



# ”Usko muutokseen” Toipumisorientaatio ohjaajan työtapana

Pilvi Osara, Mira Peräkylä

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**”Usko muutokseen”  
Toipumisorientaatio ohjaajan työtapana**

Pilvi Osara, Mira Peräkylä  
YAMK, sosiaali- ja terveysala  
Opinnäytetyö  
Kesäkuu, 2024

Pilvi Osara, Mira Peräkylä

”Usko muutokseen” Toipumisorientaatio ohjaajan työtapana

Vuosi 2024

Sivumäärä 63

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli selvittää, miten toipumisorientaatio-työote toteutuu ohjaajien työssä tällä hetkellä tilaajaorganisaation asumisyksiköissä. Kehittämistyössä selvitettiin myös ohjaajien näkemyksiä toipumisorientaation vahvuuksista ja haasteista käytännön arjessa sekä minkälaista tukea he kokevat vielä tarvitsevansa toipumisorientaatiotyöotteen omaksumiseen ja käyttöön omassa työssään. Tutkimuksellisen kehittämistyön myötä tilaajaorganisaation käsitys toipumisorientaation käytöstä asumisyksiköissä vahvistuu ja toisaalta ohjaajilla on kehittämistyön myötä mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä jatkokehittämiseen. Koska viitekehityksen muutos on muutostilanne, tietoperustassa lähestyttiin muutoksen omaksumiseen liittyviä käsitteitä, kuten resilienssiä, koherenssin tunnetta, sisäisen motivaation merkitystä, osaamisen kehittämiseen liittyviä tekijöitä sekä myös yhteiskehittämisen ja osallisuuden merkitystä.

Kysely toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena ja saatuja tuloksia analysoitiin valittua tietoperustaa hyödyntäen. Tulosten mukaan toipumisorientaatiotyöotteen koetaan olevan vahvimmin käytössä asukkaan kohtaamisessa, hänen voimavarojensa löytymisessä ja vahvistamisessa sekä itsemääräämisoikeuden vahvistumisessa. Toipumisorientaation vahvuuksiksi nimettiin mm. asukkaan osallisuuden ja vastuunoton lisääntyminen. Haasteiksi koettiin kuitenkin esimerkiksi itsemääräämisoikeuden ja vastuun antaminen asukkaalle ja toisaalta myös yhtenäisen toipumisorientaationäkemyksen puute työryhmässä. Ohjaajat toivoivat lisää koulutusta ja konkreettisia välineitä, harjoituksia ja menetelmiä työnsä tueksi. Toisaalta lisäkoulutustoiveissa esiintyi myös ajatus jokaisen omasta vastuusta ottaa selvää ja muuttaa omaa asennettaan ja toimintatapaansa.

Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että toipumisorientaation mukaista työtettä käytetään monipuolisesti ohjaajan työssä ja näkemys sen hyödyistä on melko yhtenäinen ohjaajien keskuudessa. Haasteissa ja kehitysehdotuksissa taas näkyy, että omaksuminen on vielä kesken ja tarve jatkokoulutuksille ja tuelle on olemassa. Kyselyyn tulleiden vastausten perusteella ohjaajat kaipasivat konkreettisia harjoituksia ja malleja työnsä tueksi. Tulevaisuuden yhtenä jatkokehityshankkeena voisi esimerkiksi olla toipumisorientaatiotyöotteen materiaalipankki tai vastaava kokonaisuus ohjaajien työn avuksi. Toisaalta oman työn reflektoinnin taitoa voidaan myös vahvistaa lisäkoulutuksella. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tulokset koskevat tilaajaorganisaatiota, mutta riittävän suuri ja heterogeeninen vastaajajoukko antaa avaimet myös laajempaan tarkasteluun toipumisorientaatiotyöotteen käytöstä alalla.

