



LUT
Lappeenranta
University of Technology



Lappeenrannan teknillinen yliopisto

Polku dialogiin

Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön
ja kuntapäättäjien yhteistyön kehittäminen
soveltavan teatterin keinoin

Lea Hennala, Anne Pässilä, Suvijonna Martikainen, Laura Mellanen, Helinä Melkas



Polku dialogiin

Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön
ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittäminen
soveltavan teatterin keinoin

Lappeenrannan teknillinen yliopisto
Lahti School of Innovation

Tutkimusraportit – Research Reports No. 19

LUT Scientific and Expertise Publications

Loppuraportti Työsuojelurahaston hanke nro 112086

Tekijät: Lea Hennala, Anne Pässilä, Suvi-Jonna Martikainen,
Laura Mellanen, Helinä Melkas

ISSN-L 2243-3376

ISSN 2243-3376

ISBN 978-952-265-516-5

Lahti 2013



Työsuojelurahasto
Arbetsanskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Alkusanat

Filia-Sofia tarkoittaa viisauden tyttäriä. Tässä yhteydessä hän on saanut maatuskamaisen kerroksellisen hahmon. Päätöksenteon viisauden eri kerroksiksi voidaan nähdä kuntalaisen, työntekijän, luottamustoimissa olevan henkilön, lähimmäisen ja henkilökohtaisen arvomaailman viisautta. Filia-Sofia haluaa tuoda esiin "villasukkafilosofiaa". Villasukkafilosofia on elämänsä, jossa ajatellaan, että kukin ihminen kantaa itsessään tilanteen vaatimaa viisautta. Viisautta syntyy arjessa ja elämässä, eikä siihen välttämättä tarvita laajaa kirjastivistystä tai korkeaa asemaa. Kun arvostamme ja kuulemme toistemme viisauksia, voimme löytää tavan muuttaa maailmaamme, luoda parempaa ja ratkaista pulmia. Tärkeintä on sanoa ja kuulla, mitä toiset sanovat.

Tässä raportissa kuvataan Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovationin toteuttamaa sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittämisen soveltavan teatterin keinoin -hanketta (1.12.2012–30.11.2013). Hanke on toteutettu yhteistyössä Peruspalvelukeskus Oiva -liikelaitoksen ja Päijät-Hämeen Läntisen perusturvapiirin kanssa. Hankekuvauksen lisäksi raportissa tuodaan esiin hankkeen tuloksia ja oppeja.

Hankkeemme taustalla oli ajatus, että monimutkaisten haasteiden edessä oleva kuntakenttä tarvitsee muutostyön tueksi käytännön työkaluja. Hankkeen tavoitteena oli tiivistää yhteisöllisyyttä ja rakentaa mahdol-





lisuutta aidolle, koko yhteisöä osallistavalle dialogille sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajien ja kuntapäätäjien kesken soveltavan teatterin keinoin Peruspalvelukeskus Oivan toimialueella. Alatavoitteina olivat henkilöstön työhyvinvoinnin ja kuntalaisten osallisuuden edistäminen sekä yhteisöllinen ideoiden tuottaminen, kehittäminen ja toteuttaminen.

Raportti on suunnattu rahoittajalle Työsuojelurahastolle, Peruspalvelukeskus Oivan toimialueen toimijoille, hankkeen ohjausryhmälle ja projektityöryhmälle sekä laajemmin Suomen kunnille. Raportti on saatavissa internetistä osoitteesta lut.fi/polku-dialogiin ja hankkeen tuloksena syntynyt yhteisöllisyyttä ja dialogisuutta vahvistava videomuotoinen opas Filia-Sofia osoitteesta www.lut.fi/filiasofia.

Hanketyöryhmään kuuluivat erikoistutkija Lea Hennala, projektisuunnittelija Suvi-Jonna Martikainen, projektisuunnittelija Laura Melanen ja erikoistutkija Anne Pässilä Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovationista. Hankkeen vastuullisena johtajana toimi professori Helinä Melkas, ja hanketta tukivat työllään myös projektisuunnittelija Hilikka Laakso ja osastosihteeri Raija Tonteri samasta organisaatiosta. Hankkeen projektiryhmään kuuluivat edellisten lisäksi peruspalvelujohtaja Aino Eerola ja pääluottamusmies Sirkka Haapanen Peruspalvelu-

keskus Oivasta sekä sosiaali- ja terveysjohtaja Eija Koivuniemi ja hyvinvointisuunnittelija Markku Lehikoinen Läntisestä perusturvapiiristä.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat peruspalvelujohtaja Aino Eerola sekä kotija asumispalvelujen johtaja Tarja Rautsiala Peruspalvelukeskus Oivasta, sosiaali- ja terveysjohtaja Eija Koivuniemi ja perusturvalautakunnan varapuheenjohtaja Marja-Liisa Ylitalo Läntisestä perusturvapiiristä, toimitusjohtaja Kenneth Johansson Työsuojelurahastosta, erityisasiantuntija Antti Kuopila Suomen Kuntaliitosta ja ylitarkastaja Ismo Suksi sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Hanketyöryhmä kiittää lämpimästi Työsuojelurahastoa – erityisesti hankkeen valvojaa Kenneth Johanssonia, Peruspalvelukeskus Oivan johtokuntaa ja henkilöstöä, Läntisen perusturvapiirin tilaajalautakuntaa ja tilaajakeskuksen henkilöstöä, hankkeen ohjausryhmää sekä Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölan ja Padasjoen kunnanjohtajia, luottamushenkilöitä ja kuntalaisia. Lisäksi kiitämme nykyistä Nokian perusturvajohtajaa Eeva Halmetta sekä Peruspalvelukeskus Oivan johtavana lääkärinä toiminutta Jorma Valjusta hankkeen käynnistämisestä ja alkuideoinnista.

Lahdessa 15. marraskuuta 2013
Tekijät

Tiivistelmä

Kunnallisen sosiaali- ja terveyssektorin tehtäväkenttä ja ympäristö ovat muutoksessa. Muutoksien toteuttaminen edellyttää vuorovaikutusta korostavaa yhteistyötä kunnan eri tahojen kesken. Keinot yhteistyön kehittämiseen ovat olleet kuitenkin vähissä tai kehittymättömiä.

Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen päätavoitteena oli tiivistää yhteisöllisyyttä ja rakentaa mahdollisuuksia koko yhteisön dialogille sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajien ja kuntapäätäjien kesken soveltavan teatterin keinoin. Hanke toteutettiin Peruspalvelukeskus Oivan toimialueella. Alatavoitteina olivat henkilöstön työhyvinvoinnin ja kuntalaisten osallisuuden edistäminen sekä yhteisöllinen ideoiden tuottaminen, kehittäminen ja toteuttaminen. Näihin tavoitteisiin vastattiin tutkimusperustaisen teatterin keinoin.

Teatterimenetelmä koostui toiminnallisista vaiheista. Ensimmäisen vaiheen tarinasessioissa tutkijat pääsivät tarinoiden avulla kiinni luottamushenkilöiden, viranhaltijajohdon, työntekijöiden ja kuntalaisten kokemuksiin päätöksenteon prosesseissa. Seuraavassa vaiheessa näistä tarinoista valmisteltiin draamallisiin kohtauksiin perustuva esitys teatterisessioon, jossa eri osapuolet saivat äänensä kuuluviin näyttelijöiden tulkitsemina. Teatterisession osallistava esitys toimi keskustelun ja reflektion foorumina kehityskohteiden määrittämiselle ja ideoinnille sekä pohjana kehittämistoimien toteutuksen suunnittelulle. Teatterisessioon osallistuneiden ihmisten arvioiden mukaan tutkimusperustainen teatterimenetelmä pystyi oivallisesti tavoittamaan ne asiat,

jotka hidastavat tai vaikeuttavat erilaisia päätöksentekoprosesseja. Menetelmä tuki myös keskustelun syntymistä kiperiksi koetuista asioista. Tässä kokeilussa eri osapuolten välisen yhteisöllisyyden konkreettinen tiivistäminen jäi kuitenkin vaillinaiseksi teatterisession vähäisen osanottajamäärän vuoksi. Muutoin hankkeessa pystyttiin käytännön haasteista huolimatta osallistamaan ihmisiä varsin hyvin.

Kerätty tarinallinen aineisto, teatterisession kohtaukset ja sessiossa käyty yhteiskeskustelu ovat perustana kuntien sosiaali- ja terveystoimen käyttöön tarkoitettulle videomuotoiselle oppaalle. Filia-Sofiaksi nimetty opas tekee näkyväksi ihmisten ja asioiden välissä olevia näkymättömiä suhteita sekä mahdollistaa keskustelun asioista, joista yleensä ei puhuta ja opastaa niiden hyödyntämiseen kuntien kehittämisessä. Oppaan kuuden lyhytvideon avulla on mahdollista nostaa esille kysymyksiä ja käydä keskustelua muun muassa siitä, millaisia haasteita ja ongelmia jokin muutos aiheuttaa eri toimijoille, kenen kuuluisi ottaa vastuuta mistäkin, ja millaisia kokemuksia ja intressejä muutokseen liittyy. Filia-Sofia pyrkii puhumaan ihmisille toimijuuden takana ja vahvistamaan dialogin mahdollisuutta tekemällä ihmiset – heidän ajatuksensa ja kokemuksensa – näkyviksi myös toisilleen. Opas on käytettävissä suomen- ja ruotsinkielisenä internetissä (www.lut.fi/filiasofia).

Asiasanat: tutkimusperustainen teatteri, yhteisöllinen kehittäminen, kuntien kehittäminen

Sammanfattning

Arbetsfältet och miljön för den kommunala social- och hälsovårdssektorn befinner sig i en förändringsprocess. Genomförandet av dessa ändringar förutsätter interaktionsfrämjande samarbete mellan de olika kommunala verksamheterna. Medlen för att utveckla samarbete har dock varit få eller bristfälliga.

Huvudmålet för forsknings- och utvecklingsprojektet har varit att genom tillämpad teater förstärka gemenskap och skapa möjligheter för dialog bland social- och hälsovårdsanställda och kommunala beslutsfattare. Projektet genomfördes inom basservicecentrum OIVA:s verksamhetsområde. Delmålet var främjande av personalens arbetsvälmående och kommuninvånarnas delaktighet, tillsammans med gemensamt skapande, utveckling och genomförande av idéer. Dessa mål uppnåddes med hjälp av forskningsbaserad teater.

Teatermetoden bestod av faser med var sin funktion. Den första fasens berättelsesessioner förstärkte forskarnas förankring till de erfarenheter från beslutsfattningsprocesser som förtroendemän, tjänstemannaledningen, medarbetarna och kommuninvånarna hade haft. I den andra fasen användes den första fasens berättelser för att förbereda en teaterpjäs där de olika aktörerna fick sina röster hörda i form av skådespelarinsatser. Teatersessionen fungerade som ett forum för diskussion och reflektion inför definierande av framtida utvecklingsprojekt och som underlag för planering inför genomförandet av dessa. Deltagarna av teatersessionen ansåg den tillämpade teatermetoden att lämpa sig utmärkt

för att identifiera de faktorer som förhindrar eller fördröjer olika beslutsprocesser. Metoden gav även stöd för att komma igång med diskussionen av svårare ämnen. Experimentet gav dock inte ett helt tillfredsställande resultat på fördjupning av gemenskapen bland de olika parterna på grund av det låga deltagandet i teatersessionerna. Utöver de praktiska utmaningarna lyckades man dock inom projektet att involvera människor särdeles bra.

Det insamlade materialet, scenerna från teatersessionen samt gruppdiskussionerna utgör underlaget för den åt social- och hälsovården riktade guiden i videoformat. Filia-Sofia-guiden uppmärksammar osynliga relationer mellan människor och saker, möjliggör diskussion om saker som man inte har för vana att prata om, och vägleder i hur denna potential kan utnyttjas i kommunutvecklingsarbetet. De sex korta instruktionsfilmerna som ingår i guiden hjälper till att ställa frågor och diskutera om bland annat hurdana utmaningar eller problem en förändring kan skapa för olika aktörer, vem som borde ta ansvar, och hurdana erfarenheter eller intressen kan kopplas till förändring. Filia-Sofia har som mål att närma sig människor bakom deras arbetsroll och förstärka möjlighet till dialog genom att göra människor - med sina tankar och erfarenheter - synliga även för varandra. Guiden finns tillgänglig på internet på finska och svenska (www.lut.fi/filiasofia).

Nyckelord: forskningsbaserad teater, utveckling av gemenskaplighet, kommunutvecklingsarbete

Abstract

The environment and sphere of tasks of the municipal social and health care sector are going through changes. The implementation of the changes requires collaboration between different parties with an emphasis on interaction. However, only a few or undeveloped methods have been used when developing the collaboration.

The main objective of this research and development project was to enhance communality and build opportunities for dialogue among producers of social and health care services and municipal decision-makers through methods of applied theatre. The project was conducted within the municipalities of the Centre for Basic Social and Health Services Oiva. The sub-objectives were to promote work well-being as well as participation and involvement of municipal citizens, and to create, develop and implement ideas in the community. These objectives were approached with the methods of research-based theatre.

The theatre method consisted of active phases. In story-telling sessions of the first phase, the stories enabled the researchers to grasp the experiences of elected officials, leading public servants, employees and municipal citizens in the decision-making processes. In the next phase, these stories were used to create a theatre session based on dramatized scenes where the voices of the different parties were heard through the interpretations of the actors. The theatre session, enabling participation, acted as a forum for discussion and reflection for defining development goals and for ideation, and as a basis for planning how development actions might

be implemented. The participants appraised the research-based theatre method excellent for grasping issues that slow down or complicate different kinds of decision-making processes. The method also encouraged discussion on issues that were felt difficult. In this experiment, however, the aim of concretely enhancing the communality between different parties was not quite reached due to the small number of participants in the theatre session. Otherwise the project was able to involve and invite people to participate quite successfully despite the practical challenges.

The story material, the theatre session scenes and the joint discussion during the session served as a basis for a video guide aimed for the social and health care sector. Named Filia-Sofia (wise daughter in Greek), the guide makes invisible relationships between people and issues visible as well as enables discussion on issues that are usually not discussed and gives guidance on how to utilize them in municipal development. By way of the six short videos in the guide, it is possible to bring up questions and have discussions on, for example, what kinds of challenges and problems a given change will cause to different parties who should take the responsibility of a given matter, and what kinds of experiences and interests are related to the change. Filia-Sofia aims to speak to people behind their status by making their thoughts and experiences visible to one another. The guide is available for use in Finnish and Swedish on the internet (www.lut.fi/filiasofia).

Keywords: research-based theatre, community development, municipal development

Sisällysluettelo

Alkusanat	5
Tiivistelmä	7
Sammanfattning	8
Abstract	9
Sisällysluettelo	10
1. Johdanto	11
1.1 Hankkeen lähtökohta ja tausta	11
1.2 Hankkeen tavoitteet	12
1.3 Hankkeen toteutus	12
1.3.1 Yleistä	12
1.3.2 Hankkeen seuranta ja tuki	13
1.3.3 Hankkeen rahoitus	13
2. Tutkimus- ja kehittämisprosessi	14
3. Tutkimusperustainen teatteri refleksiivisenä ja dialogisuutta edistävänä käytäntönä	16
3.1 Taustoitus	16
3.2 Tutkimusperustaisen teatterin teoreettinen viitekehys	16
3.3 Reflektio ja refleksiivinen käytäntö	20
3.4 Esteettinen etäännyttäminen ja reflektio	21
3.5 Matkalla olemisen menetelmät: mitä teatteri on tekoina työyhteisössä? Miten se on suhteessa organisaatioon?	24
4. Tuloksia: hankkeessa esille tulleita teemoja ja sisältöjä	25
4.1 Teemat ja sisällöt	25
4.1.1 Valta, vastuu, työnjako	26
PALLOTTELU	27
4.1.2 Johtajuus	28
TODELLINEN JOHTAJUUS	28
4.1.3 Keskustelun puuttuminen, dialogin toteutumattomuus	30
VIRKA-ARVOJÄRJESTYS	31
4.2 Filia-Sofia	34
5. Hankkeesta tiedottaminen ja tulosten jalkauttaminen	38
6. Mitä tästä opittiin?	40
Lähteet	41
Liitteet	44
Liite 1. Tarinatyökalan sivu	45
Liite 2. Teatterisession libretto	46
Liite 3. Teatterisession kutsu	50

Johdanto

1.1 Hankkeen lähtökohta ja tausta

Kunnallisen sosiaali- ja terveyssektorin tehtäväkenttä ja ympäristö ovat muutoksessa. Selvitäkseen muutostarpeiden tuomista haasteista sosiaali- ja terveydenhuollon tulee kehittää uudentyyppisiä johtamisjärjestelmiä ja toimintamalleja. Uudet palveluiden organisointitavat, kuten siirtyminen tilaaja-tuottajamalleihin, eivät kuitenkaan riitä. Esimerkiksi tilaaja-tuottajamallissa on olennaisesti noussut esiin tarve tiivistää kumppanuutta viranomaisjohdon, palveluja tuottavan henkilöstön ja kuntapäätäjien kesken – unohtamatta kuntalaisia. Henkilöstön jaksaminen, työn organisointi ja johtaminen voivat joutua koetukselle, jos yhteistyö eri tahojen kesken toimii heikosti. Julkisten palvelujen haasteet korostavat yhteisöllisen kehittämisen tarvetta. Keinot yhteistyön kehittämiseen ovat kuitenkin olleet vähissä.

Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittäminen soveltavan teatterin keinoin -hankkeen tavoitteena oli rakentaa parempaa, kuuntelevaa kumppanuutta sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön ja kuntapäätäjien välillä Peruspalvelukeskus Oivan toimialueella uudenlaista työtapaa hyödyntäen. Uuden työtavan synnyttämisessä hyödynnettiin tutkimusperustaisen teatterin teoreettista viitekehystä ja menetelmiä. Tämän prosessin pohjalta tavoitteena oli luoda Suomen kuntien käyttöön käytännönläheinen opas, joka johdattaisi kunnan eri toimijat yhteiseen keskusteluun yksinpuhelun sijaan kiperissä muutostilanteissa.

Hankkeen toteutti Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Lahti School of Innovation yhteistyössä Peruspalvelukeskus Oivan ja Läntisen perusturvapiirin kanssa. Näin ollen hankkeen toteuttamiseen sitoutuivat tilaaja-

tuottajamallin molemmat osapuolet: tilaajaa edustava, kunnallisista luottamushenkilöistä koostuva Läntisen perusturvapiirin perusturvalautakunta sekä tuottajaa edustava Peruspalvelukeskus Oiva.

Peruspalvelukeskus Oivassa oli jo ennen tätä hanketta käytetty teatterimenetelmää sisäisessä kehittämistyössä Salpakankaan terveysaseman vastaanoton kehittämisessä vuonna 2009, kehitysvammapalvelujen ja perusterveydenhuollon yhteistyön kehittämisessä vuonna 2010 sekä päihde- ja mielen-terveysasiakkaiden kokonaisvaltaisen hoidon kehittämisessä vuonna 2011. Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittäminen soveltavan teatterin keinoin -hankkeen tavoite ja sisältö perustuivat näissä kehittämishankkeissa tunnistetuille tarpeille. On selvää, että jos tällaisiin tunnistettuihin tarpeisiin ei puututa, menetetään kehittämispotentiaalia ja kehittämistoja sekä jätetään hyödyntämättä tehtyä työtä. Peruspalvelukeskus Oivan johto oli myös aloitteellinen tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen käynnistämiseksi.



Kuva: Juho Salminen

Teatterisessio vuonna 2011. Yleisö tervehtii Arvausasema Gamman henkilökuntaa.

Peruspalvelukeskus Oiva -liikelaitos on perustettu vuoden 2007 alussa. Se kuuluu Hollolan kunnan organisaatioon ja vastaa Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölan ja Padasjoen kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden järjestämisestä (www.oivappk.fi). Vuoden 2014 alussa Peruspalvelukeskus Oiva tulee muuttumaan liikelaitoksesta Hollolan kunnan taseyksiköksi.

1.2 Hankkeen tavoitteet

Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittäminen soveltavan teatterin keinoin -hankkeen hankesuunnitelman mukaan hankkeen

- päätavoitteena oli tiivistää yhteisöllisyyttä ja rakentaa mahdollisuuksia koko yhteisön dialogille sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajien ja kuntapäätäjien kesken soveltavan teatterin keinoin Peruspalvelukeskus Oivan toimialueella
- alatavoitteina olivat henkilöstön työhyvinvoinnin ja kuntalaisten osallisuuden edistäminen sekä yhteisöllinen ideoiden tuottaminen, kehittäminen ja toteuttaminen.

Hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa käytettiin tutkimusperustaisen teatterin menetelmiä. Menetelmien avulla saadaan esiin käytännön näkökulmia työyhteisöjen arjesta, asiakkai-

den tarpeista, julkisten palvelujen toiminnasta, poliittisen järjestelmän toiminnasta sekä ennen kaikkea näiden yhteensovittamisesta. Tutkimus- ja kehittämisprosessin lopputulemana syntyi kunnallisen yhteisöllisyyden opas. Hanke ajoittui myös uuden valtuustokauden alkuun, joten se toimi samalla uusien kunnanvaltuutettujen ja kunnallisten palveluntuottajien perehdyttäjänä toistensa toimintatapoihin.

1.3 Hankkeen toteutus

1.3.1 Yleistä

Hankkeen toteutus ajoittui ajankohtaan, jolloin valtakunnan tasolla olivat käynnissä kunta-uudistus ja sosiaali- ja terveyspalvelujen palvelurakennemuutos. Isot rakenteelliset uudistukset näkyivät myös Peruspalvelukeskus Oivassa ja sen toimialueen kunnissa muun muassa lisääntyneenä työnä. Lisäksi tilannetta Oiva-kunnissa hämmensivät paikalliset suunnitelmat, jotka olisivat toteutessaan vaikuttaneet Peruspalvelukeskus Oivan rakenteeseen ja toimintaan.

Nämä käynnissä olleet prosessit muodostuivat hankkeen toteuttamisen ja onnistumisen näkökulmista kriittisiksi. Isoimmat pulmat syntyivät viranhaltijoiden, luottamushenkilöiden ja henkilöstön mahdollisuuksista osallistua hankkeessa järjestettyihin tarinankerrontatilaisuuksiin ja prosessin huipennuksena järjestettyyn teatterisessioon.



Kuva: Laura Mettinen

Aineistoa kerättiin arjen työn ja tehtävien keskellä

1.3.2 Hankkeen seuranta ja tuki

Hanke toteutettiin ajalla 1.12.2012–30.11.2013. Hankkeelle perustettiin hanke-työryhmä, projektiryhmä ja ohjausryhmä.

Hanketyöryhmän tehtävänä oli tutkimus- ja kehittämisprosessin käytännön toteutus. Ryhmään kuuluivat Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovationista seuraavat henkilöt: hankkeen projektipäällikkö, erikoistutkija Lea Hennala, projektisuunnittelija Suvi-Jonna Martikainen, projektisuunnittelija Laura Mellanen, erikoistutkija Anne Pässilä ja hankkeen vastuullinen johtaja professori Helinä Melkas.

Projektiryhmän tehtävä oli hankkeen operatiivinen ohjaus. Ryhmä kokoontui seitsemän kertaa hankkeen aikana. Ryhmään kuuluivat edellä mainitun hanketyöryhmän jäsenten lisäksi seuraavat henkilöt:

Aino Eerola,
peruspalvelujohtaja,
Peruspalvelukeskus Oiva
Sirkka Haapanen,
pääluottamus mies,
Peruspalvelukeskus Oiva
Eija Koivuniemi,
sosiaali- ja terveysjohtaja,
Läntinen perusturvapiiri
Markku Lehikoinen,
hyvinvointisuunnittelija,
Läntinen perusturvapiiri

Ohjausryhmä ohjasi ja arvioi hankkeen toteutumista suhteessa hankesuunnitelmaan sekä hyväksyi väli- ja loppuraportin. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana kolme kertaa. Lisäksi ohjausryhmä kommentoi ja hyväksyi hankkeen väli- ja loppuraportin sähköpostitse. Ohjausryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

Aino Eerola,
peruspalvelujohtaja,
Peruspalvelukeskus Oiva
Kenneth Johansson,
toimitusjohtaja,
Työsuojelurahasto
Eija Koivuniemi,
sosiaali- ja terveysjohtaja,
Läntinen perusturvapiiri
Antti Kuopila,
erityisasiantuntija,
Suomen Kuntaliitto
Tarja Rautsiala,
koti- ja asumispalvelujen johtaja,
Peruspalvelukeskus Oiva
Ismo Suksi,
ylitarkastaja,
sosiaali- ja terveysministeriö
Marja-Liisa Ylitalo,
perusturvalautakunnan varapuheenjohtaja,
Läntinen perusturvapiiri

Lisäksi ohjausryhmän kokouksiin osallistuivat Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovationin hanketyöryhmän jäsenet. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi Aino Eerola 14.3.2013 ja 25.6.2013 sekä Marja-Liisa Ylitalo 7.11.2013.

1.3.3 Hankkeen rahoitus

Hankkeen päärahoittajana oli Työsuojelurahasto. Hankkeen kustannuksiin osallistuivat myös Peruspalvelukeskus Oiva ja Läntinen perusturvapiiri sekä hankkeen toteuttajaorganisaatio Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovation.

Hankkeen aikana saatiin apuraha Svenska Kulturfondenilta hankkeessa syntyvän oppaan kääntämiseksi ruotsin kielelle.



2. Tutkimus- ja kehittämispöessi

Tutkimus- ja kehittämispöessin teoreettisena viitekehysenä oli tutkimusperustainen teatteri. Tämä teatterimenetelmä on interaktiivisia, ilmaisullisia muotoja ja tekniikoita käyttävä työtapa, jossa osallistujat – tässä tutkimuksessa työntekijät, kuntapäätäjät, asiakkaat, johdon edustajat, tutkijat, teatterintekijät – saatettiin kokemukselliseen vuorovaikutustilanteeseen. Lähestymistavasta kerrotaan tarkemmin luvussa 3.

Tutkimus- ja kehittämispöessin vaiheet olivat seuraavat:



Kuva: Laura Mellanen

Kerro tarina tilanteesta, joka voisi olla totta.

- Tutkimusaineiston kerääminen. Tutkimusaineisto kerättiin kuudessa reaaliaikaisessa ja kahdessa sähköpostilla tapahtuneessa tarinasessiossa Peruspalvelukeskus Oivan toimialueella. Lisäksi tutkimusaineistoa kerättiin kolmessa opiskelijoille ja muille sidosryhmille järjestetyssä seminaarissa. Tutkimusaineiston keräämisessä käytettiin tarinamenetelmää. Tutkimusaineistoa kerättiin ajalla 11.12.2012–7.5.2013.
- Tarina-aineiston analysointi ja muuntaminen käsikirjoitetuiksi draamallisiksi kohtauksiksi ja kohderyhmää osallistaviksi tehtäviksi.
- Kohtausten harjoittelemine Organisaatioteatterin näyttelijöiden kanssa.
- Teatterillistettujen kohtausten testaus kohderyhmällä Näkymätön näkyväksi -demoiltapäivässä 3.6.2013.
- Teatterisessio. Kohtausten esittäminen Peruspalvelukeskus Oivan johdolle ja henkilöstölle, Läntisen perusturvapiirin johdolle ja henkilöstölle, Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Kärkölan ja Padasjoen kuntien luottamushenkilöille ja kunnanjohtajille sekä tutkimuksessa mukana olleille kuntalaisille Hollolassa 4.6.2013. Kohtausten reflektointi ja osallistavat tehtävät olivat osa sessiota.

Ohjausryhmä arvioi teatterisession tuloksia kokouksessaan 25.6.2013. Hankkeen projektiryhmä hahmotteli hankehakemuksessa mainitun kunnallisen yhteisöllisyyden käsikirjan muotoa ja sisältöä 19.8.2013. Tästä muotoutui syksyn 2013 aikana videomuotoinen Filia-Sofia -työkalu.



Taulukko 1. Tutkimusaineiston kerääminen

Reaaliaikaiset aineistonkeruusessiot:		
Milloin?	Kenelle?	Osallistujamäärä hlöä
11.12.2012	Perusturvalautakunta (vanha)	16
18.1.2013	Kuntajohtajat	8
23.1.2013	Oivan johtokunta & tulosaluejohtajat	13
19.3.2013	Perusturvalautakunta (uusi)	12
25.3.2013	Luottamusmiehet	3
10.4.2013	Kuntaliiton edustaja	1

Sähköinen aineistonkeruu:		
Milloin?	Kenelle?	Lähetetyt /vastatut kpl
22.4. – 6.5.2013	Kuntalaiset	30/10
18.4. – 7.5.2013	Kunnanvaltuutetut	Kaikki Oiva-kuntien valtuutetut /13

Yhteiskunnallisen teatterin seminaarit:		
Milloin & missä?	Osallistujat	Osallistujamäärä
16.1.2013 Lahti/ Salpaus	Salpauksen, LAMK:in, Esedun ja MAMK:in opiskelijoita ja opettajia, LUT:n projektiryhmää	23 + LUT:laiset
7.3.2013 Lahti/Dila	Salpauksen, LAMK:in, MAMK:in, Esedun ja Dilan opiskelijoita ja opettajia, LUT:n projektiryhmää	n. 35 + LUT:laiset
24.4.2013 Mikkeli/MAMK	Salpauksen, Esedun ja MAMK:in opiskelijoita ja opettajia, LUT:n projektiryhmää, Oivan henkilöstön edustaja, 3 edustajaa Mikkelin nuorisovaltuustosta, edustaja Mikkelin kaupunginvaltuustosta sekä edustajat Mikkelin kaupungin nuorten erityispalveluiden kehittämishankkeesta ja Mikkelin työvoiman palvelukeskuksesta	20 + LUT:laiset

Suunniteltu oppilaitosyhteistyö toteutettiin yhteiskunnallisen teatterin seminaareina yhteistyössä Koulutuskeskus Salpauksen, Lahden ammattikorkeakoulun, Mikkelin ammattikorkeakoulun, Etelä-Savon ammattiopisto Esedun ja Lahden diakonian instituutin

kanssa. Opiskelijaseminaarit edustivat hankkeessa yhtä dialogin rakentamisen tapaa. Niissä sosiaali-, terveys- ja nuorisotyöalojen opiskelijat hakivat nuorta koskettavaa yhteiskunnallista keskustelunaihetta ja nuoren näkökulmaa vaikuttamiseen.

3. Tutkimusperustainen teatteri refleksiivisenä ja dialogisuutta edistävänä käytäntönä

3.1 Taustoitus

Paineet poliittisen päätöksenteon kokonaisvaltaiselle uudistavalle kehittämiselle ja oppimiselle ovat kasvaneet (Hulme & Hulme, 2012; Hulme & Owens, 2009). Kansallinen työelämän kehittämisstrategia (Työelämän kehittämisstrategia 2020) niin ikään haastaa jokaisen ihmisen työn kehittämisen talkoisiin. Mutta miten ihmeessä me sen tekisimme? Tiedostamme, että työelämä – ja sitä myöten myös kunnalliset päätöksenteon tavat – tarvitsevat rakenteellisen muuttumisen myötä refleksiivisiä menetelmiä (Vince, 2002; Cunliffe, 2009; Vince & Reynolds, 2009; Pässilä, 2012) erilaisten ongelmien purkamiseen (Melkas & Harmaakorpi, 2012) ja piilevien mahdollisuuksien löytämiseen (Pässilä, Oikarinen & Vince, 2012; Hulme & Owens, 2009). Mahdollisuuksiin havahtuminen edellyttää dynaamista muuntautumisen- ja reagoitukykyä päätöksenteon kaikilla hierarkiatasoilla. Kyse on laaja-alaisesta tiedon ja taidon yhdistämisestä (Pässilä, Uotila & Melkas, 2013). Yhtenä oleellisena elementtinä mahdollisten maailmojen avautumiseen on osallistuminen yhteisölliseen dialogiin. Kaikilla meillä tulisi olla paikkamme tässä keskustelussa. Yhtenä radikaalina sovelluksena yhteisöllisen dialogin rakentamiseksi on tutkimusperustainen teatteri (Pässilä, 2012), jota tässä luvussa kuvataan sekä teoria- että käytäntölähtöisesti.

Dialogin synnyttämisen tulppina ovat sosiaalisesti rakentuneet asenteet, yhteisöllisesti periytyvät uskomukset ja 'totuudet' (Cunliffe & Jun, 2005). Tässä hankkeessa esille tulleita erilaisia asenteita ja lausumattomia ajatuksia poliittisesta keskustelusta kuvataan luvussa 4. Perusoletusten näkyväksi tekeminen – reflektio – ja perusoletusten kyseenalaistaminen – refleksiivisyys muodostavat oleellisen polun yhteisen moniäänisen ymmärryksen rakentumiseen ja sitä myöten myös mahdollisuuksien näkemiseen ja toisin tekemiseen (Pässilä, Oikarinen & Harmaakorpi, 2013).

