



Kuntouttavan työtoiminnan tavoitetoimintamallin luominen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle

Rilla Halonen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitetoimintamallin luominen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle

Rilla Halonen

**Johtaminen ja kehittäminen sosi-
aali- ja terveysalan muutoksessa**

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2024

Rilla Halonen

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitetoimintamallin luominen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle

Vuosi

2024

Sivumäärä

73

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä ja tavoitteena oli muodostaa tavoitelaehdotukset Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan erikseen määritellyille osa-alueille yhteiskehittämisen menetelmiä käyttäen sekä koota tavoitetilat kaikkien Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden työntekijöiden saatavilla olevaksi käsikirjaksi. Käsikirjaan koottiin kuntouttavaa työtoimintaa koskevat eri tavoin muodostetut tavoitetilat.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui muutosjohtamisen teoriaosuudesta, sosiaalipedagogiikasta kuntouttavassa työtoiminnassa sekä siihen kiinteästi kuuluvasta osallisuuden ja voimaantumisen tukemisesta kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena. Nämä tarjosivat perustan tarkastella sekä kehittämisprosessia sekä luotuja tavoitelaehdotuksia.

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutettiin yhteiskehittämisen menetelmiä hyödyntäen. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseksi oli perustettu kehittäjäyhteisö, joka osallistui opinnäytetyöhön. Yhteiskehittäminen toteutui tiiviinä työpajatyöskentelyinä, jota kuvaa parhaiten konstruktivistinen lähestymistapa. Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysia. Työpajasta nousseita termejä, havaintoja ja aiheita teemoiteltiin ja jaoteltiin mukailemaan kehittämiskokonaisuuksien ja tavoitetoimintamallin sisältöä. Opinnäytetyö toteutui iteratiivisena prosessina.

Tavoitelaehdotusten muodostaminen työpajapäivässä onnistui hyvin. Prosessin lopputuloksena syntyi kuntouttavan työtoiminnan kehittämistä ohjaava käsikirja, johon on koottu määriteltyjen osa-alueiden eri tavoin muodostetut tavoitetilat. Kehittämistiimi muodosti tavoitetilat asiakasohjaukseen, työllistymistä edistävien hyvien käytäntöjen kokonaisuuteen, opinnoistamiseen, keskeytyksien ja poissaolojen prosessiin sekä arvioinnin kokonaisuuteen. Osa tavoitetiloista muodostui suoraan Työllistymistä edistävien palveluiden johtoryhmän työskentelystä ja näiden sisällöt on lisätty myös käsikirjaan. Käsikirja tukee kuntouttavan työtoiminnan parissa työskenteleviä kehittämään toimintaa yhdessä sovittujen tavoitteiden suuntaisesti. Käsikirjan luonnosversio on opinnäytetyön liitteenä.

Lopputuloksen perusteella voidaan todeta, että yhteiskehittämisen menetelmät soveltui hyvin kuntouttavan työtoiminnan tavoitelaehdotusten muodostamiseksi ja kokoamiseksi käsikirjaksi. Onnistuneen lopputuloksen kannalta on tärkeää, että prosessissa tunnistetaan ja rajataan viitekehys ja kehittäjäryhmällä on mahdollisimman hyvä ymmärrys tavoitteesta sekä turvallinen olo osallistua työskentelyyn. Jatkokehittämis ehdotuksena ehdotan muun muassa syntyneiden tavoitetilojen jalkauttamisen prosessin kehittämistä.

Asiasanat: Yhteiskehittäminen, kuntouttava työtoiminta, hyvinvointialue, muutosjohtaminen

Rilla Halonen

Creating a Target State for Way of Working in Rehabilitative Work Activities in Western Uusimaa Wellbeing Services County

Year	2024	Pages	73
------	------	-------	----

The developmental task and goal of the thesis was to form target state proposals for selected areas of rehabilitative work activities in the Western Uusimaa Wellbeing Services County by using co-creation methods, and to compile the target states into a handbook available to all employees of Employment Support in the area. The handbook compiles the target states identified with various methods regarding rehabilitative work activities.

The theoretical framework of the thesis consists of the theory part of change management, social pedagogy in rehabilitative work activities, and the support of participation and empowerment which is an elemental part of the goals of rehabilitative work activities. These provided a basis for examining both the development process and the created target state proposals.

The material of the thesis was collected by using co-creation methods. A community had been established for the development of rehabilitative work activities in the Western Uusimaa Wellbeing Services County, which participated in the thesis. Co-creation was carried out as an intensive workshop day, best described by a constructivist approach. Theoretical content analysis was used in the analysis of the thesis material. Terms, observations, and topics emerging from the workshop sessions were organized under different themes and divided to follow the content of development entities and the target operating model. The thesis was carried out as an iterative process.

The formation of target state proposals during the workshop day was successful. As a result of the process, a handbook guiding the development of rehabilitative work activities was created. The handbook compiles target states of the defined areas identified with different methods. The development community formed target states for customer guidance, a set of good practices promoting employment, learning, the process of interruptions and absences, and the entity of evaluation. Some of the target states were formed directly from the work of the Management Group of Employment Support, and these target states were also added to the handbook. The handbook supports those working with rehabilitative work activities in further development activities aligned with jointly agreed goals. A draft version of the handbook is attached to the thesis.

Based on the thesis result, it can be stated that the methods of co-creation were suitable for forming and compiling target state proposals for rehabilitative work activities into a handbook. To ensure successful outcome, it is important that the framework is identified and determined during the process and that the development community understands the goal clearly and feels safe to participate in the work. For further development, suggestion is, among other things, the development of the process to implement the identified target states.

Keywords: Co-creation, rehabilitative work activities, wellbeing services county, change management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Kehittämisympäristö.....	8
2.1	Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävät palvelut	9
2.2	Keskeinen lainsäädäntö	11
3	Teoreettinen viitekehys	13
3.1	Johtaminen ja kehittäminen organisaatiomuutoksessa	13
3.2	Sosiaalipedagogiikka kuntouttavassa työtoiminnassa	15
3.3	Voimaantuminen kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena	17
3.4	Osallisuus kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena	18
4	Kehittämisasetelma	20
4.1	Tutkimus- ja kehittämismenetelmät	23
4.2	Aineistonkeruu.....	24
4.3	Aineiston analyysi	25
4.4	Aineistonhallinta	25
5	Opinnäytetyön tulokset.....	26
5.1	Työpajapäivä.....	26
5.2	Tavoitelaehdotusten työstäminen työpajatyöskentelyn jälkeen	34
6	Johtopäätökset	36
6.1	Prosessi	36
6.2	Käsikirja	40
7	Pohdinta	42
7.1	Opinnäytetyön arviointi	42
7.2	Itsearviointi	43
7.3	Eettisyys ja luotettavuus	43
7.4	Jatkokehitysideat	44
	Lähteet.....	46
	Kuviot	49
	Kuvat	49
	Liitteet	50

1 Johdanto

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyi osana sosiaali- ja terveystalouden uudistuksesta hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle 1.1.2023 alkaen. (Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja pelastustoimeen koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulusta 616/2021, 4§.) Sote-uudistuksen tavoitteena on luoda tasa-arvoisempi palvelujen saatavuus ja vähentää ihmisten välisiä terveys- ja hyvinvointieroja sekä uudistaa palveluiden rakenteita. (STM 2023a.)

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue koostuu kymmenestä kunnasta, jotka poikkeavat toisistaan monin tavoin. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämistavoissa oli merkittäviä eroavaisuuksia. (LUVN 2023a.) Kun palvelua lähdetään yhdenmukaistamaan osana sote-uudistusta, on oltava kattava ymmärrys alueista ja niiden erityispiirteistä. Jotta tavoitteet olisivat saavutettavia ja kestäviä, tulee niiden asettamiseen osallistaa laajasti Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella työskenteleviä, joiden työtehtäviin kuntouttava työtoiminta olennaisesti liittyy.

Opinnäytetyöaihe syntyi työskennellessäni Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden projektipäällikkönä. Projekti oli osa hyvinvointialueen Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaa, jonka keskeisenä tavoitteena oli ”parantaa palveluiden yhdenvertaista saatavuutta, oikea-aikaisuutta ja jatkuvuutta”. (THL 2023a.)

Kuntouttavan työtoiminnan yhdenmukaistaminen oli osa Työllistymistä edistävien palveluiden laajempaa kehittämistyötä. Samaan aikaan meneillään oli useita muita sisäisiä sekä muiden toimijoiden kehittämisenkokonaisuuksia, jotka vaikuttivat suoraan tai välillisesti kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen. Esimerkkinä ulkoisista huomioitavista asioista ovat valtakunnalliset muutokset työllisyydenhoidossa (Työ- ja elinkeinoministeriö. TE-palvelut 2024-uudistus) ja sisäisestä koko hyvinvointialueen asiakkaaksi tulon kanavien kehittämiseen liittyvät kokonaisuudet. (LUVN 2024a.) Opinnäytetyön toteuttaminen osana työtäni mahdollisti näkymän oleellisiin vaikuttaviin tekijöihin, kuten näkymän Työllistymistä edistävien palveluiden muuhun kehittämistyöhön. Työni mahdollisti kattavan taustatiedon keräämisen, rajauksien muodostamisen sekä lopputuloksen kannalta merkittävien yksityiskohtien huomioimisen. Työskentely kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen parissa oli aloitettu jo ennen opinnäytetyöprosessia ja opinnäytetyöni nivoutui osaksi muuta kehittämisen kokonaisuutta. Kehittämissympäristöä luvataan tarkemmin luvussa 2.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä ja tavoitteena on muodostaa tavoitetilaehdotukset Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan erikseen määritellyille osa-alueille yhteiskehittämisen menetelmiä käyttäen sekä koota tavoitetilat kaikkien Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden työntekijöiden saatavilla olevaksi

käsikirjaksi. Käsikirjaan kootaan kuntouttavaa työtoimintaa koskevat eri tavoin muodostetut tavoitetilat. Käsikirja ohjaa kehittämään toimintaan yhdessä määritetyn suunnan ja mallin mukaiseksi sekä auttaa tekemään ratkaisuja arjen valintoja koskevissa tilanteissa. Käsikirjaa voi käyttää myös perehdyttämisen välineenä, kun Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen työllistymistä edistävässä palveluissa aloittaa työntekijä, jonka työtehtäviin liittyy kuntouttava työtoiminta.

Isoa muutosta tehdessä onnistuminen edellyttää dialogisuutta ja työntekijöiden osallisuutta. Helka Pirinen (2014) tiivistää organisaatiomuutoksen tavoitteiden, organisaatiokulttuurin, työntekijöiden käyttäytymisen, asenteiden ja toimintatapojen muuttamisen vaativan tuhat päivää onnistuakseen. Tuhannessakin päivässä muutos onnistuu vain, jos työntekijät ovat siinä aktiivisesti mukana, he motivoituneita ja sitoutuneita ja hyväksyneet muutoksen. Työntekijän tulee luottaa ja uskoa, että muutos on hänelle itselleen eduksi. Lisäksi hänen tulee pystyä tuntemaan, että häntä kannatellaan ja hän osaa ja pystyy toimimaan myös tulevaisuudessa.

Tästä syystä kuntouttavan työtoiminnan yhdenmukaistaminen toteutettiin yhteiskehittämisen menetelmiä käyttäen. Yhteiskehittämisen keskiössä on erilaisista toimijoista koostuva kehittäjäyhteisö, joka kehittää uusia toimintamalleja ja vie ne edelleen käytäntöön omiin yhteisöihinsä. Se on yhteisöllisen oppimisen ja uuden ymmärryksen prosessi, jossa on yhdessä tunnistettu ja tunnustettu kehittämisen tarve ja yhdessä muotoiltu tavoite. (Pöyry-Lassila, 2017.)

Yhteiskehittäminen toteutui tiiviinä työpajatyöskentelynä, jota kuvaa parhaiten konstruktivinen lähestymistapa. Kehittäminen tapahtui syklisenä prosessina, jossa kehittämistiimin jäsenet ovat täysivaltaisia, tasavertaisia toimijoita ja joiden näkemyksen mukaan kehittämistoiminta etenee. Tieto ja ymmärrys rakentuu demokraattisen, tiiviin dialogin ja vuorovaikutussuhteen kautta, joka perustuu yhteiseen kieleen ja yhdessä sovittuihin työskentelytapoihin. (Salonen ym. 2017.)

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu muutosjohtamisen teoriaosuudesta, sosiaalipedagogiikasta kuntouttavassa työtoiminnassa sekä siihen kiinteästi kuuluvasta osallisuuden ja voimaantumisen tukemisesta kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena. Teoreettinen viitekehys tarjosi perustan tarkastella sekä kehittämisprosessia sekä luotuja tavoitetilaehdotuksia. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on avattu luvussa 3.

Tiedonkeruu tapahtui tutkimuspohjaan ja olemassa oleviin tavoitetoimintamalleihin ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kehittämistyötä ohjaaviin sekä alueen kuntouttavaa työtoimintaa koskeviin materiaaleihin perehtymällä. Lisäksi osallistuin erilaisiin verkostoihin, työryhmiin ja johtoryhmän kokouksiin, joissa asiaa käsiteltiin.

Aineistonkeruu toteutui yhteiskehittämisen menetelmillä työpajatyöskentelyn aikana. Aineisto koostuu kuntouttavan työtoiminnan kehittämisryhmän tuottamasta aineistosta, joita

ovat työpajassa syntyneet dokumentaatiopohjien tuotokset sekä tekemäni havainnot. Lisäksi aineistona toimii johtoryhmän käsittelyyn kokoamani materiaali, johon kokosin johtoryhmän työskentelyyn kokoamani tavoitetilaehdotukset sekä tärkeimmät havainnot työpajan työskentelyn tuloksista sekä käsikirjan luonnosversiot.

Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysia. Jaottelin ja teemoittelin työpajoista nousseita termejä, havaintoja ja aiheita. Jaottelu toteutettiin mukailemaan kehittämiskokonaisuuksien ja tavoitetoimintamallin sisältöä.

Opinnäytetyö toteutui iteratiivisena prosessina. Työpajassa työstettiin useissa sykleissä edellisen vaiheen tuotoksia. Työpajassa syntyneitä tavoitetilaehdotuksia puolestaan työstettiin edelleen johtoryhmässä ennen lopullisen version kirjaamista käsikirjaan. Opinnäytetyön kehittämismenetelmiä kuvataan tarkemmin luvussa 4.

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi kuntouttavan työtoiminnan kehittämistä ohjaava käsikirja, johon on koottu määriteltyjen osa-alueiden eri tavoin muodostetut tavoitetilat. Käsikirja muokkautuu jatkossa jatkuvasti osana Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyön etenemistä.

2 Kehittämisympäristö

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyi osana sote-uudistusta hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle 1.1.2023 alkaen. (616/2021, 4§) Yhdenmukaistamistyön ollessa vielä käynnissä, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään paikoin toisistaan poikkeavin tavoin alueesta riippuen. (LUVN 2023a.) Jo valmisteluvaiheessa tunnistettiin, että muun muassa palveluun ohjautumiskriteerit, asiakkaan saama työllistymisen tuki, palvelun kesto ja asiakkaalle maksettava matkakorvaus vaihtelevat. (Julkaisematon lähde: Työllistymistä edistävien palveluiden valmistelutyöryhmän kyselyiden kooste.)

Sote-uudistuksen tavoitteena on tasa-arvoistaa palvelujen saatavuutta ja vähentää ihmisten välisiä terveys- ja hyvinvointieroja sekä uudistaa palveluiden rakenteita. (STM 2023a.) Kuntouttavan työtoiminnan yhdenmukaistaminen on osana tätä uudistusta. Kehittämisessä tulee huomioida myös monet samanaikaiset sote-uudistukseen liittyvät prosessit, jotka läpileikkaavat sekä työntekijöiden että asiakkaan prosesseja. Näitä ovat esimerkiksi valtionavustushankkeina toteutettavat useat kehittämiskokonaisuudet (LUVN 2024b.)

Kuntouttava työtoiminta sijoittuu palveluna eri toimijoiden yhdyspinnalle ja sillä on riippuvuuksia sekä sisäisiin että ulkoisiin toimijoihin. Jo asiakasohjaus tapahtuu työllisyysviranomaisen kanssa yhteistyössä ja pitkäaikaistyöttömillä on usein tarve laajalle verkostotyölle. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.) Palvelun kehittäminen nivoutuu siis

useisiin muihin toimijoihin ja prosesseihin, jossa yhden asian pieni muutos varomattomasti voi aiheuttaa ennakoimattomia seurauksia.

Tästä syystä palvelun kehittämisessä ja yhdenmukaistamisessa oli tärkeää muodostaa tarpeeksi laaja edustuksellinen kehittämistiimi, joilla on monipuolisesti näkemystä alueiden erityispiirteistä sekä palvelusta eri toimijoiden ja tehtävien näkökulmasta. Työryhmän tarkoituksena oli muodostaa tavoitelaehdotukset kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseksi seuraavalle vuodelle, huomioiden nykytilan ja siihen vaikuttavat tekijät.

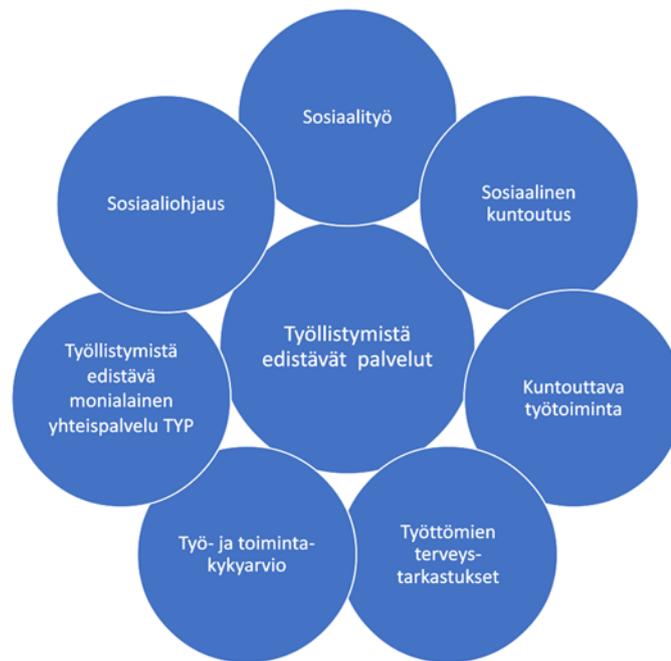
Toisaalta kehittämisosaamisen merkitys on yhä keskeisempi muuttuvassa työelämässä, jolloin sen lisääminen hyödyttää osallistujia myös laajemmin. Hyvinvointialueuudistuksen rakentamisessa työntekijöiltä edellytetään korkeatasoista tietotaitoa ja ymmärrystä siitä, mitkä tekijät mahdollistavat työelämän kehittymisen ja innovaatioiden syntymisen. Muutokset vaativat työntekijöiltä, työyhteisöiltä, organisaatioilta ja johtamiselta jatkuvan parantamisen periaatteiden noudattamista. Samalla asiakaslähtöisen ajattelun, yhteistyön ja verkostoitumisen merkitys korostuu. (Salonen ym. 2017.)

2.1 Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävät palvelut

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue järjestää sosiaali- ja terveyspalvelut, pelastustoimen palvelut sekä opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalvelut 1.1.2023 alkaen Espoon, Hangon, Inkoon, Karkkilan, Kauniaisten, Kirkkonummen, Lohjan, Raaseporin, Siuntion ja Vihdin asukkailla. Hyvinvointialueella on lähes puoli miljoonaa asukasta ja 9 000 työntekijää. (LUVN 2024a)

Alueen erityispiirteenä on kuntien erilaisuus sekä asukasluvultaan, etäisyyksiltään että erityisesti asukkaiden kielten suhteen. Espoon hieman vajaasta 300 000 asukkaasta noin 20 % on vieraskielisiä, joiden äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. (Espoon kaupunki). Sen sijaan esimerkiksi Raaseporin noin 28 000 asukkaasta noin 65 % puhuu äidinkielenään ruotsia. (Raaseporin kaupunki).

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella tehtiin strateginen linjaus ja keskitettiin kaikki työllistymistä edistävät palvelut yhdeksi kokonaisuudeksi, joka sijoittuu Yhteisiin sosiaali- ja terveyspalveluiden kokonaisuuteen ja siinä osaksi Aikuisten sosiaalipalveluita. (LUVN 2024b.) Tärkeä työllistymistä edistävä palvelu on hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle siirtynyt kuntouttava työtoiminta. Muita palveluita ovat sosiaalinen kuntoutus, työttömän terveystarkastus, sosiaaliohjaus, sosiaalityö, työ- ja toimintakykyarvio sekä työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu TYP. (LUVN 2024b.)



