”SoteDialogit” –hankkeessa kehitetään vanhustyötä ja lastensuojelua

24.5.2019

Tammikuussa 2019 on käynnistynyt laaja valtakunnallinen STM:n ESR-rahoitteinen kehittämishanke: ”**SoteDialogit muutoksessa – johtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus**”. Hankkeen kohdeorganisaatioita ovat vanhuspalveluja ja lastensuojelua tuottavat sote-organisaatiot ja niiden henkilöstö ml. esimiehet ja johtajat. SoteDialogit-hanke toteutetaan Etelä-Pohjanmaalla, Kainuussa, Kanta-Hämeessä, Kymenlaaksossa, Lapissa, Pirkanmaalla, Pohjois-Savossa, Pohjois-Karjalassa ja Uudellamaalla.

Hankkeen päätoteuttajana toimii Tampereen yliopisto ja mukana on myös entinen Tampereen teknillinen yliopisto. Osatoteuttajia ovat Seinäjoen ammattikorkeakoulu (sosiaali-ja terveysala), Lapin ammattikorkeakoulu, Itä-Suomen yliopisto ja Talentia ry. Koko hankkeen vastuuhenkilönä toimii HT, dosentti, yliopistotutkija Sirpa Syvänen Tampereen yliopistosta, Työelämän tutkimuskeskuksesta. SeAMKin vastuuhenkilönä ja koko hankkeen vanhustyön kehittämisryhmän koordinaattorina toimii yliopettaja Kaija Loppela. Muut sisällölliset toimijat ja kehittäjät SeAMKista ovat lehtori Virpi Maijala ja yliopettaja Jenni Kulmala.

Hanke on kolmivuotinen ja se toteutetaan ESR-toimintalinjassa 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus, erityistavoite: 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Hankkeen kokonaisbudjetti on n. 1 580 000 € ja SeAMKin osuus n. 322 000 €. Hanke on SeAMK Sosiaali-ja terveysalalla kolmas peräkkäinen kyseisestä erityistavoitteesta: Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen rahoituksen saanut valtakunnallinen hanke. Kaksi edellistä toteutettiin TEM:n/Hämeen Ely-keskuksen rahoittamina.

Dialogista kehittämistä

SoteDialogit-kehittämistyön avulla lisätään moniammatillisessa ja verkostoituneessa työkontekstissa tarvittavia dialogisia ja reflektiivisiä eri tahojen ja toimijoiden kohtaamisia. Kehittämisessä vahvistetaan sote-toimintaympäristön edellyttämää osaamista sekä osaamisen ja uudistumisen johtamista. Tavoitteena on turvata työssä tarvittava osaaminen, korkea työn laatu, asiakaskeskeisyys ja –turvallisuus, työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky. Keskeistä on myös ottaa asiakkaat ja heidän läheisensä aidosti mukaan kehittämistyöhän.

Kehittämishankkeen sisältö ja dialogisuuden hyödyntäminen johtamisessa ja kehittämisessä pohjautuvat dialogisen johtamisen tutkimusohjelmaan, mikä on syntynyt vuosina 2012-2014 toteutetun Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä –eli DINNO-tutkimushankkeen myötä. Tämän hankkeen tutkimustuloksia on hyödynnetty laajasti useissa kehittämishankkeissa sekä yritysten että julkisten organisaatioiden kehittämisessä.

Dialogia pidetään erinomaisena ja tehokkaana keinona tavoiteltaessa uusia entistä parempia toimintatapoja muuttuvassa ympäristössä ja työelämässä. Dialogi mahdollistaa työn tuloksellisuuden, työelämän laadun ja työhyvinvoinnin yhtäaikaisen kehittämisen (Syvänen ym. 2015).

Dialogia ohjaa William Isaacsin (1999) mukaan neljä toisiinsa kietoutunutta tärkeää periaatetta ja toimintatapaa: suoraan puhuminen, aito toisten kuunteleminen, kunnioittaminen sekä odottaminen ja suunnan vaihtaminen. Dialogisten toimintatapojen noudattaminen mahdollistaa osallistujien tasavertaisuuden, keskinäisen kunnioituksen sekä ajatusten, usein eriävienkin, käsittelemisen arvostavassa hengessä ja yhteiseen, jaettuun näkemykseen etenemisen.

Etelä-Pohjanmaalla dialogisessa kehittämistoiminnassa sovelletaan ”Keskustellen työkuntoon” –toimintamallia (Loppela 2004). Kyseessä on dialoginen, prosessimainen, systemaattisen dokumentoinnin ja arvioinnin sisältävä tutkimusavusteinen toimintamalli. Sen taustalla on toiminta-ja arviointitutkimuksen periaatteita.

Toimintatutkimus voi parhaimmillaan saattaa työpaikan rutiinit uuteen valoon. Toimintatutkimuksen päämääränä pidetään muutosta kohti parempaa siten, että tavoiteltavana tuloksena ei ole välttämättä uusi ja pysyvä käytäntö, vaan aikaisempaa parempi käytäntö, joka sekin on usein tilapäinen, kunnes kehitetään vielä parempi tapa toimia. Prosessien arviointi kohdistuu niin ikään ennen kaikkea kehittämistyön laatuun ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Kehittämistyössä on tärkeää muistaa yhtenä tuloksena myös yhteisen oppimisen ja ongelmien ratkaisutaitojen kehittyminen. Niitä taitoja tarvitaan yhä enemmän tämän päivän ja tulevaisuuden yhä nopeammin muuttuvassa työelämässä. (Loppela 2004; Loppela 2014a; Loppela 2014b.)

Kaija Loppela
kasvatustieteen tohtori, fysioterapeutti, työhyvinvoinnin yliopettaja SeAMK Sosiaali- ja terveysala

LÄHTEET:

Isaacs, W. 1999. Dialogue: The art of thinking together. New York: Crown Business.
Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1003. Akateeminen väitöskirja.
Loppela, K. 2014a. Työyhteisön innovatiivinen kehittäminen perustuen työntekijöiden itsearviointiin ja demokraattiseen dialogiin. Työelämän tutkimuspäivät. Työn tulevaisuus. Tampere: Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 5/2014. Työelämän tutkimuskeskus. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
Loppela, K. 2014b. Innovative working community development through self-evaluation and democratic dialogue. Teoksessa: O. Broberg, P. Fallentin, P. L. Hasle, A. Jensen, M. Kabel, E. Larsen & T. Weller (eds.) Human factors in organizational design and management – XI & Nordic Ergonomics Society.
Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Tampere University Press.