3.2 Tutkimusperustaisen teatterin teoreettinen viitekehys

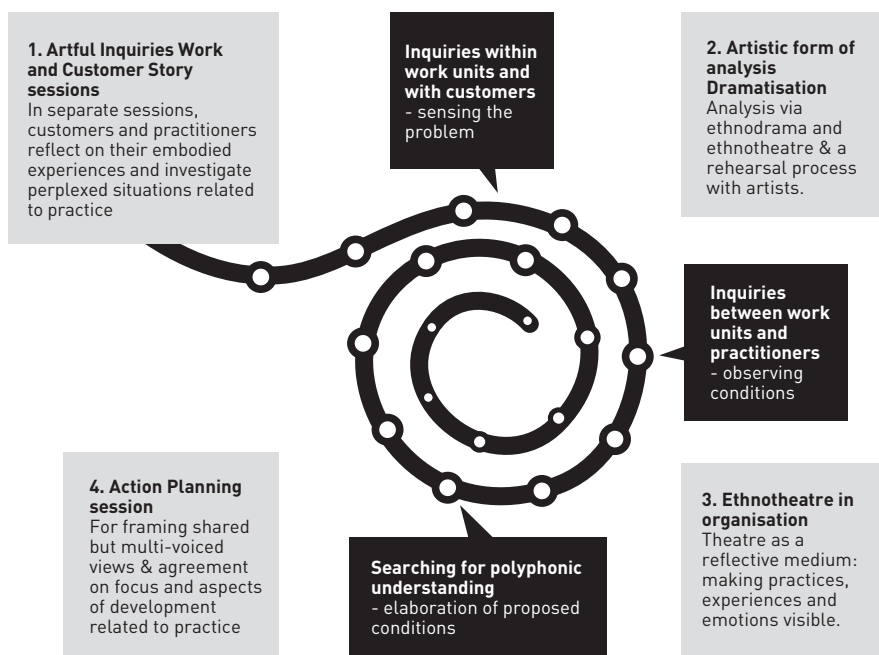
Yhteiskunnalliset ja julkiset yhteisöt – kuten yrityksetkin – ovat taloudellisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti uuden äärellä, tilanteessa, jossa olemassa oleva tieto ja ymmärrys eivät tunnu riittävän käsillä olevien ongelmien ratkaisemiseen. Haasteena on löytää uusia muotoja tiedon ja ymmärryksen rakentumiselle: sille, mitä uudistaminen ja uudistuminen ihan oikeasti tarkoittavat arjen toiminnassa. (Hulme & Hulme, 2012) Uudistumisen kyky – innovaatiotoimintaan liittyvä osaaminen – on oleellista organisaation selviytymisessä ja erityisesti hyvien ja kestävien yhteisöllisten toimintamal-

lien luomisessa. Käytäntölähtöisessä innovaatiotoiminnassa (Harmaakorpi & Melkas, 2012) yhteisön eri toimijat ovat merkityksellisessä roolissa toimintojen kehittämisessä. Poliittisessa päätöksenteossa tiedon ja ymmärryksen rakentuminen vaatii sillojen purkamista, jotta päästään uutta synnyttävän ajattelun ja ideoinnin äärelle. Tähän purkuun päästään käsiksi refleksiivisten käytänteiden avulla. Niiden avulla havaitaan ja rakentavalla tavalla kyseenalaistetaan olemassa olevaa toimintaa ja omia perusoletuksia. (Hasu ym., 2012) Tayloristinen ja mekanistinen tapa ei enää toimi verkostomaisissa organisoitumisen rakenteissa ja kohtaamisissa. Sovellettaessa käytäntölähtöisen innovaatiotoiminnan (Melkas & Harmaakorpi, 2012) ja demokraattisen innovaatiotoiminnan (Van de Ven ym., 1999/2008; Van de Ven, 2007) filosofiaa poliittisessa päätöksenteon toimintajärjestelmässä jokaisella toimijalla on rooli kehittäjänä ja uudistajana. Uudistumisen potentiaali – innovaatiopotentiaali – lymyää refleksiivisissä ja dialogisissa käytänteissä, jos toimijat kykenevät, osaavat ja haluavat ottaa tämän kriittisen reflektioijan roolin oman toi-

mintansa ymmärtämiseksi, eivätkä niinkään 'naapuripöytiin huutelijan' roolia (Pässilä, Oikarinen & Vince, 2012; Gripenberg ym., 2012; Sveiby ym., 2012). Innovaation synnyttämisessä tarvitaan laaja-alaisesti erilaisia osallisuuden muotoja (Hasu ym., 2012). Taiteen menetelmät on havaittu tehokkaiksi uusien urien löytämisessä (Berthoin Antal 2009; tulossa; Barry & Meisiek, 2010; Schiuma, 2011; Pässilä & Oikarinen, tulossa). Pässilän (2012) tutkimus tuotti uutta näkymää reflektion ja refleksiivisten käytäntöjen synnyttämiseen tutkimusperustaisen teatterin avulla.

Tutkimusperustainen teatteri on organisaatiotutkimuksen ja soveltavan draaman ja teatterin genreen liittyvä tutkimus- ja kehittämismenetelmä (Pässilä, 2012). Se on etnografiaa, toimintatutkimusta ja teatteria yhdistävään tutkimustraditioon kuuluva laadullinen menetelmä (Beck ym., 2011; Mienczakowski & Morgan, 2001; Saldaña, 2008; Brydon-Miller, Berthoin Antal, Friedman, Gayá Wicks, 2011; Brydon-Miller, Maguire, Noffke & Sabhlok, 2011).

Seuraava kuvio 1 ilmentää tutkimusperustaisen teatterin prosessia (Pässilä, 2012).



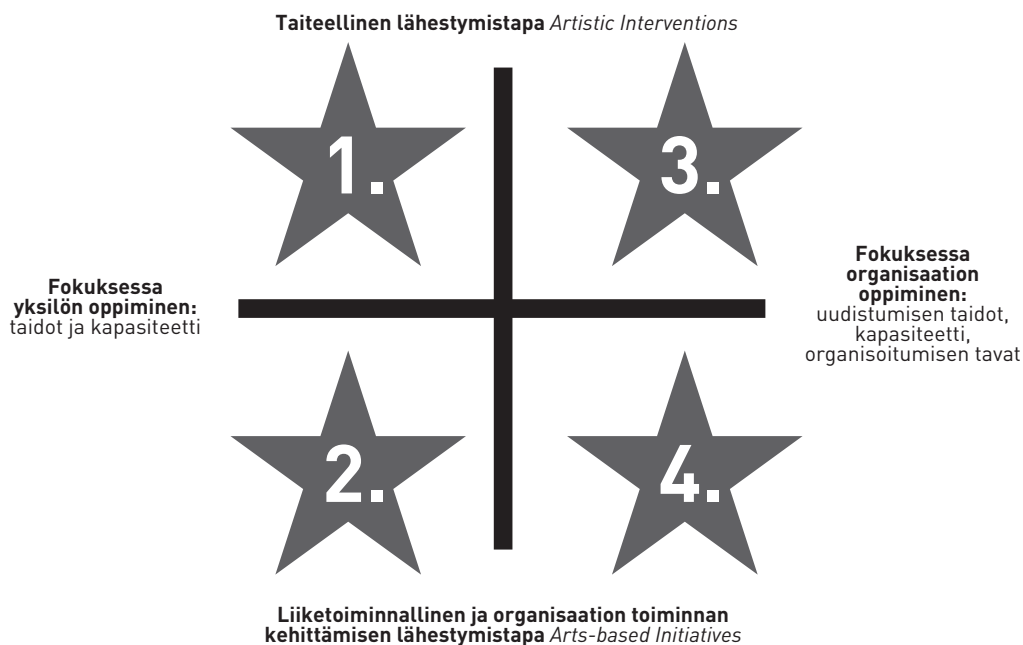
Kuvio 1. Tutkimusperustaisen teatterin prosessi (Pässilä, 2012)

Tutkimusperustainen teatteri hyödyntää teatterillistavia metodeja tutkimuksen ja kehittämisen eri vaiheissa, muun muassa tutkittavan ilmiön kuvaamisessa, tutkimuskysymyksen ja -tehtävän tarkentamisessa, tutkimusaineiston keruussa, aineiston validiteetin vahvistamisessa, laadullisissa analyysissä, esityksellisessä raportoinnissa ja toimintasuunnitelman laadinnassa (Pässilä, 2012; Pässilä & Oikarinen, tulossa).

Tutkimusperustainen teatteri -sovelluksen pääkehittäjä on Lahti School of Innovationin tutkija ja draamapedagogi, FT Anne Pässilä. Toinen pääarkkitehti on erikoistutkija, KTT Tuija Oikarinen. Pässilän soveltavan draaman ja teatterin osaaminen on yhdistynyt Oikarisen organisaation oppimisprosessien fasilitointiin osaamiseen. Menetelmää on kehitetty alun

perin Tykesin ja Tekesin rahoittamissa hankkeissa päijätähämäläisissä organisaatioissa yhdessä johdon, työntekijöiden ja soveltavan teatterin ammattilaisten kanssa.

Pässilän kehittämä tutkimusperustaisen teatterin sovellus perustuu pohjoisamerikkalaiseen etnografiaa, toimintatutkimusta ja teatteria yhdistävään tutkimustraditioon sekä taiteen logiikan (Schiuma, 2011; 2013: käsite 'arts-based initiatives') – tässä tapauksessa soveltavan draaman ja teatterin logiikan – yhdistymiseen organisaatioiden kehittämistoimintaan. Lähestymistapa linkittyy myös taiteelliseen interventioon ja siihen liittyvään tutkimukseen (Berthoin Antal, 2009). Seuraavan kuvion (kuvio 2) avulla avataan sitä, miten taidetta ja organisaation kehittämistä voi luokitella neljän ulottuvuuden avulla.



Kuvio 2. Lähestymistapojen luokitus (lähde: Pässilä, 2013)

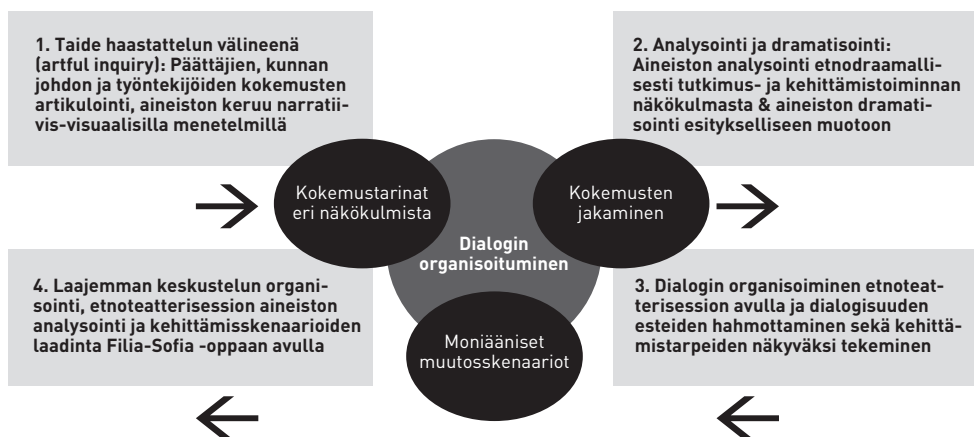
Pässilän luoman luokituksen avulla avataan ja määritetään taiteen ja organisaation – erilaisen toiminnallisten yhteisöjen – linkittämistä toisiinsa. Lähestymistavan neljä ulottuvuutta muodostuvat taiteellisen ja organisaation toiminnan kehittämisen volyymeistä sekä oppimisen yksilöllisestä ja kollektiivisemmasta, ns. organisatorisesta tavoitteesta. Luokituksessa 1-tähden toiminta fokusoituu yksilölliseen oppimiseen ja siinä taide toimintana on itseisarvoista. Soveltamisen ja osallistamisen aste voi vaihdella taiteen vastaanottajasta taidetoimintaan osallistujaan. Esimerkiksi: organisaation jäsen on taiteen vastaanottajan roolissa taiteilijan tullessa organisaatioon tekemään taidetta tai organisaation jäsen osallistuu taiteilijan organisoimaan taidetoimintaan oppien maailmasta jotakin taiteen havainnoinnin tai taidetoimintaan osallistumisen myötä. 2-tähti painottaa taiteilijan tai taidetoimintaa soveltavan ammatinharjoittajan kykyä ja taitoa ratkaista jotakin organisaation perustoimintaan liittyvää tehtävää tai luoda organisaation jäsenen perustehtävää avaavaa oppimista. Kyseessä on yksilön oppimisen taso. 3-tähti painottaa taidetta itseisarvoisena toiminnan logiikkana fokusoituen kuitenkin taidemaailman ulkopuoliseen tavoitteeseen eli tässä kontekstissa organisaatiossa tapahtuvaan kollektiiviseen kehittymiseen (esim. yhteisön eri toimijoiden näkökulmien esiin saattaminen tai osallisuuden kokemuksen luominen taiteen muotokielen avulla). 4-tähti painottaa yhteisön tai organisaation ja liiketoiminnallisen

toiminnan kehittämistä taiteen toimintalogiikan avulla, kohdistuen esimerkiksi julkisen sektorin asiakaslähtöiseen tuote- tai palvelukehitykseen, henkilöstön mukaan ottamiseen toimintaa kehitettäessä, mikroprosessien ja strategisen ajattelun välisen kuilun pienentämiseen tai yhteisön toimintaa estävien kulttuuristen, kognitiivisten ja sosiaalisten siilojen purkamiseen.

Tutkimusperustainen teatteri tässä tutkimushankkeessa on avaus menetelmän soveltamiseen poliittisen päätöksenteon prosesseihin. Suomessa ei ole aiemmin sovellettu teatteria tässä mittakaavassa poliittisten yhteisöjen ja virkamiesyhteisöjen toiminnan kehittämisprosessin tarkasteluun.

Tutkimusperustainen teatteri tutkimus- ja kehittämismenetelmänä linkittyy työntekijä- ja asiakaslähtöiseen (ns. 'toimija subjektina') innovaatio toiminnan avulla tapahtuvaan organisaation tai yhteisön työkäytänteiden ja palvelujen refleksiiviseen uudistamiseen (Pässilä, Oikarinen & Harmaakorpi, 2013; Melkas & Harmaakorpi, 2012). Tässä hankkeessa tutkimusperustaisen teatterin kehittämistavoitteena oli yhdessä poliittisten päätöntekijöiden, kuntien johtajien ja työntekijöiden kanssa kriittisesti tarkastella olemassa olevia kohtaamisen konventioita sekä mallintaa dialoginen prosessi, joka mahdollistaa käytänteiden muuntamisen kokemustietoa reflektoiden.

Seuraava kuvio 3 ilmentää sitä, miten tässä tutkimus- ja kehittämisprosessissa sovellettiin tutkimusperustaista teatteria.



Kuvio 3. Tutkimusperustaisen teatterin prosessi tässä hankkeessa

3.3 Reflektio ja refleksiivinen käytäntö

Moniäänisyyden arvostaminen on hedelmällinen pohja arjen uudistamiselle, kokemuksesta oppimiselle ja dialogin rakentumiselle. Eriäviä näkemyksiä, tavoitteita tai toimintatapoja ei heti tuomita väärinä tai nitistettävänä muutosvastarintana. Taulukossa 2 (Pässilä,

Oikarinen & Vince, 2012; muokattu lähteistä Vince, 2002; Reynolds & Vince, 2004b) kuvataan neljää reflektiotyppiä: kriittistä, julkista, tuottavaa ja organisoitua reflektiota sekä näiden ominaispiirteitä, kohteita, tavoitteita ja luonnetta.

Taulukko 2. Reflektiotyypit (Pässilä, Oikarinen & Vince, 2012)

	Kriittinen reflektio	Julkinen reflektio	Tuottava reflektio	Organisoitu reflektio
Ominaista	Tunnistaa ja kyseenalaistaa itsestään selvät uskomukset	Kollektiivisesti tiedostaa ja muuttaa omaa käyttäytymistään	Kehittää työtä, sen tarjoamia oppimismahdollisuuksia ja työtyytyväisyyttä	Huomioida organisaation poliittiset ja tunnepohjaiset prosessit
Kohde	Kyseenalaistaa ja haastaa vallitsevat käytännöt ja rakenteet	Parantaa toimintamalleja ja käytäntöjä	Parantaa tuottavuutta ja työelämän laatua	Luoda kollektiivista tietoa
Tavoite	Horjuttaa vakiintuneita työnteon tapoja	Luoda vaihtoehtoisia tulkintoja ja lähestymistapoja	Kehittää osaamista tuottavuuden ja työtyytyväisyyden parantamiseksi	Luoda reflektiota mahdollistavia organisatorisia rakenteita
Luonne	Emansipatorinen	Muuntava	Vastuuttava	Vastuuttava
	Reynolds, 1998; Alvesson 1995; Alvesson & Wilmott 1992; Parker 1995; 2002	Raelin 2001; Vince 2004, Cunliffe 2010; Reynolds & Vince 2004a	Boud et al. 2006	Vince 2002; Reynolds & Vince 2004b; Nicolini et al. 2004

Tutkimusperustainen teatteri kiinnittyy organisoituun reflektioon (organizing reflection). Uudistava toiminta edellyttää systemaattisesti organisoitua ja kriittistä reflektiota. Esimerkiksi erilaisista näkemyksistä kumpuavaa moniäänisyyttä arvostetaan toiminnan kehittämisen lähteenä. Se haastaa eri yhteisöjen tiedollista, taidollista, kulttuurista ja asenteellista siiloutumista. Tutkimusperustainen teatteri tarjoaa mahdollisuuksia moniäänisyyden rakentavalle käsittelylle (Pässilä, Oikarinen & Harmaakorpi, 2013).

Moniäänisyys synnyttää kuitenkin aina vastarinnan dynamiikkaa. Tutkimusperustaisen teatterin oleellinen elementti on esteettinen etäännyttäminen, joka sujuttaa vastarinnan tiedostamista. Sen myötä osallistujat kykenevät käsittelemään omaan työhön, työrooleihin ja identiteettiin liittyviä tekijöitä keskenään ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä (Pässilä & Oikarinen, tulossa).

