiä eroja, mutta oleellista on, että ryhmäläisistä kukaan ei ole niin sanottu ulkopuolinen tarkkailija.

Ryhmän toiminnalle on eduksi, että ammattilaiset **osaavat edesauttaa vuorovaikutussuhteen syntymisessä ja omaavat läsnäolon taidon. Erilaisuuden ja moniäänisyyden arvostaminen** ovat puolestaan taitoja ja asenteita, joita yhteistutkimisessa vaaditaan ehdottomasti. Jotta ammattilainen voi hyötyä yhteistutkimisesta, hänen **tulee haluta ja osata oppia uutta** työstään ja sen tekemisestä. Myös **taito ihmetellä ja innostua** on eduksi yhteistutkimisessa.

Samoin kuin asiakkaiden kohdalla, ammattilaisetkin tarvitsevat yhteistutkimisessa **rohkeutta, riskinottokykyä, epävarmuuden sietokykyä ja taitoa sitoutua yhteiseen tekemiseen**. Toimintaa käynnistäessä kukaan ei voi täysin tietää, mitä tuleman pitää. Ryhmän kannalta on tärkeää, että ammattilaiset **osaavat toimia erilaisissa eteen tulevilla tilanteissa ja vastata moninaisiin tarpeisiin joustavasti**. Toisaalta yhteistutkimiseen osallistumisesta ei kannata tehdä liian haastavaa asiaa, vaan toiminnassa pitää pystyä olemaan myös armollinen itselle ja ryhmän tekemiselle. Toiminnan kannalta ei ole vaarallista, vaikka jokainen kerta ei olisi yhtä tehokas tai innostava.

Jos ammattilaisella on muutenkin **tutkivaote omaa työtä kohtaan**, siitä on hänelle hyötyä yhteistutkimisessakin. Vastaavasti yhteistutkimisessa omaksuttuja työskentely- ja olemisen tapoja voi hyödyntää myös muussa asiakastyössä.

Organisointi

Yhteistutkimisessa korostetaan yhteissuunnittelua ja yhteistoimintaa, mutta silti se vaatii **organisointia, asioista sopimista ja työnjakoa**. Organisoinnissa tulee kuitenkin olla jatkuvasti tietoinen, ettei sillä tuhota tai tehdä pinnalliseksi yhteissuunnittelun ja yhteistoiminnan tavoitetta. Yhteisessä suunnittelussa tulee ottaa huomioon muun muassa seuraavat kysymykset: minkälainen tila koetaan koontumisille sopivaksi, minkälaiset rutiinit ryhmäläiset haluavat toiminnalle ja minkälainen rakenne toiminnalle halutaan luoda.

Rekrytoinnin onnistuminen edesauttaa koko prosessin onnistumista. Siksi rekrytointiin kannattaa kiinnittää alussa paljon huomiota. Jos rekrytointi kestää pitkään, niin se vaikeuttaa jo rekrytoituneiden pääsyä toiminnassa eteenpäin. Mikäli osallistujat pystyvät aloittamaan suunnilleen samaan aikaan, niin toiminnas-

sa päästään **nopeasti tutustumisvaiheesta yhteiseen tekemiseen**. Tämä on koettu yhteistutkijuryhmissä motivoivaksi ja toimintaan sitouttavaksi etenemistavaksi.

Toiminnan organisoinnissa tärkeää on, että mukana on **riittävästi ammattilaisia**, joka mahdollistaa toiminnan joustavan jakaantumisen ja erilaisiin tarpeisiin vastaamisen. Myös ammattilaisten erilaisuus on rikkaus toiminnalle ja **jaettu vastuu** tuo yksilötasolla tekemiseen keveyttä. Kuten yksi ammattilainen totesi: *”yhteistutkiminen on pienellä panostuksella polkaistavissa käyntiin”*.

Yhteistutkimisen organisoinnissa on tärkeää ottaa huomioon, että työyhteisöt tarvitsevat tämän uudelleen työtavan omaksumiseen **koulutusta ja tukea**. Yhteistutkimisen hankkeessa mukana olleet työyhteisöt ovat kokeneet tärkeäksi yhteistutkimista tukevaksi elementiksi hankeaikana järjestetyn koulutuksen ja ohjauksen. Myös tutkimushaastattelut on koettu menetelmän haltuun ottamista edistäviksi tekijöiksi.

