

Esipuhe

Jokaisessa työyhteisössä tarvitaan tasapainoista kehittämistä ja sisäistä uudistumista. Työyhteisön hyvä toimintakyky on vahvuutta muutostilanteiden käsittelyssä mutta ennen kaikkea päivittäisessä perustehtävään vastaamisessa.

Sosiaalialalla monet asiat – niin rakenteet, toimijat kuin käytännöt – ovat muuttuneet ja ovat muutoksessa. Uudistumisen tarvetta luovat asiakastyön vaikeutuminen ja työmäärän lisääntyminen, paineet työn vaikuttavuuden lisäämiseksi sekä työntekijöiden saatavuuteen, riittävyteen ja jaksamiseen liittyvät kysymykset. Vaikka sosiaalialalla on tehty paljon kehittämistä, niin pulmana kuitenkin on, että kehittämistoimet on toteutettu saarekkeisina projekteina, joiden kokemukset eivät ole johtaneet laajaan kumuloitumiseen ja hyödyntämiseen. Tyypillisesti lyhytkestoisina hankkeina organisoitu kehittäminen on myös uuvuttanut työyhteisöjä ja jopa naker­tanut resursseja pois perustehtävästä. Nämä havainnot ovat motivoineet tämän kirjan kirjoittamista: mielestämme esittelemämme kehittämisote voi tarjota työyhteisöille ja niiden esimiehille keinoja hallita arjen katkoksellisuutta, vahvistaa yhteisön identiteettiä ja kohdata epävarmuutta.

Kerromme tässä teoksessa työyhteisölähtöisestä prosessikehittämisestä, joka perustuu pitkään ja monipuoliseen kehittämistoiminnan käytännöistä nousevaan kokemukseen sekä empiirisiin tutkimuksiin ja jossa toimijoita ja tekijöitä ovat työyhteisö ja sen kaikki jäsenet. Nykyään kehittäjyyttä pidetään olennaisena osana ammatillisuutta ja korkeatasoista palvelutoimintaa. Suunnittelu ja

kehittäminen eivät kuulu vain johtajien ja esimiesten toimialaan vaan jokaisen ammattirooliin. Tavoitteenamme onkin vahvistaa kestäväää kehittämiskulttuuria sosiaalialan työyhteisöissä ja toivomme kirjan hyödyttävän ennen kaikkea sosiaalialan työyhteisöjä sekä niiden esimiehiä ja johtajia.

Nykyään tiedetään, että kestävän ja onnistuvan kehittämistyön edellytyksenä on se, että työyhteisön jäsenillä on riittävästi tietoa kehittämisestä. Tällaista osaamista tarvitaan kehittämissuunnitelmien käynnistämiseen, kuljettamiseen ja ylläpitämiseen: tieto ja taito havaita, ymmärtää ja käsitellä kehittämisen prosessimaista tilannedyndamiikkaa on oleellista. Kehittämissaamisen vahva nouseminen tulee esille myös ammattikorkeakoulujen kehittämis- ja innovaatiotoimintaan nivoutuviissa uusissa oppimisympäristöissä, joissa työelämä ja opiskelu sulautuvat yhteen. Koska työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen nivoutuu tiiviisti työn organisointiin ja inhimillisiin voimavaroihin, uskomme kirjan soveltuvan materiaaliksi myös sosiaalialan johtamis- ja esimiestyön koulutukseen.

Teoksen ensimmäisessä osassa käsitellään työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen periaatteet ja annetaan aineksia niin kehittämisen luonteen ymmärtämiseen kuin organisoimiseen ja ohjaamiseen. Toisessa osassa esitellään neljä kehittämismenetelmää ja ohjataan niiden käyttöönnotossa ja soveltamisessa.

Haluamme kiittää lämpimästi kirjoittajakumppaneitamme jouhevasta ja yhteen hiileen puhaltavasta yhteistyöstä. Sen tuloksena tämä kirja syntyi. Iso kiitos kuuluu myös kaikille niille lukuisille ihmisille kehittämisen kentillä, jotka kantavat ja jalostavat kehittämistyön henkistä pääomaa. Kiitämme myös Työsuojelurahastoa, joka on mahdollistanut kirjan työstämistä.

Helsingissä 5.5.2009

Riitta Seppänen-Järvelä ja Katri Vataja