3.4 Esteettinen etäännyttäminen ja reflektio

Menetelmän ytimessä on dialogi ja yhteisten refleksiivisten käytänteiden oppiminen. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että luodaan kanavia ja tapoja ongelmallisten asioiden käsittelyyn. Kyseessä on teatterillistavassa muodossa tapahtuva tulkinta: mahdollisten maailmojen löytäminen ja rakentaminen. (Boal, 1996) Tämänäköistä tulkintaa tehdään 'esteettisen etäännyttämisen' konventiossa (Pässilä, 2012). Hetkellisessä välitilassa (metaxis) tulkitsija tarkastelee ja rakentaa tilanteeseen mahdollisia maailmoja. Katsoja on siis aktiivinen tulkitsija (esim. tulkinnasta: "kohtauksen henkilö kokee olevansa..." tai "kohtauksen henkilöllä on... hän luulee... tuntee..."), ja samalla katsoja on myös oman katseensa kohteena oleva – reflektoiden näyttämön tilanteiden avulla sitä, "miten tulen nähdäkseni ja miten haluaisin tulla nähdäkseni?" (Boal, 1995; 1979/2000)

Esteettinen etäännyttäminen muuntaa hetkellisesti ryhmän toimintamallia (pattern) ja katsomisen eli kuvaan ja tarinaan kohdentuvan havainnoinnin ja tulkinnan tapaa. Kuka minä olen? Kuka voisin olla? Miten tulen ja haluaisin tulla nähdäkseni ja kuulluksi? Millaisessa suhteessa olen toisiin? Miten jännitteet rakentuvat ympärillemme? Millaisessa arjen tilanteessa jännitteet ilmenevät? (Pässilä, Oikarinen & Harmaakorpi, 2013)

Kysymysten generoinnissa on samantapainen struktuuri kuin piilosta leikkiessä, jolloin leikkijöinä ymmärrämme, etteivät piilossa olijat ole oikeasti kadonneet sekä samalla ymmärrämme löytymisen tarkoituksen. Se,

että löydyn tai löydän, onkin tämän esteettinen etäännyttäminen -leikin oleellinen kohta. Ymmärrän, että tässä leikin struktuurissa leikki katoaa ja loppuu, mikäli piilossa olijoita ei löydy eli heillä on 'liian hyvä piilo', josta heitä ei löydetä. Täydellinen piilo ja piiloutuminen olisi kaiken loppu. Näin myös esteettisen etäännyttämisen struktuurissa toimintaamme ohjaa kaksoistietoisuus, jossa ymmärrämme leikin olevan leikkiä, tulkinnan olevan tulkintaa. Juuri tässä on tämänäköisen toimintalogiikan voima. (Pässilä & Vince, 2012)

Yhdessä työtä tekevä ryhmä muodostaa ja hioo yhteiset käytäntönsä. Näihin ryhmän yhteisiin käytäntöihin tallentuu kokemusperäistä tietoa, joka usein on myös hiljaista, toiminnallista, ja tilannekohtaista. Tämä tieto muuttuu ajan myötä ryhmälle itsestään selväksi – luonnollisena pidetyksi – toiminnan perustaksi. Ryhmä ei enää itse tunnista eikä pysty muille artikuloimaan yhteistä kokemusperäistä tietopohjaansa, joka kuitenkin ohjaa heidän päivittäistä toimintaansa sekä ennen kaikkea sitä tapaa, jolla he uutta tietoa havaitsivat, vastaanottavat, muodostavat ja jakavat.

Ratkaisevaa on, kuinka tällaista kokemusperäistä tietoa pystytään hyödyntämään. Käytäntölähtöisen, toiminnallisen ja kokemusperäisen tiedon ymmärtäminen ja hyödyntäminen vaatii ryhmien välistä yhteistä uuden tiedon muodostusta, dialogia ja dialektista vuorovaikutusta.

Etnoteatterin teatterillistettujen tilanteiden avulla toimijat purkavat omaan työhön ja toimintatapoihin liittyviä uskomuksia. Teatterillistettu tilanne näyttämöllä ei ole totta tai reflektoi suoraan todellisuutta, mutta siitä resonoituva keskustelu on todellisuuden jäsentämistä, yhteisen ymmärryksen rakentamista ja 'tolkun tekemistä' ympäröivästä kaaoksesta. Draamallisesti rakentuva esteettinen etäännyttäminen viittaa samanaikaisesti kuvitteellisiin, mahdollisiin maailmoihin että todelliseen, elettyyn kokemukseen.

Tässä hankkeessa tehtyä aineistonkeruuta kuvataan luvussa 2.

Millainen
tunnelma
kuvassa on?



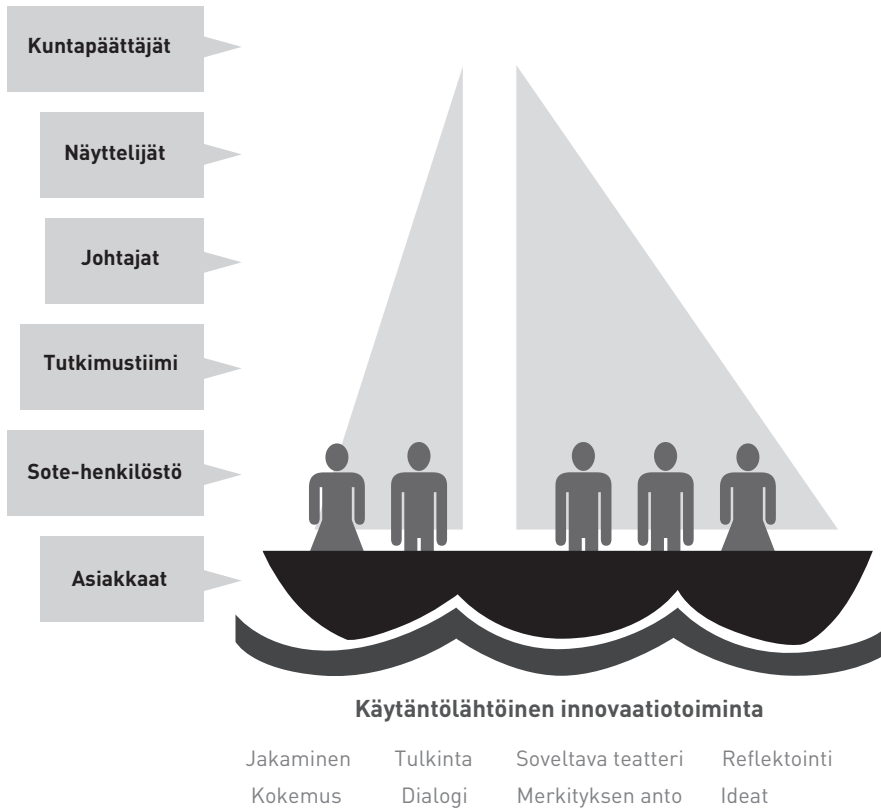
Kuva: Laura Mellanen

Työtarinasesiossa tehtiin näkyviksi eri toimijoiden tiedot, taidot ja samassa 'aallokossa' uskomukset, asenteet sekä se, miten luonnollisina pidetyt 'totuudet' törmäivät. Moniäänisen ymmärryksen rakentaminen soveltavan teatterin aallokossa edellyttää jatkuvaa reflektiota: kokemusten jakamista, dialogin rakentamista, erilaisten näkökulmien tulkintaa ja yhteistä merkityksenantoa sekä ideoita siitä, miten mahdolliset maailmat olisivat yhteisesti rakennettavissa. Keskeisenä tavoitteena oli tarkastella, pölyttää ja uudistaa ajattelua, syventää ja tehostaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä, vähentää silloja, ja sitä kautta sujuttaa innovaatio-osaamisen kehittymistä. Olemassa olevien työtapojen, keskustelukulttuurin ja vielä kadoksissa olevan dialogisuuden ristipaineessa nouseva vastarinta kompleksisuuden äärellä synnytti "Ei voida tehdä mitään" -ajattelulogiikkaa. Sen sijaan, että tiiviimmin mennään omiin puolustuspoteroihin toteamaan kaiken olleen ennen paremmin, toimijoiden tulisi rakentavalla tavalla osallistua tarkastelemaan:

- omaa työtä,
- työnteon ja keskustelujen tapoja,
- eri yhteisöjen yhteistoimintaa,
- päätöksenteon prosesseja,
- työntekoon liittyviä ihmissuhteita ja verkostoja,
- esteiden ja sillojen purkamista,
- tunteiden ja reaktioiden käsittelytapoja,
- asenteiden, normien, arvojen ja käsityskomusten vaikutusta.

Tutkimusaineistosta nousi vertauskuva, jota eri toimijat toivat esille tarpeena ja toiveena (kuvio 4). He esittivät toiveen samassa veneessä olemisesta. Yleisellä tasolla toimijat näkivät asiat yhteiseen tavoitteeseen pääsemisenä, mutta käytännön toiminnoissa venettä usein keikutetaan tai päätöksenteon prosesseissa seilaa monta venettä ajoittain törmäillen toisiinsa.

Miten moniäänistä ymmärrystä rakennetaan yhdessä?



Kuvio 4. Samassa veneessä oleminen -vertauskuva

3.5 Matkalla olemisen menetelmät: mitä teatteri on tekoina työyhteisössä? Miten se on suhteessa organisaatioon?

Tutkimusperustainen teatteri liittyi koetun ja konkreettisen asian tarkasteluun. Soveltamisessa oli kyse laajan maantieteellisen alueen toisistaan erillään olevien yhteisöjen tilanteesta, jossa toimijat itse aktiivisesti halusivat muutosta tai yrittävät selvittää hengissä muuttoksesta ja siihen liittyvistä hankaumista.

Matkan aluksi määritettiin Oivan organisaation johdon ja henkilöstöstä kootun projekti-ryhmän kanssa kehittämisen ja uudistamisen lähtötilanne, ns. yhteinen työskentelykysymys siitä, millaisen ongelman ja mahdollisuuden äärellä ollaan. Yhtenä työskentelykysymyksenä oli: miten saadaan syntymään dialogisuutta eri toimijahierarkioiden välille?

Työskentelykysymyksiin liittyen kerättiin laaja narratiivinen ja etnografis-draamallinen aineisto asiakkailta ja työntekijöiltä Anne Pässilän kehittämällä työtarinamenetelmillä. Asiakas- ja työtarina ovat osallistava tapa kerätä tutkimusaineistoa kehittämistyöhön ja osal-

listavaan toimintatutkimukseen (katso lisää osallistavasta toimintatutkimuksesta; Reason & Bradbury, 2006; Kemmis & McTaggart, 2000; Mattson & Kemmis, 2007). Ideana on se, että mahdollisimman monen toimijan ääni tulee kuulluksi (Pässilä, Oikarinen & Kallio, 2013).

Aineistonkeruun – äänen artikuloinnin jälkeen – tutkijat, kehittäjät ja soveltavan teatterin taiteilijat analysoivat tarinallisen aineiston ja dramatisoivat analyysiin perustuen teemoja, jotka aineistosta nousevat. Tämän jälkeen nämä teemat 'lihallistetaan' tapahtumiksi, teoiksi ja tilanteiksi eli teatterillistetaan tarinat. Seuraavaksi teatterillistetut tarinoiden teemat työstetään alkuperäiskertojien kanssa, esimerkiksi työyhteisössä työntekijöiden ja johdon kanssa. Työstäminen on myös osallistavaa – ei siis passiivista katsomista – katsoja on tulkitsija ja osallistuu konkreettisesti tapahtumiin. (Pässilä, 2012) Menetelmiä on kuvattu myös edellisissä luvuissa.



Kuva: Juho Salminen

4. Tuloksia: hankkeessa esille tulleita teemoja ja sisältöjä

4.1 Teemat ja sisällöt

Seuraavassa tarkastellaan muutamia tutkimusaineistosta esille nousseita teemoja, niiden muuntumista teatterillistetuiksi kohtauksiksi, sekä kohtausten teatterisession osallistujissa synnyttämiä tulkintoja ja keskusteluja. Luvussa käsiteltävät teemat on poimittu taiteen keinoin tehtyjen haastattelujen (artful inquiry, ks. luku 2) aineistosta, jota kerättiin Oiva-kuntien kuntapäättäjiltä ja sote-henkilöstöltä (kunnanjohtajilta, kunnantalonvaltuutetuilta, perusturvalautakunnan jäseniltä, peruspalvelukeskus Oivan johtokunnalta ja tulosaluejohtajilta, Oivan henkilöstöltä ja yhteistoiminta-alueen kuntalaisilta). Teatterikohtaukset on poimittu 4.6.2013 järjestetyn teatterisession käsikirjoituksesta. Kohtausten aikaansaamia tulkintoja ovat edesauttaneet tehtäväliretoksi kootut fasilitoivat tulkintakysymykset.

Haastatteluja kentällä tehtiin aikoina, jolloin ilmassa oli monia epäselviä ja määrittämättömiä työhön ja kunnalliseen päätöksentekoon vaikuttavia asioita. Valtiollisella tasolla painittiin sote-uudistuksen kanssa, mikä heijastui kuntapäättämiseen ja sosiaali- ja terveysalan henkilöstön tunnelmiin. Samanaikaisesti Oiva-kuntien kuntapolitiikassa oli ratkaisujen aika jäsenkuntien osalta. Näiden aiheiden käsittely vaati yhtäältä tarkkuutta ja hienovaraisuutta ja toisaalta toi esiin merkittäviä kokemuksia ja tunteita muutoksesta. Kaikkia kentältä nousevia aiheita ei pidetty relevantteina pitkäkestoisen kehittä-

misen kannalta niiden päivänpolttavuuden vuoksi. Toisaalta kokemukset esimerkiksi uudistuksista ovat päätöksenteon ja sen kohteena olevan työn kannalta toistuvia ja perustavanlaatuisia.

Aineiston analysoinnin etnodraamalliseen vaiheeseen (ks. luku 2) osallistuvien sekä tutkimus- ja kehittämistyöryhmä että soveltavan teatterin ammattilaisista koostuvan etnoteatterin työryhmä. Analysoinnin tuloksena aiheille ja teemoille etsittiin symbolisia vastineita, jotka kuvaavat samaa tai samankaltaista problematiikkaa etäännytetyn vertauskuvan avulla. Vertauskuvaan pohjautuen dramatisoitiin kohtauksia esitettäväksi teatterisessiossa.

Kohtauksen esittämisen yhteydessä sen sisältämät vertauskuvat voivat käynnistää keskustelun vertauskuvan alkuperäisestä vastineesta – tai muuntaa uusiksi kehittämiskentän keskustelunaiheiksi näyttäen vertauskuvan tulkinnassa paikalla olevan ryhmän toimintakentästä jotakin oleellista. Seuraavaksi tarkastellaan kolmen kohtauksen sisältöä eri näkökulmista: aineistosta nousseiden teemojen ja kertomusten ja niiden analyysin valossa, teatterillistettuna draamatekstinä sekä sen teatterisessiossa esitetyn muodon aikaansaamina tulkintoina ja keskusteluinä. Kohtausten avulla tehtiin näkyväksi asioita kuntakentän toimijoiden kokemuksista ja ongelmakohdista. Näkyväksi tekeminen luo mahdollisuuden käydä keskustelua, tehdä kehittämistyötä ja löytää yhdessä ratkaisuja.

Haastatteluaineistosta mukaan on valittu useimmin toistuneet ja aineistossa keskeisinä näyttäneet teemat: vallan ja vastuun kysymykset, johtajuuden ja työnjaon kysymykset sekä keskustelun tilan puuttumisen ja dialogin toteutumattomuuden kysymykset.

Lisäksi luvun lopussa käsitellään hankkeessa esille nousseista teemoista kenties tärkeintä: jokaista asemasta tai asemoitumisesta riippumatta yhdistävää ihmisyyttä. Tämä teema otetaan esille lukijalle tulkinnan mahdollisuuden jättävän runo-kuvakollaasin keinoin.

4.1.1 Valta, vastuu, työnjako

Valta näyttäytyi tarina-aineistossa toistuvana teemana. Vallan kysymykset voi nähdä päätöksenteon problematiikan peruskysymyksinä – tai ehkä suorastaan kaikkeen toimintaan liittyvänä ja sitä ohjaavana ”suurena kysymyksenä”. Valta näyttäytyy päätöksenteon kysymysten ylätasoina otsikkona – vaikka arkipäivän työtä ei välttämättä nähdä valta-asemana tai vallankäyttönä, tarina-aineistosta voi todeta, että vallan nähdään liikuskelevan jossakin oman toiminnan liepeillä. Aineistossa esitetään kysymys vallan todellisesta sijainnista ja vallan omistajuudesta. Missä valta on? Mitä se on? Kuka sitä käyttää? Toisaalta valtaan nähtiin automaattisesti liittyvän myös vastuuta – vallan katoamisen voi tulkita johtuvan pelosta

kantaa vastuuta. Haastatellut nostivat esille erityisesti kysymyksiä ”Kenelle valta kuuluu?” ja toisaalta ”Kuka vallan uskaltaa ottaa?”. Näissä kysymyksissä vallalla voi nähdä olevan tiivis suhde vastuuseen.