Kuvio 1: Länsi-Uudenmaan Työllistymistä edistävät palvelut

Palvelukokonaisuuden erityispiirteenä on kiistatta sen moninaisuus. Vaikka kyseessä on lakisääteiset palvelut, yksikään alue ei tällä hetkellä tarjoa niitä kaikkia. Lisäksi palveluiden toteuttamistapa, kriteerit palveluiden saamiselle, palveluiden kesto ja sisältö vaihtelee alueittain. (LUVN 2024b.)

Työllistymistä edistävien palveluiden organisaatorakenne yhdenmukaistettiin syksyllä 2023 kuntajaon sijaan alueellisiin kokonaisuuksiin. (Kuvio 2.)



Kuvio 2: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden johtamisrakente

Kuntouttavan työtoiminnan johtamisrakente muutettiin neljän alueen kokonaisuuksiin. Palveluun ei toistaiseksi ole pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta vielä mahdollista hakeutua toisen kunnan alueelle, mutta johtamisrakenteen muutoksella palvelurakennetta lähdetään osaltaan muokkaamaan kohti sitä. (Julkaisematon lähde: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden esittelydiat.)

2.2 Keskeinen lainsäädäntö

Työllistymistä edistäviä palveluita ja niiden kehittämistä ohjaa moni laki sekä poliittinen ohjaus. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos listaa kuntouttavan työtoiminnan keskeisimmäksi Lain kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001), Sosiaalihuoltolain (1301/2014) Lain sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (734/1992), Lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012), Työttömyysturvalain (1290/2002), Lain toimeentulotuesta (1412/1997), Lain kotoutumisen edistämisestä (1386/2010), Lain sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta (1386/2010) sekä Lain työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (935/2022). (THL 2023b.)

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa osaltaan kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöstä ja kehittämisestä koska kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu. Kuntouttavasta työtoiminnasta säädetään kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa. Lain ytimessä on tiivis yhteistyö hyvinvointialueiden ja työvoimaviranomaisen välillä. (STM 2023b.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on koonnut laajan sivuston, jossa on kuntouttavaa työtoimintaa koskevat olennaiset tiedot ja soveltamisohjeet alan ammattilaisille asiakastyön ja päätöksenteon tueksi. Kehittämistyössä se ohjaa ja antaa tukea erilaisiin tilanteisiin ja linjaa yhdenmukaistamistyötä poliittisesti oikeaan suuntaan. (STM 2023b.)

Merkittävimmäksi voidaan katsoa olevan Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, jonka keskeiset periaatteet ohjaavat palveluiden järjestämistä. Lain keskeinen sisältö on, että asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa. Asiakasta on kohdeltava hyvin ja syrjimättä sekä hänen ihmisarvoaan, vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioittaen. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301)

Sosiaalihuoltolaki korostaa palveluita kehittäessäkin asiakkaan etua. Lisäksi tulee huomioida miten eri toimintatavat ja ratkaisut turvaavat parhaiten asiakkaan hyvinvoinnin, itsenäisen suoriutumisen ja toimijuuden vahvistumisen, hänen tarpeisiinsa nähden oikea-aikaisen, oikeanlaisen ja riittävän tuen sekä mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301.)

Palveluita järjestäessä tulee huomioida asiakkaan kielellinen, kulttuurinen sekä uskonnollinen tausta sekä asiakkaan toivomuksia, taipumuksia ja muita valmiuksia vastaavan koulutuksen, väylän työelämään sekä osallisuutta edistävän toiminnan asiakassuhteen luottamuksellisuuden ja yhteistoiminnan asiakkaan kanssa. Nämä ovat tärkeässä roolissa kuntouttavaa työtoimintaa tarkastellessa. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301.)

Sosiaalihuoltolain 3§ mukaan palveluja toteutettaessa tulee kiinnittää huomiota erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden edun toteutumiseen. Osa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista lukeutuu tähän kohderyhmään. Erityistä tukea tarvitseva asiakas katsotaan olevan henkilö, jonka kognitiivinen tai psyykinen vamma tai sairaus, päihteiden ongelmakäyttö tai muu riippuvuusikäytyminen, usean yhtäaikaisen tuen tarve tai muun vastaava syy vaikeuttaa hänen kykynsä ja mahdollisuuksiinsa hakea ja saada tarvitsemiaan sosiaali- ja terveyspalveluja. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812 ohjaa myös Työllistymistä edistävien palveluiden toteuttamista. Asiakkaan itsemääräämisoikeus, osallisuus, osallistuminen ja yksilöllisyys tulee huomioida ja palveluita tulee järjestää asiakaslähtöisesti. Asiakkaalla on oikeus laadukkaisiin, tarpeitaan vastaaviin palveluihin, joihin ohjaaminen perustuu yksilölliseen palvelusuunnitelmaan. Lisäksi laki määrittää asiakkaan oikeuden tietosuojaan ja yksityisyyteen. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812.)

Lain sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 1992/734 4§ määrittää maksuttomaksi monet työllistymistä edistävien palveluiden kokonaisuuksiin kuuluvat palvelut. Näitä ovat muun

muassa sosiaalisen kuntoutus sekä työttömän terveystarkastus terveydenhuoltolain (1326/2010) 13§ nojalla.

Kehittämistyössä tulee huomioida henkilöstöä koskevat säädökset, kuten henkilöstön palkkaus- ja työehtosopimukset, työaikalait ja henkilöstövoimavarojen hallintaa koskevat ohjeet. Kehittämistyö rajataan näitä koskevien yksityiskohtien ulkopuolelle: tavoitetilaa koskevat sisällöt eivät siis voi muuttaa henkilöstön työtehtävien määrää tai sisältöä.

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat saavat työmarkkinatukea, jonka kriteereitä, oikeuksia ja velvollisuuksia ohjataan Työttömyysturvalaissa 2002/1290. Kuntouttavan työtoiminnan osalta erityisesti Lain IV OSA Työllistymistä edistävät palvelut (2009/1188) ja sen 10 luku (2009/1188) Työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettavaa etuutta koskevat säännökset ovat oleellisia. Nämä tulee huomioida kehittämistyössä, koska esimerkiksi poissaoloilla on vaikutusta asiakkaan toimeentuloon. (Työttömyysturvalaki 2002/1290.)

Asiakkaan toimeentuloon voi olla vaikutusta myös täydentävää ja ehkäisevää toimeentulotukea koskevilla ohjeilla. (Laki toimeentulotuesta 1997/1412). Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella sosiaalihuollossa toimintaohjeita on yhtenäistetty jo hyvin pitkälle, mutta asiakas voi toistaiseksi saada eri paikoista myönnettyjä, eri suuruisia korvauksia esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan matkakuluista. (LUVN 2023c.)

3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu muutosjohtamisen teoriaosuudesta, sosiaalipedagogiikasta kuntouttavassa työtoiminnassa sekä siihen kiinteästi kuuluvasta osallisuuden ja voimaantumisen tukemisesta kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena.

3.1 Johtaminen ja kehittäminen organisaatiomuutoksessa

Maailma muuttuu ympärillämme tällä hetkellä nopeasti ja perustavanlaatuisesti. Sitran tammikuussa 2020 julkaistu edellinen raportti megatrendeistä sisälsi osion postnormaaleista ajoista. Sillä tarkoitetaan siirtymistä yllätysten, ristiriitaisuuksien ja erilaisten konfliktien värittämään ajanjaksoon. Nykyisin asia on konkretisoitunut kaikille hyvin nopeasti pandemian, Venäjän hyökkäyssodan, ruoka- ja energiakriisien ja sään ääri-ilmiöiden myötä. Ajatusmallimme muuttuvat arjen muuttumisen myötä. (Sitra 2023.) Muutokset vaikuttavat suoraan myös työelämään.

Kun muutosta viedään organisaatiossa tiettyyn suuntaan, tarvitaan muutosjohtamista. Aiheesta on muodostettu useita teorioita ja malleja, joista tunnetuin lienee John Kotterin 1995 julkaistu kahdeksan askeleen muutosjohtamisen malli. Mallin taustalla on Kotterin näkemys

muutoksen vaiheittaisuudesta sekä sen tarvitsemasta ajasta, jota ei voi seuraamuksitta nopeuttaa. Mallin neljä ensimmäistä ja tärkeintä kohtaa keskittyy muutokseen valmistautumiseen, vaiheissa 5-7 uusien toimintatapojen käyttöönottoon ja kohdassa kahdeksan muutoksen juurruttamiseen:

1. Muutosten kiireellisyyden ja välttämättömyyden esilletuonti
2. Tehokkaan ja toimivaltaisen ohjausryhmän perustaminen
3. Järkevän vision ja strategian laatiminen
4. Riittävä muutosvisiosta viestiminen
5. Henkilöstön valtuuttaminen vision mukaiseen toimintaan
6. Lyhyen aikavälin onnistumisten suunnittelu ja varmistaminen
7. Parannusten vakiinnuttaminen ja uusien muutosten toteuttaminen riittävällä aikajänteellä
8. Uusien toimintatapojen ankkuroiminen osaksi yrityskulttuuria

(Kotter, 1995)

Samat teemat näkyvät myös muissa teoksissa: olennaista on, että muutoksessa kaikkien tulee ymmärtää sen syyt sekä päämäärä ja hahmottaa, mitä juuri minulta odotetaan nyt sekä tulevaisuudessa. Tähän tarvitaan runsaasti apua ja tukea esihenkilöltä. Esimerkiksi Helka Pirinen (2014) korostaa, että liian suuret kokonaisuudet saattavat olla vaikeita hahmottaa, siitä huolimatta, että kaikilla tulisi olla visio ja suunta selvillä. Riittävä konkretia varmistaa, ettei työntekijä koe, että muutos on lähinnä ylätasoa ”hienoja asioita”, jotka eivät kuulu hänelle, se ei ole hänen vastuullaan eikä hän voi niihin vaikuttaa. Tästä syystä vision ja strategian tulkkaminen tiimin ja kunkin sen työntekijän tasolle vaatii paljon sanoittamista, kuuntelemista ja purkamista.

Helka Pirinen (2014) tiivistää organisaatiomuutoksen tavoitteiden, organisaatiokulttuurin, työntekijöiden käyttäytymisen, asenteiden ja toimintatapojen muuttamisen vaativan tuhat päivää onnistuakseen. Tuhannessakin päivässä muutos onnistuu vain, jos työntekijät ovat siinä aktiivisesti mukana, motivoituneita ja sitoutuneita ja hyväksyneet sen. Työntekijän tulee luottaa ja uskoa, että muutos on hänelle itselleen eduksi. Lisäksi hänen on kyettävä tuntemaan, että häntä kannatellaan ja hän osaa ja pystyy toimimaan myös tulevaisuudessa.

Marianne Laurila kokoaa yhteen 2017 julkaistussa väitöskirjassaan ”Me ollaan kaikki samassa veneessä ja soudetaan yhdessä samaan suuntaan” - Esimiesten ja henkilöstön käsityksiä hyvästä muutosjohtajuudesta” keskeisiä muutosjohtamisen tutkimustuloksia ja näkökulmia.

Useat väitöskirjassa esitellyt tutkimukset korostavat esihenkilön merkitystä muutosten läpiviennissä, alaisten myönteisten muutosreaktioiden luomisessa, alaisten työtyytyväisyydessä, muutokseen sitoutumisessa sekä työntekijöiden innostuksessa, kommunikaatiossa sekä tiedon jakamisessa ja uuden luomisessa. (Laurila, 2017, 2.)

Kyse ei kuitenkaan ole ainoastaan yhteen suuntaan annetusta tiedottamisesta tai ainakaan sillä ei päästä haluttuun lopputulokseen, vaan tarvitaan dialogia. Hyvä vuorovaikutus ja dialoginen toimintakulttuuri on yksi työhyvinvoinnin perusta ja tuloksekkaan työnteon edellytys. Mielestäni teoksessa Muutosjohtajan pelimerkit (2019) Päivi Rahmel kuvaa erityisen hyvin ihmistä muutoksessa seuraavasti: ”Silloin, kun ihmisestä tulee osa muutosta eikä vain sen kohde tai siihen reagoija, pelottavaksikin koettu uusi voi muuttua kiinnostavaksi, innostavaksi mahdollisuudeksi” (Unkari-Virtanen ym. 2019, 48).

Dialogin merkitystä muutosjohtamisessa ei voi tarpeeksi korostaa. Dialogin sisältö on tiivistetty Unkari-Virtasen ja Rahmelin kirjassa (2019, 49-50) seitsemään kohtaan, josta tärkeimmiksi kyseisessä tilanteessa nostaisin yhteisen kielen luomisen, ristiriitojen työstämisen sekä eri näkökulmien yhteyksien ja niistä muodostuvan kokonaisuuden muodostamista. Näitä pyrimme yhteiskehittäen rakentamaan ja vahvistamaan.

3.2 Sosiaalipedagogiikka kuntouttavassa työtoiminnassa

Sosiaalipedagogiikka tieteenalana syntyi 1800-luvulla Saksassa. Se on hyvin monitahoinen kokonaisuus. Monitahoisuuden taustalla on useita syitä. Näitä ovat esimerkiksi tieteellinen nuoruus ja vakiintumattomuus sekä tieteenalan kehittyminen kielialueitten mukaan erilaisiin suuntiin ja perinteisiin. Eri suunnissa on omat kiinnostuksenkohteet sekä termistöt. (Nivala & Rynnänen 2019, 22-23.)

Nivala ja Rynnänen tiivistävät sosiaalipedagogisuuden ytimen kolmijakoiseksi. Ensimmäisenä on yksilön huomioiminen tavalla, joka mahdollistaa oman potentiaalın löytymiseen ja kehittämiseen ja tämän tukemiseen toimijuuden ja osallisuuden vahvistamiseksi. Toisena kokonaisuutena on näkemys siitä, että Ihminen voi olla yksilöllinen toimija vain suhteessa lähiyhteisönsä. Näiden yhteisöjen kasvatuksellisia prosesseja edistämällä voidaan tukea yksilön kasvua yhteisöllisyyteen. Kolmanneksi sosiaalipedagogiikka liittyy yksilön osaksi yhteiskuntaa sekä kykyä ja taitoa vaikuttaa ja toimia osallistuvana kansalaisena. (Nivala & Rynnänen 2019, 27-29.)

Sosiaalipedagogiikan tavoitteena on yksilön itsenäisen ja kriittisen ajattelukyvyyn kehittymisen tukeminen. Tämä mahdollistaa inhimillisen, tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen yhteisön sekä demokratian lisääntymisen. Nivala ja Rynnänen korostavat tavoitteen ajankohtaisuutta 2019, aavistamatta sen merkityksen korostumista 2020-luvun muutoksien keskellä.



Kuvio 3: Sosiaalipedagogiikan tehtävät

Tieteenalan historiasta tunnistetaan kaksi tehtävää. Toinen, laajempi yleinen tehtävä on jokaisen ihmisen sosiaalisen kasvun tukeminen yhteisössään ja yhteiskunnan jäsenenä. Tällöin sosiaalipedagogiikka ymmärretään ensisijaisesti sosiaalisen kasvatuksen tieteenksi. Toinen, suppeamman erityisen tehtävän tarkoituksena yhteiskunnallisesti huono-osaisten ihmisten kasvatuksellinen kohtaaminen. Tarkoituksena on yleisesti yhteiskunnallisen vaikuttamisen sekä käytännöllisemmin pedagogisen tukemisen keinoin huono-osaisuuden ja ongelmien lievittäminen ja korjaaminen. (Kuvio 3.) Sosiaalipedagogiikka voidaan nähdä tästä näkökulmasta sosiaalisen työn tieteenksi. (Nivala & Ryyänen 2019, s.31.)

Nivala ja Ryyänen (2019) jakavat sosiaalipedagogisen ajattelun ja toiminnan kolmeen toimijaan: tekniseen toteuttajaan, rinnalla kulkijaan sekä maailman muuttajaan, joka keskittyy tutkittuun tietoon. Olennaista on erilaisten tutkimusten sekä menetelmien hallinta. Sen sijaan Maailman muuttaja on käytännön toimijan rinnalla myös taisteleva tutkija. Hänen tavoitteenaan on asiakkaiden rinnalla edistää erilaisista sisäisistä ja ulkoisista pakoista vapautumista. Maailman muuttaja pyrkii kyseenalaistamaan vanhoja toimintamalleja ja muuttamaan niitä. Rinnalla kulkija tekee työtä osana asiakkaan arkea, koska kokee että toiminnan kehittäminen toteutuu parhaiten arkityöhön osallistumalla. Toimintatapa perustuu dialogiin ja yksilöllisiä pedagogisia suhteita rakentavaan toimintaan. (Nivala & Ryyänen 2019, s. 61-65.)

Sosiaalipedagogiikan työotteen peruskäsitteet, yhteisöllisyys ja osallisuuden tukeminen, toimijuus, dialoginen kohtaaminen, toiminnallisuus ja luovuus sekä teorian ja käytännön yhteenkietoutuneisuus (Nivala & Ryyänen 2019, s. 190) ovat kuntouttavan työtoiminnan toteuttamisen peruselementtejä, toimipaikasta ja toteuttamistavasta riippumatta. Sosiaalipedagoginen toiminta on ihmisen kasvun tukemista yhteisön jäsenenä ja sitä kautta osallisuuden tunteen lisäämistä. Osallisuuden lisäämiseksi tarvitaan konkreettista osallistumista ja kuulumista yhteisöön. Osallisuus edellyttää, että osallistuja tuntee tullessa kuulluksi yhteisössä. Tavoitteena on, että yhteisössä jäsenet tuntevat itsensä tulevansa hyväksytyiksi ja kuulluiksi omina itsenään. (Nivala & Ryyänen 2019, s 141-142.) Tähän myös kuntouttavan työtoiminnan toteuttamistapa pyrkii. Kuntouttavassa työtoiminnassa on erityyppisiä ryhmiä sekä työtoimintapaikkoja, jossa toiminta perustuu yhteisöön. (LUVN 2024b.)

3.3 Voimaantumisen kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena

Voimaantumista tarkastellessa on syytä aluksi huomioida terminologiset erityispiirteet. Englanninkielinen termi empowerment on yleiskäsite, jonka merkitys muotoutuu kontekstin mukaan, koska se sisältää yksilöllisen, yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen perspektiivin. Sanan ja käsitteen suomenkielisinä vastineina käytetään muun muassa voimaantumista, voimaannuttamista, valtuuttamista, valtauttamista ja voimistamista (Siitonen 1999, 82-90). Termejä voimaannuttaminen ja valtaistaminen käytetäänkin tästä syystä osittain synonyymeinä. Siitonen viittaa myös Robert Adamsin tutkimukseen, jossa nostetaan esiin, että joissain maissa käsitettä emansipaatio käytetään samassa merkityksessä kuin toisissa termiä voimaantuminen. (Siitonen 1999,85.)

Robert Adamsin (1996, 3-4) määrittää termin empowerment muutostoiminnaksi, kirjaimellisesti vahvaksi tulemistä. Sosiaalisessa työssä se tarkoittaa kuitenkin paljon enemmän. Hänen mukaansa se käsittää sekä teorian että menetelmän. Voimaantumista voidaan soveltaa ennen kaikkea yksilöön itseensä, mutta myös muihin yksilöihin yhteiskunnassa sekä ryhmiin ja organisaatioihin. (Adams 1996, 183.)

Päivi Mäntynevan (2019) mukaan termin empowerment käänöksillä, voimaantumisella ja valtaantumisella, voidaan tarkoittaa myös yhteisöllistä tai laajemmin yhteiskunnallista toimintavoimaa. Valtaantumisella voidaan tarkoittaa myös voiman ja vallan näkökulmien yhdistymistä. Näiden käänösten erot näkyvät sen sijaan siinä, että voimaantuminen käsitetään ihmisten toimintakykyisyyksien ja pystyvyyden kehittämisenä, jotta he kykenevät toimimaan olemassa olevissa rakenteissa. Valtaantuminen ja emansipaatio puolestaan määritellään tietoisuuden kasvuksi ja olemassa olevien rakenteiden kriittiseksi analysoinniksi sekä voima- ja valtasuhteiden haastamiseksi. Valtaantumisessa sopeuttamisen sijaan vapaudutaan ja autonomia lisääntyy. (Mäntyneva 2019 15.)