Johdon sitoutuminen

Yhteistutkimisen johtaminen vaatii **ymmärrystä yhteistutkimisen taustaajattelusta**. Esimerkiksi oleellista on jatkuvan uudistumisen, ajassa ja paikassa muuntumisen idean ymmärtäminen. Yhteistutkiminen ei ainakaan nyky muodossaan sovellu johtamistyyliin, jossa mahdollisimman samanlainen kaava halutaan monistaa yksiköstä toiseen. Johdolla tulee olla myös **ymmärrys toiminnan tavoitteista ja sisällöistä**, jotta he pystyvät ohjaamaan toimintaa omalla johtamisellaan ja hyödyntämään toimintaa ja tuotettua tietoa omassa työssään.

Johto ja esimiehet antavat toiminnalle **luvan, resurssit ja puitteet**. Yhteistutkimista toteuttaneissa työyhteisöissä ylemmän johdon lisäksi lähiesimiesten **tuki ja kannustus** on koettu erittäin tärkeäksi. Tämä on tärkeää esimerkiksi työssä jaksamisen ja työn arvostuksen näkökulmasta. Johdolla on myös **tärkeä rooli yhteistutkimisen ylläpidossa** erilaisissa keskusteluissa ja päätöksenteossa. Johdon kautta kulkevat vaikuttamisen kanavat organisaatiossa.

Työyhteisön sitoutuminen

Yhteistutkimista edistää oleellisesti, jos **tekeminen koetaan koko työyhteisön jutuksi ja sille löytyy yhteinen tahtotila**. Kaikkien työntekijöiden ei tarvitse olla toiminnasta samalla tavalla innostuneita tai osallistua itse toteutukseen, mutta toiminnan juurtumisen kannalta on tärkeää, että toimintaan on sitoutunut

riittävän iso osa työyhteisöstä, selkeästi yli puolet. Yhteistutkimisessa ideana on, että toiminnassa tuotettu tieto pyritään hyödyntämään käytännössä. Tästä syystä oleellista on, että koko työyhteisö on halukas ottamaan oppeja käyttöönsä ja hyödyntämään tuotettua tietoa omassa työssään.

Oman työn kehittämisen perinteet, hyvä työyhteisöhenki ja esimiesten sitoutuminen asiaan edistävät koko työyhteisön sitoutumista yhteistutkimiseen. Yhteistutkimista on esimerkiksi **hyvä pitää säännöllisesti asialistalla toimipiste- tai tiimikokouksissa**. Ne työyhteisöt, jotka ovat lähteneet yhteistutkimiseen mukaan koko työyhteisönä, ovat kertoneet, että ryhmä on energisoinut ja motivoinut koko työyhteisöä.

Hyvä yhteishenki

Hyvällä **yhteishengellä ja huumorilla** on selkeästi yhteistutkimista edistävä vaikutus. Hyvän yhteishengen muodostumiseen vaikuttavat muun muassa **moni-näkökulmaisuu den ja moniäänisyyden arvostaminen, tasa-arvoisuuden ja tasavertaisuuden toteutuminen, ymmärrys yhteisestä prosessista sekä osallistujien ryhmäytyminen ryhmäksi**. Hyvä yhteishenki näkyy toiminnassa muun muassa kokemuksena rennosti ilmapiiristä ja työntekijöiden ja asiakkaiden kokemat ongelmat alkavat tuntua yhteisiltä.

Yhteistutkimisen periaatteet

Yhteistutkimisen periaatteet on koettu toimintaa tukeviksi ja selkeyttäviksi. Haastatteluissa koettiin, että periaatteet tekevät toiminnasta sosiaalityötä ja ne koettiin luonnollisiksi ja helposti haltuun otettaviksi.

Mahdollisuus tehdä toisin

Sosiaalialan **ammattilaiset motivoituvat työstään kun he pystyvät käyttämään laajasti osaamistaan hyödyksi, vaikuttamaan tekemäänsä työhön ja kehittämään työtään**. Yhteistutkimisessa kaikki nämä ulottuvuudet voivat toteutua, mikä motivoi ammattilaisia osallistumaan yhteiseen toimintaan. Haastattelujen valossa näyttää siltä, että nämä samat elementit motivoivat myös asiakkaita osallistumaan toimintaan.