”Perusturvalautakunnan pitäisi olla perimmäisten kysymysten äärellä ja viranhaltija valmistelee asioita...kunnat taustalla ja tässä jokaisella on pallo ja kukaan ei oikein tiedä kenelle pallo kuuluu ja sitä vähän ollaan jokaisella naamari naamalla ja jokainen on roolinsa tai asemansa vanki..ajatuskoplissa – viranhaltijaporukka miettii, että mitä te ihan oikeasti tahdotte? Lautakunta: ei minulle oikein oo kukaan kertonut, kunnanhallitus tai valtuuston jäsen: miksi nuo oikein kinaavat, eikös pallo ole oikeastaan minulla?” (Perusturvalautakunnan jäsen)

Toisaalta koettiin myös, että päätöksenteon vaikutukset ovat tavoittamattomissa oman toiminnan piiristä; vallankäytön tulosta ei näe, mutta vastuu painaa silti.

”Johtokunnan jäsenenä osallistuu panoksellaan pakettiin, joka tuotetaan asiakkaalle. Paketoitu kauniisti, paketti näyttää hienolle, mutta itse ei näe todellisuutta ja konkretiaa – miltä paketti näyttää asiakkaalle. Johtokunta tekee päätöksiä kaukana konkretiasta ja virkamiehet/ viranhaltijat näkevät enemmän.” (Johtokunnan jäsen)

Nämä teemat muuntuivat teatterikäsitelmien kuvakollaasissa kohtaukseksi nimeltä ”Pallottelua”.



Kuva: Juho Salminen



PALLOTTELUA

(Pelaaja 1 on saanut haltuunsa pallon.

Hän nostaa pallon ilmaan.)

Pelaaja 1: Pallo on nyt meillä! Tulkaa apuun!

(Pelaaja 2 juoksee paikalle ping-pong-mailojen kanssa. Kaksi näyttelijää saapuu pöytälevyn kanssa ja asettuu sen alle pöydänjaloiksi. Pelaaja 1 ja Pelaaja 2 aloittavat pöydällä pingpong-pelin.)

Pelaaja 1: Sulla on kyky!

Pelaaja 2: Sulla on uskallus!

Pelaaja 1: Sä tiedät mitä kuntalaiset haluaa!

Pelaaja 2: Sä tiedät mitä kunnanjohto haluaa!

Pelaaja 1: Sä tiedät mitä johtoryhmä haluaa!

1: Sä tiedät mitä valtiovalta haluaa!

2: Sä olet vahvempi!

1: Sä olet viisaampi!

1: Sä osaat paremmin!

2: Sä olet parempi puhumaan!

(Pelaaja 1 häviää pelin ja saa pallon haltuunsa.)

Pelaaja 2: Pallo on nyt sulla. Mitäs sä aiot?

Pelaaja 1: Mä en tiedä, haluanko mä tämän pallon....

Fasilitoivana kysymyksenä ”Pallottelua” -kohtauksen yhteydessä teatterisessiossa kysyttiin: ”Mikä pallo on? Mikä on teidän pallonne? Haluatko sinä pallon?”. Kysymys toimi keskustelun ja pohdinnan käynnistäjänä kentällä vallitsevista päätöksenteon ajankohtaisista aiheista – ja toisaalta suhtautumisesta itselle lankeavaan valtaan ja vastuuseen. Näin osallistujat tulkitsivat näkemäänsä:

Vastuunotto – päätöksiä helppo sysätä aina toiselle toivoen, että se [toinen] tekee ratkaisun.

Kokonaisuuden hallinnointi, suunnittelu ja niukkojen resurssien jako. En taida haluta, mutta minkäs teet?

Tuottavuuspallo. Työn sisältöä pitäisi miettiä, niin että jokaisella olisi työstä tunne, että se on sekä mielekäs, merkityksellistä että tuottavaa.

Uuden Oivan rakentaminen ja yhteistöiminnan uudelleen organisointi.

Muutospallo. Minulle kerrottiin tulevaisuuden suunnitelmasta, johon läksin mukaan, mutta kun pallo jätettiin minulle = kaverit luuli, että yksin päättäisin, siksi en halunnut itselle yksin palloa.

Selvityspallo. Älä anna pallon pyöriä – pysäytä ja selvitä ja heitä vasta sitten.

Sosiaali- ja terveyspalvelut paikallistasolla.

Vastuun pallo, vastuunotonpallo, asiakkaan pallo, luottamuspallo, oma terveyspallo, uudistumispallo, uusi mahdollisuus. Nähdä asiat eri näkökulmasta. Aina ei voi valita > kannettava vastuu.

Monimutkainen iso kysymys, jota ei voi hallita yksin. En haluaisi pallosta edes osaa, mutta on kannettava osuuteni vastuusta.

Vallan pallo. Kelle loppupelissä jää, halu-aako ottaa vastuun itselleen kokonaan.

Päätös tulevasta toimintatavasta.

Jos saa pallon, niin se pitää laittaa pyörimään tai eteenpäin. Ei puhkaista.

Päätöksenteko. Päättää esim. omalta osaltani soteuudistuksesta, vaikea asia, en haluaisi päättää.

Asia, jota on kiva pallotella, mutta kun on todellisen ratkaisun paikka, ei halutakaan ottaa koppia. Yksin ei voi ottaa palloa. Pallo on maali.

Organisaatio = rakentaa uusi alue. En halua.

Vastuun kantamisen pallo. Jonkun on tehtävä ratkaisuja.

4.1.2 Johtajuus

Valta toistui teemana myös tarina-aineistosta nousevana kysymyksenä ”aidosta valasta”. Haastatellut kysyivät, missä on aito valta ja mitä se tarkoittaa. Kaivattiin johtajaa, jolla olisi aitoa valtaa, toisaalta johtajuus on jossakin näkymättömissä tai pirstaloituneena monelle taholle. Johtajuuden koettiin useassa tapauksessa olevan jotakin itseän

toimijana kohdistuvaa. Samanaikaisesti johtajuutta piirteenä nähtiin puuttuvan myös ihmisistä, jotka toimivat johtajina. ”Puuttuu valtiomiestason päättäjiä”, aineistossa todettiin.

Nämä teemat muuntuivat teatterikäsikirjoituksessa kohtaukseksi nimeltä ”Todellinen johtajuus”.

TODELLINEN JOHTAJUUS

”Organisaation yhdelle tulosalueelle tulee uusi johtaja. Hänestä odotetaan pelastajaa, jolloin kaikki järjestyy. Tilanteessa on uusi johtaja ja hänen kaksi suoraa alaistaan, päällikköä. Tilanne on täynnä odotusta, pelkoa, tunnustelua.” (Johtokunnan jäsen)

(Ensimmäinen näyttelijä tulee näyttämölle virkamiesasussa ja alkaa odottaa. Odottaminen kestää aikamoisen tovin. Lopulta Toinen näyttelijä saapuu näyttämölle, huomaa ensimmäisen näyttelijän, ihmettelee.)

Toinen: Mitä sä teet?

Ensimmäinen: Odotan.

Toinen: Mitä sä odotat?

Ensimmäinen: Johtajaa.

Toinen: Ai miks?

Ensimmäinen: No koska jonkun pitäis osata ja uskaltaa sanoa, miten tää homma menee!

Toinen: Ai mikä homma?

Ensimmäinen: No koko tää... homma!

Toinen: Ai jaa... No sitten mäkin jään odottamaan! (Odottavat kahdestaan. Odottaminen kestää aika tovin. Kolmas näyttelijä saapuu näyttämölle ja huomaa Ensimmäisen & Toisen.)

Kolmas: Mitäs te teette?

Ensimmäinen & Toinen: Odotetaan.

Kolmas: Mitä?

Toinen: Suurta johtajaa.

Kolmas: Ai miks?

Toinen: No koska jonkun pitäis osata ja uskaltaa sanoa, miten tää homma menee ja järjestää tää koko homma!

Kolmas: Ai mikä homma?

Toinen: No koko tää... homma!

Kolmas: Ai jaa... No sitten mäkin jään odottamaan!

(Odottavat kolmestaan. Odottaminen kestää aika tovin. Neljäs näyttelijä saapuu näyttämölle, huomaa muut.)

Neljäs: Mitä te teette?

Ensimmäinen, Toinen & Kolmas: Odotetaan.

Neljäs: Mitä te odotatte?

Kolmas: Gurua.

Neljäs: Ai miks?

Kolmas: No koska jonkun pitäis osata ja uskaltaa sanoa, miten tää homma menee ja järjestää tää kaikki ja ymmärtää, millaista tää homma oikeesti on!

Neljäs: Ai mikä homma?

Kolmas: No koko tää... homma!

Neljäs: Ai jaa... No sitten mäkin jään odottamaan! (Jäivät odottamaan.)

Mitä te odotatte?



Fasilitoivana kysymyksenä ”Todellinen johtajuus” -kohtauksen jälkeen kysyttiin ”Kuka sieltä tulee? Ketä tai mitä he [näyttelijät] odottavat? Odotatko sinä jotakin?”. Kysymys käynnisti pohdinnan siitä, keneltä ratkaisuja ja päätöksiä odotetaan ja mihin päätöksiin oma valta ylettyy. Osallistujat vastasivat muun muassa seuraavaa:

Päätöstä valtiovallalta, kunnan päätöstä, sopimusta, ratkaisua.

Odottavat vierivää viisastenkiveä, kun eivät itse uskalla ottaa johtajuutta. Toteuttajaa, suunnittelijaa yms. Odotan.

”Messiasta” tai Kekkosta, joka sanoisi, mitä pitäisi tehdä.

Pelastajaa, tekee päätökset, tietää kaiken, ottaa vastuun.

Ratkaisun tekijää, itse ei odottaja halua tehdä ratkaisua! ”Tällä hetkellä sote-uudistusta.” Minä myös odotan ratkaisua, toki itse siihen vaikuttaen.

Sote-ratkaisijaa, vastuunottajaa, neuvottelu päättyi tuloksettomasti ratkaisua odotettiin. Odotan epävarmuuden sietokykyä, työrauhan jatkuvuutta.

Että joku tulee, joka sanoisi mitä pitää tehdä. Vastuunottajaa, jotain viisasta päätöksentekijää, miten tästä mennään. Turhautumisen reaktio, vastarinta. Kukaan ei halua

ottaa vastuuta, pelätään. Pääsee helpomalla, ei tehdä aloitteita asioiden eteenpäin menoksi. Syyllisen hakeminen.

Odottavat, että joku tulee ja sanelee valmiiksi, miten sote-yhteistyötä tehdään. Päätäjät ei alkuneuvotteluissa päässyt yhteisymmärrykseen, päättivät yhdessä.

Turha hierarkia pois kunnan organisaatioista. Jokainen tuntee/pitäisi tuntea parhaiten oman toiminta-alueensa asiat. Lisää vastuuta ja oma-aloitteisuutta.

Uudet eduskuntavaalit ja uusi hallitus. Sen jälkeen tulee järjeä sote-järjestelmäksi, joka on samantyyppinen kuin muissa Euroopan maissa. Minä en erityisesti odota mitään, elämä jatkuu ja tärkeät asiat ovat muualla.

”

4.1.3 Keskustelun puuttuminen, dialogin toteutumattomuus

Tutkimusaineistossa eräänä toistuvana teemana näyttäytyi ”ylhäältä tulevan käskyn” teema. Teema liittyy valtaan. Koetaan, että valta kohdistuu omaan toimintaan ulkoa päin ja toimijan oma valta on rajoitettua. Myöskään toiminnan tausta ei tällöin avaudu. Muutos tai päätöksenteko näyttäytyvät tällöin toimenpiteinä, joiden kohteeksi joutuu eikä asiana, jota on itse toteuttamassa.

”Ylhäältä tulevan käskyn” teemaan liittyy voimakkaasti myös erillisuus. Aineistosta nousee esiin ajatus siitä, että käsky toimia tulee kasvottomalta, määrittymättömältä taholta. Kommunikaation nähdään liikkuvan vain yhteen suuntaan. Tällaisessa toimintakulttuurissa dialogin toteutuminen on hyvin vaikeaa. Keskustelun tila puuttuu, samoin kuin tietoa ja toimintamalleja siitä, mitä keskusteluja voi missäkin tilanteessa käydä kenenkin kanssa tai kenelle kysymyksiä voi esittää. Samanaikaisesti vallitsee epätietoisuus siitä, kenelle viesti kuuluisi esittää ja siitä, kuinka viesti mahtaa kulkea eteenpäin. Aineistosta voi myös tulkita kokemuksen erikielisydestä. Koetaan, että viestiä täytyisi osata viedä toimijatahoille eri tavoilla, että viesti tulisi ymmärretyksi.

”Työntekijä (lattialla) väsynyt, uupunut > tulemme auttamaan kollegaa, jotta jaksaisimme yhdessä. Haluaisimme saada viestin vietyä myös ylemmälle tasolle > päälliköille ja heidän kauttaan päättäjille. Toisin sanoen voimme tarvittaessa auttaa ”päällikkötasoa” viestinnässä päättäjille.”

”Hoitaja haluaa kertoa vaikeuksista päättäjälle > ehkä huonolla menestyksellä. Miten tuot viestin niin päättäjälle/päättäjille, että he ymmärtää täysin tilanteen esim. kunnanhallitus, valtuusto.”

Alun perin teatterisession piti edustaa projektissa erästä dialogin ja keskustelun mahdollistavaa tapahtumaa. Sessio kärsi kuitenkin osanottajapulasta, mitä selitettiin muun muassa perustyön aiheuttamalla kiireillä ja ajankohdan sopimattomuudella. Tapahtuneesta herää kuitenkin kysymys: mitä keskustelun tila vaatisi mahdollistuakseen? Onko kuntapäättämisen kenttä sellainen, joka tukee aidon keskustelun syntymistä vai estävätkö kentän hierarkiat ja totuttu toimintatapa tarpeellisten asioiden esilletulua? Mitä täytyisi tapahtua, että kentän toimijat näkisivät itsensä keskustelun mahdollistajina – että ihmiset näkisivät itsessään potentiaalin dialogin luojina?

Dialogin toteutumattomuuden teemat muuntuivat teatterikäsitteistökirjoituksessa kohtaukseksi nimeltä ”Virka-arvojärjestys”.

”

VIRKA-ARVOJÄRJESTYS

Ensimmäinen näyttelijä: Minulla on viesti kentältä. Eräässä kunnan yksikössä työntekijä on kaatunut lattialle makaamaan. Olemme yrittäneet auttaa häntä ylös, pari saavia vettäkin on kaadettu hänen niskaansa, mutta mitään ei tapahdu. Hän hengittää kyllä. Haluaisin vain saada viestin eteenpäin. Esimerkiksi jos päällikkötasolta voitaisiin viedä viestiä päättäjille tai kuka nyt tällaisessa tilanteessa voisi auttaa...

Toinen näyttelijä: Minä tiedän. Olen kuullut, että täytyy päästä puheisiin vaikutusvaltaisen henkilön kanssa.

Ensimmäinen näyttelijä: No kukas se sitten on?

Toinen näyttelijä: Ei sitä tiedä kukaan. Tai no siis tiedetään, että hän on ennen ollut vaikutusvallaton henkilö, mutta siitä on jo aikaa...

Ensimmäinen näyttelijä: Hän on siis aivan joku tietty henkilö, luonnollinen henkilö? Olemassa oleva ihminen?

Toinen näyttelijä: Siitä en menisi takuuseen.

Ensimmäinen näyttelijä: Miten vaikutusvaltaiseen henkilöön mahtaa saada yhteyden?

Toinen näyttelijä: Sitä minä en tiedä.

Kolmas näyttelijä (on kuunnellut sivussa keskustelua ja liittyy siihen. Lukee tittelit lunttilapuista): Mutta minä tiedän sen. Se tapahtuu virka-arvojärjestyksessä, ei missään tapauksessa suoraan. Kollegireistraattorin on ilmoitettava kuvernementinsihteerille, että haluatte puhua. Kuvernementinsihteerin ilmoittaa nime-neuvokselle tai jollekin muulle asianomaiselle ja sitten asia asteittain etenee vihdoinkin vaikutusvaltaisen henkilön käsiteltäväksi...

Ensimmäinen näyttelijä: Mitä mitä? Tämä hän on ihan käsittämätöntä. Ihan kuin jostain Gogolin näytelmästä!

”Virka-arvojärjestys” -kohtauksen yhteydessä fasilitoivana kysymyksenä osallistujia pyydettiin piirtämään mandala ohjeistuksella: ”Sinä olet oman toimintasi keskipisteessä. Keihin toimijoihin ympärilläsi voit suoraan vaikuttaa? Keihin toimijoihin voit vaikuttaa välillisesti? Keiden koet olevan vaikutuspiirisi ulkopuolella? Keihin haluaisit vaikuttaa?”. Näin pyrittiin tekemään näkyväksi toimijat, joiden kanssa dialogi ja vuorovaikuttaminen on mahdollista ja toisaalta etäisyydet, joita eri toimijoiden välillä on. On myös mahdollista nähdä vastauksissa kokemuksia siitä, missä vallan nähdään sijaitsevan.

Vaikuttamisen mahdollisuus: Oman työryhmän jäsenet, muut virkamiehet, työkaverit. Välillisen vaikuttamisen mahdollisuus: yhdistykset, yritykset, järjestöt ja yhteisöt. Luottamushenkilöt. Haluaisin vaikuttaa kuntalaisiin.

Välillisen vaikuttamisen mahdollisuus: kunnanjohtaja, kollegat, organisaation johto, kuntalaiset, yksiköiden johtajat. Vaikuttamisen ulkopuolella: kunnanvaltuusto, perusturvalautakunta, poliitikot.

