

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Timonen-Kallio, E. 2020. Osallisuuden edistäminen ammatillisena toimintana. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 270. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 6–12.

Link to the original publication: [URL](#)

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

1 Osallisuuden edistäminen ammatillisena toimintana

Eeva Timonen-Kallio

Osallisuuden edistäminen ja toimijuuden vahvistaminen on sosiaali- ja kasvatustalan keskeinen orientaatio, jonka toteuttamisessa vaaditaan erityistä ammatillista osaamista. Ammatillisena osaamisena osallisuuden edistäminen tarkoittaa taitoa ja kykyä vahvistaa ihmisten halua ja valmiuksia toimintaan omassa elämässään, fasilitoida arjen toimintaympäristöissä osallistavaa toimintaa sekä varmistaa osallisuuden kokemuksia, konkreettisia hyötyjä ja saavutuksia.

Tämän artikkelin tavoitteena on tarkastella osallisuuden edistämistä ammatillisena toimintana ja erityisenä työorientaationa sekä pohtia orientaation kanssa linjassa olevien menetelmien ja työvälineiden tarkoituksenmukaista käyttöä, jossa toiminta perustuu omaan johdonmukaiseen tietoperustaan.

Osallisuuden edistämisen periaatteet

Kokemus osallisuudesta on merkittävä hyvinvoinnin osatekijä. Osallisuus merkitsee mukanaoloa yhteisössä, vaikuttamista ja huolenpitoa, kulttuurista monimuotoisuutta sekä yhteisin varoin maksetuista hyvinvoinnin lähteistä osalliseksi pääsemistä sekä osallisuutta omassa elämässä. Sosiaali- ja kasvatustalan ammattilaisten työtehtävinä onkin vahvistaa ihmisten mahdollisuuksia vaikuttamiseen ja osallisuuteen sekä turvata heidän kiinnittymistään yhteisöihin ja yhteiskuntaan. Tästä osallisuutta edistävästä tiedosta ja käytännöistä muodostuvasta työn osa-alueesta on käytetty nimitystä *osallisuustyö*, ”joka läpäisee ihmisten väliset kohtaamiset, paikalliset kumppanuudet, sosiaaliturva- ja palvelujärjestelmän ja niiden käytännöt niin, että mahdollisuudet kiinnittyä yhtä useampaan hyvinvoinnin lähteeseen vahvistuvat” (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017). Sosiaali- ja kasvatustalan ammattilaisten näkökulmasta osallisuus tarkoittaa siis jokaisen tasa-arvoista oikeutta hyvinvointipalveluihin, joilla turvataan mahdollisuus terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin.

Perusedellytyksenä osallisuuden kokemuksen tuottamiselle on se, että ihminen tai ihmisten ryhmä on kykenevä ja halukas muuttamaan ja muokkaamaan omaa elämäntilannettaan. Osallisuuden edistäminen onkin pitkälti kyvykkyyden kasvattamista sekä motivaation vahvistamista toimijuuteen ja muutoksen tekemiseen. Mahdollisuudet osallistua erilaisiin toiminnallisiin prosesseihin (palvelutarpeen arviointi, asiakassuunnitelma, kasvatuskumppanuus) asian tutkimisesta siihen liittyvään päätöksentekoon, toteutukseen ja arviointiin saakka ovat tärkeitä. Esimerkiksi lastensuojelun sijaishuollossa osallistava työorientaatio tarkoittaa sitä, että työntekijät rakentavat ja luovat lapsille ja nuorille foorumeita ja areenoita harjoitella toimijuutta ja kokea osallisuutta (Timonen-Kallio 2010). Osallisuus on pohjimmiltaan sosiaalista mutta silti kyseessä on yksilöllisesti muotoutuva suhde hyvinvoinnin ja resurssien välillä (Isola et. al. 2017).

Osallisuuden vastakohtana osattomuus edellä mainituista hyvinvoinnin lähteistä voi johtaa syrjäytymiseen ja siitä aiheutuviin epäkohtiin kuten näköalattomuuteen, yksinäisyyteen ja turvattomuuteen. Silloin henkilö ei usko itseensä ja mahdollisuuksiinsa eikä näin ollen pysty asettamaan tavoitteita. Vaikka ympärillä olisi mahdollisuuksia, niitä ei välttämättä näe. Vasta kun ihminen ottaa etäisyyttä rutiineihin, tunteisiinsa tai muuten välittömään hetkeen, tulee niistä tietoiseksi tai päättää tehdä toisin, hän muuttuu tulevaisuuteen suuntautuneeksi, luovuudesta ammentavaksi toimijaksi (Isola et al. 2017, 18). Osallisuuden toteutumisen ja yhteisen toiminnan tavoitteiden asettamisessa työntekijät joutuvat arvioimaan, mikä on kulloinkin mahdollista ja tarkoituksenmukaista organisaation ja yksilöiden ja ryhmien kannalta.