Asiasanat: toipumisorientaatio, muutos, yhteiskehittäminen, koherenssi, ammatillinen osaaminen

Pilvi Osara, Mira Peräkylä

**"Believe in Change" Recovery Orientation as a Working Method**

Year

2024

Pages

63

---

The aim of this research and development project was to explore how a recovery-oriented approach is currently implemented by workers in the housing units of the contracting organization. Research also examined workers' views on the strengths and challenges of the recovery-oriented approach in practical everyday situations, as well as the type of support they still feel they need to adopt and implement the recovery-oriented approach. Through the study, the contracting organization's understanding of the use of recovery-orientation in housing units is strengthened and workers have the opportunity to influence the development of their own work. Since the change in the framework is a situation of change, research approached the concepts related to adopting change in the theoretical framework, such as resilience, sense of coherence, the importance of internal motivation, factors related to competence development, as well as the significance of co-creation and participation.

Survey was conducted as a qualitative survey and the results were analyzed using chosen theoretical framework. According to the results, the recovery-orientation is perceived to be most strongly used in meeting the resident, finding and strengthening their resources and enhancing their self-determination. Strengths of the recovery orientation included increased resident participation and responsibility. Challenges included issues such as granting self-determination and responsibility to the resident, as well as the lack of a unified recovery-oriented view within the team. Workers expressed a need for more training and concrete tools, exercises, and methods to support their work. On the other hand, in the requests for additional training, there was also the idea of each individual taking responsibility for finding out and changing their own attitudes and way of working.

As a conclusion of the study, it is evident that a recovery-oriented approach is used comprehensively in the work, and the perception of its benefits is fairly consistent among workers. However, challenges and development suggestions indicate that adoption is still ongoing, and there is a need for further training and support. Based on the responses received in the survey, the workers expressed a need for concrete exercises and models to support their work. As one future development project there could be a repository of materials on recovery-oriented approaches or a similar comprehensive resource to aid workers in their work. On the other hand, the skill of reflecting on one's own work can also be strengthened through additional training. The results of this research and development work pertain to the contracting organization, but a sufficiently large and heterogeneous group of respondents provides the keys for broader examination of the use of the recovery-oriented approach in the field.

**Keywords:** recovery-orientation, change, co-development, coherence, professional competence

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tietoperusta .....	8
2.1	Keskeiset käsitteet.....	8
2.2	Voimavaralähtöisyys kaiken taustalla .....	9
2.3	Toipumisorientaatio .....	10
2.4	Itsemääräämisoikeus ja asukkaan osallisuus .....	12
2.5	Muutostilanne.....	12
2.6	Koherenssi ja resilienssi.....	14
2.7	Sisäinen motivaatio ja itsetuntemus .....	17
2.8	Ammatillinen osaaminen .....	18
2.9	Holistinen ihmiskäsitys ja näkökulman vaihtamisen taito .....	21
2.10	Yhteiskehittäminen ja osallisuus.....	23
3	Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen .....	24
3.1	Tavoitteet ja kehittämiskysymykset.....	24
3.2	Kehittämisympäristö.....	25
3.3	Kysely tutkimusmenetelmänä ja tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen... ..	26
3.4	Tulosten analysointi ja raportointi .....	29
4	Kyselyn tulokset .....	30
4.1	Toipumisorientaation toteutuminen käytännön työssä .....	30
4.2	Toipumisorientaatiotyöotteen vahvuudet .....	31
4.3	Toipumisorientaatiotyöotteen haasteet .....	33
4.4	Toipumisorientaatiotyöotteen omaksuminen ja käytön vahvistaminen .....	35
5	Johtopäätöksiä.....	36
5.1	Toipumisorientaation hahmottamisen kolme näkökulmaa .....	36
5.2	Toipumisorientaatio käytännön työssä .....	37
5.3	Toipumisorientaation mukaisen työotteen vahvuudet.....	38
5.4	Toipumisorientaation haasteet.....	40
5.5	Miten toipumisorientaation mukaista työtettä voidaan vielä vahvistaa? .....	42
6	Tulosten yhteenveto.....	43
7	Tutkimuksen myötä syntyneitä jatkoehdotuksia.....	43
8	Uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys.....	45
	Lähteet.....	47
	Kuviot .....	50
	Liitteet .....	51