Voimaantumisen voidaan nähdä myös edellyttävän valtaistuista: kun yksilöllä tai yhteisöllä on tunne, että hänellä tai heillä on valta päättää itseään ja elämäänsä koskevista asioista, on heillä myös mahdollisuus saavuttaa sisäistä voiman tunnetta eli voimaantua. Päätöksiä pystyy tekemään muista riippumatta. Yksilö tarvitsee yhteisöä, esimerkiksi palveluiden, tapahtumien tai hankkeita valtaistamiseen. (Räsänen 2006, 77-80.)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteina voidaan katsoa olevan asiakkaan voimaantuminen ja syrjäytymisen ehkäisy: palvelulla tavoitellaan työttömyyden aiheuttaminen kielteisten vaikutusten ehkäisyä, asiakkaan elämän- ja arjenhallinnan vahvistamista sekä työ- ja toimintakyvyn edistämistä. (STM 2023b.)

Rautakorpi (2010) kokoaa motivoitumiseen ja voimaantumiseen liittyvien teorioiden keskeiseksi osa-alueiksi toimintaympäristöjen, vuorovaikutuksen, valinnan mahdollisuuksien,

vapaaehtoisuuden, yksilöllisyyden, omien voimavarojen sekä kykyjen, osallisuuden sekä tavoitteiden ja päämäärien merkityksen. Kuntouttavassa työtoiminnassa näiden kaikkien huomiointi on olennaista ja mahdollista. Toimintaympäristön tulisi myös mahdollistaa merkityksellisyden kokemista. (Rautakorpi 2010, 55.)

Hokkanen (2014, 47) korostaa, että valtaistumis- ja voimaantumispohjaisessa auttamistyössä on olennaista, että asiakas tulisi kuulluksi omista lähtökohdistaan ja tulkinnoistaan käsin, ei kyseisen palveluvalikoiman näkökulmasta. Muutoksen toteutuminen tarvitsee lähtökohdan, johon ihminen voi sitoutua. Jos asiakas ei tunne tilanteen tulkintaa omakseen, hänelle on haasteellista sitoutua siihen. Tasapaino asiakaslähtöisyydelle ja asiantuntijakeskeisyydelle voidaan rakentaa dialogisella vuorovaikutuksella, joka antaa tilaa eri tulkinnoille ihmisen elämäntilanteen kokonaisuudesta.

Kuntouttavassa työtoiminnassa eri vaiheissa voimaantumista voidaan tukea huomioimalla asiakkaan elämäntilanne ja näkemykset. Palvelun tulisi perustua asiakkaan vapaaehtoisuuteen, ei sanktioitavuuteen. Erytystä huomioita tulisi kiinnittää siihen, että tavoitteet ja päämäärät ovat asiakkaan itsensä asettamia, hänellä on valinnanvaraa ja mahdollisuus sitoutua niihin. Onnistumisen kokemukset sekä myönteinen, kannustava, ennakkoluuloton ja reflektiota tukeva ilmapiiri tukevat asiakkaan voimaantumista. (Rautakorpi 2010, 55.)

Hokkanen (2014, 46) tiivistää valtaistumisen prosessiksi, jossa asiakasta autetaan tavoittelemaan parempaa tilannetta tai kokemusta tilanteesta. Siinä tuetaan toimijuutta ja mahdollisuutta hallita tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä. Sama määritelmä kuvaa myös voimaantumista kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena.

3.4 Osallisuus kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena

Osallisuus on voimaantumisen tapaan useille tuttu termi, mutta jonka täsmällinen määrittely kallistuu helposti semantiikan puolelle. Sen katsotaan olevan liittymistä (involvement), suhteissa olemista (relatedness), yhteisyyttä (togetherness) sekä kuulumista (belonginess), Lisäksi siinä on yhteensopivuutta (coherence), mukaan ottamista (inclusion) ja osallistumista (participation) sekä niiden alla toimintaa ja olemista. (Isola ym. 2017, 4.)

Osallisuus määritellään yhteydeksi ja kiinnittymiseksi omiin tai yhteisiin hyvinvoinnin lähteisiin sekä vapautta tavoitella itsensä, yhteisönsä tai yhteiskunnan arvostamia asioita. Osallisuutta vahvistava minäpystyvyys rakentuu vuorovaikutuksessa muun muassa autonomian, kyvykkyyden osoittamisen, hyvän tekemisen, elämän hallittavuuden ja ymmärrettävyyden kautta. Osallisuuteen tarvitaan myös mahdollisuus ottaa etäisyyttä ja tilaa yksilön tarpeiden mukaan. Osallisuuden ehto kuulumisesta sellaiseen kokonaisuuteen, jossa yksilö pystyy vaikuttamaan aktiivisena toimijana oman elämänsä kulkuun, on mahdollista vasta, kun tilan otto yksilöllisten tarpeiden mukaan on mahdollista. (Isola ym. 2017, 18-19.)

Isola ym. (2017, 6) tiivistää osallisuuden ilmenemismuodot kolmeen selkeään kokonaisuuteen. Ensimmäisessä osallisuus näyttäytyy päätösvaltana omassa elämässä sekä ennakoitavana, jäsennettyinä ja hallittavana toimintaympäristönä. Toisekseen osallisuus ilmenee vaikuttamisen prosesseissa ja rakenteissa, joissa pystyy vaikuttamaan itsen ulkopuolelle esimerkiksi ryhmässä, palveluiden toteuttamismuodoissa tai paikkakunnan toiminnoissa. Kolmanneksi osallisuus ilmenee paikallisesti, kun pystyy antamaan osuutensa yhteiseen hyvään ja osallistumaan merkityksellisyyden luomiseen. Paikallisesti osallisuus rakentuu myös vastavuoroisissa vuorovaikutussuhteissa, joissa voidaan vastata tarpeeseen kokea arvokkuutta ja merkityksellisyyttä sekä saada tunnustusta. (Isola ym. 2017, 39.)

Osallisuutta tarkastellessa tulee huomioida, ettei se ole palveluissa oleva rakenteellinen ominaisuus tai asiakkaissa oleva yksilöllinen ominaisuus. Se on kokemus, joka rakentuu vuorovaikutuksessa ihmisten sekä ihmisten välillä. Hyvinvointi lisääntyy, kun arki muuttuu ennakoitavammaksi ja yksilö löytää omalle ajalle ja panostukselle arvoa mielekkään tekemisen myötä. (Isola ym. 2017, 17-20.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat työttömiä työnhakijoita, jotka tarvitsevat paljon tukea työllistymiseen. (2.3.2001/189.) He ovat erityisessä riskissä syrjäytymiseen. Syrjäytymisen käsitteellä tarkoitetaan yhteiskunnallisen huono-osaisuuden muotoja, kuten työttömyyttä ja taloudellisen toimeentulon haasteita, päihde ja mielenterveysongelmia ja yhteiskunnallisen vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle joutumista, jotka lisäävät syrjäytymisen riskiä (STM 2023c.)

Palkkatyö on yksi merkittävimmistä yhteisölliseen toimintaan osallistumisen muodoista suomalaisessa yhteiskunnassa. Työ ja ammatti määrittelevät osaltaan ihmisen identiteettiä, asemaa ja paikkaa yhteiskunnassa. Näin ollen palkkatyön puute on keskeinen osallisuutta heikentävä tekijä. (THL 2023c.)

Sosiaali- ja terveysministeriön vastuualueen, hyvinvoinnin edistämisen yksi keskeinen kokonaisuus on osallisuuden edistäminen yhteiskunnallisella tasolla. Tässä yhteydessä osallisuudella tarkoitetaan mukanaoloa ja vaikuttamista yhteisen ja yhteiskunnallisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tavoitteena on lisätä hyvinvointia ja vähentää syrjäytymistä ja huono-osaisuutta. Sosiaali- ja terveyspolitiikalla tuetaan kansalaisten osallisuutta ja mahdollistetaan jokaiselle ihmisarvoinen elämä muun muassa työhön, asumiseen, koulutukseen ja ympäristöön liittyvillä ratkaisuilla. (STM 2023d.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittää hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtamisen keskeiseksi elementiksi myös erityisesti heikommassa asemassa olevien osallisuuden edistämisen. Osallisuus linkittyy vahvasti yksilön vointiin. Heikko osallisuuden kokemus liittyy tutkusti muun muassa vakavaan psyykkiseen kuormittuneisuuteen, yksinäisyyteen ja huonoksi koettuun työkykyyn. Kokemus osallisuudesta lisää hyvinvointia, turvallisuutta, uskoa

tulevaisuuteen ja omiin mahdollisuuksiin. Osallisuuden edistämisen tavoitteena on vähentää eriarvoisuutta, köyhyyttä, syrjäytymistä ja syrjintää. (THL 2023d.)

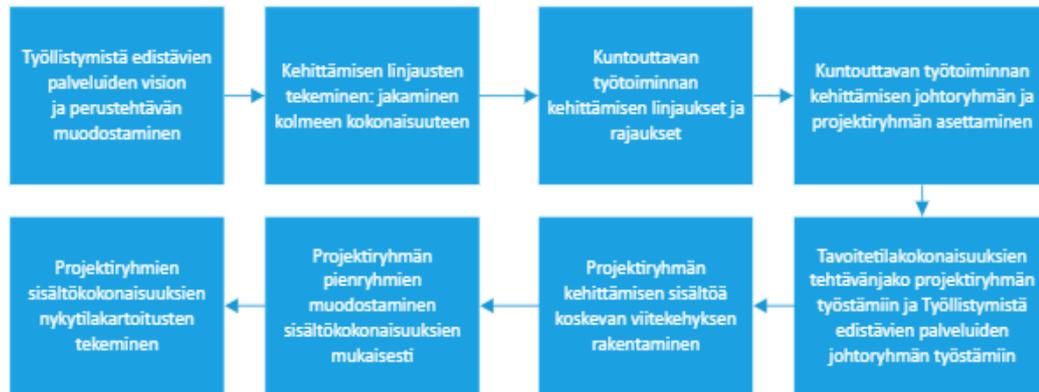
4 Kehittämisasetelma

Kehittämistyön pohjalla on Työllistymistä edistävien palveluiden johtoryhmän laatima visio ja kehittämistyötä ohjaava kehittämisstrategia, joka on muodostettu muun muassa henkilökunnan ja johtoryhmän esiin nostamien kehitystarpeiden pohjalta. Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen on yksi kolmesta suurimmasta kehittämiskokonaisuudesta. Muita merkittäviä kehittämiskokonaisuuksia vuodelle 2023 olivat sosiaalisen kuntoutuksen kehittäminen sekä sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen kehittäminen. (Julkaisematon lähde: Työllistymistä edistävien palveluiden henkilöstöinfo 2023)

Kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen tavoitteena on kehittää yhdenmukaisia, laadukkaita ja vaikuttavia Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella tarjottavan kuntouttavan työtoiminnan palveluja. Johtoryhmä linjasi kehittämisstrategiaan kuntouttavaa työtoimintaa koskevat kehittämisen kohteet vuodelle 2023. Kehittämistiimi käynnisti niiden työstämisen huhtikuussa 2023.

Kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyöhön nimettiin projektipäällikön lisäksi johtoryhmästä vastuuvetäjät. Koko alueen kuntouttavan työtoiminnan parissa työskentelevistä halukkaat pääsivät mukaan kehittämistiimiin. Osa heistä suoritti lisäksi oppisopimuskoulutuksena tuotekehitystyön erityisammattitutkintoa. Kehittämistiimi koostui koko aluetta edustavasta työntekijäjoukosta. Mukana oli sekä työtoimintapaikalla asiakastyötä tekeviä, asiakkaiden sosiaalihuoltoa edustavia sosiaaliohjaajia tai sosiaalityöntekijöitä, että esihenkilöitä.

Kehittämiseen osallistuvat olivat kokoontuneet kerran vuoden 2023 huhtikuun lopussa ja tällöin he olivat tutustuneet kehittämisen viitekehykseen sekä valinneet kehittämisen osa-alueen, joihin he olivat halukkaita kehittämään tavoitetilaa. Kehittämistiimi jakaantui muodostamaan tavoitetilaehdotusta asiakasohjaukselle, arviointiprosessille, osaamisen tunnistamiselle, työllistymisen edistämisen hyville käytännöille sekä keskeytyksien ja poissaolojen ohjeistuksille.



Kuvio 4: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen prosessi ennen opinnäytetyötä

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä ja tavoitteena on muodostaa tavoitetilaehdotukset kuntouttavan työtoiminnan erikseen määritellyille osa-alueille yhteiskehittämisen menetelmiä käyttäen sekä koota tavoitetilat kaikkien Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden työntekijöiden saatavilla olevaksi käsikirjaksi.

Käsikirjaan kootaan kuntouttavaa työtoimintaa koskevat eri tavoin muodostetut tavoitetilat. Käsikirja määrittää toiminnan kehittämisessä ja monia arjen valintoja koskevilla tilanteilla toimimaan yhdessä määritellyn suunnan ja mallin mukaisesti. Käsikirjaa voi käyttää myös perehdyttämisen välineenä.

Opinnäytetyön tavoitteen toteutumista arvioidaan kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa arvioidaan kehittämisprosessin toteutumista: miten kuntouttavan työtoiminnan tavoitetilaehdotukset vastaavat kehittämistyön viitekehystä ja kehittämistiimin työskentelyn prosessia. Toisessa osassa arvioidaan käsikirjan muodostamisprosessia kehittämistiimin luomista tavoitetilaehdotuksista sen julkistamiseen kaikkien saataville. Arvioin, miten hyvin tavoitetilaehdotusten vieni Työllistymistä edistävien palveluiden johtoryhmään toteutuu sellaisessa muodossa, että se tavoittaa mahdollisimman hyvin kehittämistiimin työpajassa muotoilemat ajatukset ja ovat vaivattomasti ja ymmärrettävästi johtoryhmän käsiteltävissä sekä miten hyvin käsikirja vastaa tavoitetta palveluun kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyön yhdenmukaistajana.

Opinnäytetyön tutkimuslupa myönnettiin toukokuussa 2023. Opinnäytetyön yhdyshenkilönä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella toimi palveluyksikköpäällikkö. Hän lähetti kaikille kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen osallistuville infokirjeen liitteineen 5.6.2023. (Liite 1)

Ennen tutkimusluvan myöntämistä ja osallistujien tiedottamista olin työssäni projektipäällikkönä luonut PowerPoint-tiedoston, joka toimi projektisuunnitelmana. PowerPoint koostui

taustoittavasta ja ohjaavasta viitekehyksestä, kehittämisen osa-alueiden pienryhmäjaosta sekä tapaamiskertojen materiaaleista ja muistioista. Siinä oli myös kuvattu kehittämistä koskevia rajoituksia.



Kuva 1: Projektisuunnitelman viitekehykseen kuvatut kehittämisen rajoitukset

Sama pohja toimi myös projektin johtoryhmän muistiopohjana. Tämä helpotti tietojen saatavuutta ja löydettävyyttä. Tiedosto oli myös kaikkien Työllistymistä edistävien palveluiden työntekijöiden saatavilla, jotta myös he, jotka eivät osallistuneet kehittämistiimiin, pystyivät seuraamaan tavoitetilojen kehittämisen etenemistä.

Viitekehys sisälsi kehittämistä ohjaavat raamit. Näitä ovat Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kehittämisstrategian ja arvot, Työllistymistä edistävien palveluiden visio ja strategia, tehdyt rajoitukset tavoitetiloille, koosteen olennaisista laeista sekä yleisen katsauksen kuntouttavan työtoiminnan nykytilaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella. (Kuva 2.)

Sisällys – otsikot toimivat linkkeinä diihin

- **Taustatietoja kehittämisen tueksi**
 - [Kehittämistyötä ohjaavat yleiset asiat](#)
 - [Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttava työtoiminta pähkinänkuoressa](#)
 - [Kehittämistyössä huomioitavat lait ja ohjaus](#)
- [Kehittämistyön tavoite](#)
- [Kehittämistyön alustava aikataulu](#)
- **[Kehittämistyön osa-alueet](#)**
 - [Asiakasohjaus](#)
 - [Asiakkaan etuudet](#)
 - [Arviointiprosessi](#)
 - [Työllistymisen edistämisen hyvät käytännöt](#)
 - [Opinnollistaminen](#)
 - [Keskeytykset ja poissaolot](#)
- **[Kokousmuistiot](#)**

2

Kuva 2: Projektin taustamateriaalin sisällysluettelo

4.1 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Opinnäytetyöni rakentuu Työllistymistä edistäviin palveluihin muodostettavasta kuntouttavan työtoiminnan käsikirjasta sekä opinnäytetyön raportista. Raportti käsittää opinnäytetyöprosessin sekä teoreettisen viitekehyksen, joka asemoi käsikirjan kontekstin.

Tutkimuksessa sovelletaan osallistavan toimintatutkimuksen periaatteita. Toimintatutkimus rakentuu vaiheittain etenevästä prosessista, jossa suunnitelmasta siirrytään toimintaan ja jota havainnoidaan ja muutetaan tarpeen mukaan. Yhteisesti tunnistettu kehittämisen tarve, joka on muotoiltu yhteiseksi tavoitteeksi, eri tavoin toteutetut osallisuus ja johtaminen ovat tärkeimpiä osa-alueita kehittämistoiminnassa. (Salonen ym. 2017, 16.)

Vaikka kehittämistyöhön osallistajat ovat olleet muodollisesti saman organisaation alla 1.1.2023 alkaen, kyseessä on kuitenkin hyvin löyhä rakenne ja jossa toimialueet ja rakenteet eroavat toisistaan merkittävässä määrin. Tästä syystä on oltava hereillä tiedon ja tulkintojen osalta. Tiedon siirtymisen varmistaminen prosessin eri vaiheissa yksilöltä organisaatiolle ja yksilöltä yksilölle tai organisaatiolta toiselle, on olennaista muutosvaiheessa. (Salonen ym. 2017, 20.)

Yhteiskehittämisen keskiössä on erilaisista toimijoista koostuva kehittäjäyhteisö, joka kehittää uusia käsitteitä tai toimintamalleja ja joka vie ne edelleen käytäntöön omiin yhteisöihinsä. Se on yhteisöllisen oppimisen ja uuden ymmärryksen prosessi, jossa on yhdessä tunnistettu ja tunnustettu kehittämisen tarve ja yhdessä muotoiltu tavoite. (Pöyry-Lassila, 2017.) Tämä toimintamalli on myös Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien

palveluiden kehittämisen taustalla. Jokaiseen kehittämiskokonaisuuteen on muodostettu kehittäjäyhteisöt, joiden työskentelyn tavoite on yhdessä muotoiltu ja jonka työskentelyn keskeinen osa on myös yhteisöllisyyden ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen uudessa tilanteessa, kun kuntien sijaan toiminta rakentuu hyvinvointialuetasoisesti.

Koska toimintatutkimukselliseen yhteiskehittämisen luonteeseen kuuluu syklisyys eli toiminnan jatkuva arviointi ja muuttaminen tarpeen mukaan, on tärkeää, että yhteiset käytännöt on sovittu toiminnan alkuvaiheessa. Ryhmän koostuessa eri taustoista tulevista osajista, tulee erityisesti alussa, mutta myös prosessin eri vaiheissa varmistaa, että kaikilla on yhteinen käsitys keskeisistä käsitteistä, palvelusta, tavoitteista ja käytännöistä. (Pöyry-Lassila, 2017.) Yhteisen ymmärryksen rakentaminen on merkittävä osa prosessia ja sille tulee varata runsaasti aikaa. Koska myös kehittäjäryhmän koulutustaso sekä äidinkieli vaihtelevat, tulee olla erityisen valppaana, että kaikilla on samankaltainen ymmärrys myös käytetyistä termeistä.

Tämän kehittämistoiminnan luonnetta kuvaa parhaiten konstruktivistinen lähestymistapa. Se painottaa kehittämistoiminnan syklisyyttä ja prosessia, jossa prosessiin osallistuvat ovat täysivaltaisia, tasavertaisia toimijoita, joiden näkemyksen mukaan kehittämistoiminta etenee. Tieto ja ymmärrys rakentuu demokraattisen, tiiviin dialogin ja vuorovaikutussuhteen kautta, joka perustuu yhteiseen kieleen ja yhdessä sovittuihin työskentelytapoihin. (Salonen ym. 2017.)