Osallisuuden edistämisen menetelmät

Interventiot ja erilaiset menetelmät muodostavat keskeisen osan käytäntöä ja ovat muiden ammattiryhmien edustajille osoitus omasta asiantuntemuksesta ja ammatillisuudesta (Timonen-Kallio 2009). Osallisuuden edistämisen tavoitteen toteutuminen konkretisoituu työntekijän käyttämissä ammatillisissa menetelmissä ja välineissä, joiden täytyy olla linjassa työn tavoitteen kanssa eli niiden tulee olla osallistavia.

Osallistavat menetelmät sisältävät välineitä, lomakkeita, kortteja tai harjoituksia, joilla voidaan vahvistaa toimijuutta ja osallisuutta esimerkiksi henkilön oman asiakas-, hoito- tai palvelusuunnitelman laatimisessa. Menetelmien avulla ja tukemana tutkitaan ja tunnistetaan yhdessä henkilökohtaisia tarpeita, toiveita ja mahdollisuuksia sekä pohditaan, mihin ne liittyvät, mitkä asiat niihin vaikuttavat ja mitä

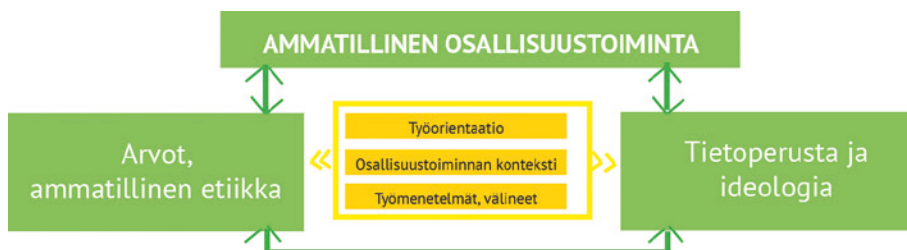
asialle voitaisiin tai pitäisi tehdä. Osallisuuden edistämisen tavoitteena on innostaa ja motivoida yhdessä tärkeäksi arvioidun asian ympärille ryhmä (esim. kokemusasiantuntijoita) keskustelemaan ja tekemään ehdotuksia tai osallisuuden edistämiseksi tähdätään pitkäjänteisesti kohti ihmisten ja yhteisöjen yhteiskunnallista osallisuutta. Osallisuuden edistämiseksi on olennaista luoda mahdollisuuksia ja tarjota tukea sellaiseen osallistumiseen, jossa yhteisiin asioihin vaikutetaan vuorovaikutteisesti ja toiminnallisesti niin, että osallistujille kehittyy tunne omasta merkityksestä ja yhteenkuuluvuudesta muiden kanssa (Nivala & Ryyänen 2019, 201).

Tämä merkitsee sitä, että osallisuuden vahvistamisessa työntekijä rakentaa dialogisen prosessin, jossa oikealla ilmapiirillä ja työntekijän asenteella on tärkeä rooli. Toimijuuden ja osallisuuden edistämisen toteutumista omassa työssään voi peilata ja arvioida esimerkiksi Isolan et al. (2017, 54) kehittämän osallisuustestin (www.osallisuustesti.fi) pohjalta. Osallisuustesti paljastaa, tukevatko ja ylläpitävätkö käytössä olevat työmenetelmät ihmisten ja asiakkaiden oman elämän mielekkyyttä ja merkityksellisyttä ja tuovatko ne esiin henkilön kyvykkyyttä. Merkityksellisuuden kokemus auttaa ottamaan vastuuta elämästään ja tekemään hyvinvointia edistäviä valintoja. Jotta voisi vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, on kyettävä ymmärtämään itselleen ja ympärillään tapahtuvia asioita. On oltava myös tiedolliset ja taidolliset välineet niihin vaikuttamiseen.

Sosiaali- ja kasvatusalalla orientoidumme työhömmme persoonina, eikä asiantuntijuutta osoiteta useinkaan oman työkalupakin tai käytössä olevien työmenetelmien kautta. Sanotaan niinkin, että menetelmät häiritsevät ja kahlitsevat spontaaneja aitoja kohtaamisia. Professionaalisessa toiminnassa hyvä vuorovaikutussuhteeseen perustuva yhteistyösuhde onkin keskeinen. Menetelmät voivat kuitenkin parhaimmillaan tukea vuorovaikutusta ja vahvistaa asiakaslähtöisyyttä, lisätä työntekijän taitoa kohdata ihminen, ihmisen odotukset ja hänen elämän ongelmiaan. Menetelmät sisältävät itsessään toiminnan tavoitteen ja niiden taustalla olevan tietoperustan suunnitelmallisesti työntekijälle erilaisia rooleja ja työtehtäviä: malleja kommunikaatioon ja välineitä vuorovaikutussuhteen luomiselle ja osallisuuteen rohkaisemiselle. Ne myös tuottavat tietoa dokumentoinnin ja raportoinnin tarpeisiin. Pohjimmiltaan työmenetelmän tehokkaan ja tuloksellisen käytön ei pitäisi olla riippuvainen sitä käyttävän persoonallisista ominaisuuksista.