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vahvistaa toipumisorientaatiomenetelmän mukaista työorientaatiota ja osaamista työn tilaajaorganisaatiossa. Mielensterveystyön historia on korostanut häiriökeskeisyyttä ja näkökulmana on ollut häiriöiden parantaminen. Mielensterveys on nähty janana, jonka toisessa päässä oli vakavia psyykkisiä oireita ja toisessa päässä terveys ja oireettomuus. Toipumisorientaation mukaista ajattelua alkoi ilmetä jo 1960-1970-luvuilla, jolloin alettiin kriittisesti tarkastella psyykkisesti sairastuneiden saamaa hoitoa ja myös siihen liittyvää vallankäyttöä. Palvelukäytännön nähtiin myös passivoivan sen vastaanottajia ja heräsi ajatus siitä, miten sairastuneellakin voisi olla aktiivinen rooli omassa kuntoutumisessaan. (Martin, Nordling, Soronen & Savelius-Koski 2021, 9.) Suomessa hoitojärjestelmä oli sairaalakeskeistä ja 1950-luvulla luotiin erillinen mielisairaalaverkosto hoitamaan mielisairauksista kärsiviä potilaita. Toisaalta jo silloin osaksi hoitoa otettiin vähitellen kuntouttavia toimia, mutta kuntoutuksella pyrittiin parantamaan potilas takaisin täysin oireettomaan elämään. (Nordling 2023, 64.)

Viime vuosina mielensterveystyön kehityssuuntana on ollut asiakkaan osallisuuden vahvistaminen ja toipumisen näkökulma. Toipumisorientaation viitekehys katselee mielensterveyden häiriöitä toipumisesta käsin niin, että hyvä ja positiivinen mielensterveys voidaan saavuttaa myös ilman täyttää paranemista. Toipumisessa keskitytään voimavaroihin, osallisuuden vahvistamiseen sekä toiveikkuuden lisäämiseen ja ylläpitämiseen. Aiemmin omaksuttu sairastuneen identiteetti muuttuu vähitellen positiiviseksi minäkokemukseksi ja tätä tuetaan mahdollistamalla itsenäiset valinnat ja osallisuus omassa hoidossa. Erona aiempaan paranemisen näkökulmaan on selkeästi myös toipumisen prosessinomaisuus. Toipumista tapahtuu niin, ettei määränpäällä ole välttämättä tiettyä päätepistettä, paranemista. Hoidollisessa näkökulmassa asiakkaan ongelmaa hoidettiin ja hän oli roolissaan myös enemmän hoidon ja palveluiden vastaanottaja. Toipumisessa asiakkaan rooli on aktiivinen ja hän ottaa omilla valinnoillaan enemmän vastuuta omasta toipumisestaan. Vastuun ottaminen edellyttää, että asiakkaalla on riittävästi tietoa omien valintojensa seurauksista. (Nordling & Rissanen 2020, 9.)

Suomen mielensterveysseuran Yhdessä mielin -hankkeen avulla saatiin uutta tutkittua tietoa ihmislähtöisemmän mielensterveys- ja päihdetyön tueksi. Outi Hietala pohtii hankkeen tuottamia tuloksia Kuntoutus-lehden artikkelissaan ja toteaa, että uudistamalla näkökulmaa yksilöllisemmäksi ja ihmislähtöisemmäksi, on mahdollista tuottaa parempaa hoitoa ja kuntoutusta. (Hietala 2018, 1.) Palvelun kehittämisessä on tärkeää tällöin luopua asiantuntija- ja järjestelmäkeskeisyydestä ja korostaa asiakkaan toimijuutta ja osallisuutta toipumisen näkökulmasta käsin. Ongelmakeskeisyyden sijaan keskitytäänkin toivoon ja toiveisiin ja kohdataan asiakas tasavertaisena toipumisorientaation mukaisesti. Hankkeen tuloksissa korostui myös työntekijöiden osaamisen vahvistaminen etenkin asiakaslähtöisen asennoitumisen osalta. Tämä

tarkoittaisi vuorovaikutusosaamisen vahvistamisen lisäksi myös taitoa tunnistaa eri psykososiaalisten, kulttuuristen ja sosioekonomisten tekijöiden vaikutusta. Joskus myös toiminnallisten elementtien mukaan ottaminen auttaa asiakkaan kohtaamisessa ja ymmärtämisessä. (Hietala 2018, 4-5.)