4.2 Aineistonkeruu

Tiedonkeruu tapahtui tutkimuspohjaan ja olemassa oleviin tavoitetoimintamalleihin ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kehittämistyötä ohjaaviin sekä alueen kuntouttavaa työtoimintaa koskeviin materiaaleihin perehtymällä. Lisäksi työssäni Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien projektipäällikkönä osallistuin erilaisiin verkostoihin, työryhmiin ja johtoryhmän kokouksiin, joissa asiaa käsiteltiin. Osa verkostostoista oli valtakunnallisia työllistymistä edistävien palveluiden kokonaisuuteen liittyviä, osa hyvinvointialueen sisäisiä kehittämistyöryhmiä.

Aineistonkeruu tapahtui yhteiskehittämisen menetelmillä työpajatyöskentelyn aikana. Työpajoihin osallistuvat olivat Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella eri ammattirooleissa kuntouttavassa työtoiminnan parissa työskenteleviä työntekijöitä. Aineisto koostuu kuntouttavan työtoiminnan kehittämisryhmän tuottamasta aineistosta, joita ovat työpajassa syntyneet dokumentaatiopohjien tuotokset sekä tekemäni havainnot. Lisäksi aineistona toimii johtoryhmän käsittelyyn kokoamani materiaali, johon kokosin johtoryhmän työskentelyyn kokoama tavoitetilaehdotukset sekä tärkeimmät havainnot työpajan työskentelyn tuloksista sekä sen pohjalta muodostamani käsikirjan kyseiset osa-alueet.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä voidaan pitää sisällönanalyysia, jonka avulla voidaan analysoida suullista ja kirjoitettua viestintää sekä arvioidaan tapahtumien ja asioiden merkitystä, yhteyksiä ja seurauksia. Se voidaan määritellä sekä yksittäiseksi metodiksi että myös väljäksi teoreettiseksi kehyksi, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi ym. 2009, 91.)

Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa käytetään teorialähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin toinen peruslähtökohta, teorialähtöinen sisällönanalyysi, perustuu nimensä mukaisesti tutkimukseen valittuun teoriaan, jonka pohjalta rakennetaan analyysirunko. Sen sisälle muodostetaan aineistosta kategorioita tai luokituksia. Aineistoon perehtymisen jälkeen teksti pelkistetään eli tekstistä poimitaan analyysirungon mukaiset ilmaukset. Teorialähtöiseen analyysirunkoon kerätään vain ne asiat, jotka sinne sopivat. Analyysiyksikön voi muodostaa yksi sana, lause tai asiakokonaisuus. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset listataan ja lajitellaan analyysirungossa esitettyihin analyysiluokkiin. Sisällönanalyysissä kirjalliseen muotoon saatettuja dokumentteja analysoidaan systemaattisesti ja objektiivisesti ja aineisto järjestetään johtopäätösten tekoa varten. Sisällönanalyysissa etsitään tekstin merkityksiä. (Tuomi ym. 2009, 103-133.)

Teemoittelin ja jaottelin työpajoista nousseita termejä, havaintoja ja aiheita. Jaottelu toteutettiin mukailemaan kehittämiskokonaisuuksien ja tavoitetoimintamallin sisältöä. Opinnäytetyö toteutui iteratiivisena prosessina. Työpajassa tavoitelaehdotuksia työstettiin useita kertoja aikaisemman version pohjalta eri yhteiskehittämisen menetelmiä hyödyntäen. Lisäksi syntyneitä tavoitelaehdotuksia työstettiin edelleen johtoryhmässä ennen lopullisen version syntymistä. Työpajoista nousseet kommentit ja havainnot käsiteltiin anonymisti ja hyödynnettiin osaksi opinnäytetyötä. Aineisto oli laadultaan monipuolinen ja se tarkentui prosessin edetessä. Aineisto rajattiin tutkimuskysymysten perusteella olennaisiin.

4.4 Aineistonhallinta

Opinnäytetyö toteutettiin yksilötyönä, joten aineistoa käsitteli vain opinnäytetyön tekijä. Varmuuskopioita käyttämällä varmistettiin tiedon yhteneväisyys ja estettiin tiedon muuntumisen analyysivaiheissa. Prosessin aikana kerättiin vain opinnäytetyön aiheen kannalta oleelliset tiedot. Aineistoa käsiteltiin eettisten ohjeiden (TENK), Laurean tietosuojaohjeiden sekä GDPR-ohjeen mukaisesti. Yksittäiset osallistujatiedot eivät käy ilmi taustatiedoista

Tutkittavat tavoitettiin opinnäytetyön yhteyshenkilön sähköpostitse välittämän infolomakkeen ja suostumuslomakkeen välityksellä. Tutkimuslupalomakkeet tallennettiin Webropol-työkaluista erilliseen tiedostoon ja poistetaan sen jälkeen Webropol-työkalusta.

Suostumuslomakkeet (Liite 2) tallennettiin opinnäytetyön tekijän salasanalla suojattuun tietokoneeseen erilliseen kansioon ja ne hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen pysyvästi.

Kehittämistoiminnan yleiset materiaalit tallennettiin kehittämisryhmän Teams-kanavalle, koska ne ovat siellä kaikkien Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden työntekijöiden saatavilla. Käsikirjan taustamateriaali ja luonnosversiot ovat näin kaikkien heidän saatavilla. Muut aineistot säilytetään opinnäytetyöntekijän salasanalla suojatulla tietokoneella, johon muilla kuin opinnäytetyön tekijällä ei ole pääsyä. Aineiston säilyttämiseen tarvitaan arviolta alle 1 GT tallennustilaa. Muut aineistot tuhoetaan opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. Tarkempi aineistohallintadokumentti on opinnäytetyön liitteenä. (Liite 3).

5 Opinnäytetyön tulokset

Kesän ja syksyn aikana kehittämistiimi kokoontui yhdessä noin kolmen viikon välein. Pienryhmät alkoivat projektipäällikön, eli minun tuellani valmistelevaan valitsemastaan aiheesta nykytilakartoitusta, jonka pohjalta pienryhmien oli mahdollista ymmärtää käytäntöjen kirjavuutta koko alueella.

5.1 Työpajapäivä

Työpajapäivä järjestettiin lähitapaamisena 6.10. Työnantaja kustansi tilat ja tarjoilut. Paikalle pääsi 14 osallistujaa. Tila oli olohuonemainen ja mahdollisesti rennon, hierarkiattoman kohtaamisen. Mukavaa tunnelmaa loi myös mahdollisuus hakea tilan takaosasta pientä syötävää ja juotavaa liki koko tilaisuuden ajan. Tavoitteena oli mahdollistaa muutostyö ja dialogisuus.

Kehittämispäivä 6.10. Toimarissa

	8:30-09 Aamiainen
	09-09:45 Orientaatio
	09:45-10:45 Katsaus osa-alueiden nykytilaan
	10:45-11 Tauko
	11-12 Ensimmäinen työskentely
	12-12:45 Lounas
	12:45-14 Näkökulmatyöskentely
	14-14:30 Kahvitauko
	14:30-15:45 Koonti ja purku



Kuva 3: Kehittämispäivän Powerpoint-esityksessä kuvattu päivän kulku

Orientaatio-osuudessa kävin kertauksen vuoksi uudelleen kehittämisen viitekehyksen ja rajauksen sekä varmistin, että kaikki ovat ymmärtäneet, mikä on päivän tavoite ja millainen tavoitelaehdotus on riittävä. Käsittelimme myös käsikirjan luomisen jatkoa päivän jälkeen. Osallistujille ohjeistettiin jo alustavasti päivän kulku, tavoitteet sekä dokumentaatio. Lisäksi esittelin läsnäolijoille opinnäytetyöni tutkimuksellista viitekehystä. (Kuva 3.)

Koska kehittämissryhmän jäsenet olivat hyvin heterogeeninen ryhmä esimerkiksi koulutustasultaan, lähestyin teoriaosuutta mahdollisimman käytännönläheisin esimerkein ja kuvauksin. Tutkimuksellinen viitekehykseni on sosiaalipedagogiikka kuntouttavassa työtoiminnassa, voimaantumisen kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena sekä osallisuuden tukeminen kuntouttavassa työtoiminnassa.

Virittävänä tehtävänä osallistajat saivat jakaa vieruskaverilleen esimerkin omasta työstään, jossa näkyy työn tavoite sekä asiakkaan voimaantumisen ja osallisuuden tukeminen. Keskustelulle oli varattu aikaa viisi minuuttia, mutta osallistujilla olisi mitä ilmeisimmin ollut intoa jatkaa teeman parissa pidempään. Kysymys vaikutti sytyttävän ja motivoivan ja yleinen aktiivisuus kohosi selkeästi tämän jälkeen.

Orientaation jälkeen kunkin osa-alueen pienryhmät pääsivät esittelemään tekemiään havaintoja nykytilakatsauksista. Tarkoituksena oli jakaa olennaisia tietoja kustakin osa-alueesta kaikille osallistujille, jotta kommentointi olisi tarkoituksenmukaisempaa. Asiakasohjauksen, arviointiprosessin, työllistymisen edistämisen hyvien käytäntöjen, keskeytyksien ja poissaolojen prosessin sekä osaamisen tunnistamisen kehittämisen tavoitetilan laatimisen pienryhmät esittelivät tekemänsä nykytilakartoituksen ja nostivat sen perusteella keskeisiä havaintojaan

eroista ja yhdenmukaisuuksista. Osa oli tehnyt nykytilankartoitusta sähköpostin välityksellä, osa vieraillemalla eri alueilla, osa perehtymällä jo aiemmin koottuihin materiaaleihin.

Nykytilakartoitusten esittelyn aikataulu oli melko tiukka ja sille olisi voinut varata runsaaminkin aikaa. Toisaalta halusin ohjata syntyvää keskustelua pienryhmiin ja saada sitä kautta ajatuksia dokumentoitua. Asiakasohjauksen, arviointiprosessin, työllistymisen edistämisen hyvien käytäntöjen, keskeytyksien ja poissaolojen prosessin sekä osaamisen tunnistamisen kehittämisen kokonaisuudet olivat laajoja ja monimutkaisia. Olennaista oli nostaa esille tavoitetilan laatimisen kannalta merkittävät huomiot, ei niinkään perehdyttää kokonaisuutena aiheeseen tai keskustella yhteisesti havainnoista ja huomioista.

Nykytilakatsauksen jälkeen pidimme pienen happihyppelyn. Vaikka aamupäivä oli ollut keskusteleva ja sisältänyt vain melko lyhyitä luentomaisia osuuksia, osallistujia kuormitti esimerkiksi uusien ihmisten tapaaminen kasvokkain, toisilla pitkä välimatka kotoa työpajan toteuttamispaikkaan, toisella kotimaisella kielellä osallistuminen sekä ylipäätään iso tiedon määrä. Näistä syistä olin varannut päivään taukoja ja siirtymisiä tilasta toiseen.

Ensimmäinen työskentely alkoi ohjeistuksella yhteisessä tilassa. Kävimme läpi dokumentaation toteuttamisen tavan: dokumentaatio toteutettiin siten, että yhteiselle Teams-kanavalle oli luotu kullekin kehittämisen pienryhmälle oma dokumentaatiopohja. Dokumentointipohjan sijainti ja käyttö käytiin yhdessä läpi. Valitsin muodoksi Word-pohjan, koska sen käyttö oli todennäköisimmin kaikille tuttua. Lisäksi tallennuspaikkana toimi jo aiemmin kehittämistyössä käytetty kansio. Ryhmillä oli valittuna kirjaajat, mutta ohjeistin, että tehtävää voi myös tarpeen vaatiessa jakaa ja vaihtaa tarpeen mukaan.

Osallistujat jakautuivat omiin pienryhmiinsä ja siirtyivät erillisiin tiloihin työstämään ensimmäistä versiota tavoitetilasta. Tarkoitus oli tuottaa mahdollisimman paljon ja vapaasti materiaalia: kysymyksiä, huomioita ja lause-ehdotuksia. Pienryhmätilassa tehtävänä oli aluksi työkennellä viisi minuuttia itsenäisesti ja kirjata paperille ajatuksia ehdotuksia tavoitetilaksi.

KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KESKEYTYKSIEN JA POISSAOLOJEN PROSESSIN TAVOITETILA

AAMUPÄIVÄN TYÖSKENTELY

ENSIMMÄINEN, VASTUURYHMÄN TYÖSKENTELY:

1. KAIKKIEN IDEAT JA AJATUKSET 5 MIN

- Vähentää asiakkaiden poissaoloja ja keskeytyksiä.
- Kytkeä sosiaaliohjaus vahvemmin asiakkaan polkuun.
- Puututaan poissaoloihin matalalla kynnyksellä.
- Työtoiminnan ja sosiaaliohjauksen tiivis yhteistyö
- Selkeät pelisäännöt huomioiden asiakkaiden erityiset tarpeet ja erot.
- Yhtenäiset pelisäännöt hyvinvointialueella
- Työelämän pelisäännöt ja poissaolosäännöt; 3 päivää omalla ilmoituksella, poikkeukset kirjataan suunnitelmaan.
- oma työterveystiimi; oma työterveyshoitaja
- Poissaoloilmoitukset soittamalla/ asiakaskohtaisesti voidaan sopia käytännöistä esim. Tekstiviestillä.
- Poissaoloista ilmoitettava säännöllisesti sosiaaliohjaajalle/ päätöksen tekijälle.
- Kuntouttava työtoiminta voidaan yksipuolisesti keskeyttää, mikäli asiakasta ei tavoiteta puhelimitse, eikä asiakas ole määräaikaan mennessä itse yhteydessä. (kirje)
- >Jatkotyöskentelystä sovittava näissä tapauksissa yhteisesti, esim. Huoli-ilmoituksen teko.
- Kuntouttavan työtoiminnan keskeyttämisessä voidaan käyttää yksilöllistä harkintaa, mikäli asiakas tavoitetaan ja sovitaan jatkotyöskentelystä.

Kuva 4: Esimerkki ensimmäisen työskentelyosuuden dokumentaatiosta

Itsenäisen työskentelyn ja keskustelun dokumentoinnin jälkeen annoin äänimerkin, joka tarkoitti, että ryhmä sai aloittaa yhteisen keskustelun ja dokumentoinnin ryhmäkohtaiseen pohjaan. Keskustelun pohjalta tuli muodostaa alustava ehdotus tai useampia tavoitetilaehtoukset. Dokumentaatiopohjassa oli luotuna erillinen, selkeästi erottuva paikka ryhmän

luomalle ehdotukselle.

2. YHDESSÄ MUOTOILLUT TAVOITETILAHDOTUKSET 20 MIN

KIRJATKAA ALLA OLEVAAN SINISEEN PALKKIIN EDELLISTEN POHJALTA YHDESSÄ VALITSEMANNE JA MUOTOILEMANNE TAVOITETILAN SISÄLLÖT/EHDOTUKSET. NIITÄ VOI OLLA USEITA.

ENSIMMÄINEN VERSIO TAVOITETILAKSI: POISSAOLOT OMALLA ILMOITUKSELLA 3 PV, POIKKEUKSET KIRJATAAN ASIAKKAAN SUUNNITELMAAN. (MIKÄLI TODISTUS TULEE TOIMITTAA ENSIMMÄISESTÄ PÄIVÄSTÄ. TIIVIS YHTEISTYÖ ASIAKKAAN VERKOSTOSSA, VARSINKIN SOSIAALIOHJAUKSEN JA PAJOJEN VÄLILLÄ. TYÖTOIMINNAN TOTEUTTAJAN ON VELVOLLISUUS ILMOITTA A VIIKON LUVATTOMASTA POISSAOLOSTA SOSIAALIOHJAAJALLE.

Kuva 5: Esimerkki ensimmäisen työskentelyn jälkeen syntyneestä tavoitetilaehdotuksesta

Keskustelu oli hyvin intensiivistä ja perinteiseen tapaan osallistujat kokivat annetun ajan liian lyhyenä. Olin jo valmiiksi orientoitunut antamaan keskustelulle viisi minuuttia lisääaikaa, jotta kiteytys ja kirjaaminen mahdollistuisi ja lisääika otettiin helpottuneena vastaan.

Tämän jälkeen ryhmät siirtyivät antamani ohjeistuksen mukaisesti kommentoimaan toisen ryhmän tavoitetilaehdotusta ja vaihtoivat myös konkreettisesti paikkaa kyseisen ryhmän tilaan, jotta myös ajatukset siirtyisivät ja pieni kävely virkistäisi intensiivisen työskentelyn lomassa.

Komentointi toteutettiin siten, että kukin kirjasi ensin viisi minuuttia itsenäisesti ajatuksiinsa kyseisestä osa-alueesta. Sen jälkeen kirjaaja avasi Teamsista kyseisen vastuutiimin dokumentaatiopohjan, johon he olivat kirjanneen huomioitaan ja muotoilleet alustavan ehdotuksen tai useita ehdotuksia tavoitetilaksi. Tämän jälkeen kommentoivalla ryhmällä oli 15 minuuttia aikaa tutustua vastuuryhmän ehdotukseen, keskustella aiheesta ja lisätä dokumentaatiopohjaan omat kommenttinsa. Tässäkin kohtaa aika loppui kesken ja antamani viiden minuutin lisääika tuli tarpeeseen.

Tämän jälkeen oli lounastauon aika. Lounaalla oli ilahduttavaa, että osallistujat hakeutuivat myös aiemmin itselleen vieraiden seuraan ja tutustuminen ja ajatustenvaihto jatkui vilkkaana. Tutustuminen varmasti helpotti osaltaan seuraavaa tehtävää, jossa osallistujat joutuivat luopumaan tutuksi tulleesta pienryhmästä ja jakautumaan uusiin pienryhmiin, jossa oli osittain vielä joillekin osallistujille ihan uusiakin työntekijöitä.

Lounaan jälkeen työpajapäivä jatkui näkökulmatyöskentelyllä. Jaoin osallistujat neljään ryhmään siten, että esihenkilöt muodostivat omansa ja loput jaoin satunnaisotannalla kolmeen ryhmään. Esihenkilöiden tehtävänä oli edustaa hyvin realistista näkökulmaa, joka arvioi

tavoitetilaehdotuksia peilaten niitä esimerkiksi lainsäädäntöön ja meneillään olevat muihin asioihin. Ryhmä 1. edusti asiakkaan näkökulmaa, ryhmä 2. työntekijän näkökulmaa ja ryhmä 3. alueellisten erityisyyksien näkökulmaa. Kävimme vielä kertauksen vuoksi ohjeistuksen uudelleen läpi, ja varmistin, että kaikille oli selvää, mitä tehdä.

Pienryhmät siirtyivät erillisiin tiloihin ja sovittu kirjuri avasi yhden osa-alueen dokumentointipohjan ja esitteli siihen kirjatun tavoitetilaehdotuksen. Tämän jälkeen pienryhmä keskusteli ja kommentoi sitä oman ryhmänsä teeman mukaisesti. Aikaa kullekin osa-alueelle oli kymmenen minuuttia ja ohjasin äänimerkein vaihtamaan seuraavaan kokonaisuuteen. Työskentely ja keskustelu oli hyvin intensiivistä ja osallistujia sai toden teolla motivoida vaihtamaan seuraavan osa-alueen kommentointiin. Vaikutti siltä, että oli myös toimiva ratkaisu, että kukin pienryhmä pysyi omassa näkökulmassaan koko työskentelyn ajan, jotta vaihdokset ja orientoituminen pysyivät hallittuina. (Kuva 6.)

NÄKÖKULMATYÖSKENTELY:

KOMMENTIT TAVOITETILAEHDOTUKSESTA KIRJATAAN ERI NÄKÖKULMIEN ALLE:

Esihenkilöt: resurssit, lainsäädäntö, meneillään olevat muut hankkeet:

Seuranta, varmistetaan että asiakkaita on oikeassa palvelussa

Esihenkilö seuraa kuukausittain raportteja

Esihenkilö/Sosiaaliohjaaja tukee työpajaohjaaja erikoistilanteissa missä työntekijä tarvitsee vahvistusta.

Valvoa että yhtenäisiä linjoja seurataan

Ryhmä 1: Asiakkaan näkökulma:

- Jos yksi toimintapäivä viikossa, asiakas voi olla pois useamman viikon ilman, että kukaan kyselee perään. Jotkut asiakkaat ovat siitä mielissään, että saavat rahat ja bussilipun, eikä ole tarve käydä kuin kerran kuussa näyttäytymässä. Jotkut asiakkaat ovat hyvillään siitä, että heistä välitetään ja kysellään perään.
- Keskustelu ennen ~~kytyn~~ päättämistä on hyvä asia, että asiakas saa mahdollisuuden selvittää poissaolonsa. Yhteistyöllä saadaan asioista sovittua.
- Sairaspoissaoloista ilmoittaminen: Soittaminen terveyskeskukseen voi olla ahdistavaa. Asiakas joutuu skarppaamaan, eikä jää liian helposti kotiin ja on siitä tyytyväinen. Toisaalta sairauslomatodistus on todiste siitä, että on sairaana oikeasti.