Vaikuttamisen mahdollisuus: jory, oma työyhteisö. Välillisen vaikuttamisen mahdollisuus: luottamushenkilöt. Ulkopuolella: Yhtymä, Oiva, valtiovalta.

Minä + työkaverit > lähiesimies > osastonhoitaja > päällikkö > päällikkö > Oivan johtaja > johtoryhmä

Vaikuttamisen mahdollisuus: työntekijät, tiimit, esimies, johtaja. Välillisen vaikuttamisen mahdollisuus: johtokunta, kuntalaiset. Ulkopuolella: kunnanvaltuusto, kunnanhallitus, kuntapäättäjät (Oivan johtokunta, Oivan johtoryhmä)



Vaikuttamisen mahdollisuus: perhe, työkaaverit, lähiesimies. Välillisesti: työyhteisö. Ulkopuolella: lainlaatijat, korkein virkamiesjohto

Vaikuttamisen mahdollisuus: virkamiesjohto, poliittiset päättäjät, työkaaverit. Välillisesti: valtakunnan päätöksentekijät. Ulkopuolella: presidentti, ministeri.

Vaikuttamisen mahdollisuus: työyhteisö, esimies, potilaat. Välillisesti: kuntalaiset, yhteistyökumppanit (TEHY, työsuojelu, henkilöstöpäällikkö). Ulkopuolella: kuntapoliittinen päätöksentekijä "joltain osin" (naapurikunnan kuntapäättäjät).

Vaikuttamisen mahdollisuus: oma työyhteisö. Välillisesti: koko kunnan organisaatio. Yksittäiset työkaaverit. Ulkopuolella: kuntalaiset, poliittinen päätöksentekijä.

Vaikuttamisen mahdollisuus: vaimo, puolueen paikallisosasto. Välillisesti: puolue, Suomen hallitus. Ulkopuolella: EU.

Vaikuttamisen mahdollisuus: läheiset, asiakkaat. Välillisesti: kunnan päättäjät/ tuttavat. Ulkopuolella: viranomaiset/ valtion päättäjät.

Vaikuttamisen mahdollisuus: sukulaiset, koti, perhe. Välillisesti: puolue, sivistyslautakunta. Ulkopuolella: EU, hallitus, eduskunta?

Vaikuttamisen mahdollisuus: ehkä virkamiehiin, aviomies??? Välillisesti: oman poliittisen ryhmän jäseniin. Ulkopuolella: lainlaatijat, johtavat viranhaltijat, muiden poliittisten ryhmien jäsenet.

Vaikuttamisen mahdollisuus: oma valtuustoryhmä, työkaaverit. Välillisesti: kaupunginjohtaja, sote-johto (näistä myös nuoli ulkopuolelle, kirj.huom.), kuntalaiset. Ulkopuolella: naapurikunnan luottamushenkilöt, johtavat viranhaltijat.

Vaikuttamisen mahdollisuus: työkaaverit, oma puolue, oma valtuusto, oman kunnan virkamiehet, oman alueen yrittäjät, elinyhteisöperhe. Välillisesti: oman kunnan asukkaat, työyhteisö, omat lautakunnat, naapurikuntalaiset, valtion virkamiehet. Ulkopuolella: eduskunta, EU, maakunnan luottamushenkilöt ja virkamiehet. Haluaisin vaikuttaa kaikkiin ihmisiin.

Vaikuttamisen mahdollisuus: esimies, työkaaverit, työyhteisön eri pisteet. Välillisesti: työyhteisö. Ulkopuolella: päättäjät.

Vaikuttamisen mahdollisuus: alaiset, työkaaverit, johtokunta, pomo. Välillisesti: valtuustot, kuntalaiset, seutuyhteistyötahot. Ulkopuolella: eduskunta, ministeriö.

Teatterisession dramaturgian kantavaksi metaforaksi valittiin maatuska. Maatuska edusti ihmisyyden kerroksia ja eri rooleja, joissa ihminen elämänsä aikana toimii. Samassa ihmisessä elävät sulassa sovussa rinnakkain lähimmäinen, oman elämänsä arvojohtaja ja filosofi, kuntalainen, työntekijä ja luottamushenkilö. Yhteiskunta

koostuu ihmisistä ja heidän kerroksistaan. Teatterisession viimeisessä kohtauksessa "Ihmiskasvoinen yhteiskunta" halusimme muistuttaa mieliin kaiken toimintamme perimmäisen inhimillisyyden tekstin ja kuvakavalkadin muodossa. Seuraavassa ihmisyyden teema runo-kuvakollaasina esitettyä:



Ihmiskasvoinen yhteiskunta

*Mistä on pienet päättäjät tehty?
Mistä on pienet päättäjät tehty?
Kokouksista, lautakunnista,
esityslistoista, muutoksista
Rakkaudesta, idealismista,
vastuullisuudesta, dialogista
Valinnoista, leikkauksista,
budjeteista, päätöksistä
Tehtävistä, tehtävistä,
työstä ja liioista tehtävistä
Tympääntymisestä, väsymisestä,
ruuvin ja hampaiden kiristämisestä
Arvovallasta, kokemuksista,
paineista ja jaksamisesta
Vastuusta ja vaikutuksista,
kritiikin kohteena olemisesta
Ystävyydestä, yksinäisyydestä,
auttamisesta, avuttomuudesta
Äitiydestä, isyydestä,
kaikkinaisesta ihmisytydestä
Niistä on pienet päättäjät tehty.*



Kuvat ja hahmot: Laura Mielanen

4.2 Filia-Sofia

Hankkeessa toiminut työryhmä pohti, kuinka auttaa sosiaali- ja terveystoimen (sote) henkilöstöä synnyttämään dialogia, myös hankkeen jälkeen. Mahdollisuudet, tila ja aika ovat rajalliset, ja työn kehittämisen työkalut usein varsin teknisiä tai tehtäväperustaisia. Kuntien sosiaali- ja terveystoimen käyttöön haluttiin tehdä yhteisöllisyyttä ja dialogisuutta vahvistava apuväline, käsikirja tai työkalu.

Työkalun suunnittelulle oli kolme lähtökohtaa:

- Dialogi syntyy ihmisten välisessä kanssakäymisessä – työkalu olkoon ihmislähtöinen
- Työntekijän perustehtävä on hänelle tärkein – työkalun käyttö ei saa ottaa suhteettomasti aikaa tai vaivaa
- Kaikenlainen tehtävien tekeminen luo suorittamista, tappaa pohdinnan ja yhteisen jakamisen – suoritettavat tehtävät jääköön pois.

Ongelmien tai tilanteiden ratkaisut riippuvat yksilöistä ja toimijoista, kontekstista ja tilanteesta, missä kohdataan sekä rakenteista, joissa toimitaan. Tästä johtuen tähän hankkeeseen ei voitu suunnitella työkalua, joka tarjoaisi valmiita ratkaisumalleja. Ainoa mahdollisuus oli pyrkiä luomaan tila, jossa luodaan tietoa esimerkiksi päätöksentekoon liittyen, jaetaan kokemustietoa tai pohditaan yhdessä.

Filia-Sofia on hahmo, jossa yhdistyy kuntalainen, työntekijä, luottamushenkilö, lähimmäinen ja ideologi. Filia-Sofia syntyi alun perin hankkeen viestinnälliseksi välineeksi, jota hyödynnettiin myös teatterisessiossa. Hahmon käyttö mahdollisti kertojan käyttämisen erilaisissa tilanteissa. Kertojana Filia-Sofia on arkinen, inhimillinen ja hänellä on henkilökohtainen suhde asioihin.

Havaittujen asioiden hyödyntämiseksi laajemmin luotiin 6-osainen videomuotoinen työkalu. Se rakentuu yksinkertaisen ohjeistuksen, Filia-Sofian johdantoajatusten, teatterillistettujen kohtausten ja katsojan omaa ajattelua rikastuttavien kysymysten ympärille. Työkalun kohdatukset poimittiin teatterisession kohtauksista, ja ne järjestettiin uudelleen. Mukaan valikoituivat kohtauksista sellaiset, jotka ovat yleispäteviä ja toimivat näin myös Oiva-kuntarajojen ulkopuolella. Kokonaisuus suunniteltiin kattamaan niin yleiset teemat kuin yksilöä koskevat näkökulmat sekä sosiaali- ja terveystoimikentän eri toimijatahot. Näin pyritään vahvistamaan keskusteluun osallistumisen mahdollisuuksia, uusien toimintamuotojen ja -tapojen ideoiden syntyä ja aidon dialogin muodostumista.

Taulukossa 3 ovat teatterisession kohtaukset, niiden pääteemat sekä pienet tekstinäytteet kyseisestä kohtauksesta. Taulukossa 4 ovat Filia-Sofia -työkaluun päätyneet jaksot sekä niiden sisältöä.

Taulukko 3. Teatterisession kohtaukset, niiden pääteemat ja tekstinäytteet

Kohtaus	Teema	Ohje	Filia-Sofian jakso
Prologi: Maatuska	Kerroksellisuus ja eri roolit elämässä.	Ääninauha: "Sisäkkäin olevia nukkeja on yleensä pariton määrä, mikä symboloi venäläisessä perinteessä jatkuvaa elämää..."	
Alkukuva: Imagine	Idealistinen vaikuttamisen halu vs. realistinen kokous-todellisuus	Maapalloheijastus + pianomusiikkina John Lennonin Imagine. "Me pystytään vaikuttamaan... Avaan keskustelun, päätän keskustelun, mennään esityksen mukaan."	
Sote-sää	Ulkoisten olosuhteiden vaikutus	Näyttelijä fyysistää kuultavaa yhteistoiminta-alueen "sää tiedotusta" säätyttömäisellä liikekielellä. "Ministeriöiden tuoreen ennusteen mukaan kaikki heikkenee edelleen hitaasti mutta pitkään."	1
Sote-olympialaiset I, II + Haastattelu	Suorittaminen, (virka)tehtävistä tai haasteista suoriutuminen, yhteisen mallin etsiminen.	Urheiluruutuhenkisyys ja urheilusuorituksen tuntu. "Ja niin kajahtaa laukaus hämäläiseen kesäiltaan ja saattaa urheilijat ensimmäiseen lajiin. Ensiksi testataan yhteistoiminta-alueen tiiviyttä ja toimivuutta näkemysten mahuuttamisessa ja muutospaineen alaisena."	
Pallottelua	Valta, vastuu ja niiden siirtely	Kaksi näyttelijää pelaa ping-pongia tasolla. "Pelaaja 1: Sulla on kyky! Pelaaja 2: Sulla on uskallus! Pelaaja 1: Sä tiedät mitä kuntalaiset haluaa! Pelaaja 2: Sä tiedät mitä kunnanjohto haluaa!"	4
Kortinpeluu	Säännöt ja systeeminen taso	"Katotaas tätä nyt ihan ilman tunteita ja muuta syvällistä politiikkaa. Herta, niinku kuntauudistus - kuntarakenteen puoli ja Pata niinku SOTE-uudistus. Tajuutko?"	
Turvakameran video	Työryhmän ajatukset keskustelun aloittamisen vastuusta	Näyttelijä tulee lavalle ja keskeyttää edellisen kohtauksen. Turvakameran videolla näyttelijät keskustelevat aiheesta, miten saada kommunikaatiota aikaan ja kuka voi antaa kysymyksille vastauksia.	
Todellinen johtajuus	Todellinen johtajuus, missä tai kenellä johtajuus lymyää?	Näyttelijät liittyvät yksi kerrallaan odottamaan. Kohtaus kestää. "Raili: Mitä sä odotat? Pirre: Johtajaa. Raili: Ai miks? Pirre: No koska jonkun pitäis osata ja uskaltaa sanoa, miten tää homma menee! Raili: Ai mikä homma?"	
Kuntaliitosbiisi	Kuntapolitiikan realismia kevyen musiikin keinoin.	Musiikkia: "ja niiden sisällä on vanhoja kuntia ja niiden sisällä on vanhoja kuntia".	

Kohtaus	Teema	Ohje	Filia-Sofian jakso
Kokous	Kumppanuus ja yhdessä toimiminen. Mitä kaikkea arkisen kokouskäytännön pinnan alla liikkuu?	Rykimistausta. Havaintoja kokouksesta: "Hento veto. Tätäkö kumppanuus on? Sitä kysyvät ne yhdeksän, jotka ovat hiljaa."	
Kahlittu vapaus – tanssi	Tulkinnallinen kohtaus. Mikä ihmistä estää tai vie eteenpäin? Missä rajoissa kukin kokee toimivansa? Mikä niissä rajoissa on mahdollista?	Näyttelijä tanssii toinen näyttelijä taakkanansa. Tanssissa mukana aiemmassa kohtauksessa esiintynyt pallo, sekä "virallinen valvoja", seinälle heijastettu vanhuksen kuva.	6
Virka-arvojärjestys	Aito dialogi ja keskustelun tilan puuttuminen	"Osku: Minä tiedän. Olen kuullut, että täytyy päästä puheisiin vaikutusvaltaisen henkilön kanssa. Vellu: No kukas se sitten on?" ... "Tämähän on ihan käsittämätöntä. Ihan kuin jostain Gogolin näytelmästä!"	5
Uusi valtuutettu	Valtuutetun tarina: Mikä saa ihmisen hakeutumaan luottamustehtävään? Miksi, vuosien vaikuttamistyön kokeneena, valtuutettu istuu kokoukset läpi hiljaa?	Kaksi kohtaus: ensimmäisessä esitellään uusi valtuutettu. Yleisö kertoo, mitä valtuustouran alkuvaiheeseen liittyy. Toisessa kohtauksessa valtuutettu istuu kokouksessa aivan hiljaa. Kysymys yleisölle: Mitä välillä on tapahtunut?	
Silmälasit I, II	Sama ongelma eri näkökulma, toimenkuva ja katsoja	Tuolileikki "Ilmari: Arjen sankarit, nyt on sellainen tilanne, että joudumme leikkaamaan 50 % tuoleja. Raili: No joo-o! Vellu: Ei kun me tarvitaan yks lisää! Yks lisää!"	3
Kuntalaistarinat	Aito kuntalaisen osallistaminen	Kansanradiohenkinen kohtaus "Osku: Mä toivon, että terveys- ja koulupalvelut pysyisivät hyvällä tasolla, eikä tulisi suuria veronkorotuksia. Että panostettaisiin siisteyteen ja luontoon ja järvien tilaan kiinnitettäisiin erityisesti huomiota."	
Supersankarit	Omat kyvyt, voimat, sankaruus, potentiaali	"Pyhät suuret ikäluokat! Taasko mummuhälytys?! Tarvitsemme paikalle Pitkäaikaisvakuutusnaista!"	2
Yhteinen päämäärä – keskustelusta kohtaukseksi	Tulevaisuusvisio	Tarinateatteriteknikalla toteutettu unelmavi-siokohtaus	
Ihmiskasvoinen yhteiskunta	Kunnianosoitus sote-työntekijöille ja kunta-päätäjille	Kuvia perhealbumista ja runo: "Mistä on pienet päättäjät tehty? Kokouksista, lautakunnista, esityslistoista, muutoksista Rakkaudesta, idealismista, vastuullisuudesta, dialogista..."	

Kohtausten jälkeen yleisö osallistettiin tehtävillä, jotka löytyvät libretosta.