Edellä mainitun hankkeen tulokset tukevat ajatusta, että asiakkaan kanssa työskentelevältä yksilöllinen, toipumista tukeva, työote edellyttää aitoa kohtaamista, avoimuutta, rehellisyyttä ja toivon ilmapiirin luomista ja ylläpitämistä. Perinteisestä parantamisnäkökulmasta nähtynä taas päätöksenteon osittaisen vastuun luovuttaminen toipujalle voidaan kokea vaikeana. Toipuja voi tehdä päätöksiä, jotka työntekijästä tuntuvat vääriltä tai järjettömiltä. Arjen työssä voi olla myös houkutus tehdä päätöksiä toipujan puolesta, jotta asiat saataisiin sujumaan mutkattomasti ja aikaa säästäen. Ohjaamistyössä ohjaajalta vaaditaan herkkiä tuntosarvia, jotta ohjaamisella ei pyritä liikaa vaikuttamaan toipujan valintoihin. Perinteinen näkemys häiriötä parantavasta hoidosta ja ohjauksesta pitää toipumisorientaation työtavassa hylätä ja suunnata toipujan omaa katsetta siihen, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja heikkouutensa tässä hetkessä ja miten vahvuuksia tuetaan, jotta arki olisi mielekästä ja toivon tunne vahvistuisi. Toisaalta myös ohjaajan näkökulman on vaihduttava häiriö- ja diagnoosikeskeisestä asukkaan positiivisia voimavaroja ja edistysaskeleita havainnoivaan tapaan. Siinä voidaan nähdä voimavaraistavan ajattelun ja positiivisen psykologiankin teemaa. Aito, asukkaan lähtökohdista tapahtuva kohtaaminen, edellyttää ohjaajilta itsetuntemusta ja itsereflektoinnin taitoa. On tunnistettava omat vahvuudet, ja toisaalta myös kehittymiskohteet, voidakseen tukea asiakasta tämän toipumisprosessin eri vaiheissa. Itsetuntemusta ja reflektoinnin taitoa voi kehittää ja ne ovatkin ohjaajan roolin muuttumisen myötä yhä enemmän osa ammatillista kehittymistä. Tämän työn yhtenä tarkoituksena onkin tukea toipumisorientaation mukaista työtapaa toteuttavaa ohjaajaa hänen omassa kehittymisprosessissaan.

Teemme tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tilaajaorganisaatiolle, jossa toipumisorientaatio on valittu mielenterveyspalveluiden yhteiseksi viitekehyyksiksi. Tällä pyritään vahvistamaan omalta osaltaan asiakkaiden hyvää kohtaamista jokaisessa yksikössä ja varmistamaan asiakastyön yhtenäisyys ja laadukkuus. Yhteisellä viitekehyyksellä tuetaan kuntoutuksen omaa aktiivista roolia hänen omassa elämässään. Yhteisen menetelmän käyttöönotto on edellyttänyt ammatillista kehittymistä ja uuden oppimista yksiköissä. Uuden tavan jalkauttaminen on aina myös muutostilanne, jossa korostuu uuteen sitouttaminen ja osallistaminen. Organisaatiossa on aiemmin ollut käytössä mm. yhteisökuntoutuksen viitekehys, jossa ohjaajan roolina oli olla enemmän taustalla, yhdessä sovittujen yhteisön rakenteiden kannattelijana. Ero toipumisorientaation yksilöllisempään ja henkilökohtaisempaan rinnalla kulkemiseen voi olla merkittäväkin ja edellyttää ohjaajilta uuden oppimista, ammatillista itsereflektiota ja myös kykyä nähdä tilanne kunkin asukkaan näkökulmasta. Itsemääräämisoikeuden merkitys myös korostuu.

Tällä kehittämistyöllä pyrimme saamaan kuuluviin ohjaajien äänen toipumisorientaation tulevia jatkokoulutuksia ja materiaaleja varten. Toipumisorientaatio on jo kaikille organisaation yksiköille tuttu käsite, organisaatiossa on ollut mm. useita verkkopohjaisia koulutuksia viitekehuksesta. Työtavan jalkauttamisessa on koettu kuitenkin myös haasteita ja tällä työllämme haluamme lähestyä asiaa ohjaajan näkökulmasta käsin: Miten toipumisorientaatio näkyy heidän työssään tällä hetkellä ja toisaalta mitä he kaipaavat työnsä tueksi? Selvitämme myös mikä on ollut haasteellista uuden viitekehysten omaksumisessa.