Ryhmä 2. Työntekijän näkökulma: Yhdessä sovitut käytännöt poissaoloista työtoimintapaikalla.

Ilmoitus poissaoloista viivytyksettä sosiaaliohjaajalle/sosiaalityöntekijälle. Yhteinen palaveri asiakkaan kanssa, jos poissaoloja paljon.

Ohjaus tarvittaessa terveydenhuoltoon, jos sairastelu jatkuvaa ja tarvitaan tarkempia terveydentilan tutkimuksia/lääkärin kannanottoa työkykyyn.

- Selkeät ohjeet työntekijälle siitä, miten toimitaan poissaolotapauksissa.
- Vajaisiin päiviin selkeät ohjeistukset. Jos asiakas lähtee aiemmin luvattomasti, tuleeko päivästä luvaton, jos sairastuu kesken päivän, muuttuuko sairaspöissaaloksi.
- Armollisuus työntekijältä, mutta toistuvien poissaoloihin pitää puuttua ja ottaa puheeksi.

Kuva 6: Esimerkki näkökulmatyöskentelyn dokumentaatiosta

Näkökulmatyöskentelyn jälkeen oli ansaitun kahvitaun aika. Sen aikana keskustelut pysyivät edelleen päivän aiheessa, ja korviini tarttui muutamia ihan uusiakin ehdotuksia ja teemoja, jotka olivat lähteneet syntymään päivän aikana uusien kohtaamisten tuloksena. Moni tuntui myös oivaltaneen alueen laajuuden ja palvelun järjestämisen kirjon ja sopivat tutustumiskäyntejä eri puolille Länsi-Uudenmaan kuntouttavan työtoiminnan yksiköitä.

Kahvitaun jälkeen oli aika palata omaan pienryhmään ja pienryhmätilaan. Ryhmät saivat varsin aikaa tutustua oman tavoitelaehdotuksen dokumenttipohjaan lisättyihin palautteisiin ja tarpeen mukaan muokata niiden perusteella omaa tavoitelaehdotusta. Kun tavoitelaehdotukset oli saatu valmiiksi, ryhmät palasivat isoon yhteiseen tilaan. (Kuva 7.)

VASTUURYHMÄN TYÖSKENTELY:
KOMMENTIT JA AJATUKSET SAADUISTA EHDOTUKSISTA JA NÄKÖKULMISTA:

KIRJATKAA ALLA OLEVAAN SINISEEN PALKKIIN EDELLISTEN POHJALTA YHDESSÄ MUOTOILEMANNE TAVOITETILAN SISÄLLÖT/EHDOTUKSET. NIITÄ VOI OLLA USEITA.

EHDOTUS TAVOITETILAN SISÄLLÖKSI:

Sairauspoissaolot; omalla ilmoituksella kolme päivää. Mikäli asiakas osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan vähemmän kuin kolme päivää viikossa, tulee todistus toimittaa jo seuraavalla viikolla, mikäli sairaus jatkuu.

Poissaoloista ilmoitettava pääsääntöisesti puhelimitse.

Asiakaskohtaisista eroista sovitaan yhdessä asiakkaan, työnohjaajan ja sosiaaliohjaajan kesken.

Yhteinen palaveri asiakkaan kanssa, jos poissaoloja paljon.

Työtoiminnan toteuttajan on velvollisuus ilmoittaa viikon luvattomasta poissaolosta sosiaaliohjaajalle.

Kuntouttava työtoiminta voidaan keskeyttää yli viikon luvattoman poissaolon jälkeen.

Kuntouttavan työtoiminnan keskeyttämisessä voidaan käyttää yksilöllistä harkintaa, mikäli asiakas tavoitetaan ja sovitaan jatkotyöskentelystä.

Kuntouttava työtoiminta voidaan yksipuolisesti keskeyttää, mikäli asiakasta ei tavoiteta puhelimitse, eikä asiakas ole määräaikaan mennessä itse yhteydessä. (kirje)

Huoli-ilmoituksen teko aikuissosiaalityöhön, mikäli kuntouttava työtoiminta keskeytetään yksipuolisesti

Yhdenmukaiset säännöt Kelan TT3- luvalliset poissaolosyyt.

Kuva 7: Esimerkki lopullisesta tavoitelaehdotuksesta

Jokaisella oli viisi minuuttia aikaa esitellä tavoitelaehdotuksensa ja sen jälkeen aiheesta keskusteluun oli varattu 10 minuuttia. Oli harmi, etten ollut varautunut dokumentoimaan lopukeskustelua. Siinä nousi käsikirjasta ja tavoiteloista sekä kuntouttavan työtoiminnan nykytilasta hyvinvointialueella paljon oivaltavia näkökulmia ja toisaalta myös se, että käsikirjan työstäminen yhteiskehittämisen menetelmillä oli tarjonnut osallistujille mahdollisuuden tustua toisiin, oppia, oivaltaa ja osallistua. Tunnelma osallistujilla päätössanojen jälkeen vaikutti olevan kaikkensa antanut, ja iloinen. Suullisen palautteen perusteella moni koki merkitykselliseksi sen, että tapahtuma oli kasvokkain, selkeästi johdettu ja antoi kaikille tilaa saada äänensä kuuluviin.

Koska tavoitelaehdotuksien luomiseen ei osallistettu suoraan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, oli tärkeää saada heidän äänensä kuuluviin asiakasrajapinnassa työskentelevien kautta. Dokumentaatiopohjissa näkyi asiakkaan ääni kautta linjan. Arvioinnin tavoitelaehdotuksen dokumentaatioissa asiaa oli sanoitettu seuraavasti:

”Espoossa on hyödynnetty asiakkaan itsearviointia. Tämä on tärkeä työkalu tavoitteellisessa työskentelyssä. Asiakkaan ääni saadaan kuuluville ja kokemus asiakkaalle aidosta kohtaamisesta/kuulemisesta.”

”Arvioinnissa tärkeää asiakkaan onnistumisten näkyväksi tekeminen ja sanoittaminen.”

Dokumentaatiopohjissa näkyi useissa kohdin myös osallistujien näkemys siitä, että yhteisille pelisäännöille on tarvetta sekä asiakkaiden näkökulmasta, että koko alueen toimintamallien yhdenmukaistamisen näkökulmasta. Keskeytyksien ja poissaolojen tavoitetilaehdotusten dokumentaatiopohjassa asiaa kuvattiin seuraavasti:

”Vähentää asiakkaiden poissaoloja ja keskeytyksiä. Puututaan poissaoloihin matalalla kynnyksellä. Työtoiminnan ja sosiaaliohjauksen tiivis yhteistyö. Selkeät pelisäännöt huomioiden asiakkaiden erityiset tarpeet ja erot. Yhtenäiset pelisäännöt hyvinvointialueella”

Osa osallistujista, jotka toimivat Osaamisen tunnistaminen osana opinnollistamista - osa-alueen tavoitetilaehdotuksen vastuuvetäjinä, joutuivat poistumaan kesken työpajapäivää. Tämä ryhmä toimitti minulle lopullisen tavoitetilaehdotuksensa jälkikäteen ja se lisättiin suoraan johtoryhmälle vietävään aineistoon sellaisenaan.

5.2 Tavoitetilaehdotusten työstäminen työpajatyöskentelyn jälkeen

Työpajan jälkeen kokosin tavoitetilaehdotukset erilliselle diaesityspohjalle johtoryhmän työstettäväksi. Siirsin tavoitetilaehdotukset omille dioille sellaisenaan, tarvittaessa ainoastaan kirjoitusasua täsmentämällä. (Kuva 8.) Poimin dokumentaatiopohjan kirjauksista erilliseen diaan huomioita, mikäli teema nousi tärkeäksi dokumentaatiopohjasta ja työpajapäivässä käydyssä keskustelun pohjalta. (Kuva 9.)

Keskeytyksien ja poissaolojen tavoitetilaehdotus

- Sairauspöissaolat; omalla ilmoituksella kolme päivää. Mikäli asiakas osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan vähemmän kuin kolme päivää viikossa, tulee todistus toimittaa jo seuraavalla viikolla, mikäli sairaus jatkuu.
- Poissaoloista ilmoitettava pääsääntöisesti puhelimitse.
- Asiakaskohtaisista eroista sovitaan yhdessä asiakkaan, työnohjaajan ja sosiaalihojjaajan kesken.
- Yhteinen palaveri asiakkaan kanssa, jos poissaoloja paljon.
- Työtoiminnan toteuttajan on velvollisuus ilmoittaa viikon luvattomasta poissaolosta sosiaalihojjaajalle. Kuntouttava työtoiminta voidaan keskeyttää yli viikon luvattoman poissaolon jälkeen.
- Kuntouttavan työtoiminnan keskeyttämisessä voidaan käyttää yksilöllistä harkintaa, mikäli asiakas tavoitetaan ja sovitaan jatkotyöskentelystä.
- Kuntouttava työtoiminta voidaan yksipuolisesti keskeyttää, mikäli asiakasta ei tavoiteta puhelimitse, eikä asiakas ole määräaikaan mennessä itse yhteydessä. (kirje)
- Huoli-ilmoituksen teko aikuissosiaalityöhön, mikäli kuntouttava työtoiminta keskeytetään yksipuolisesti
- Yhdenmukaiset säännöt Kelan TT3- luvalliset poissaolosyyt.

10

Kuva 8: Esimerkki johtoryhmätyöskentelyyn viedystä tavoitetilaehdotuksesta

Huomioita keskeytysten ja poissaolojen tavoitetilaehdotuksesta

- Ohjeiden vienti arkeen ja asiakkaalle prosessina
- Selkeät säännöt vs. ammattilaisen harkinta
 - Toimintaohjeet, mikäli asiakas "kikkailee" poissaoloilla
- Myöhästymisiin myös selkeä sääntö: ehdotettu 15 min sääntöä
- Jos asiakas ei ole koko päivää työtoiminnassa, saako silti korvauksen?
- Voiko päiviä vaihtaa? Jos voi, niin mistä syystä?

11

Kuva 9: Esimerkki työpajatyöskentelyssä syntyneiden huomioiden koonnista johtoryhmän työskentelyyn

Johtoryhmä käsitteli kuntouttavan työtoiminnan tavoitetilaehdotuksia 10.11.2023 kehittämissäpäivässään. Kokosin työskentelyn tulokset käsikirjaan ja oikoluetutin vielä tulokset sen varalta, ettei teksteihin jäänyt omia tulkintojani, sellaisia ilmaisuja, joiden väärintulkinnan mahdollisuus on ilmeinen tai jotka eivät vastaa linjauksia. Tämän jälkeen julkaisin käsikirjan Teams-kanavalle. Lisäksi johtoryhmä vei tiedon työn valmistumisesta tiimeilleen.

6 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena ja kehittämistehtävänä oli muodostaa tavoitetilaehdotukset Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan erikseen määritellyille osa-alueille yhteiskehittämisen menetelmiä käyttäen sekä koota tavoitetilat kaikkien Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden työntekijöiden saatavilla olevaksi käsikirjaksi. Tarkastelen prosessia ensimmäisessä luvussa ja käsikirjaa toisessa luvussa.

6.1 Prosessi

Tässä luvussa kuvaan, miten tavoitetilaehdotuksien muodostaminen toteutui sekä mitä huomioita ja havaintoja työskentelyn aikana nousi. Kuvaan opinnäytetyön luvussa 4.1. valitsemiani tutkimus- ja kehittämismenetelmiä. Opinnäytetyöni toteutui yhteiskehittäen. Sen keskiössä on erilaisista toimijoista koostuva kehittäjäyhteisö, joka kehittää uusia käsitteitä tai toimintamalleja ja joka vie ne edelleen käytäntöön omiin yhteisöihinsä. Se on yhteisöllisen oppimisen ja uuden ymmärryksen prosessi, jossa on yhdessä tunnustettu ja tunnustettu kehittämisen tarve ja yhdessä muotoiltu tavoite. (Pöry-Lassila, 2017.)

Opinnäytetyössä kehittäjäyhteisön prosessi toteutui opinnäytetyössäni sekä koko rakenteessa sekä työpajapäivän aikana erilaisissa kokoonpanoissa. Eri ammatteja, osaamisprofiileita, kieli- ja paikkakuntia edustavat kehittämistiimin osallistujat rakensivat yhteistä ymmärrystä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavasta työtoiminnasta jo ennen opinnäytetyöprosessin alkua.

Tarve kehittämiselle, oppimiselle ja yhteisen ymmärryksen löytymiselle oli toisaalta asetettu ylhäältä käsin sote-uudistuksen myötä, mutta niiden konkretisoituminen kosketti kaikkia hyvinvointialueella työskenteleviä ja toimi osaltaan mahdollisesti liikkeellepanevana voimana kehittämistiimiin osallistumiselle. Kehittämiselle oli määritetty alussa ylätavoite, eli kuntouttavan työtoiminnan eri osa-alueita koskevien tavoitetilaehdotusten luominen. Tätä prosessiin myöskin myös työpajan alussa, jotta kaikilla olisi mahdollisimman yhtenevä käsitys työskentelyn tavoitteesta.

Opinnäytetyöni kehittämistoiminnan luonnetta kuvaa parhaiten konstruktivistinen lähestymistapa, joka painottaa kehittämistoiminnan syklisyyttä ja prosessia. Siinä prosessiin osallistuvat ovat täysivaltaisia, tasavertaisia toimijoita, joiden näkemyksen mukaan kehittämistoiminta etenee. Tieto ja ymmärrys rakentuu demokraattisen, tiiviin dialogin ja vuorovaikutussuhteen kautta, joka perustuu yhteiseen kieleen ja yhdessä sovittuihin työskentelytapoihin. (Salonen ym. 2017.) Tähän perustui myös työpajan rakenne ja toimintatavat.

Merkittävässä muutostilanteessa yhteiskehittäminen antaa keinon osallistavaan, tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen dialogiin. Se antaa tilaa ja vaikuttamisen kanavia erilaisille

näkökulmille ja äänille. Kuntouttava työtoiminta on volyymiltaan melko pieni palvelu ja asiakaskohderyhmä erityinen. Lisäksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue on hyvin heterogeeninen. Näistä syistä osallistava kehittämistapa on mielestäni hyvin merkityksellinen kestävän ja vaikuttavan lopputuloksen, kuntouttavan työtoiminnan yhdenmukaistamisen tavoitetilojen, saavuttamiseksi.

Työpajassa korostettiin jokaisen osallistujan merkityksellisyyttä sinällään, mutta varsinaisella statuksella ei ollut merkitystä. Työuransa alussa oleva työvalmentajan näkemys oli yhtä merkityksellinen kuin pitkän linjan esihenkilön ja pientä paikkakuntaa edustavan yhtä olennainen kuin asukasluvultaan suurimman Espoon työntekijän. Osallistujilla oli myös hyvin erilaisia kokemuksia aiemmasta kehittämisosallisuudesta. Havaintoni mukaan osallistajat kohtasivat toisensa aidosti tasavertaisina, toista kunnioittaen ja kaikkien äänelle tilaa antaen. Tätä pyrin työpajan menetelmin vaalimaan, mahdollistamalla omien ajatuksien hiljaisen kokoamisen työskentelyn aluksi paperille, jotta kaikilla, myös rauhallisemmin syttyvillä tai mielipiteensä ilmaisuun tottumattomilla olisi tilaa ja turvaa osallistua.

Kasvokkain tapahtuva kohtaaminen lisää sitoutumista ja parantaa osallistujien antia. Koska aihe on osallistujille tunnepitoinen, on riski myös tunteiden kuohumiselle. Kun kohtaamme toisen ihmisen kasvokkain, tarkkailemme ja huomioimme tiedostamattomasti heidän kehon liikkeitään, eleitään ja ilmeitään. Näiden havaintojen perusteella teemme tulkintoja. Etävuorovaikutuksessa spontaanit kohtaamiset ja vapaamuotoinen rupattelu vähenevät tai jäävät kokonaan pois. Etäkohtaamiset ovat suunnitelmallisempia ja keskittyvät ennalta sovittuihin asioihin. Vaikka tämä lisää tehokkuuden tunnetta, se vaikeuttaa tutustumista, luottamuksen rakentumista ja yhteenkuuluvuuden kokemusta. Vapaamuotoinen vuorovaikutus on kuitenkin tärkeää työssä tapahtuvan oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta. (Lehtonen ym. 2023, 6-7.)

Etä- tai hybridimuotoisiin kohtaamisiin verrattuna kasvokkaisissa kohtaamisissa raportoitiin eniten innostuneisuutta ja lisäksi osallistujien kokemus autonomiasta, yhteenkuuluvuudesta ja oppimisesta oli korkeammalla kuin muissa kohtaamisissa. (Lehtonen ym. 2023, 10.) Kun peilasin työpajan tavoitteita eri toteutusmuotojen hyviin puoliin ja haittoihin, valitsin kasvokkain tapahtuvan työpajan ilman etäosallistumisen mahdollisuutta, silläkin riskillä, että osallistujien määrä olisi tästä syystä jäänyt toivomaani pienemmäksi. Näin ei kuitenkaan tapahtunut eikä poissaoloja lähitapaamisen vuoksi ollut.

Toimintatutkimukselliseen yhteiskehittämisen luonteeseen kuuluu syklisyys eli toiminnan jatkuva arviointi ja muuttaminen tarpeen mukaan. (Pöyry-Lassila, 2017.) Tämä oli kiinteä ja työläskin osa prosessia. Epätietämisen tila yksilönä ja ryhmänä vaatii ponnisteluja ja se oli leimannut kehittämisryhmän työskentelyä jo ennen opinnäytetyön alkamistakin. Jotta osallisuus, osallistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen toteutuisi, käytin työpajan alkaessa aikaa

turvallisuuden ja selkeyden rakentamiseksi. Varmistin, että kaikilla on yhteinen käsitys keskeisistä käsitteistä, palvelusta, tavoitteista ja käytännöistä. Työpajan aikaiset työskentelyohjeet olivat näkyvillä työpajan aikana heijastettuna yhteisessä työskentelytilassa. Lisäksi materiaali löytyi yhteisestä Teams-tilasta sekä ne oli kirjattu myös dokumentaatiopohjaan. Tarkoituksena oli huolehtia, että kaikilla olisi turvallinen ja varma olo, mitä kulloinkin tulisi tehdä.

Iteratiivinen eteneminen sujui prosessissa jouhevasti. Työskentely eteni syklisesti vaiheesta toiseen, jatkaen ja hyödyntäen edellisessä vaiheessa syntyneitä tuotoksia. Tavoittilaehdotusten tarkastelu erilaisista näkökulmista ja eri menetelmin tuotti uusia arvokkaita lisäyksiä ja auttoivat varmistamaan, että tuotos olisi mahdollisimman kestävä käyttöönotettavaksi. Dokumentaatiopohja auttoi pysymään kussakin tehtävässä, vaikka kirjaamisesta tulikin muistutella aika ajoin keskustelun viedessä mukanaan.

Työpajan fasilitointi ja valitut menetelmät kannattelivat osallistujia toisaalta pysymään annetussa viitekehyksessä mutta toisaalta ideoimaan yhteistä tulevaisuudentilaa. Kaikkien osa-alueiden tavoitetilat vastasivat annettua viitekehystä ja niiden valmisteleminen johtoryhmän käsitteilyä varten käsitti ainoastaan joiltain osin kieliasun yhtenäistämistä ja varsinaisen tavoittilaehdotusten lisäksi muiden työpajassa esille nousseiden ajatusten kokoamista yhteen.

Kokemukseni mukaan työpajan onnistumiseen sekä osallistujien myönteisen kokemuksen että onnistuneen lopputuotoksen kannalta vaikutti huolellinen taustatyö. Työroolini projektipäällikkönä mahdollisti pääsyn kuntouttavan työtoiminnan kehittämistä koskeviin materiaaleihin ja kokouksiin sekä valmistelutyön kehittämistiimin kanssa jo ennen opinnäytetyöhön kuuluvaa kehittämispäivää. Se mahdollisti viitekehysten ja rajauksien teon haastavassa muutosvaiheessa sekä auttoi tunnustelemaan tilanteen edellyttämiä muutosjohtamisen elementtejä sekä ehkäisemään mahdollisia riskejä.