Asiakkaiden kohdalla erityisen **motivoivaa on tulla kohdatuksi asiakkuuden sijaan arvostettuna asiantuntijana**. Sekä ammattilaisia että asiakkaita motivoi yhteisessä työskentelyssä mahdollisuus rikkoa totuttuja rajoja kokoontumalla esimerkiksi henkilökunnan kahvihuoneessa, saada toiseen osapuoleen aivan uudenlainen kontakti ja suhde sekä löytää uusia puolia ja näkökulmia sosiaalityöstä. Yhteistutkiminen **madaltaa perinteistä asiakas – työntekijä -asetelmaa**, minkä kokevat sekä asiakkaat että ammattilaiset innostavaksi ja mielenkiintoiseksi teijäksi.

Ammattilaiset ovat kokeneet, että yhteistutkimisessa pystyy hyödyntämään **yhteisösosiaalityön osaamista**, mikä kunnallisessa aikuissosiaalityössä tai lastensuojelussa on tänä päivänä harvinaisempaa. Samoin yhteistutkimisessa koetaan olevan uudenlaisen **yhteiskunnallisen vaikuttamisen ulottuvuuksia**, mikä vaatii omanlaista suunnittelua ja ajankäyttöä sosiaalityön arjessa.

Juurruttamista tukevat käytännöt

Suunnitelmallisesti toteutetut käytännöt näyttävät tukevat yhteistutkimisen juurruttamista. Tällaisia ovat olleet pilottiryhmissä muun muassa **jatkuvan dokumentoinnin käytännöt, säännölliset yhteistutkimiseen liittyvät kehittämishetket ja keskustelut** esimerkiksi työryhmäkokouksissa ja kehittämispäivissä. Tällaiset käytännöt saavat juurrutettua yhteistutkimisen ajattelutapana osaksi ammattilaisten ajattelua. Esimerkiksi hankeaikana mukana olleet työyhteisöt kuvasivat, että heillä ei ole paluuta aikaan ennen yhteistutkimista. Kun työyhteisössä kehitetään melkein mitä tahansa sosiaalityöhön liittyvää, niin asiakkaat otetaan kehittämistyöhön tavalla tai toisella mukaan.

Juurruttamista tukee myös **jatkuvat kehittämisen käytännöt**. Sellaiset työyhteisöt joissa on vahvat **perinteet oman työn kehittämiseksi** ovat liittäneet yhteistutkimisen aikaisemman kehittämistyön jatkoksi, jolloin kehittämistyössä **kumuloituvat tieto** ja osaaminen tukevat uuden menetelmän juurruttamista.

Estävät tekijät

Palveluiden käyttäjien tiedot, taidot ja asenteet

Negatiiviset ennakoasenteet vaikeuttavat yhteistä työskentelyä. Esimerkiksi luottamuspula ja vihamielinen suhtautuminen ammattilaisia ja sosiaalityötä kohtaan voi olla jopa este yhteistutkimiselle. Negatiivisen asenteen murtaminen on kuitenkin mahdollista, jos molemmat osapuolet ovat valmiita haastamaan omat asenteensa.

Yhteistutkimisessa on myös tärkeää, että **ennakko-odotukset eivät ole suuresti ristiriidassa** toteutuksen kanssa. Joissakin tilanteissa asiakas on saattanut odottaa saavansa esimerkiksi jonkin harkinnanvaraisen etuuden yhteistutkimiseen osallistumisesta.

Sitoutumattomuus on myös käytännössä toiminut yhteistutkimista estävänä tekijänä. Jos asiakkaalla ei ole syystä tai toisesta ollut mahdollisuutta sitoutua toimintaan säännöllisesti, ei osallistuminen ole yleensä tullut riittävän palkitsevaa. Joissakin tilanteissa asiakas on käynyt ryhmässä yhden kerran purkamassa ulos huonot kokemuksensa. Näissä tilanteissa ammattilaisia on jäänyt mietityttämään, onko purkautumisesta ollut ihmiselle sanottavaa hyötyä, koska koko prosessiin sitoutuneet asiakkaat ovat kertoneet hyötyneensä juuri pitkäjänteisestä työskentelestä.

Joillekin asiakkaille esimerkiksi **häpeä** on ollut esteenä kehittämistyölle. Tällöin häpeän käsittely ennen kehittämistyötä on ollut välttämätöntä. Joillekin häpeä on saattanut olla jopa niin voimakasta, että he eivät ole pystyneet tulemaan ollenkaan toimintaan mukaan.