Menetelmäosaaminen tarkoittaakin kykyä ja taitoa toteuttaa menetelmän peruseräitä ja tavoitteita, jotka pohjautuvat teoriaan ja joita ohjaavat oman alan arvot.

Kuviossa 1 kuvataan *institutionalisoituneen* käytännön komponentit. Institutionalisoituneen käytännön menetelmä on toistettavissa työyhteisön sisällä tai se on työyhteisöjen välillä siirrettävissä oleva ja se on laajasti tunnettu ammattihenkilöstön keskuudessa. Institutionalisoitunut ammatillinen menetelmä sisältää riittävän struktuurin mutta tarjoaa myös koulutetulle työntekijälle tilaa soveltamiselle (esim. Hirvonen, Niiranen-Linkama, Saksio 2015; Timonen-Kallio 2009; Mäntysaari 1999).



KUVIO 1.

Institutionalisoituneen osallisuustoiminnan komponentit: arvot ja ammatillinen etiikka, työorientaatio, työmenetelmät ja välineet, työn konteksti, tietoperusta ja ideologia.

Työntekijät soveltavat henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ja koulutustaustansa mukaan työmenetelmiä eri tavoin. Heidän henkilökohtaiset valintansa ja liiallinen vapautensa menetelmien ja käytäntöjen persoonallisiin sovelluksiin saattavat kuitenkin viedä pohjaa työn 'metodisuudelta', kykyä jatkuvasti arvioida, tukeeko tietty työyhteisössä valittu menetelmä toiminnalle asetettuja päämääriä suhteessa työn arvo- ja teoriapohjaan. Työmenetelmästä voi tulla jäykkä ja rajoittava silloin, kun työntekijän on hankala teoreettisen tiedon puutteen tai liian vähäisen perehdyttämisen vuoksi hahmottaa työmenetelmän käyttöön liittyviä peruslähtökohtia. Uusi työmenetelmä voi haastaa ja kyseenalaistaa työyhteisön rutiineja ja arjen käytäntöjä. Toisaalta työntekijöiden henkilökohtainen kiinnostus, vahvuudet ja harrastukset menetelmävalinnoissa voivat täydentää ja monipuolistaa toimintaa ja lisätä parhaimmillaan henkilöstön työtyytyväisyyttä.

Osallisuuden edistämistä vai yhteistä puuhailua

Osallisuuden edistäminen on sotealan työn kulmakiviä. Onkin todettu, että osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, millaisen osan mahdollisesta toimintakyvystään ihminen pystyy ottamaan käyttöönsä (Isola et al. 2017). Yleisenä periaatteena

sosiaali- ja terveysalalla on toimijuuden vahvistaminen ja osallisuuden edistäminen, mutta tämän idean mukainen työskentely ei kuitenkaan aina toteudu. Osallistamisen institutionaaliset puitteet esimerkiksi määrittävät osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuuksia. Onkin ensisijaisen tärkeää, että myös työntekijä ottaa etäisyyttä rutiineihin ja päättää tehdä toisin, ja että hän hahmottaa työnsä tarkoituksen tietoperustasta käsin ja ajattelee niillä käsitteillä, joista osallisuuden edistämisen itseymmärrys rakentuu. Jos työ ei ohjaudu tietoperustasta ja perusfilosofiasta käsin, osallistuminen ja osallisuus ei toteudu voimannuttavana tukena, vaan saattaa toiminnan subjektin (asiakkaan, ihmisen ja ryhmän) kokemana olla ulkoapäin annettua ja tuotettua. Osallisuus on silloin ainoastaan velvoittava yhdentekevä vaatimus. Lisäksi osallisuuden tarjoumaan voi sisältyä organisaation odotus käyttäytymiseen, jossa asiakas toimii oikein eli tekee organisaation toiminnan kannalta rajattuja ja toivottuja ratkaisuja, jolloin osallisuus typistyy vain mahdollisuudeksi tulla kuuluksi (Kouvonen 2011).