Työpajojen toteuttaminen sekä muutosjohtaminen olivat minulle ennestään tuttuja kokonaisuuksia sekä opinnoissa että työelämässä. Suunnitteluvaiheessa hyödynsin myös Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen muiden esihenkilöiden projektipäälliköiden, kehittämispäällikön sekä palveluysikköpäällikön näkökulmia ja osaamista. Pysin varmistamaan, että päivän kulku olisi mahdollisimman hyvin hallussani, koska fasilitoin päivää yksin. Sain hyviä neuvoja ennakointiin ja varmistin myös etukäteen ohjeiden ja välineiden ymmärrettävyyden ja toimivuuden.

Kiinnitin erityistä huomiota siihen, että kullakin osallistujalla olisi mukava ja turvallinen olo ja valitsin esimerkiksi dokumentaatiotavoiksi osallistujille mahdollisimman tuttuja välineitä innovatiivisempien ja todennäköisesti useimmille uusien tapojen sijaan. Suunnittelin päivän kulun siten, että alussa osallistajat saivat vain kuunnella, sitten työskennellä omassa tutussa pienryhmässä ja vasta myöhemmin mahdollisesti ihan uusien ihmisten kanssa, jotta kenenkään ei tarvitsisi liian nopeasti rohkaistua tuomaan esille ajatuksiaan, mikäli se ei tuntuisi luontevalta.

Opinnäytetyön kytkeytyminen laajempaan muutostyökokonaisuuteen toisaalta saattoi toimia sitouttavana ja motivoivana tekijänä mutta toisaalta myös haastoi, koska muutos haastoi kunkin työntekijän perustyötä. Resursseja oli kulunut paljon jo muuhun kuin perustyöhön ja moni saattoi kyseenalaistaa koko uudistuksen tarpeellisuutta. Tästä syystä muutosjohtamiseen liittyvien yksityiskohtien huomioiminen oli merkityksellistä lopputuloksen kannalta.

Sosiaalipedagogiikan perusteita oli kiinnostavaa peilata sekä työpajan toteutumisen että tavoitetilaehtotuksia vasten. Nivala ja Rynnänen (2019, 27-29) tiivistävät sosiaalipedagogisuuden ytimen kolmijakoiseksi, joista ensimmäinen on yksilön huomioiminen tavalla, joka mahdollistaa oman potentiaalin löytymiseen ja kehittämiseen ja tämän tukemiseen toimijuuden ja osallisuuden vahvistamiseksi. Tästä samasta ajatuksesta oli kyse myös osallistujien turvallisuuden ja luottamuksen rakentamisessa, jotta he pystyivät tuomaan yhteiseen käyttöön oman osaamisensa. Tämä teema myös läpäisi koko työpäivän aikaisia keskusteluja ja nousi dokumentaatioon erityisesti useissa eri kokonaisuuksissa, joissa osallistujat toivat esille asiakkaan yksilöllisyyden huomioimista.

Toisena kokonaisuutena on näkemys siitä, että ihminen voi olla yksilöllinen toimija vain suhteessa lähiyhteisöönsä. Näiden yhteisöjen kasvatuksellisia prosesseja edistämällä voidaan tukea yksilön kasvua yhteisöllisyyteen. Juuri tämä voidaan katsoa olevan myös koko työpajapäivän yhtenä tavoitteena. Kasvatuksellisiin prosesseihin liittyy kiinteästi johdonmukaisuus, selkeys ja rajat. Näitä käsiteltiin erityisesti keskeytyksien ja poissaolojen tavoitetilaa käsittelevässä osa-alueessa. Selkeät toimintaohjeet poikkeustilanteisiin nähtiin sekä työntekijän että asiakkaan etuna ja nähtiin tärkeänä, että koko alueella on yhtenäiset toimintatavat.

Kolmanneksi sosiaalipedagogiikka liittyy yksilön osaksi yhteiskuntaa sekä kykyä ja taitoa vaikuttaa ja toimia osallistuvana kansalaisena. Sosiaalipedagogiikan tavoitteena on yksilön itsenäisen ja kriittisen ajattelukykyyn kehittämisen tukeminen. Näistä on kyse kuntouttavassa työtoiminnassa ja näiden taitojen ja kykyjen vahvistaminen läpäisee kaikki toiminnot.

Näistä on kyse myös voimaantumisen, joka käsitetään ihmisten toimintakykyisyyksien ja pysyvyyden kehittämisenä, jotta he kykenevät toimimaan olemassa olevissa systeemeissä ja valtasuhteissa. Rautakorpi (2010) kokoaa motivoitumiseen ja voimaantumiseen liittyvien teorioiden keskeisiksi osa-alueiksi toimintaympäristöjen, vuorovaikutuksen, valinnan mahdollisuuksien, vapaaehtoisuuden, yksilöllisyyden, omien voimavarojen sekä kykyjen, osallisuuden sekä tavoitteiden ja päämäärien merkityksen. Kuntouttavassa työtoiminnassa näiden kaikkien huomiointi on olennaista ja mahdollista. Toimintaympäristön tulisi myös mahdollistaa merkityksellisuuden kokemista. (Rautakorpi, 2010, 55.)

Edellä kuvattuja teemoja pohdittiin työpajapäivässä kaikissa eri osa-alueiden tavoitetilaa pohtivissa vastuuryhmissä. Kuulluksi tulemistä omista lähtökohdistaan ja tulkinnoistaan käsin korostaa myös Hokkanen (2014, 47). Muutoksen toteutuminen tarvitsee lähtökohdan, johon

ihminen voi sitoutua, siitäkkin huolimatta, että asiakkaan motiivi osallistua palveluun voi olla sanktion välttäminen etuuksien saaminen.

Tavoitelaehdotuksia sekä työpajaa analysoidessa osallisuuden näkökulmasta pohdin erityisesti sitä, ettei se ole palveluissa oleva rakenteellinen ominaisuus tai asiakkaissa oleva yksilöllinen ominaisuus. Se on kokemus, joka rakentuu vuorovaikutuksessa. (Isola ym. 2017. 17-20.) Pyrkimys asiakkaiden osallisuuden tukemiseen näyttäytyi minulle työpajassa ensisijaisesti siinä tavassa ja sävyssä, jolla asiakkaista puhutaan ja jota on haasteellista saada dokumentoitua tarkasti. Kuvaisin sitä arvostavaksi ja kunnioittavaksi viestinnän sävyksi ja toimintatavaksi, jossa tehdään juuri oikeaan aikaan juuri sopivasti ja luodaan ilmapiiriä, että asiakas on täysivaltainen ja kyvykäs ja työntekijä pikemminkin sillä hetkellä tarpeellinen mahdollistaja.

Työpajan arviointi toteutui osittain jo työpajan aikana. Havainnoin aktiivisesti osallistujia ja työskentelyn etenemistä. Seurasin myös Teamsin välityksellä dokumentaation etenemistä. Muutin myös soveltuvilta osin toimintaa havaintojeni perusteella. Pidensin kahden työskentelyn kestoa ja näkökulmatyöskentelyssä mahdollistin eri osa-alueiden tavoitelaehdotuksiin tutustumisen ja kommunikoinnin ohjeista poiketen ilman paikan vaihtoja, koska havaitsin, että siirtymää ei enää tarvittu ajatusten uudelleenorientoitumiseen.

Lisäksi työpäivän loputtua osallistujille oli varattu vielä aikaa kommentoida sekä muodostuneita tavoitelaehdotuksia että päivän fasilitoinnin toteutumista. Suullinen palaute oli kiittäväää siitä huolimatta, että päivä oli ollut intensiivinen. Palautteessa mainittiin muun muassa se, että osallistujat arvostivat napakkaa fasilitointia, jotta osallistujilla oli rauha keskittyä itse työskentelyyn kiinnittämättä huomiota esimerkiksi aikatauluun. Myös kasvokkain kohtamisen ilo tuotiin esille, sekä se, että kerrankin pääsi rauhassa ja rakentavasti keskustelemaan työn merkityksellisyydestä, tavoitteista, sisällöistä ja eroavaisuuksistakin.

6.2 Käsikirja

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä ja tavoitteena oli muodostaa tavoitelaehdotukset kuntouttavan työtoiminnan erikseen määritellyille osa-alueille yhteiskehittämisen menetelmiä käyttäen sekä koota tavoitetilat kaikkien saatavilla olevaksi käsikirjaksi.

Käsikirjaan koottiin kuntouttavaa työtoimintaa koskevat eri tavoin muodostetut tavoitetilat, sisältäen kehittämisryhmän ehdotusten pohjalta muodostetut tavoitetilat sekä Työllistymistä edistävien palveluiden suoraan johtoryhmän muodostamat tavoitetilat. Se auttaa arjen valintoja koskevissa tilanteissa toimimaan yhdessä määritellyn suunnan ja mallin mukaisesti. Käsikirjaa voi käyttää myös kuntouttavaan työtoimintaan perehdyttämisen ja johtamisen välineenä. Lisäksi lisäsin käsikirjaan aiemman työryhmän muotoileman kuvauksen kuntouttavasta työtoiminnasta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella sekä johtoryhmän muotoileman vision.

Käsikirjan formaatiksi valitsin yleisesti tutun Word-pohjan, joka on Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen viestintämallin mukainen. Tämä mahdollistaa käsikirjan vaivattoman muokkaamisen jatkossakin. Kielenä on toistaiseksi vain suomi, eikä käsikirjaan ole vielä luotu esimerkiksi yksityiskohtaisempia prosessikuvia tai -kuvauksia. Käsikirjassa valitsin olla korostamatta, mikä tavoitetila on syntynyt milläkin tavoin, koska kaikki osa-alueet ohjaavat toimintaa tasavertaisesti, riippumatta sen luomisprosessista. (Kuva 10)

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue Västra Nylands välfärdsområde	
Sisällys	
Johdanto	3
Kuntouttava työtoiminta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella	4
Ohjautuminen palveluun	5
Päätökset	5
Palvelun tavoite ja kesto	5
Asiakkaan etuudet	6
Arviointiprosessi	7
Työllistymisen edistämisen hyvät käytännöt	8
Kielitietoisuus	8
Osaamisen tunnistaminen osana opinnollistamista	8
Keskeytykset ja poissaolot	8
Päihdeohje	9
Ilmoitus pääluottamusmiehelle	9
Tapaturmaohjeistus	10
Lähteet	11
Versiohistoria	12

Kuva 10: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan sisällysluettelo

Käsikirjan sisältöosioista osaan on kirjattu tavoite, jolloin yksityiskohtaisempi kehittämisen tavoitetila muodostetaan. Osa kohdista, kuten Ilmoitus pääluottamusmiehelle sekä tapaturmaohjeistus sisältävät tarkempia toimintaohjeita. Käsikirjan johdanto- sekä Kuntouttava työtoiminta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella-osioiden sisältö on poimittu hyvinvointialueen internet-sivujen palvelun kuvauksesta. Luotettavuuden lisäämiseksi käsikirjassa on oma osio versiohistorialle. Versiohistoriaan merkitään tieto tehdystä päivityksistä, päivämäärästä sekä kirjauksen tekijän tiedot. Käsikirja on opinnäytetyön liitteenä (Liite 5.)

7 Pohdinta

Arvioin opinnäytetyön kokonaisuutta eri lähestymiskulmista. Ensimmäisessä luvussa arvioin opinnäytetyön kokonaisuutta sekä valitsemieni menetelmien toimivuutta. Pohdin, missä asioissa olisi kehitettävää ja missä onnistuin. Lisäksi pohdin työni yhteiskunnallista merkittävyyttä. Toisessa luvussa kuvaan itsearviointia opinnäytetyön tekijänä. Kolmannessa luvussa erittelen opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta sekä omaa kaksoisrooliani projektipäällikkönä ja opinnäytetyön tekijänä sekä sen vaikutuksia prosessiin. Viimeisessä kappaleessa tuon esiin jatkokehitysajatuksiani sekä havaintojani opinnäytetyöni prosessien toimivuudesta.

7.1 Opinnäytetyön arviointi

Yhteiskehittäminen sopi menetelmänä hyvin opinnäytetyöni toteuttamiseen. Se antoi keinoja toimia ja luoda yhdessä uutta haastavassa muutostilanteessa. Sellaisen tavoitelaehdotuksen muodostaminen, joka vastaa viitekehystä ja huomioi koko alueen erityisyydet, vaaditaan monipuolisia näkökulmia ja kykyä niiden huomioon ottamiseen. Työpajaan valitsemani menetelmät tukivat tätä tavoitetta. Lisäksi työpaja mahdollisti eri alueilta ja eri tehtävissä työskentelevien tutustumisen toisiinsa ja sitä kautta auttaa rakentamaan yhteenkuuluvuutta uudessa tilanteessa.

Työpajan fasilitointi onnistui huolellisen valmistautumisen myötä hyvin. Dokumentointi jäi joissain osa-alueiden dokumentointipohjissa toivomaani vähäisemmäksi. Toimivampi keino voisi olla, että jokaisessa osuudessa olisi nimettynä henkilö, joka ei osallistuisi keskusteluun vaan toimisi vain kirjaajana ja fasilitoijana. Päädyin kuitenkin mahdollistamaan jokaisen tasa-
puolisen mahdollisuuden ottaa osaa keskusteluun ja pyrin muistuttamaan ja ohjaamaan osallistujia dokumentoinnissa.

Lisäksi jälkikäteen arvioituna olisi ollut mielekästä pyrkiä toteutunutta paremmin huomioimaan ruotsia äidinkielenään puhuvat. Tämän olisi voinut toteuttaa siten, että materiaalit olisi käännetty ruotsiksi. Se olisi viestinyt selkeämmin asian huomioinnista sekä vähentänyt heidän kuormitustaan, vaikka keskustelut olisikin käyty suomen kielellä.

Opinnäytetyön prosessi on siirrettävissä toteutusympäristöstä merkittävästi poikkeaviinkin ympäristöihin, mikäli huomioi tekijän kaksoisroolin suomat edut ja tehdyn työn jo ennen opinnäytetyöprosessia. Muutostilanteessa yksi työpaja ei ole riittävä tavoitelaehdotuksien laatimiseen yksinään, vaan taustalla oli monen kuukauden prosessi, joka ainoastaan kulminoitui toteutettuun työpajaan. Sinällään tavoitelaehdotuksien laatiminen yhteiskehittäen osoittautui hyvin toimivaksi malliksi muutostilanteessa myös työntekijöiden ymmärryksen ja yhtenäisyyden lisääjänä. Työpajaosallistujat ovat toimineet omissa työyhteisöissään muutoksien jalkauttajana: heillä on ollut merkittävä rooli niiden luomisessa sekä mahdollisesti muista

poikkeava näköalapaikka kehittämiseen, joka mahdollistaa syvemmän ymmärryksen tilanteista, joissa tavoitetilaehdotuksia on luotu ja siitä, mitä kaikkea niiden taustalla on.

Opinnäytetyön yhteiskunnallinen merkitys on selkeä. Se linkittyy osaksi sote-uudistusta, jonka tavoitteena on tasa-arvoisempi palvelujen saatavuus sekä terveys- ja hyvinvointierojen kaventaminen palveluiden rakenteita uudistamalla. (STM 2023a.) Nämä ovat myös opinnäytetyön taustalla olevan kehittämistyön tavoitteet. Lisäksi yhteiskunnallisena merkityksenä voidaan nähdä pyrkimys vaikuttaa myönteisesti osaltaan sote-alan työympäristön henkilöstön veto- ja pitovoimaan.

7.2 Itsearviointi

Opinnäytetyön prosessini venyi melko pitkäksi, osittain kaksoisroolini takia, osittain sen takia, että opinnäytetyö linkittyi osaksi työpaikkani muuta kehitystä, jonka etenemiseen en voinut itse kaikilta osin vaikuttaa. Opinnäytetyön aihe valikoitui alkuvuodesta 2023 kun keskeisin projektini Työllistymistä edistävien palveluiden projektipäällikkönä täsmentyi toisaalta hankerahoituksen edellyttämällä tavalla ja toisaalta palveluyksikköpäällikön ja johtoryhmän tunnistamien tarpeiden pohjalta. Pystyin itse vaikuttamaan jo alusta lähtien jonkin verran projektin toteuttamistapaan ja aiemmista hyvistä kokemuksista yhteiskehittämisestä sekä syvästä mielenkiinnosta muutosjohtamista kohtaan opinnäytetyön aiheen valinta ja rajaus muotoutuivat melko helposti. Erityisenä motivaation lähteenä toimi työn merkityksellisyys: tarve yhdenmukaistamiselle sekä henkilöstön kuulemiselle tuntui selvästi jokapäiväisessä työssäni sekä ihan yhteiskunnallista keskustelua soteuudistuksen karioista seuraamalla.

Aikataululliseksi haasteeksi osoittautui ironisesti työni mielekkyys. Työn imu päivisin oli merkittävää ja iltaisin, kun mahdollisuus opinnoille olisi ollut, paluu koneen ääreen olisi syksyllä tarvinnut järeämpiä prokrastinaation ehkäisykeinoja. Se, että opinnäytetyö linkittyi osaksi työtäni, helpotti luonnollisesti myös aikataulupaineita, koska osa valmistelutyöstä sijoittui osaksi päivätyötäni. Paneuduin työpajan valmisteluun syvällisesti ja onnistuneen toteutuksen jälkeen olo oli kuin tyhjentyneellä ilmapallolla.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on hiljattain päivittänyt Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa - Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohjeensa (2023.) Ohjeessa listataan neljä keskeistä käytännön perusperiaatetta; luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Se koostuu menettelytavoista, joilla huolehditaan hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta tieteellisen toiminnan koko prosessin ajan. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2013, 12)

Opinnäytetyö toteutettiin hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla ja noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät olivat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Opinnäytetyössä toteutettiin avointa sekä vastuullista viestintää tulosten julkaisemisessa. Opinnäytetyössä huomioidaan asianmukaisesti ja kunnioittavasti muiden tutkijoiden työ ja saavutukset sekä viitataan muiden tutkijoiden julkaisuihin asiaan kuuluvalla tavalla.

Hyvän tieteellisen käytännön periaatteita noudattaen opinnäytetyölle haettiin tarvittava tutkimuslupa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta. Opinnäytetyössä sovittiin oikeuksista, tekijyyttä koskevista periaatteista, vastuista ja velvollisuuksista kaikkien tutkimuksen osapuolten kesken. Sopimusta tarkennettiin tarpeen vaatiessa prosessin edetessä. Aineistoja käsiteltiin ja säilytettiin ja hävitettiin sovitus- ja asianmukaisesti.

Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuminen perustui osallistujien nimettömyyteen ja suostumukseen. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja oman suostumuksen sai perua missä vaiheessa tahansa. Tutkimukseen osallistuvia tiedotettiin opinnäytetyöprosessista ja pyydettiin heitä osallistumaan siihen lähettämällä heille hyvissä ajoin sähköpostitse ennen osallistumista opinnäytetyön tutkimussuunnitelman, tutkittavan tiedotteen ja rekisteri- ja tietosuojaselosteen sekä tutkittavan suostumuslomakkeen.

Opinnäytetyöprosessin aikana ja julkaisussa tutkimuksen kannalta merkitykselliset sidonnaisuudet raportoitiin ja ilmoitettiin asianosaisille. Opinnäytetyöntekijä arvioi oman esteellisyytensä arviointi- ja päätöksentekotilanteissa ja pidättäytyi sellaisista, joissa esteellisyys on oletettavissa. Tiedotin selkeästi osallistujille kaksoisroolistani työpajassa. En havainnut merkittäviä esteellisyyksiä, koska työroolissani projektipäällikkönä en esimerkiksi aja tietyn ammattiryhmän tai alueen asiaa.

Työpajan jälkeen materiaalin työstämisessä ja käsikirjan koostamisessa eri roolieni erottaminen oli haastavampaa. Työstin materiaaleja yhteisessä Teams-tilassa, jossa kaikilla on näkymä muokkaustyöhöni. Tässä vaihdoin roolia liukuvasti opinnäytetyön tekijästä projektipäällikköön ja toisin päin. Projektipäällikön roolissa pystyin hahmottamaan taustaa ja kontekstia laajemmin, mutta oman roolin jäsentäminen raportoidessa ei aina ollut ihan yksinkertaista

Opinnäytetyön taustaorganisaatio, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue noudattaa hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa, huomioiden tietosuojaa koskevat kysymykset. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 14-15.)