Ammattilaisten tiedot, taidot ja asenteet

Yhteistutkiminen **vaatii työntekijöiltä uudenlaista ammattitaitoa**. Hyvin kaavamainen suhtautuminen sosiaalityöhön voi olla esteenä yhteistutkimiseen heittäytymiselle. Negatiiviset ennakoasenteet voivat olla työskentelyssä myös ammattilaisten kohdalla estävä tekijä. Esimerkiksi epäonnistumisen pelko, kärsimättömyys, suoritteiden laskeminen, uskon puute tai jakamisen vaikeus voivat olla ammattilaisten toiminnan esteenä.

Työyhteisön sitoutumattomuus

Työyhteisön sitoutumista voi estää **yhteisen ymmärryksen puute**. Yhteistutkimiselle on eduksi jos koko työyhteisö on koulutautunut yhteistutkimisen ideaan. Yhteisen ymmärryksen puute voi näkyä muun muassa **asiakkaiden rekrytoinnin vaikeutena, epärealistisina tavoitteina ja vaikeutena yhdistää yhteistutkimista muuhun sosiaalityöhön**.

Menetelmän epämääräisyys

Yhteistutkiminen on vielä uusi ja juurtumaton tapa tehdä sosiaalityötä. Siksi toiminnan **käynnistämistä ja haltuunottoa voi vaikeuttaa selkeiden esikuvien puute** ja on täysin luonnollista, että uuden edessä oleminen koetaan haastavaksi. Esimerkiksi hankekaudella perustetut lastensuojeluvanhempien ryhmät olivat ensimmäisiä laatuaan koko Suomessa. Osa ammattilaisista koki, että selkeämpi toimeksianto olisi helpottanut toiminnan käynnistämistä. Toisaalta voidaan ajatella, että selkeä toimeksianto voisi viedä yhteistutkimiselta pohjan. Tarkoituksenahan on luoda uutta käytäntöä, joka muuntuu ja jalostuu jokaisessa toimintaympäristönsään omanlaisekseen.

Myös **käsitteet, esimerkiksi yhteistutkimisen periaatteet, on koettu paikoin vaikeiksi**. Tästä syystä on tärkeää käyttää toiminnan alussa aikaa periaatteiden yhteiselle käsittelylle, jotta varmistutaan, että kaikki ymmärtävät ne riittävän samalla tavalla. Periaatteisiin on myös hyvä palata toiminnan aikana, jotta ne pysyvät toimintaa ohjaavina tekijöinä.

Organisoinnin vaikeus

Heittäytyminen yhteiseen prosessiin voi kaatua kunnallisen sosiaalityön organisoimisen **tiukkoihin reunaehtoihin**. Yhteistutkimisen kokeiluissa on käynyt selväksi, että asiakkailta on halua ja taitoa osallistua ammattilaisten kanssa yhteisiin kehittämispäiviin ja erilaisiin seminaareihin, mutta nämä tilaisuudet tapahtuvat virka-aikana, mikä tekee osallistumisen mahdollisuuksista ammattilaisten ja asiakkaiden välillä epätasa-arvoisia. Luonnollinen selitys tälle haasteelle löytyy työs-kentelytavan uutuudesta. Sitä ei vielä tunneta riittävän laajasti, eikä sen vaatimuk-sia osata vielä ottaa huomioon organisaatioissa. Jotta yhteistutkiminen voisi tulla osaksi sosiaalityötä, se vaatii työmuodon tiedostamista myös rakenteiden muodostuksen tasolla. Nykyisellään yhteistutkiminen koetaan paikoin vielä **irralisena perustyöstä**, koska se vaatii toteutuakseen omanlaistaan organisoimista ja huomi-

Muutokset organisaatiossa ovat selkeä haaste kaikelle uudelle tekemiselle, jos sitä ei oteta omana kokonaisuutenaan huomioon uudistuksia tehtäessä. Hankeaikana Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden yhdistettiin, jonka yhteydessä toteutettiin iso lastensuojelun rakenneuudistus. Tämä näkyi selvästi uhkana yhteistutkimisen toteuttamiselle esimerkiksi siitä syystä, että sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät siirtyivät erillisten organisaatioiden alle.

Paineistetussa kunnallisessa sosiaalityössä on myös omaa **haasteensa löytää riittävästi ja joustavasti aikaa yhteiselle työskentelylle**. Yhteistutkimisessa voi hyvinkin tulla eteen tilanne, jossa olisi järkevää kokoontua määräaikaaisesti sovittua useammin, mutta tällaiseen ei välttämättä ole ammattilaisilla mahdollisuutta. Kaiken kaikkiaan työajan käyttöön liittyvät kysymykset ovat haaste yhteistutkimiselle. Esimerkiksi Helsingissä kesken hankeajan voimaan tullut tiukentunut ylityötuntien käyttöohje vaikeutti yhteistutkijuryhmien toimintaa, koska ammattilaiset joutuivat kiinnittämään entistä tarkempaa huomiota työajanseurantaan.