## 2 Tietoperusta

### 2.1 Keskeiset käsitteet

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön keskeisenä käsitteenä on toipumisorientaatio, joka on valittu lopputyön kohdeyrityksessämme organisaatiotasolla mielenterveyspalveluiden yhteiseksi viitekehykseksi. Toipumisorientaatiota taas voidaan pitää yhtenä voimavaralähtöisen näkökulman työtavoista. Toipumisorientaatiossa korostuu myös holistinen ihmiskäsitys, jossa ihminen on muutakin kuin sairautensa tai sen oireet. Myös itsemääräämisoikeus ja osallisuus oman elämänsä päätöksiin korostuu toipumisorientaation mukaisessa työotteessa. Mielenterveyspalveluiden yksiköissä on ollut erilaisia työmenetelmiä ja tapoja käytössä, ja yhtenäinen, ylhäältä alaspäin määritelty viitekehys on ollut myös muutostilanne, joka edellyttää muutostoiminnan keinoja ja henkilöstön sitouttamista ja osallistamista yhteiseen tapaan toimia. Muutokseen suhtautumisessa vaikuttavat yksilön koherenssin tunne sekä myös resilienssi kohdata uusia asioita ja tapoja. Uuden viitekehysten mukaisen toimintatavan omaksuminen on osa ammatillista kehittymistä ja vaatii työntekijöiltä menetelmällisen osaamisen sekä itsetuntemuksen kehittämistä. Muutos työtavassa edellyttää ohjaajalta näkökulman vaihtamista perinteisestä sairautta parantavasta hoidosta rinnalla kulkevaan ohjaustyöhön. Oppimisessa oma sisäinen motivaatio, ja toisaalta kehittämisessä mukana olo, ovat tärkeässä roolissa, ja henkilöstön osallistaminen oman työnsä kehittämiseen onkin yksi väline sitouttaa kaikkia uusiin toimintatapoihin ja muutokseen.



Kuvio 1: Keskeiset käsitteet

## 2.2 Voimavara-alkähtöisyys kaiken taustalla

Psykososiaalisen ohjauksen tueksi on olemassa monia erilaisia viitekehyksiä, näkökulmia, toimintatapoja ja työotteita, joista ratkaisu- ja voimavarakeskeiset ohjaustavat ovat Suomessa yleisimpien joukossa. Monet ohjaustyötä tekevät koostavat oman ohjaustapansa näistä erilaisista viitekehysistä ja menetelmistä käsin, omia arvojaan ja ihmiskäsitystään vastaavaksi. (Näkki & Sayed 2015, 11.)

Voimavaroja korostavassa työtavassa pääpaino on asiakkaan voimavarojen ja mahdollisuuksien etsimisessä ja niiden käyttöön ottamisessa. Jokaisella meistä on tavoitteita, joita kohti haluaisimme mennä. Joskus ne ovat pieniä, seuraavan päivän tavoitteita, joskus suurempia, isompaan muutokseen tähtäviä. Voimavaraistavassa työtavassa asiakasta autetaan sanoittamaan näitä tavoitteita ja ohjauksen keinoin tuetaan häntä käyttämään omia kykyjään ja voimavarojaan tavoitteisiin pääsemisessä. Voimavarojen huomioimisessa voidaan nähdä paljon samaa ratkaisukeskeisyyden kanssa. Molemmissa pyritään keskittymään jo toimiviin asioihin ja tekijöihin asiakkaan elämässä ja pohditaan ratkaisuja tulevaisuussuuntautuneesti. (Näkki & Sayed 2015, 13.)