Toisaalta, vaikka asiakaskeksyyden lähtökohta on, että asiakas on omassa asiassaan aktiivinen toimija, ei voida olettaa, että asiakas aina ymmärtää sekä oman palvelutarpeensa että kykenee tekemään harkittuja ratkaisuja (Kangasniemi ym. 2018). Osallisuuden edistäminen on työnä muutoksen mahdollisuuden fasilitointia. Osallistumisen ja toimijuuden tukeminen eivät siis voi olla yksilön vastuuttamista omien ongelmien hoitamisesta tai näennäistä asiakkaiden osallistamista päätöksentekoon esimerkiksi lisäämällä valinnanvapautta palveluissa; ihmiseltä ei voi edellyttää yksilöllistä vastuunottoa tilanteessa, jossa ei ole tarjolla tukea valintojen tekemiseen tai todellisia mahdollisuuksia vaikuttamiseen (Nivala & Ryyänen 2019, 203; ks. myös Hatton 2013, 36–37).

Lopuksi

Sosiaali- ja kasvatustyössä perustaltaan saman tyyppiset menetelmät leviävät kohderyhmästä toiseen tai käyttökontekstista toiseen ja ovat usean eri ammattiryhmän sovellettavissa ja hyödynnettävissä. Silloin kun työmenetelmät uudistuvat ja kehittyvät käytännön työssä ilman suunnitelmallista kehittämistyötä, tehdyt muutokset saattavat vähentää työmenetelmän vaikuttavuutta, etenkin jos ne kohdistuvat sen peruslähtökohtiin eivätkä eri komponentit ole tasapainossa. Onnistuneita kokemuksia osallisuutta edistävästä menetelmästä onkin hyvä tunnistaa ja jakaa työyhteisössä keskenään, jolloin saadaan tietoa erilaisten työmenetelmien ja interventioiden vaikutuksista ja tuotetaan näyttöä vaikuttavuudesta (Korteniemi & Borg 2008). Käytäntöjen reflektointi, menetelmien käyttöönotto ja kehittäminen vahvistaa ymmärrystä omasta työstä ja toimintaympäristöstä ja rakentaa näin omaa työntekijän käyttöteoriaa. Tällä perusteella voidaan systemaattisemmin kehittää olemassa olevia edelleen sekä luoda kokonaan uusia käytäntöjä ja menetelmiä.

Osallisuuden edistäminen työorientaationa ja oman pärjäämisen, osallistumishalun ja kyvykkyyden vahvistaminen tarvitseekin vielä menetelmällisiä innovaatioita. Kuten edellä on todettu, työmenetelmien hyödyntämisessä on tunnettava oman alan yleinen tietoperusta sekä menetelmään liittyvä spesifi tieto-osaaminen, hallittava vuorovaikutustaidot ja asiakastyön työskentelyvaiheet sekä tältä pohjalta soveltaa konkreettisia työtapoja (Hirvonen et al. 2015). Esimerkiksi digiosallisuudessa modernit sähköiset työmenetelmät ja -välineet avaavat uusia mahdollisuuksia edistää ihmisten toimijuutta ja osallisuutta, kunhan ne pohjautuvat sosiaalisen integraation, toimijuuden ja osallisuuden edistämisen ideologiaan.

Lähteet

Hatton, K. (2013). *Social Pedagogy in the UK. Theory and Practice*. Dorset: Russell House Publishing Ltd.

Hirvonen, J., Niiranen-Linkama, P. & Saksio, M. 2015. Sosionomit asiakastyön kentillä. Hirvonen, J.(ed.), In: *Vapaamuotoisia julkaisuja – Free-form Publications 53*. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 33/2017*. Helsinki: THL.

Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A.M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Voutilainen, A. & Waldén, A., 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Viitattu 10.6.2020.

Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160883/39-2018-Optimoitu%20sote-osaaminen.pdf>.

Korteniemi, P. & Borg, P. 2008. Kohti näyttöön perustuvaa ammatillista käytäntöä? Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, STAKES. *Työpapereita 23/2008*. STAKES: Helsinki.

Kouvonen, P. 2011. Lasten osallistuminen ammatillisten perhekotien sääntelykäytäntönä. Teoksessa Satka, M., Alanen, L., Harrikari T. & Pekkarinen, E. (toim.) *Lapset, nuoret ja muuttuva hallinta*. Helsinki: Vastapaino.

Nivala, E. & Rynänen, S. 2019. *Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Helsinki: Gaudeamus.

Timonen-Kallio, E. 2009. Työmenetelmät ammatillisten käytäntöjen vahvistajina. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.). *Lastensuojelun hyvät työkäytännöt*. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 44. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Timonen-Kallio, E. 2010. Lapsen osallisuuden vahvistaminen. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.). *Lasten ja nuorten osallisuuden tukeminen lastensuojelutyössä*. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 51. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.