Taulukko 4. Filia-Sofia -työkaluun päätyneet jaksot sekä niiden sisältöä

Jakson nimi	Filia-Sofian johdanto-ajatus	Esimerkkejä sujuttavista kysymyksistä
OSA 1: ILMAPUNTARI (Teatterisessiossa kohtaus: Sote-sää)	Filia-Sofia - LUOTTAMUSHENKILÖ: "Tuulet ja tuiskut vaikuttavat työhön ja toimeen. Joskus tuntuu siltä, ettei niille voi mitään ja toisinaan niistä viis veisaa."	<ul style="list-style-type: none"> • Kuinka rakenteet voivat helpottaa toimintaa? Entä kuinka ne toimivat esteenä? • Miten päätöksenteon suhdanteet näyttäytyvät arkisessa työssäsi? • Mikä aurinko on? Mikä sitä pimentää? • Miten sinä voisit tuoda auringon esiin?
OSA 2: SUPER-SANKARIT	Filia-Sofia - AJATTELIJA: "Olen aina ajatellut idealistisesti, että maailmaa voi kukin omalla toiminnallaan parantaa. Kaikkeen voi vaikuttaa. Täytyy seurata sydäntään."	<ul style="list-style-type: none"> • Mikä on suurin hyveesi ja supervoimasi? • Millainen unelmasi on? • Mikä heikentää supervoimiasi? Mikä supervoimaasi pitää yllä? • Millaisissa tilanteissa kaipaat supervoimia? • Millaisten supersankareiden kanssa kaipaat liittolaisuutta? • Mikä on vihollisenne tosielämässä?
OSA 3: PERUS-TEHTÄVÄ (Teatterisessiossa kohtaus: Silmälasit)	Filia-Sofia - TYÖNTEKIJÄ: "Minulla on teoria. Ajattelen, että kaikki tekevät työssään parhaansa niillä välineillä, jotka heillä on."	<ul style="list-style-type: none"> • Miten resurssit vaikuttavat sinun perustehtävääsi? • Millaisia tapoja sinulla tai teidän työyhteisössänne on kohdata muutos? • Mitä uutta muutos on tuonut sinun elämääsi mukanaan? • Mikä sinua polttelee työssäsi ja asioiden hoitamisessa?
OSA 4: PALLOTTELUA	Filia-Sofia - LÄHIMMÄINEN: "Kuka kantaa vastuun minun mummosta ja lapsista ja tädistä ja kummista? Entä minusta? Entä kenestä minun kuuluisi kantaa vastuu? Onko vastuu raskas taakka vai ilo? Antamista vai saamista?"	<ul style="list-style-type: none"> • Mitä pelistä tunnistat? • Mistä panoksista pelataan? • Miksi peliin lähdetään? • Mitä peliä pelaat tällä hetkellä? • Mitä sinä pallolla tekisit? • Mitä palloja sinulla on? • Mitä palloja haluaisit? • Haluaisitko sinä pallon? Miksi palloa ei ehkä haluta ottaa vastaan? Mikä pelissä palkitsee?
OSA 5: VIRKA-ARVO-JÄRJESTYS	Filia-Sofia - KUNTALAINEN: "Minulla olisi paljon asiaa mutta en tiedä kenelle siitä puhuisin, tai kenelle siitä kuuluisi puhua."	<ul style="list-style-type: none"> • Mikä estää keskustelun ja vuorovaikutuksen syntymistä? Vastaako "virka-arvojärjestys" ja käytännön toiminta toisiaan sinun arjessasi? • Missä ja miten hyvää ja toimivaa keskustelua syntyy? • Miten olet itse mukana keskustelussa? • Mitä tunnistat työstäsi tai päätöksenteosta näkemästäsi tilanteesta? • Millaisissa tilanteissa olet kokenut aitoa, avointa ja rehellistä keskustelua?
OSA 6: TANSSI (Teatterisessiossa kohtaus: Kahlittu vapaus -tanssi)	Filia-Sofia - SEKOITUS: "Joskus haluaisin antaa ajatuksen liittää ilman rajoja ja rooleja."	<ul style="list-style-type: none"> • Kenelle sinä tanssit? • Kenen kanssa sinä tanssit? • Missä sinä tanssit? • Mikä saa sinut tanssimaan? • Oletko sinä viejänä vai vietävänä? • Kuka tai mikä määrää tahdin? • Mitä tanssi tarkoittaa? Mikä tanssissa kuljettaa? Mikä tanssia estää?

5. Hankkeesta tiedottaminen ja tulosten jalkauttaminen

Tiedottaminen on ollut olennainen osa hankeprosessia. Hankkeen alussa projektiryhmän ensimmäisessä tapaamisessa sovittiin, että Lappeenrannan teknillinen yliopisto Lahti School of Innovation, Peruspalvelukeskus Oiva ja Läntinen perusturvapiiri kukin tahoiltaan aktiivisesti tiedottavat hankkeen alkamisesta ja tapahtumien kulusta oman toimialueensa sisäisille ja ulkoisille toimijatahoille. Tiedottamisen toteutumista myös seurattiin projektiryhmien tapaamisissa. Esimerkiksi Oivan toimialueella tiedottamista on tehty ja myös haettu evästystä hankkeen toteuttamiseen henkilöstöpalaverissa ja johtokunnan kokouksissa. Läntinen perusturvapiiri on puolestaan kohdistanut tiedottamista Oiva-alueen kuntiin muun muassa kuntajohtajien tapaamisissa. Hankkeen perustiedot kirjattiin rahoituspäätöksen jälkeen Työsuojelurahaston ja Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovationin internet-sivuille (<http://www.lut.fi/lut-lahti-school-of-innovation/tietoa-organisaatiosta/projektit>). Hankkeen käynnistyttyä perustettiin myös Facebook-ryhmä.

Kehittämis- ja tutkimusprosessien edessä hankkeesta on tiedotettu hankkeen kohderyhmälle rekrytoitaessa heitä tarinankerrontaan tutkimusaineiston keräämisvaiheessa ja kutsuttaessa heitä teatterisessioon (ks. luku 2). Hankkeesta tiedotettiin ja myös hankkeesta käytettyä teatterimenetelmää koskevaa tietoa levitettiin Näkymätön näky-

väksi -demopäivässä 3.6.2013. Hankkeesta on tehty lehdistötiedote, joka on jaettu eri medioihin.

Oivan alueen kohderyhmän lisäksi hankkeessa tehtiin oppilaitosyhteistyötä yhteiskunnallisen teatterin seminaarien muodossa Lahdessa ja Mikkelissä. Näin tavoitettiin myös tulevaisuuden ammattilaisia ja päättäjiä. Seminaareissa tehtiin videoihin saatiin linkki Nuori duuniin! -kampanjan sivuille, koska teemat linkittyivät myös nuorisotakuuseen. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen kanavia avattiin näin lisää.

Lisäksi tiedottamista on tehty erikseen muun muassa esiintymällä seminaareissa. Anne Pässilä esimerkiksi osallistui kansalaisten osallistumisen innovaatioita käsittelevään paneelikeskusteluun "International Week at the Mikkeli University of Applied Sciences" -tapahtumassa huhtikuussa 2013.

Hankesuunnitelmassa mainitaan myös kansainvälinen tiedottaminen. Anne Pässilä ja professori Allan Owens Chesterin yliopistosta analysoivat yhdessä tämän hankkeen osallistavaa kehittämisprosessia. Anne Pässilä esitteli mallinnuksen ensimmäisen version Tampereen työelämän tutkimuspäivillä 8.11.2013. Mallintamisessa on ollut mukana myös professori Giovanni Schiuman (University of the Arts London, Innovation Insight Hub) taidelähtöisen toimintalogiikan hyödyntämisen asiantuntemus. Professori Owensin taidemuoto on prosessidraama, ja professori

Schiuman alaa on taidelähtöisen toimintalogiikan hyödyntäminen organisaatioissa ja nimenomaan liiketaloudellisen toiminnan kehittäminen. Tutkimusperustainen teatteri ja tämä hanke kiinnittyvät eurooppalaisessa innovaatiojohtamisen tutkimuksessa professori Giovanni Schiuman Arts based initiatives -tutkimukseen.

Tiedotus suunnattiin niin ikään Svenska Kulturfondenille, jolta saatiin apuraha ruotsinkielisen kohdeyleisön tavoittamiseksi. Tulosten jalkauttamiseksi tuotettiin kaksikielinen (suomi-ruotsi) esite, joka lähetettiin paperiversiona kaikkiin Suomen kuntiin sosiaali- ja terveysjohtajille sekä valtuustojen puheenjohtajille. Myös Filia-Sofia -opas on saatavana kaksikielisenä. Oppaan internet-osoitetta jaettiin paitsi esitteen ja tämän raportin kautta, myös tapaamisissa oppaan leviämisen näkökulmasta potentiaalisten tahojen kanssa. Suunnittelu oppaan jalkauttamiseksi on käynnistetty työntekijäjärjestöjen luottamusmiesten, ministeriöiden ja Kuntaliiton kanssa.

Filia-Sofian tyyppinen opas on työkalu, josta tiedottaminen jatkuu monin tavoin hankkeen päättymisen jälkeen muun muassa muiden LUT Lahti School of Innovationissa kehitettyjen innovaatiomenetelmien ja -oppaiden käyttämisen yhteydessä – sekä tutkimus-, kehittämis- että opetustilanteissa. Hankkeesta ja sen tuloksista valmistellaan sanoma- ja ammattilehtikirjoituksia tieteellisten julkaisujen ohella.

Nimiä ja numeroita

– Hanke luovan työn tekijän silmin

Jotta taidelähtöistä logiikkaa voitiin hyödyntää organisaatioissa, tarvittiin muun muassa:

- 105 tarinaa, joista käsikirjoitettiin 166 tunnissa 30 teatterillistettua kohtausa, joista teatterisessioon päätyi 19. Kohtausideoita aineistosta kirjattiin ylös yli sata.
- Lavalle taitavat näyttelijät: Raili Heikkilä, Osku Leinonen, Veli-Pekka Ristaniemi, Pirre Toikkanen ja Ilmari Myllynen, joka toimi myös muusikkona.
- Organisaatioteatterin 8 harjoitukset, joissa harjoiteltiin yhteensä 50 tuntia ja syötiin noin 30 eväsbananaa.
- Kaikkiaan hankkeen aikana tehtiin 28 kuvitusta tai muuta visuaalista toteutusta.
- Filia-Sofiaa varten tarvittiin mm. 7 erilaista suuta, 4 erilaista silmäparia, 5 erilaiset hiukset ja asut sekä lukemattomia arjen esineitä.
- Filia-Sofia-työkaluun otettiin noin 600 valokuvaa, joista animointikäyttöön päätyi 344.
- Projektisuunnittelijat, teatteri-ilmaisuohjaaja Suvi-Jonna Martikainen ja graafinen suunnittelija Laura Mellanen joutuivat käyttämään ”kill your darlings” -periaatetta useita kymmeniä kertoja.
- Lavastusideat vaihtelivat ilmastointiteipistä seinänkokoisiin laatikkorakennelmiin ja liitutaalupiirroksista päällystakilavasteisiin. Toteutuksessa päädyttiin nojaamaan Sesoma Oy:ltä lahjoituksena saatuihin 3 isoon kennopahviin ja hallaharsoon.
- LUT LSI:n työyhteisö askarteli yli 100 paperista silmälasia, käsityönä kahvipöydässä.
- Yhteistyötä tehtiin luovassa tai taiteellisessa merkityksessä ainakin 10 eri henkilön kanssa.
- Luovat tai taiteelliset alat, jotka tässä hankkeessa pääsivät kukoistamaan olivat: soveltava teatteri, visuaalinen suunnittelu ja kuvitus, musiikki, videokuvaus, valosuunnittelu, improvisaatio, tanssi, videotaide, animaatio, sanataide...

6. Mitä tästä opittiin?

Uudistaminen ja kehittäminen ovat kompleksista toimintaa. ”Homma ei aina suju niin kuin Strömsössä” – päivittäin; arki on rosoista kohtaamista: tilanteita ja tapahtumia, joissa poliittisten yhteisöjen ja virkamiesten erilaiset näkemykset törmäävät. Yhteinen kuva puuttuu siitä, mistä nykytilanne johtuu, millainen olisi toivottu tulevaisuus, mitä pitäisi tehdä, kenen pitäisi tehdä, miten ja koska. Tyypillisimmillään toimijat pyrkivät hallitsemaan ja kontrolloimaan moninaisuutta, näkemyksien kirjoa. Aivan kuin moninäkökulmaisuus toimisi vain teoriassa – siellä ihanassa Strömsössä. Uudistamisen kohteen monimutkaisuus edellyttää tulkintaan perustuvaa lähestymistapaa – analyttisen pohdinnan rinnalle. Tämän lisäksi toimijat tarvitsevat totutut ja luonnollisena pidetyt rajat ylittävää yhteistyötä.

Tämän tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksena syntyi dialogiseen toimintatapaan yllyttämisen malli: Filia-Sofia. Siinä nostetaan esiin eri näkökulmia keskusteltavaksi ja paremman yhteisen moniäänisen ymmärryksen ja yhteistyön löytämiseksi. Keskeistä reflektioon liittyvässä oppimisessa on tunnistaa ja kehittää organisatorisia ja institutionaalisia toimintoja, välineitä, areenoita, suhteita ja rooleja, jotka mahdollistavat poliittisten ja virkamiesyhteisöjen erilaisten uusien suhteiden ja mahdollisten maailmojen rakentamisen.

Eri osapuolten kokemuksen ymmärtäminen tarjoaisi valtavan uudistusmateriaalin kehittämiselle, jos tätä tietoa osattaisiin tai haluttaisiin yhdessä rakentaa. Tämä tarkoittaisi sitä, että kehittämisen ja arvioinnin pitäisi kohdentua siihen, mitä ja miten ihan oikeasti poliittisten yhteisöjen toimijat ja virkamiehet

sekä työntekijät toimivat ja kohtaavat tiedon luomisen tilanteissa ja tapahtumissa erilaisissa yhteisöissä.

Ihanteellisimmillaan kokemustietoa saadaan yhdessä avuttua poliittisessa ja virkamiesyhteisössä oppimista edistäen, toimintaa ja yhteiskuntaa kehittäen. Avaaminen on kuitenkin aina kivulias ja sensitiivinen prosessi. Avaaminen tuottaa esille ryhmien dynamiikkaan ja kohtaamiseen liittyviä valta- ja voima-suhteita, emootioita, vastarintaa. Kaikkihan me tunnistamme itsessämme sen, että on niin paljon turvallisempaa, helpompaa olla ottamatta näitä hankalia asioita puheeksi. Olla kuin niitä ei olisikaan. Osoittaa kädellään aina eri suuntaan; ei me, mutta nuo muut -hengessä. Hankkeen toteuttajat eivät lue itseään pois näistä ”käsien heiluttajista”, mutta väitämme silti, että ilman refleksiivisyyttä – sekä sen innoittavaa että kompleksista puolta – muutos ei oikeasti ole mahdollista niin, että siitä jotakin opimme. Oppiminen on dynaaminen ja aktiivinen prosessi, joka elää koko ajan. Sitä pitää rakentaa jatkuvasti ja sen eteen pitää tehdä töitä, muuten yhteistoiminnallisuus, rakentava kriittisyys, asioiden generointi ja luottamuksen ilmapiiri hiipuu ja siilot toimijaryhmien välillä kasvavat. Tutkimusperustainen teatteri – niin kuin moni muukin systemaattisesti tutkittu ja testattu taidelähtöinen menetelmä oppimisen ja kehittämisen kontekstissa – on mainio heräte, sytyke, innoittaja, haastaja ja kyseenalaistaja, mutta varsinainen uudistustyö tehdään näyttämöverhon sulkeuduttua arjen kohtaamisissa ja käytänteissä. Tutkimusperustaisen teatterin raja kulkee siinä.

Lähteet

- Alvesson, M. 1995.
The meaning and meaninglessness of postmodernism: Some ironic remarks.
Organization Studies 16, 1047–1075.
- Alvesson, M. & Willmott, H. 1992.
On the idea of emancipation.
Management and Organization Studies.
Academy of Management Review 17, 432–464.
- Barry, D. & Meisiek, S. 2010.
Seeing more and seeing differently:
Sensemaking, mindfulness, and the workarts.
Organisation Studies 31 (11), 1505–1530.
- Beck, J., Belliveau, G., Lea, G. & Wager, A. 2011.
Delineating a spectrum of research-based theatre.
Qualitative Inquiry 17 (8), 687–700.
- Berthoin Antal, A. 2009.
Research report: Research framework for evaluating the effects of artistic interventions in organizations. Göteborg: TILLTEUROPE.
Luettavissa <http://www.wzb.eu/sites/default/files/u30/researchreport.pdf>. (Viitattu 2.9.2013)
- Berthoin Antal, A.
When arts enter organizational spaces: Implications for organizational learning.
Teoksessa P. Meusburger, A. Berthoin Antal & M. Ries (toim.) *Learning organizations: The importance of place for organizational learning*. Dordrecht: Springer.
(Hyväksytyt julkaistavaksi.)
- Boal, A. 1979/2000.
Theatre of the oppressed.
Kääntänyt A. Charles, M.L. McBride & E. Fryer.
London: Pluto Press.
- Boal, A. 1995.
The rainbow of desire. Kääntänyt A. Jackson.
London: Routledge.
- Boal, A. 1996.
Politics, education and change. Teoksessa J. O'Toole & K. Donelan (toim.) *Drama, culture and empowerment*. Brisbane: IDEA Publications, 47–52.
- Boud, D., Cressey, P. & Docherty, P. (toim.) 2006.
Productive reflection at work. London: Routledge.
- Brydon-Miller, M., Berthoin Antal, A., Friedman, V. & Gayá Wicks, P. 2011.
The changing landscape of arts and action research. *Teoksessa Action research - AR*, 9 (1), 3–11.
- Brydon-Miller, M., Kral, M., Maguire, P., Noffke, S. & Sabhlok, A. 2011.
Jazz and the banyan tree roots and riffs on participatory action research. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The SAGE handbook of qualitative research*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage, 387–400.
- Cunliffe, A. 2009.
Reflexivity, learning and reflexive practice.
Teoksessa S. Armstrong & C. Fukami (toim.) *Handbook of management learning, education and development*. London: Sage, 405–418.
- Cunliffe, A. 2010.
Why complicate a done deal? Bringing reflexivity into management research. Teoksessa C. Cassell & B. Lee (toim.) *Management research: Challenges and controversies*. London: Routledge, 404–418.
- Cunliffe, A. & Jun J. 2005.
The need for reflexivity in public administration.
Administration & Society 37 (2), 225–242.
- Gripenberg, P., Sveiby, K-E. & Segercrantz, B. 2012. Challenging the innovation paradigm: The prevailing pro-innovation bias. Teoksessa K-E. Sveiby, P. Gripenberg & B. Segercrantz (toim.) *Challenging the innovation paradigm*. New York: Routledge, 1–12.
- Harmaakorpi, V. & Melkas, H. 2012.
Epilogue: Two modes of practice-based innovation.
Teoksessa H. Melkas & V. Harmaakorpi (toim.) *Practice-based innovation: Insights, applications and policy implications*. Springer, 437–452.