Voimavarakeskeinen ajattelu ja voimavara-alkähtöisyys eivät siis varsinaisesti ole teoreettisia viitekehyksiä, vaan niissä usein yhdistetään monia eri lähestymistapoja ja teorioita. Yhteistä voimavaraistavalle ajattelulle on, että asiakkaan omia voimavaroja pyritään tukemaan ja vahvistamaan. Keskeisenä ajatuksena on, että ihminen osaisi suhtautua myönteisesti itseensä,

olisi toiveikas ja tavoitteellinen sekä osaisi itse auttaa itseään elämän haastavissa tilanteissa. Toipumisorientaationkin näkökulmana on tukea ja nähdä asiakkaan voimavaroja tämän yksilöllisessä toipumisprosessissa ja vahvistaa toivoa.

Toisaalta voimavaralähtöisyyttä voidaan tarkastella myös ohjaajan työn näkökulmasta. Mielen-terveyspalveluiden ohjaustyötä tehdään usein lähellä asukasta kunkin ohjaajan oman persoonan kautta. Lähestymistapoja on monia ja kunkin ohjaajan omien vahvuuksien ja voimavarojen löytyminen ja hyödyntäminen auttaa kohtaamaan asukkaat joskus haastavissakin vuorovaikutustilanteissa. Toipumisorientaation voimavaraistavan viitekehyksen voidaankin ajatella tukevan myös ohjaajaa omassa työssään. Se antaa mahdollisuuden tukea asiakkaita myös omien vahvuuksien kautta esimerkiksi yhteisistä kokemusmaailmoista tai kiinnostuksenkohteista käsin. Toisaalta asiakkaan onnistumisen kokemusten ja toivon vahvistumisen näkeminen oman työn tuloksena vahvistaa myös sisäistä motivaatiota tehdä työtä.

Viitekehyksen muutos toipumisorientaatioon edellyttää ohjaajalta näkökulman vaihtamisen taitoa. Ohjaustyö on aiemmin voinut perustua pääosin asiakkaan arjen haasteiden ja sairau- den oireiden mukaiseen toimintaan ja näkökulmana on voinut olla hoitotyön perinteiseen ee- tokseen liittyvä parantava hoito. Nyt näkökulmaa tulisi päivittää niin, että nähdään myös asi- akkaan voimavarat ja persoona diagnoosin takaa, eikä pyritäkään siihen, että asukas olisi täy- sin oireeton. Tämä voi olla haastavaa, etenkin jos asiakas on tuttu jo pidemmältä ajalta.

### 2.3 Toipumisorientaatio

Toipumisen käsite voidaan jakaa kolmella eri tavalla. Sitä voidaan lähestyä kliinisen työn kautta, palveluiden näkökulmasta ja henkilökohtaisen kokemuksen perusteella. Psykkisen sairauden oireiden lieventyminen on keskeistä kliinisessä toipumisessa, jossa ajatellaan, että ihmisen psyykinen vointi palautuu sairautta edeltäneeseen tilaan. Palveluiden kannalta toi- pumiseen liittyy organisaationäkökulma, johon kuuluvat esimerkiksi kustannukset, määrä ja laatu. Toipumisorientaation viitekehyyksessä toipuminen nähdään laaja-alaisen käsitteenä, jo- hon liittyy henkilön omakohtainen kokemus mielekkästä elämästä. Toipumisorientaatiolla tarkoitetaan viitekehystä, jossa toipuminen liittyy henkilön omakohtaiseen kokemukseen. Tämä kokemus, ei välttämättä tarkoita kliinistä toipumista, vaan enemmänkin henkilön oma- kohtaista kokemusta toipumisen matkasta. (Nordling 2023, 30-31.)

Toipumisorientaatio viitekehyyksessä työskennellessä huomioidaan kunkin ihmisen vahvuudet, rajoitukset, kyvyt ja edut eri tilanteissa ja eri aikoina. Ihmisen vahvuuksia ja rajoituksia huo- mioidaan eri elämänalueilla, ei vain sairauteen liittyen. Ihmisellä on mahdollisuus osallistua omaan toipumiseen liittyvään suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen, lisäksi ihminen on mukana palvelujen suunnittelussa ja niiden toteutuksen arvioinnissa (Martin & Soronen 2022, 112).