7.4 Jatkokehitysideat

Tärkeimpänä jatkokehitysideana on tavoitetilojen jalkauttamisen prosessin kehittäminen, läpivienti ja tarkastelu. Siinä voisi yhteiskehittäen lähteä rakentamaan kunkin alueen tarpeista

käsin tavoitetilojen saavuttamisen edeltämiä askeleita sekä tarkastelemaan vakiinnuttamisen edellytyksiä. Lisäksi voisi tarkastella, kuinka hyvin tavoitetilat käytännössä kullakin alueella toteutuivat ja kuinka paljon jo luotuihin tavoitetiloihin tuli muutoksia niiden asettamisen jälkeen ja mistä syystä muutokset tulivat. Tieto voisi auttaa vastaavissa tilanteissa huomioimaan kattavammin eri elementtejä.

Lisäksi olosuhteet olisivat otolliset laajemmalle muutosjohtamisen tarkastelulle ja osallisuuden kulttuuriin kasvamisen prosessille. Osallistujien kokemuksia isosta muutosvuodesta, näkemyksiä tehtyjen valintojen onnistumisista, esiinnousseista haasteista ja hyvinvointialueen käynnistymisen herättämistä tunteista ansaitsisi myös tutkia tarkemmin.

Lähteet

Painetut

Adams, R. 1996. Social works and empowerment. British Association of Social Workers.

Mäntyneva, P. 2019. Toimijuuden vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa. Teoksessa sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2019. Suomen sosiaalipedagoginen seura ry.

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

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Alma Talent Oy

Pöyry-Lassila, P. (2017) Palveluiden yhteiskehittäminen ja yhteistuottaminen. Teoksessa Soile Pohjonen, Marika Noso (toim.) Kansalainen keskiöön! Näkökulmia sote-uudistukseen. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiö KAKS. Kunnallisan kehittämissäätiön julkaisujen sarja, 2, 25-31.

Räsänen, Juhani 2006: Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut- yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Julkiviestintä Oy.

Salonen K., Eloranta S., Hautala T. & Sirppa K. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun Yliopisto.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Oulun opettajankoulutuslaitos.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2019. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Sähköiset

Espoon kaupunki. Viitattu 14.3.2024. <https://www.espoo.fi/fi/vaesto#section-17442>

Hokkanen, L. 2014. Autetuksi tuleminen: valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimitukset. Lapin Yliopisto. Viitattu 6.2.2024. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61787>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 4.3.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Isola, A-M., Kaartinen, H. Leemann, L. Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Helsinki: Terveysten ja Hyvinvoinnin laitos. Viitattu 28.12.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Viitattu 5.3.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412. Viitattu 3.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971412>

Laki työllisyyden kuntakokeilusta 1269/2020. Viitattu 3.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201269>

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 3.8.1992/734. Viitattu 3.3.2024
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920734>

Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulosta 616/2021. Viitattu 3.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210616>

Laurila M. 2017. ”Me ollaan kaikki samassa veneessä ja soudetaan yhdessä samaan suuntaan” - Esiemiesten ja henkilöstön käsityksiä hyvästä muutosjohtajuudesta. Vaasan Yliopisto. Viitattu 28.1. 2024. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7572/isbn_978-952-476-772-9%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lehtonen, E., Puhakka, I. & Nokelainen, P. 2023. Monipaikkainen työ ja vuorovaikutus. Opas työelämän vuorovaikutustilanteisiin monipaikkaisessa työssä. Tampereen yliopisto. Viitattu 28.1.2024 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/154364/978-952-03-3249-5.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

LUVN 2023a. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 28.12.2023. <https://www.luvn.fi/fi/palvelut/sosiaalipalvelut/tyollistymisen-tuki/kuntouttava-tyotoiminta>

LUVN 2023b. Työllistymistä edistävät palvelut. Viitattu 28.12.2023.
<https://www.luvn.fi/fi/palvelut/sosiaalipalvelut/tyollistymista-edistavat-palvelut>

LUVN 2023c. Toimeentulotuki. Viitattu 4.12.2023. <https://www.luvn.fi/fi/palvelut/toimeentulotuki>

LUVN 2024a. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen strategia. Viitattu 14.3.2024. <https://admin.luvn.fi/sites/default/files/2022-10/L%C3%A4nsi-Uudenmaan%20hyvinvointialueen%20strategia.pdf>

LUVN 2024b. Valtionavustushankkeet. Viitattu 17.3.2024. <https://www.luvn.fi/fi/tietoameista/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiotoiminta/valtiovavustushankkeet>

Kotter, J. 1995. Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. Harvard Business College. Viitattu 19.1.2024. <https://hbr.org/1995/05/leading-change-why-transformation-efforts-fail-2>

Raaseporin kaupunki. Viitattu 14.3.2024. <https://www.visitraseborg.com/fi/nae-koe/kaupunginosat-kylat/>

Rautakorpi, K. 2010. Arviointi osana kuntouttavan työtoiminnan voimaantumisprosessia- Voidaanko ihmisen voimaantumista havainnollistaa ja arvioida? Jyväskylän yliopisto. Viitattu 28.4.2023. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/23634/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201005241912.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sitra Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Julkaisu. Viitattu 23.2.2024. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2023/#johdanto>.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 5.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

STM 2023a. Sote-uudistus. Viitattu 23.4.2023 <https://stm.fi/soteuudistus>.

STM 2023b. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 13.4.2023. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

STM 2023d. Osallisuuden edistäminen. Viitattu 26.4.2023. <https://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>

STM 2023c. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäisy. Viitattu 23.3.2023. <https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyden-ehkaisy>

Strategiset kokonaisuudet. Luottamuksen ja Tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja. Helsinki. Viitattu 13.4.2023. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>

THL 2023c. Eriarvoisuus. Viitattu 28.12.2023. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus>

THL 2023b. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 13.4.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>

THL 2023a. Tulevaisuuden sotekeskus-ohjelma. Viitattu 27.12.2023. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tulevaisuuden-sosiaali-ja-terveyskeskus-ohjelma>

THL 2023d. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Viitattu 26.4.2023 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asetymassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>

Työ- ja elinkeinoministeriö. TE-palvelut 2024-uudistus. Viitattu 21.4.2023. <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus> Viitattu 21.4.2023

Työttömyysturvalaki 1290/2002. Viitattu 31.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2002/20021290>

Unkari-Virtanen, L. & Rahmel, P. 2019. Muutosjohtajan pelimerkit. Helsinki: Metropolia. Viitattu 11.3.2024 //www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/163596/2019%20muutosjohtajan_pelimerkit_MIKRO%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Julkaisemattomat lähteet

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden henkilöstöinfo 13.3.2023.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden esittelydiat, päivitetty 5.2.2024. Viitattu 8.3.2024.

Työllistymistä edistävien palveluiden valmistelutyöryhmän kooste

Kuviot

Kuvio 1: Länsi-Uudenmaan Työllistymistä edistävät palvelut	10
Kuvio 2: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden johtamisrakenne	11
Kuvio 3: Sosiaalipedagogiikan tehtävät.....	16
Kuvio 4: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen prosessi ennen opinnäytetyötä.....	21

Kuvat

Kuva 1: Projektisuunnitelman viitekehukseen kuvatut kehittämisen rajaukset	22
Kuva 2: Projektin taustamateriaalin sisällysluettelo	23
Kuva 3: Kehittämispäivän Powerpoint-esityksessä kuvattu päivän kulku	27
Kuva 4: Esimerkki ensimmäisen työskentelyosuuden dokumentaatiosta	29
Kuva 5: Esimerkki ensimmäisen työskentelyn jälkeen syntyneestä tavoitetilaehdotuksesta ..	30
Kuva 6: Esimerkki näkökulmatyöskentelyn dokumentaatiosta	32
Kuva 7: Esimerkki lopullisesta tavoitetilaehdotuksesta	33
Kuva 8: Esimerkki johtoryhmätyöskentelyyn viedystä tavoitetilaehdotuksesta	35
Kuva 9: Esimerkki työpajatyöskentelyssä syntyneiden huomioiden koonnista johtoryhmän työskentelyyn	35
Kuva 10: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan sisällysluettelo	41

Liitteet

Liite 1: Infokirje kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen osallistuville	51
Liite 2: Suostumuslomake	52
Liite 3: Aineistohallintasuunnitelma.....	54
Liite 4: Tietosuojaseloste	58
Liite 5: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja.....	61
Liite 6: Tutkimuslupa	73

Liite 1: Infokirje kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen osallistuville

INFOKIRJE KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN KEHITTÄMISEEN OSALLISTUVILLE

Hei

Opiskelen työni ohessa Laurea-ammattikorkeakoulussa sosiaalialan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi YAMK). Opinnäytetyöni aiheena on Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoimintaa ohjaavan käsikirjan luominen yhteiskehittämisen menetelmien.

Tavoitteena on kehittää ja laatia alueellinen kuntouttavaa työtoimintaa ohjaava käsikirja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Käsikirjassa muodostetaan tavoitetilat keskeisille osaluueille, joita kohti palveluita rakennetaan erilaiset lähtökohdat ja alueelliset erityispiirteet huomioiden.

Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua vuoden 2023 loppuun mennessä ja sen saa halutessaan luettavaksi Theseuksesta (www.theseus.fi), jossa ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt julkaistaan.

Tutkimuksen toteutus

Tulen keräämään opinnäytetyön aineistoa osallistumalla kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen suunnitteluun ja toteutukseen, havainnoimalla ja dokumentoimalla pidettäviä työpaikkoja ja tapaamisia sekä keräämällä käsikirjaan liittyviä palautteita.

Aineisto tulee vain opinnäytetyön tekijän käyttöön ja sitä tullaan säilyttämään luottamuksellisesti. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen säilytetyt aineistot hävitetään asianmukaisesti. Aineistossa ei käsitellä mitään sellaisia tietoja, joista yksittäisen osallistujan voisi tunnistaa, kuten esimerkiksi nimi-, ammatti-, tai työpaikkatietoja tai valokuvia osallistujasta.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjaa koskevassa kehittämistyöskentelyssä esiin nousseita asioita sekä ilmiöitä analysoidaan koko Työllistymistä edistävien palveluiden tasolla.

Annan mielelläni lisätietoja, mikäli opinnäytetyöstä herää kysymyksiä. Minut tavoittaa sähköpostitse: rilla.kukkola@student.laurea.fi

Ystävällisin terveisin,

Rilla Kukkola Sosionomi (YAMK)-opiskelija / Laurea-ammattikorkeakoulu

Liite 2: Suostumuslomake

Suostumuslomake Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen osallistuville

Tutkimuksen nimi: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan kehittäminen yhteiskehittämisen menetelmin

Tutkimuksen toteuttaja: Laurea ammattikorkeakoulu, Rilla Kukkola, ***_*****

Opinnäytetyön ohjaaja: *****

Minua [tutkittavan nimi] on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kehittää Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavaan työtoimintaan käsikirja.

Olen saanut tiedotteen tutkimuksesta ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimuksen tietosuojaselosteeseen. Henkilötiedoista käy ilmi osallistuvien määrä sekä työskentely Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävässä palveluissa erilaisissa kuntouttavaan työtoimintaan liittyvissä työtehtävissä.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) tutkimuksen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää tutkimuksessa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Kun tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

_____ , ____ . ____ . _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Liite 3: Aineistonhallintasuunnitelma

AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

Opinnäytetyöntekijä: Rilla Kukkola, sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto-opiskelija, Laurea ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön nimi: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan kehittäminen

1. AINEISTON YLEISKUVAUS

1.1 Millaiseen aineistoon tutkimuksesi perustuu? Millaista aineistoa kerätään, tuotetaan tai käytetään uudelleen? Missä tiedostomuodoissa aineisto on? Arvioi myös karkealla tasolla, kuinka paljon levytilaa aineistosi lopulta tarvitsee?

Aineisto syntyy yhteiskehittämisen menetelmin toteutettavista työpajojen materiaaleista, muistioista sekä käsikirjan luonnosversioista. Kehittämisryhmän työskentelyssä käytetään toteutustavan mukaan joko sähköisiä dokumentointivälineitä, kuten Teamsin muistioita ja anonyymejä Polly-kyselyitä ja Whiteboard-välinettä, anonyymia Polly-kyselytyökalua tai valkotaulua, muistilappuja ja muistiinpanovälineitä.

Tutkittavat tavoitetaan opinnäytetyön yhteyshenkilön sähköpostitse välittämän infolomakkeen ja suostumuslomakkeen välityksellä. Suostumuslomakkeet tallennetaan tutkijan salasanalla suojattuun tietokoneeseen ja hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen pysyvästi.

Kehittämistoiminnan yleiset materiaalit tallennetaan kehittämisryhmän Teams-kanavalle. Käsikirjan taustamateriaali ja luonnosversiot ovat näin kaikkien saatavilla. Muut aineistot säilytetään opinnäytetyöntekijän salasanalla suojatulla tietokoneella, joihin ainoastaan opinnäytetyöntekijällä on pääsy. Aineiston säilyttämiseen tarvitaan arviolta alle 1 GT tallennustilaa. Kaikki aineistot tullaan tuhoamaan opinnäytetyön päätyttyä.

1.2 Miten aineiston yhtenäisyys ja laatu varmistetaan?

Opinnäytetyön aineisto on laadultaan monipuolinen ja se tarkentuu prosessin edetessä. Aineisto rajataan tutkimuskysymysten perusteella olennaisiin. Opinnäytetyö toteutetaan yksilötyönä, joten aineistoa käsittelee vain yksi henkilö (opinnäytetyön tekijä). Aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa käytetään tarpeen mukaan varmuuskopioita, joiden avulla voidaan varmistaa tiedon yhteneväisyys ja estää tiedon muuntuminen analyysin edetessä.

2. EETTISTEN PERIAATTEIDEN JA LAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN

2.1 Mitä eettisiä seikkoja aineistosi hallintaan liittyy (esim. arkaluonteisten tietojen käsittely, tutkittavien identiteetin suojaaminen ja tietojen jakamista koskevan suostumuksen hankkiminen)?

Tutkimukseen osallistuvien Webropol-työkalulla kerättävissä suostumuslomakkeissa on osallistujien nimet. Suostumuslomakkeet tallennetaan opinnäytetyön tekijän salasanalla suojattuun tietokoneeseen, erilliseen tiedostoon ja poistetaan tutkittavan vastauksen jälkeen Webropol-työkalusta. Tutkimuksen aikana tehdyt tarkentavat kysymykset toteutetaan siten, ettei yksittäisiä vastaajia pysty tunnistamaan. Mitään opinnäytetyön aiheen kannalta epäoleellista tietoa ei kerätä turhaan ja jokaiselle kerätylle taustatiedolle on peruste opinnäytetyön aiheen vuoksi. Aineistoa käsitellään eettisten ohjeiden (TENK), Laurean tietosuojahjeiden sekä GDPR-ohjeen mukaisesti. Taustatiedoista ei käy ilmi yksittäiset osallistujatiedot.

Opinnäytetyön tuloksissa ei käytetä sellaisia suoria lainauksia tai valokuvia, joista osallistujan voisi tunnistaa. Opinnäytetyöhön osallistuvat informoidaan osallistumiseen ja opinnäytetyöprosessiin liittyvistä asioista. Heillä on oikeus olla osallistumatta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ja näitä tilanteita varten heille laaditussa tiedotteessa ja suostumuslomakkeessa on erikseen eriteltynä ohje, miten toimia kyseisissä tilanteissa. Tutkimukseen osallistuminen on heille täysin vapaaehtoista.

Opinnäytetyön julkaisuvaiheessa valmis työ julkaistaan Theseus-tietokannassa. Opinnäytetyöprosessin julkisuus tiedotetaan osallistuville ennen tutkimuksen alkua.

Opinnäytetyötä varten laaditaan tietosuojaseloste. Lisäksi laaditaan kyseinen aineistonhallintasuunnitelma ja opinnäytetyösuunnitelma osallistuville suunnattuine informointi- ja suostumuslomakkeineen.

Opinnäytetyössä noudatetaan Laurea-ammattikorkeakoulun ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittämiä eettisiä ohjeita sekä EU:n tietosuojasetusta.

2.2 Miten aineiston omistajuuteen, tekijänoikeuksiin ja immateriaalioikeuksiin liittyviä asioita hallintaan? Estävätkö tekijänoikeudet, käyttöoikeudet tai muut rajoitukset aineiston käyttämisen tai jakamisen?

Aineiston omistajuus on opinnäytetyön tekijällä. Valmis opinnäytetyö on julkinen ja julkaistaan Laurea-ammattikorkeakoulun käytänteiden mukaan Theseus-tietokannassa. Varsinaista aineistoa ei jaeta ulkopuoliselle tahoille, vaan sitä käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä ja anonymisoitua aineistoa opinnäytetyötä ohjaava opettaja. Aineistoa säilytetään vain niin kauan, kun se on opinnäytetyöprosessin kannalta oleellista. Tämän jälkeen aineisto tuhotaan lopullisesti.

3. DOKUMENTOINTI JA METATIEDOT

3.1 Miten dokumentoit aineistosi, jotta se on löydettävissä, saavutettavissa, yhteen toimivaa ja uudelleen käytettävissä sekä itseäsi että muita varten? Mitä metatietostandardeja, README-tiedostoja ja muuta dokumentaatiota käytät, jotta muut voivat ymmärtää ja käyttää aineistoasi?

Aineistoa ei jaeta ulkopuolisille tahoille.

4. TALLENTAMINEN JA VARMUUSKOPIOINTI TUTKIMUSHANKKEEN AIKANA

4.1 Minne aineistosi tallennetaan ja miten se varmuuskopioidaan?

Aineisto tallennetaan opinnäytetyön tekijän salasanalla suojatulle tietokoneelle. Tutkimuslu-palomakkeet tallennetaan Webropol-työkalusta erilliseen tiedostoon ja poistetaan sen jälkeen Webropol-työkalusta. Analysointivaiheessa aineistosta otetaan erillisiä varmuuskopioita luottavuuden varmistamiseksi.

4.2 Kuka valvoo pääsyä aineistoon ja miten suojattua pääsyä aineistoon valvotaan?

Opinnäytetyöaineistoa käsittelee ainoastaan opinnäytetyön tekijä.

5. AINEISTON AVAAMINEN, JULKAISEMINEN JA ARKISTOINTI TUTKIMUSHANKKEEN

PÄÄTYTTYÄ

5.1 Mikä osa aineistosta voidaan asettaa avoimesti saataville tai julkaista? Missä ja milloin aineisto tai siihen liittyvät metatiedot asetetaan saataville?

Aineistoa ei aseteta avoimesti saataville. Otteita aineistoista voidaan laadulliselle tutkimuk-selle tyypilliseen tapaan käyttää opinnäytetyön julkaistavassa versiossa esimerkiksi ano-nymisoituina sitaatteina, joita opinnäytetyössä käsitellään. Otteiden käyttämisessä huolehdi-taan kuitenkin siitä, ettei osallistujaa voi tunnistaa sitaatin perusteella. Valmis opinnäytetyö on julkinen ja kenen tahansa luettavissa Theseus-tietokannassa.

5.2 Mihin pitkällä aikavälillä arvokkaat tiedot arkistoidaan ja kuinka pitkäksi ajaksi?

Mitään opinnäytetyötä varten kerättävää aineistoa ei arkistoida. Aineisto tuhoetaan, kun sen säilyttäminen ei ole enää opinnäytetyöprosessin kannalta tarkoituksenmukaista eli kun opin-näytetyö valmistuu. Opinnäytetyöprosessiin on varattu aikaa noin 12 kk.

6. AINEISTONHALLINNAN VASTUUT JA RESURSSIT

6.1 Ketkä vastaavat aineistonhallintaan liittyvistä tehtävistä tutkimusprojektin elinkaaren

aikana? Arvioi myös aineistohallintaan tarvittavat resurssit (esim. taloudelliset, ajalliset, työmäärään liittyvät)

Opinnäytetyön tekijä vastaa aineistohallintaan liittyvistä tehtävistä

Liite 4: Tietosuojaseloste

Opinnäytetyön rekisteri- ja tietosuojaseloste

Tämä on Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan laatimisen opinnäytetyön EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukainen rekisteri- ja tietosuojaseloste. Laadittu 5.4.2023.