Yhteistutkijuryhmissä pätevät ryhmätoiminnan peruslainsäädännölliset. Vaikka kysymyksessä on yhteinen prosessi, niin toimiakseen **ryhmä tarvitsee jonkinlaisia selkeitä vastuunjakoja**. Yhteistutkimisen periaatteet voivat ohjata helposti ajatteluun, että kaikkia asiat hoidetaan yhdessä, mutta tervettä järkeä tässä suhteessa ei kannata unohtaa. Ryhmää varten on sovittava monistakin käytännönjärjestelyistä, kuka hoitaa mitäänkin.

Yhteistutkimisen organisoinnissa tulee koko ajan varmistaa aidon osallistumisen ja vastavuoroisen dialogin mahdollistuminen. Muussa tapauksessa vaarana on, että **asiakkaiden osallistumisesta tulee päälle liimattua tai näennäistä**. Esimerkiksi, jos käsiteltävät teemat ovat liian valmiiksi ammattilaisten tai johdon määrittelemiä ja niihin vastaamisen mahdollisuudet rajattuja, niin vastaukseksi voidaan saada vain etukäteen toivottuja vastauksia.

Johdon sitoutumattomuus

Organisaation johdolla on tärkeä rooli yhteistutkimisen mahdollistajana. Jos johto **ei omalla toiminnallaan tue yhteistutkimisen toteuttamista**, niin tästä voi seurata konflikteja organisaatiossa. Esimerkiksi yhteistutkimalla tuotetun tiedon liikuttaminen linjaorganisaatiossa on erittäin vaikeaa, jos joku porras linjassa ei halua ottaa tietoa vastaan.

Sosiaalityössä lasketaan suoritteita kuten muissakin palveluammateissa. Näin ollen on tärkeää löytää suoritteiden laskennalle sellaiset mittarit, että ne tukevat myös yhteistutkimisen tekemistä. Jos **suoritteet eivät tunnista yhteistutkimista**, on vaarana, että tämä ei tule mitenkään näkyviin tehtynä sosiaalityönä.

Lähteet:

- Hankamäki, Jukka (2004) Dialoginen filosofia. Teoria, metodi ja politiikka. Yliopistopaino. Helsinki.
- Jouttimäki, Päivi (2011) Voimauttavaa sosiaalityötä ryhmässä. Teoksessa Jouttimäki, Päivi & Kangas, Saija & Saurama, Erja (toim.) Uudistuva ja voimauttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä – hankkeen loppuraportti. Socca. Työpapereita. 93-143
- Käärinen, Aino (2009) Vertaistukijana erossa – dialogisen kohtaamisen mahdollisuudet. Teoksessa Käärinen, Aino & Hämäläinen, Juha & Pölkki Pirjo (toim.) Ero, vanhemmuus ja tukeminen. Lastensuojelun keskusliitto / Neuvo-projekti. Helsinki. 254-282.
- Laurila, Anneli (2011) Käytäntötutkimusraportti (julkaisematon)
- Marthinsen, Edgar & Julkunen, Ilse (2012) Practice research in Nordic social work. Knowledge production in transition. Whiting & Birch. London.
- Nádasi, Anna (2013) Nuorten osallisuus lastensuojelua kehittävässä ryhmätoiminnassa. Pro gradu -työ.
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/39622>
Viitattu: 1.12.2013
- Satka, Mirja & Karvinen-Niinikoski, Synnove & Nylund, Marianne & Hoikkala, Susanna (2005) Mitä sosiaalityön käytäntötutkimus on? Teoksessa Satka, Mirja & Karvinen-Niinikoski, Synnove & Nylund, Marianne & Hoikkala, Susanna (toim.) Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsinki: Palmenia-kustannus, 9-19.
- Tukiala, Anna-Kaisa & Tervo, Elina (2011) Kohtaamisia kokemustutkijatoiminnassa – yhteistutkijuus sosiaalityön menetelmänä. Teoksessa Cranholm, Camilla; Juvonen, Tarja & Jäppinen, Maija (toim.) Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa. Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti & Sosiaalityön tutkimuksen seura. 32-34.



Socca

Pääkaupunkiseudun
sosiaalialan osaamiskeskus