Toipumisprosessi on aina yksilöllinen, mutta keskeisiä vaiheita on viisi, joihin vaikuttamalla henkilökohtaista toipumisprosessia voidaan tukea. Nämä vaiheet ovat: yhteisöllisyys ja kumppanuus, toivo, identiteetti, merkitys ja voimaantuminen. Koska kaikissa hoitomuodoissa ja kuntoutuksessa tehdään valintoja, joilla ihmistä pyritään tukemaan, se mikä on paras mahdollinen, vaihtelee. Vaihtelu tienkin liittyy auttajan arvomaailmaan, osaamiseen, tietoon, käytettävissä oleviin resursseihin ja koulutukseen. (Nordling 2018, 31-32.)

Toipumisorientaation viitekehys muodostuu useista psykologisista ja sosiaalitieteellisistä teorioista. Näitä ovat esimerkiksi humanistinen psykologia, eksistentialismi, kognitiivinen psykologia, sosiaalinen konstruktionismi, terveyden edistäminen, motivointi, positiivinen psykologia sekä ratkaisu ja voimavarakeskeiset teorit. Toipumisorientaation perusarvoissa henkilösuuntauneisuus tarkoittaa näkemystä, jossa ihminen nähdään persoonana, jolla on omat vahvuutensa, rajoituksensa, kykynsä, tuen tarpeensa ja mielenkiinnon kohteensa. Myös aika muuttaa todennäköisesti henkilön ominaisuuksia elämäkokemuksen myötä. Ammatilliselta henkilösuuntauneisuus tarkoittaa, että hänen pitää pyrkiä ottamaan huomioon autettavan henkilökohtaiset ominaisuudet, eikä vain sairauden oireet. Toinen toipumisorientaatioon liittyvä arvo on osallisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilö saa osallistua täysivaltaisesti oman toipumisensa suunnitteluun ja sitä koskeviin päätöksiin. Myös itsemääräämisoikeus on toipumisorientaatioon sidoksissa oleva arvo. Vaikka ammatilliset eivät pitäisi joitain valintoja suotavina, on ihmisellä itsellään oikeus tehdä elämäänsä ja hoitoonsa liittyviä valintoja. Tähän liittyy myös mahdollisuus irrottautua palvelusta tai sitoutua niihin. Toipumisorientaation arvona voidaan pitää myös tulevaisuutta, jossa korostuu toivon löytyminen ja ajatus siitä, että kaikilla on mahdollisuus kokea merkityksellisiä positiivisia muutoksia elämässään. (Nordling & Rissanen 2020, 11-12.)

Myös Käypä hoito- suosituksissa on oletus, että diagnostiikka ratkaisee yhdenmukaisuuteen perustuvalla ajattelulla ihmiselämän ongelmat. Tässä on kyseessä ylhäältäpäin tietämisen kulttuuri, toipumisorientaatioissa taas korostetaan yksilöllistä tutustumista kuhunkin ihmiseen. Toipumisorientaatioissa on käsitys ihmisestä oman elämänsä aktiivisena toimijana ja hänen omista tarpeistaan käsin asettamista tavoitteista omalle hyvinvoinnilleen. Viitekehysten keskiössä ovat ihmisten omat voimavarat, osallisuus, toiveikkaus, merkityksellisyden kokemukset, myönteiset tunteet ja positiivinen mielenterveys. Toipumisorientaatio viitekehysten kautta toimiminen ei ole hoidon kohteena olemista, vaan ihmisen toiveet otetaan todesta, heidän kykyihinsä luotetaan ja osallisuuden esteitä poistetaan. (Ruutu & Putkisaari 2023, 32-33.)

## 2.4 Itsemääräämisoikeus ja asukkaan osallisuus

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (Sosiaalihuoltolaki (1301/2014)) määrittää sosiaalihuollon alaisen asumispalvelun asiakkaiden oikeuksia omassa asumisessaan ja sen suunnittelussa. Laki (sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) ja asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (608/2005) ja laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) velvoittaa myös asukastyötä tekeviä heidän työssään. Lain tarkoituksena on varmistaa muun muassa asiakkaan saaman palvelun asiakaslähtöisyys ja sitä sovelletaan myös yksityisten palveluntuottajien toiminnassa. Laeissa korostetaan sitä, että palvelua toteutettaessa on otettava huomioon asiakkaan toiveet ja mielipiteet ja kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan. Asiakkaalle on lain mukaan annettava mahdollisuus osallistua oman palvelunsa suunnitteluun ja päätöksiin. (Finlex 2000.)