Opinnäytetyössä kerättävät henkilötiedot koskevat syksyn 2023 työpajoihin osallistuvien henkilöiden nimiä ja sähköpostiosoitteita. Työpajan osallistujat koostuvat Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden kuntouttavan työtoiminnan kehittämistiimin jäsenistä. Tiimin jäsenet työskentelevät kyseisessä organisaatiossa.

Osallistujien nimi- ja sähköpostitiedot sekä toimialuetiedot kerätään pelkästään työpajoihin osallistumista varten. Minimoinnin periaatteen mukaisesti osallistumiseen tarvitaan pelkästään henkilön nimi ja sähköpostiosoite sekä tieto toimialueesta, mitään muita tunnistettavia tietoja ei kerätä. Henkilötiedot säilytetään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden yhteisellä Teams-kanavalla salasanojen takana, hyvinvointialueen turvallisuusohjeiden mukaisesti.

Henkilö- ja osallistumistietoja tarvitaan vain työpajoihin osallistumisen ajaksi, jotta oikeat henkilöt pääsevät osallistumaan kehittämistyöhön. Huolehdi, että henkilötiedot tulevat tuhotuksi tai tarvittaessa arkistoiduksi hyvinvointialueen tietosuojan ja arkistoinnin käytäntöjen mukaisesti.

Opinnäytetyön laajaa kommentointia koskien ei kerätä mitään henkilötietoja tai muita tunnistettavia tietoja. Kommentointi tapahtuu täysin anonyymisti.

Rekisterinpitäjä:

Rilla Kukkola, Opiskelija, Sosionomi YAMK, Laurea Ammattikorkeakoulu

Rekisteristä vastaava yhteyshenkilö:

Rilla Kukkola, rilla.kukkola (@)*****.fi

Rekisterin nimi:

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan kehittämisen työpajojen osallistujarekisteri

Oikeusperuste ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen oikeusperuste henkilötietojen käsittelylle: osallistuminen työpajoihin toteutuu henkilön suostumuksella, julkisen tehtävän hoitaminen (Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirjan laatiminen).

Henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena on yhteydenpito työpajojen osallistujiin. Tietoja ei käytetä automatisoituun päätöksentekoon tai profilointiin.

Rekisterin tietosisältö:

Rekisteriin tallennettavia tietoja ovat: työpajaan osallistuvan henkilön nimi, toimialue ja sähköpostiosoite. Tietoja säilytetään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen arkistointimenetelmien ja ohjeistusten mukaisesti.

Säännönmukaiset tietolähteet:

Rekisteriin tallennettavat tiedot työpajojen osallistujista saadaan opinnäytetyön yhteyshenkilön toimittaman infolomakkeen kautta osallistujiksi ilmoittautuneista.

Tietojen säännönmukaiset luovutukset ja tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Tietoja ei luovuteta säännönmukaisesti muille tahoille. Tietoja voidaan julkaista siltä osin, kuin niin on sovittu työpajojen osallistujien kanssa. Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle eikä Yhdysvaltoihin ilman rekisteröityjen nimenomaista suostumusta. Tietoja käsitellään ainoastaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Työllistymistä edistävien palveluiden kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyössä.

Rekisterin suojauksen periaatteet:

Rekisterin käsittelyssä noudatetaan huolellisuutta ja tietojärjestelmien avulla käsiteltävät tiedot suojataan asianmukaisesti. Rekisteritietojen ja laitteiston fyysisestä ja digitaalisesta tietoturvasta huolehditaan asiaankuuluvasti siten, että tietoja käsittelee vain ne työntekijät, joiden työnkuvaan se kuuluu.

Tarkastusoikeus ja oikeus vaatia tiedon korjaamista:

Jokaisella rekisterissä olevalla henkilöllä on oikeus tarkistaa rekisteriin tallennetut tietonsa ja vaatia mahdollisen virheellisen tiedon korjaamista tai puutteellisen tiedon täydentämistä. Mikäli henkilö haluaa tarkistaa hänestä tallennetut tiedot tai vaatia niihin oikaisua, pyyntö tulee lähettää kirjallisesti rekisterinpitäjälle (Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue). Rekisterinpitäjä voi pyytää tarvittaessa esittäjää todistamaan henkilöllisyytensä. Rekisterinpitäjä vastaa asiakkaalle EU:n tietosuoja-asetuksessa säädettyssä ajassa (1kk).

Muut henkilötietojen käsittelyyn liittyvät oikeudet

Rekisterissä olevalla henkilöllä on oikeus pyytää häntä koskevien henkilötietojen poistamiseen rekisteristä. Pyynnöt tulee lähettää kirjallisesti rekisterinpitäjälle (Opinnäytetyön tekijä). Rekisterinpitäjä voi pyytää tarvittaessa esittäjää todistamaan henkilöllisyytensä. Rekisterinpitäjä vastaa asiakkaalle EU:n tietosuoja-asetuksessa säädettyssä ajassa (1kk).

Liite 5: Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja



Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde

Sisällys

Johdanto	3
Kuntouttava työtoiminta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella	4
Ohjautuminen palveluun.....	5
Päätökset	5
Palvelun tavoite ja kesto.....	5
Asiakkaan etuudet	6
Arviointiprosessi	7
Työllistymisen edistämisen hyvät käytännöt.....	8
Kielitietoisuus	8
Osaamisen tunnistaminen osana opinnollistamista	8
Keskeytykset ja poissaolot.....	8
Päihdeohje	9
Ilmoitus pääluottamusmiehelle.....	9
Tapaturmaohjeistus	10
Lähteet	11
Versiohistoria.....	12

Johdanto

Kuntouttava työtoiminta siirtyi hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle osana sote-uudistusta. (Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja pelastustoimeen koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulusta 616/2021, 4§.) Uudistuksen tavoitteena on turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut hyvinvointialueella asuville, parantaa palvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta ja hillitä kustannusten kasvua, alueelliset erot ja tarpeet huomioiden. (STM Soteuudistus 2024.)

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavaa työtoimintaa koskevaan käsikirjaan on koottu palvelun keskeisimpiä osa-alueita koskevia tavoitetilojen kuvauksia. Ehdotukset tavoitetiloiksi muodostettiin kehittämistiimissä, osallistui työntekijöitä koko alueelta. Työllistymistä edistävien palveluiden johtoryhmä linjasi tavoitetilat ja työskentely tavoitetilojen saavuttamiseksi tapahtuu alueellisesti.

Käsikirja ohjaa kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen suuntaa. Sitä voi hyödyntää myös perehdyttämisessä sekä koko alueen kuntouttavan työtoiminnan esittelyssä esimerkiksi yhteistyötahoille.

Käsikirjaa kehitetään ja muokataan jatkuvasti

Kuntouttava työtoiminta Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuollon palvelu, joka on tarkoitettu asiakkaille, jotka eivät voi työ- tai toimintakyvyn asettamien rajoitusten vuoksi käydä töissä tai osallistua työvoimapalveluihin. Kuntouttavassa työtoiminnan tavoitteena on saada asiakkaalle keinoja ja taitoja arjenhallinnan parantamiseksi ja sitä kautta luoda edellytyksiä työllistymiselle tai opiskeluille. Henkilökohtainen palvelutarpeen arviointi ja aktivointisuunnitelma tehdään yhdessä asiakkaan kanssa. Palvelun suunnittelussa huomioidaan asiakkaan elämäntilanne ja tarpeet. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.)

Palveluun voi kuulua yksilö- ja ryhmämuotoista toimintaa, jota toteutetaan erilaisissa toimintaympäristöissä. Siihen sisältyy aina asiakkaan tarvitsema henkilökohtainen tuki sekä ohjaus. Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakas pääsee kokeilemaan ja vahvistamaan työ- ja toimintakuntoaan turvallisesti matalalla kynnyksellä. Palvelun aikana arvioidaan asiakkaan kanssa asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä työ- ja toimintakykyä. (2.3.2001/189)

Visionamme on "Vaikuttava työllistymistä edistävä palvelukokonaisuus – lähellä sinua". Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen strategia ohjaa järjestämään yhdenvertaisia, asiakaslähtöisiä ja vaikuttavia palveluita, jotta tulevaisuudessa asiakkaiden liikkuvuus koko alueellamme toteutuisi.

Varmistamme monipuolisen ja asiakkaiden ja alueiden tarpeita vastaavan palvelukokonaisuuden ja riittävät lähipalvelut.

Ohjautuminen palveluun

Aktivointisuunnitelma tehdään kolmikannassa: Asiakas, sosiaaliohjaaja/sosiaalityöntekijä ja TE toimiston/ kuntakokeilun työntekijä (2.3.2001/189)

Asiakkaalla pysyy sama omatyöntekijä/palvelusta vastaava työntekijä koko prosessin ajan.

Selvitetään kuntouttavan työtoiminnan erillisen sopimuksen lakisääteisyyttä ja tarpeellisuutta. On tärkeää varmistaa, että olennaiset tiedot asiakkaan palvelun toteuttamisesta saadaan kulkemaan eri tahoille mahdollisimman helposti ja saumattomasti.

Kuntouttavan työtoiminnan aloittamisen yhteydessä varmistetaan, että työtoimintapaikalla on riittävät tiedot asiakkaan tavoitteista ja tiedoista.

Jokaiselle kuntouttavassa työtoiminnassa olevalle asiakkaalle nimetään työtoimintapaikalta oma työvalmentaja.

Päätökset

Kuntouttavan työtoiminnan aloittamisesta, keskeyttämisestä ja matkakorvauksesta tehdään aina päätös. Asiakkaalla on oikeus saada kielteinen päätös palvelusta, jos hän palvelua hakee, mutta sitä ei hänelle myönnetä.

Palvelun tavoite ja kesto

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa henkilön elämänhallintaa ja toimintakykyä, jotta hän voisi työllistyä, hakeutua koulutukseen tai osallistua TE-hallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin. (2.3.2001/189)

Asiakkaan tilannetta arvioidaan säännöllisesti kolmikannassa: asiakas, työvalmentaja ja omatyöntekijä/palvelusta vastaava työntekijä. Tarvittaessa yhteistyötä tehdään myös TE-toimiston/kuntakokeilun työntekijän kanssa. Omatyöntekijä päivittää asiakassuunnitelman.

Kuntouttava työtoiminta on määräaikainen, tavoitteellinen ja vaikuttava palvelu. Suosituspituus kuntouttavalle työtoiminnalle on 1–2 vuotta.

Asiakkaan etuudet

Matkarahat: Matkarahejen maksatus mukaillee Kelan ohjetta. (Kela Matkat)

Edullisinta julkista kulkuvälinettä käyttäen. Maksetaan tilille etukäteen edullisin vaihtoehto julkisen liikenteen käyttöä vastaava summa. Harkinnan mahdollisuus oman auton käyttökustannusten korvaamiselle (0,33 €/km) poikkeustilanteissa, jos esimerkiksi julkista liikennettä ei ole lainkaan käytettävissä. Tarvittaessa selvitetään vammaispalveluista mahdollisuus kuljetuspalveluun.

Taksikuljetuksen tarjoaminen työtoimintapaikalle esimerkiksi kesäloma-aikoina ei ole jatkossa mahdollista. Asiakkaiden kulkeminen työtoimintapaikkaan pyritään järjestelemään esimerkiksi työtoiminta-aikoja muuttamalla, etätyöjärjestelyillä, kimpakyydeillä tai muihin yksiköihin siirtymisillä

Ruokailu työtoimintapaikoilla: 1.2.2024 alkaen asiakkaalla on mahdollisuus ostaa lounas 3 €/asiakas ja/tai aamiainen/välipala 1,50€, niissä paikoissa, joissa on mahdollista valmistaa ne. Tarvittaessa myydään ruoka/kahvilipukkeita niille yksiköille, joissa ei ole kassatoimintoa käytössä.

Työvaatteet ja -jalkineet: Kirkkonummelle keskitetään työ- ja suojavaatteiden hankinta ja huolto. Työtoimintapaikalla voi olla pieni oma varasto tarvittavia työvaatteita suojavarusteita. Työ- ja suojavarusteet eivät ole asiakkaan omia, vaan hän palauttaa ne takaisin kuntouttavan työtoiminnan palvelun tai päivän päättyessä suojavarusteen mukaan.

Korttikoulutukset: Yhdenmukaistetaan korttikoulutuskäytännöt yhteistyössä uusien työllisyysalueiden kanssa. Korttikoulutuksia ovat esimerkiksi hygieniapassi ja tulityökortti. Määritellään, missä toiminnoissa korttikoulutukset ovat välttämättömiä.

Virkistystoiminta ja retket: Virkistäytymispäiviä voi pitää kerran vuodessa. Liikunta- ja kulttuuriretkissä huomioidaan, että paikat olisivat asiakkaalle saavutettavia kustannusten ja sijainnin perusteella myös kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. Asiakkaita opetetaan ja kannustetaan hyödyntämään lähipalveluita ja julkista liikennettä sekä ilmaiseksi saatavia palveluita, esimerkiksi oppilaitoksien ja kulttuuripalveluiden kautta.

Arviointiprosessi

Kuntouttavassa työtoiminnassa otetaan käyttöön THL:n mukainen kuntouttavan työtoiminnan arviointilomake, joka viedään asiakastietojärjestelmään. (THL, Asiakirjarakenteet)

Työvalmentaja kirjaa tavoitteet jaksolle asiakastietojärjestelmään. Työvalmentaja ja asiakas arvioivat yhdessä niiden toteutumista kolmen kuukauden välein. Yhteenveto toimitetaan omatyöntekijälle. Omatyöntekijä osallistuu arviointitapaamisiin vähintään puolen vuoden välein. (THL Kuntouttavan työtoiminnan sisältö)

Työllistymisen edistämisen hyvät käytännöt

Tavoitteenamme on luoda kaikkien saavutettavissa oleva materiaali- ja palvelupankki sekä erilaiset jatkuvat mallit osaamisen, materiaalien ja ideoiden jakamiseksi koko alueelle.

Ensimmäinen askel on vakiinnuttaa osaamisen jakamiseen keskittynyt Tiistaitiima-palaveri.

Kielitietoisuus

Selvitetään kielitietoisuuden työtöiden käyttöönottoa

Osaamisen tunnistaminen osana opinnollistamista

Osaamisen tunnistaminen sekä osaamistodistusten kirjoittaminen laajennetaan kaikkiin kuntoutuksessa työtoiminnan yksiköihin. Ensimmäinen askel on luoda portaat osaamisen tunnistamiseen niiden pajoimintojen osalta, joissa on tunnistettavissa ja luotavissa e- perusteisiin perustuva osaaminen, mutta toistaiseksi ei mahdollista toteuttaa osaamisen tunnistamista virallisesti. Toimintaa varten luodaan osaamistodistusohjeet

Keskeytykset ja poissaolot

Käytännöt mukailevat Kelan poissaolo-ohjetta. (Kela Työllistymistä edistävät palvelut)

Sovituista työtoimintapäivistä ja työajoista pidetään kiinni.

Poissaolo- ja keskeytysohjeiden asiakaskohtaisesta soveltamisesta sovitaan yhdessä asiakkaan, työnohjaajan ja sosiaaliohjaajan kesken.

Asiakkaan tulee ilmoittaa poissaolosta puhelimitse omaäänisesti ennen työtoimintapäivän alkua.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde

Sairauspoissaolot: Asiakas voi olla omalla ilmoituksella kolme päivää poissa sairauden vuoksi. Mikäli asiakas osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan vähemmän kuin kolme päivää viikossa, tulee todistus toimittaa jo seuraavalla viikolla, mikäli sairaus jatkuu.

Asiakas voi olla pois alle 10-vuotiaan lapsen sairauden hoitamiseksi neljä peräkkäistä kalenteripäivää.

Työtoiminnan toteuttajalla on velvollisuus ilmoittaa viikon luvattomasta poissaolosta sosiaaliohjaajalle. Kuntouttava työtoiminta voidaan keskeyttää yli viikon luvattoman poissaolon jälkeen.

Jos poissaoloja on paljon, tulee asiasta pitää yhteinen palaveri, johon osallistuu asiakkaan lisäksi omatyöntekijä sekä asiakkaan vastuutyövalmentaja.

Omatyöntekijän tulee varata asiakkaalle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen palvelun keskeyttämistä. Kuntouttava työtoiminta voidaan yksipuolisesti keskeyttää, mikäli asiakasta ei tavoiteta puhelimitse, eikä asiakas ole määräaikaan mennessä itse yhteydessä.

Päihdeohje

Kuntouttavaan työtoimintaan laaditaan päihdeohje. Alkometrin käytöstä luovutaan, koska se ei ole sosiaalihuollon työväline. (Laki lääkinnällisistä laitteista 719/2021)

Ilmoitus pääluottamusmiehelle

Kuntouttavan työtoiminnan aloituksesta tulee tehdä ilmoitus pääluottamusmiehelle. (THL. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta.)

HYVINV
VUOT.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde

Kun asiakas aloittaa kuntouttavan työtoiminnan, aloituksesta on tehtävä ilmoitus pääluottamusmiehelle Kristiina Myllerille (kristiina.myller@luvn.fi)

Tapaturmaohjeistus

Hyvinvointialue on vakuuttanut kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat. (THL. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta.)

Kun asiakkaalle sattuu tapaturma, asiasta tehdään ilmoitus sekä Asiakas-Häiriö-järjestelmään sekä vakuutusilmoitus If-portaalin kautta.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus erityisryhmille

<https://luitfi.sharepoint.com/sites/Sisaisetpalvelut/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FSisaisetpalvelut%2FJaetut%20asiakirjat%2FLaatu%20ja%20turvallisuus%2FVakuutukset%2FVakuutus%20C3%A4sikirja%5FL%20C3%A4nsi%2DUudenmaan%20hyvinvointialue%20%2Dp%20C3%A4ivitetty%207%2E7%2E2023%2Epdf&parent=%2Fsites%2FSisaisetpalvelut%2FJaetut%20asiakirjat%2FLaatu%20ja%20turvallisuus%2FVakuutukset>

Lähteet

Kela. Matkat. <https://www.kela.fi/matkat>

Laki sosiaali- ja terveydenhuolto- ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta 616/2021, 4§

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Laki lääkinnällisistä laitteista 719/2021

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sote-uudistus. Viitattu 24.3.2024.
<https://stm.fi/soteuudistus>

THL. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta. Viitattu 22.3. 2024. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-jarjestaminen-ja-hankinta>

THL. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö. Viitattu 24.3.2024.
<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-sisalto>

THL. ~~Sosmeta~~. Asiakirjarakenteet. Kuntouttavan työtoiminnan arvio. Viitattu 22.3.2024. <https://sosmeta.thl.fi/document-definitions/89ec156f-a639-4a91-b7ca-8a5ae7775db9/definition>

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde

Versiohistoria

Versio	Päivittäjä	Päivämäärä	Päivitykset
1.0.	Rilla Halonen	30.11.2023	Koko käsikirja
1.1.	Rilla Halonen	22.3.2024	Lisätty lähdeviitteet

Liite 6: Tutkimuslupa

	Kirje	1 (1)
		2335/13.01.00/2023
Tutkimus, kehitys ja innovaatiot (TKI)-vastuualue	17.05.2023	

Kukkola Rilla

Tutkimusluvan myöntäminen: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirja

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue myöntää meille saapuneen tutkimuslupahakemuksen ja alla olevien ehtojen mukaisesti.

Hakija / yhteyshenkilö: Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan käsikirja

Tutkimuksen aihe / nimi: Kukkola Rilla

Edellytyksenä on myös, että tutkimuksen suorittaja tai suorittajat eivät käytä saamiaan tietoja asiakkaan tai potilaan tai hänen läheistensä vahingoksi eivätkä luovuta saamiaan henkilötietoja ulkopuolisille, vaan pitävät ne salassa.

Tutkimustulokset tulee esittää niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäistä henkilöä tai perhettä. Lisäksi on noudatettava tietosuojalain ja tietosuojalain sekä muualla lainsäädännössä olevia tutkimusrekistereitä koskevia säännöksiä.

Tutkimusluvan myöntäminen ei velvoita tutkimuksen kohteita osallistumaan tutkimukseen. Tutkijan on neuvoteltava aina erikseen tutkimuskohteena olevien organisaatioiden kanssa tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimuksen teko ei saa häiritä tutkimuskohteen toimintaa.

Edellytämme, että tutkija / yhteyshenkilö lähettää Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sähköpostiosoitteeseen tutkimusluvut@luvn.fi lopullisen tutkimusraportin.


Tutkimusjohtaja
etunimi.sukunimi@luvn.fi

Liitteet

Tiedoksi