- Hasu, M., Leitner, K-H., Solitander, N. & Varblane, U. 2012.
Accelerating the innovation race - Do we need reflexive brakes?. Teoksessa K-E. Sveiby, P. Gripenberg & B. Segercrantz (toim.) *Challenging the innovation paradigm*. New York: Routledge, 87–112.
- Hulme, R. & Hulme, M. 2012.
Policy learning? Crisis, evidence and reinvention in the making of public policy. *Policy and Politics* 40 (4), 473–489.
- Hulme, R. & Owens, A. 2009.
Learning in third spaces, developing trans-professional understanding through practitioner enquiry. *Journal of Education Action Research* 17 (4), 537–550.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. 2000.
Participatory action research: Communicative action and the public sphere. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *Handbook of qualitative research*. 2. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 567–605.
- Mattson, M. & Kemmis, S. 2007.
Praxis-related research: Serving two masters?. *Pedagogy, Culture & Society* 15 (2), 185–214.
- Melkas, H. & Harmaakorpi, V. 2012.
Introduction. Teoksessa H. Melkas & V. Harmaakorpi (toim.) *Practice-based Innovation: Insights, applications and policy implications*. Springer.
- Mienczakowski, J. & Morgan, S. 2001.
Ethnodrama: Constructing participatory, experiential and compelling action research through performance. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of action research*. London: Sage Publications, 176 – 184.
- Moustaghfir, K. & Schiuma, G. 2013.
Knowledge, learning, and innovation: Research and perspectives. *Journal of Knowledge Management* 17 (4).
- Nicolini, D., Sher, M., Childerstone, S. & Gorli, M. 2004.
In search of the “structure that reflects”: Promoting organizational reflection practices in a UK Health Authority. Teoksessa M. Reynolds & R. Vince (toim.) *Organizing reflection*. Aldershot: Ashgate, 81–104.
- Parker, M. 1995.
Critique in the name of what – Postmodernism and critical approaches to organization. *Organization Studies* 16, 553–564.
- Parker, M. 2002.
Against management. Cambridge: Polity.
- Pässilä, A. 2012.
Reflexive model of research-based theatre – processing innovation at the crossroads of theatre, reflection and practice-based innovation activities. *Acta Universitatis Lappeenrantaensis* 492. Lappeenranta: Lappeenranta University Press. (Väitöskirja.)
- Pässilä, A. 2013
Arts based initiatives in development. Esitys toiminnallisessa työskentelyseminaarissa 23.10.2013. The University of Warwick. (Julkaisematoni.)
- Pässilä, A. & Oikarinen, T.
Research-based theatre as a facilitator for organisational learning. Teoksessa A. Berthoin Antal & P. Meuseberg (toim.) *Knowledge and space*. Springer. (Hyväksytty julkaistavaksi.)
- Pässilä, A., Oikarinen, T. & Harmaakorpi, V. 2013.
Collective voicing as reflexive practice. *Management Learning*, DOI: 1350507613488310, julkaistu ensimmäisen kerran 28.6.2013.
- Pässilä, A., Oikarinen, T. & Kallio, A. 2013.
Creating dialogue by storytelling. *Journal of Workplace Learning* 25 (3), 159 – 177.
- Pässilä, A., Oikarinen, T. & Vince, R. 2012.
The role of reflection, reflection on roles:

- practice-based innovation through theatre-based learning. Teoksessa H. Melkas & V. Harmaakorpi (toim.) Practice-based innovation: Insights, applications and policy implications. Springer.
- Pässilä, A., Uotila, T. & Melkas, H. 2013. Facilitating future-oriented collaborative knowledge creation by using artistic organizational innovation methods: Experiences from a Finnish wood-processing company. *Futures*, 47, 59–68.
- Pässilä, A. & Vince, R. 2012. Critical reflection and aesthetic distance. University of Bath Working Paper Series.
- Raelin, J. 2001. Public reflection as the basis of learning. *Management Learning* 32 (1), 11–30.
- Reason, P. & Bradbury, H. 2006. *The SAGE handbook of action research: Participatory inquiry and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Reynolds, M. 1998. Reflection and critical reflection in management learning. *Management Learning* 29 (2), 183–200.
- Reynolds, M. & Vince, R. 2004a. Critical management education and action-based learning: Synergies and contradictions. *Academy of Management Learning and Education* 3 (4), 442–456.
- Reynolds, M. & Vince, R. (toim.) 2004b. *Organizing reflection*. Aldershot: Ashgate.
- Saldana, J. 2008. Ethnodrama and ethnotheatre. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *The SAGE handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage, 195–208.
- Schiama, G. 2011. *The value of arts for business*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schiama, G. 2013. Shaping organisation creative environments through the arts. Teoksessa C. Bilton & S. Cummings (toim.) *Handbook of management and creativity*. Edward Elgar Press. (Hyväksytty julkaistavaksi.)
- Sveiby, K-E., Gripenberg, P. & Segercrantz, B. 2012. Challenging the innovation paradigm: Conclusions, practical implications, and future research. Teoksessa K-E. Sveiby, P. Gripenberg & B. Segercrantz (toim.) *Challenging the innovation paradigm*. New York: Routledge, 247–254.
- Työelämän kehittämisstrategia 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf. (Viitattu 7.10.2013.)
- Van de Ven, A., Polley, D., Garud, R. & Venkataraman, S. 1999/2008. *The innovation journey*. Oxford: Oxford University Press.
- Van de Ven, A. 2007. *Engaged scholarship: A guide for organizational and social research*. Oxford: Oxford University Press.
- Vince, R. 2002. Organizing reflection. *Management Learning* 33, 63–78.
- Vince, R. 2004. *Rethinking strategic learning*. London: Routledge.
- Vince, R. & Reynolds, M. 2009. Reflection, reflective practice and organizing reflection. Teoksessa S. Armstrong & C. Fukami (toim.) *The SAGE handbook of management learning, education and development*. London: SAGE.

Liitteet



- Liite 1. Tarinatyökalun sivu
- Liite 2. Teatterisession libretto
- Liite 3. Teatterisession kutsu



Libretto

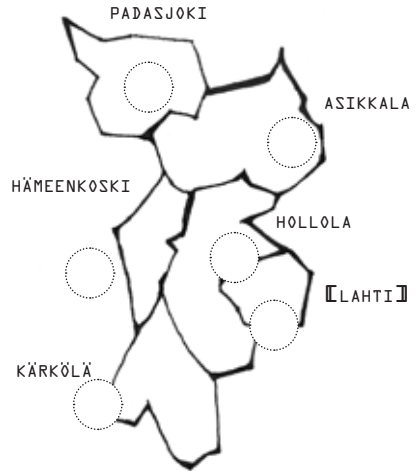
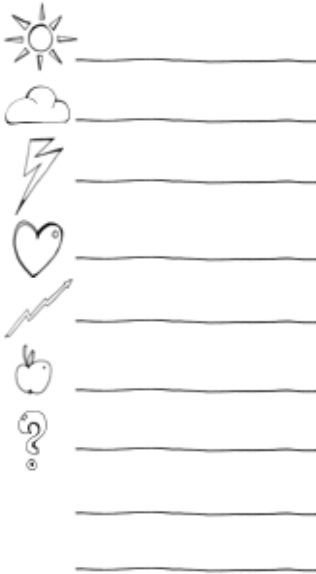
Librettoon teatterisessioon osallistujat kirjaavat ylös ajatuksiaan ja huomioitaan siitä, mitä lavalla tapahtuu. Apua ja ohjeita työskentelyyn antavat fasilitaattorit eli session järjestäjät ja ryhmänohjaajat.

KUULEVAA DIALOGIA KILPAILEVIEN MONOLOGIEN SIJAAN - Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittäminen

A kerrokseni. Piirrä ja kirjoita, mitä eri rooleja sinulla on



B omasäättiedotus. Kerro säätilasta ja anna säämerkeille selitys, voit myös keksiä lisää omia merkkejä.



Merkitse karttaan millä alueella vaikutat tai työskentelet

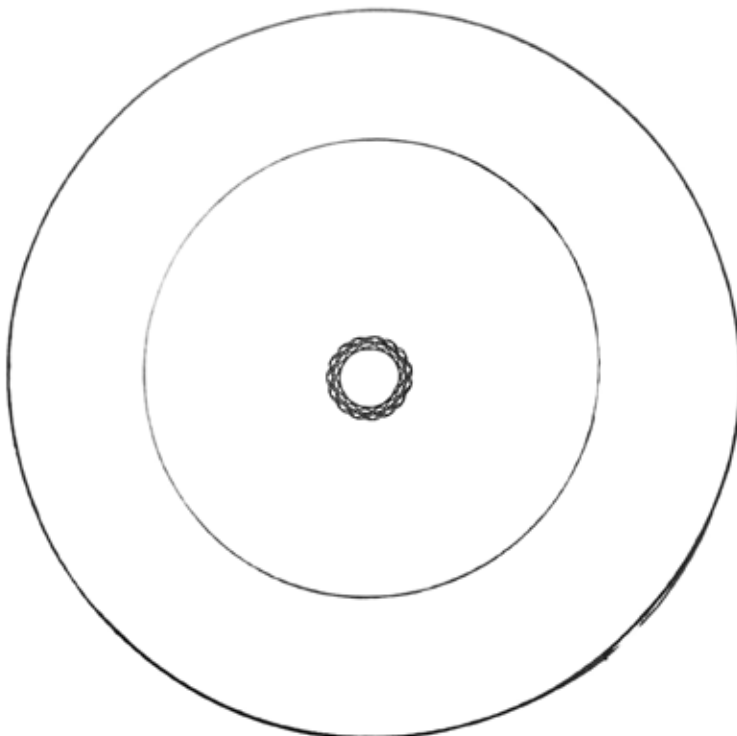
C mikä pallo on? Mikä on teidän pallonne? Haluatko sinä pallon?



D kuka sieltä tulee? Ketä tai mitä he odottavat? Odotatko sinä jotain?



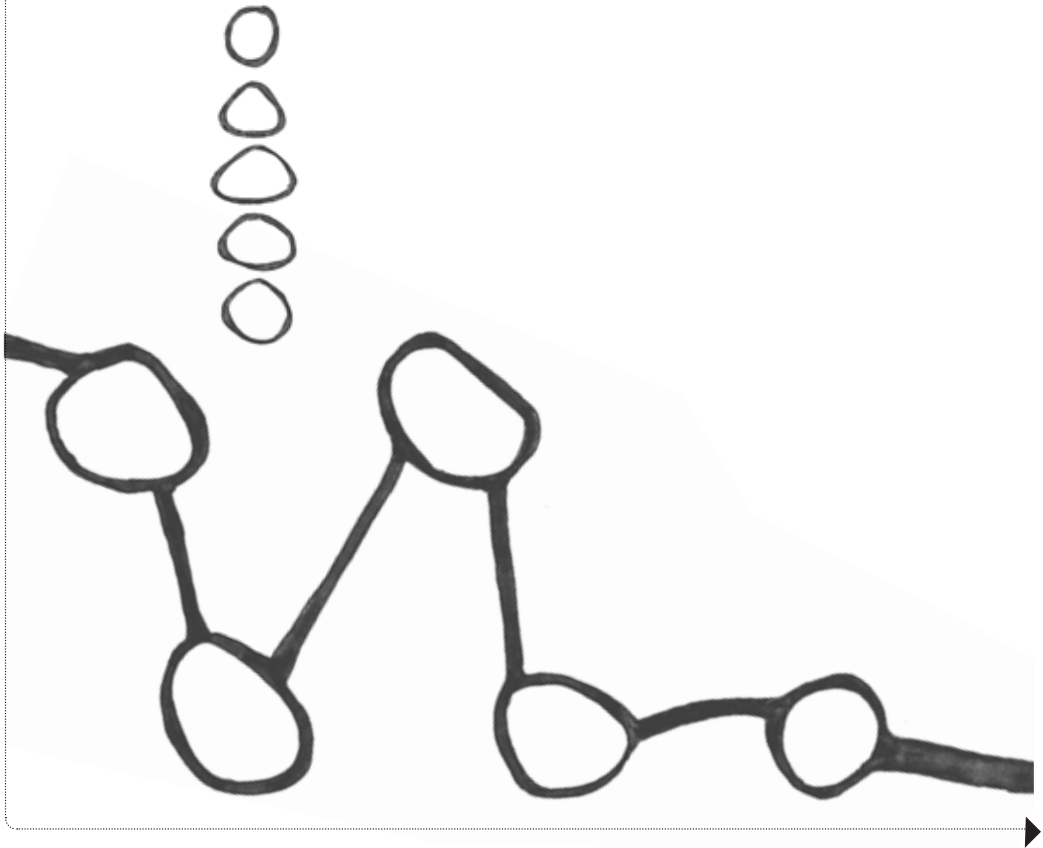
E mandala. Sinä olet oman toimintasi keskipisteessä. Keihin toimijoihin ympärilläsi voit suoraan vaikuttaa? Keihin toimijoihin voit vaikuttaa välillisesti? Keiden koet olevan vaikutuspiirisi ulkopuolella? Keihin haluaisit vaikuttaa? Kirjoita ympyrään.



F eri näkö(kulma). Miten näkymät ja näkökulmat eroavat toisistaan?



G toiminta-askleet. Kerro miten edetään.





sinäsupersankari. Luo itsestäsi supersankarihahmo. Millaisia voimia sinulla on? Mitä vastaan taistelet? Miten kiroat? Miltä näytät? Piirrä ja kirjoita.



TEATTERISESSIO –

yhdessä tekemisen areena ja työskentelyseminaari

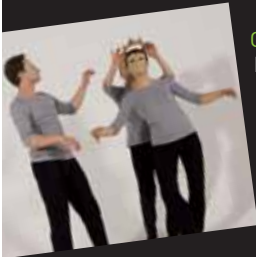
KUULEVAA DIALOGIA KILPAILEVIEN MONOLOGIEN SIJAAN

AIKA: tiistaina 4.6. 2013, klo 16.00 – 20.00

PAIKKA: Hollolan yläasteen auditorio, Terveystie 8, 15870 Hollola

ILMOITTAUTUMINEN: 23.5. mennessä
ILMOITTAUTUAKSESI KLIKKAA TÄSTÄ

Tervetuloa osallistumaan Peruspalvelukeskus Oivan ja Lappeenrannan teknillisen yliopiston Lahti School of Innovationin (LUT LSI) yhteistyöprojektiin "Sosiaali- ja terveyssektorin henkilöstön ja kuntapäätäjien yhteistyön kehittäminen soveltavan teatterin keinoin". Projektin tavoitteena on tiivistää yhteisöllisyyttä sosiaali- ja terveysalan toimijoiden ja kuntapäätäjien kesken sekä luoda osapuolien välille parempaa, kuuntelevaa kumppanuutta.



OSALLISTU, JAA, KOE, MUUTA

Lähtökohtana on, että sinä – kuntapäätäjä, Oivan johtaja tai työntekijä – olet oman työsi paras asiantuntija. Kokemuksesi ja näkemyksesi ovat tärkeintä toiminnan kehittämisessä.

Mikään yksittäinen kunnallisen päätöksenteon toimijataho ei pysty yksin vastaamaan tämän hetken monimutkaisiin haasteisiin. Tilaisuudessa mahdollistuu eri osaa- misten kohtaaminen ja dialogi. Keskeisenä kysymyksenä näytetty päätöksenteon problematiikka liittyy sosiaali- ja terveysalan toimintaan ja sote-uudistukseen.

PROSESSI

LUT LSI:n tutkimusperustaisen teatterin tiimi on kerännyt kokemustarinoita Oiva-kuntien päättäjäiltä, sote-ammattilaisilta ja kuntalaisilta. Aineisto toimii materiaalina päätöksenteon arjen tilanteiden näkyväksi tekemisessä, jokainen kokemustarina on osa moniäänisen kokonaiskuvan hahmottamista. Kokemustarinoiden perusteella on rakennettu käsikirjoitus, joka peilaa päätöksenteon arkeen liittyviä iloja ja suruja. Tämä käsikirjoitus muuntuu esitykseksi Organisaatioteatterin näyttelijöiden toimesta. Olet sydämellisesti tervetullut katsomaan ja luomaan näkemäsi perusteella uutta tulevaisuutta!

Ja ihan vaan tiedoksi: tämä on ainutlaatuista Suomessa, eikä sinun tarvitse itse näytellä, laulaa etkä muutenkaan joutu tekemään mitään mihin et olisi halukas.

TAUSTAA

Tutkimusperustaisen teatterimenetelmän pääarkkitehtinä on toiminut erikoistutkija ja soveltavan teatterin ammattilainen Anne Pässilä (FT), sen lisäksi sitä ovat olleet kehittämässä erikoistutkija Tuija Oikarinen (KTT), professori & dekaani Vesa Harmaakorpi (TkT), neljän organisaation viisaat johtajat sekä taitavat soveltavan teatterin taiteilijat. Peruspalvelukeskus Oiva on hyödyntänyt tutkimusperustaista teatteria aiemmin kehittämistyössään hyvällä menestyksellä.



LISÄTIETOJA: Anne Pässilä, anne.passila@lut.fi , puh. 0400 351 466



LUT

Lappeenranta

University of Technology

Lappeenrannan teknillinen yliopisto, LUT

PL 20, 53851 LAPPEENRANTA

www.lut.fi