Anneli Pitkänen ja Tiina Kortteisto (Kortteisto & Pitkänen 2021, 1-13) tutkivat psykiatristen potilaiden osallisuuden vahvistamisen merkitystä heidän toipumisessaan. He perustivat tutkimuksensa toipumisorientaationkin taustalla olevaan recovery-ajatteluun, jossa korostuu asiakkaan itsemääräämisoikeus ja oman elämän hallinnan tärkeys. Tutkimustulokset korostivat osallisuuden merkitystä itsemääräämisoikeuden toteutumisessa, joka puolestaan edistää asiakkaan hyvinvointia ja toipumista. Tutkimustuloksissa korostuivat osallisuutta vahvistavina tekijöinä mm. asiakkaan kuuleminen, vastuun antaminen, yhteistyössä toimiminen ja asiakkaan osallisuus koko toiminnan kehittämiseen. (Kortteisto & Pitkänen 2021, 1-13) Tutkimuksen kohteena oli akuuttipsykiatrian asiakkaat, mutta sen tuloksia voitaneen peilata myös mielenterveyspalveluiden asiakkaisiin.

Sosiaalihuoltolain hengen mukainen muutos viitekehyksessä tuo mukanaan myös tarpeen tarkastella asukkaan itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden toteutumista ja mitä se edellyttää ohjaustyötä tekeviltä. Asukkaan kuuleminen hänen oman arkensa suunnittelussa ja päätöksissä mahdollistuu perinteisen ylhäältä alaspäin tapahtuvan ohjaustavan muutoksella.

## 2.5 Muutostilanne

Muutos ohjaustyön viitekehyksessä koskettaa kaikkia organisaation ohjaustyötä tekeviä työntekijöitä. Kun kyseessä on koko organisaatiota käsittelevä muutos, lähdetään sitä usein jalkauttamaan ylhäältä alaspäin tapahtuvana johtamisena ja viestintänä, kuten kohdeorganisaatiosammekin on tehty. Organisaatiossa on määritelty verkkokoulutukset, jotka jokainen ohjaaja käy. Lisäksi toipumisorientaatiota käsitteleviä podcasteja, kehittämispäivien materiaaleja ja myös muuta materiaalia on tehty säännöllisesti kaikille hyödynnettäväksi. Yhteisesti ylhäältä alaspäin määritellyssä muutoksen läpiviennissä toiminnan ja viestinnän kahdensuuntaisuus on tärkeä tekijä, jolla varmistetaan se, että työntekijöiden ääni tulee kuulluksi. Silloin myös sitoutuminen muutokseen vahvistuu. (Pirinen 2014, 126-127.)

Muutostilanne vaatii aina hyviä perusteluja, jolloin sen hyväksyminenkin on helpompaa. Työntekijän kannalta tärkeimpiä perusteluja ovat miksi muutos tehdään, mitä muutos antaa juuri hänelle ja miten muutos vaikuttaa hänen työhönsä. Työntekijä on aina ensisijaisesti kiinnittynyt omaan työtehtäväänsä ja vasta sen jälkeen yritykseen. Onkin tärkeää huomioida muutoksen merkitys kullekin työntekijälle, sillä jokainen joutuu muutoksessa käymään läpi myös oman oppimisprosessinsa. Ammatillinen kehittyminen, jota muutoksessa vaaditaan, vaatii yksilöltä uteliaisuutta ja halua oppia uutta. Toisaalta se vaatii myös resilienssiä eli kykyä kohdata muutos ja sen tuoma kuormitus. Myös aiempi kokemus muutoksista vaikuttaa siihen, miten yksilö reagoi niihin. Jos työntekijällä on kokemus siitä, että häntä on kuultu muutoksessa ja hän on voinut myös vaikuttaa siihen, on suhtautuminen yleensä myönteisempää. (Pirinen 2014, 179-180.) Johanna Vuoren (Vuori 2021, 358-362) tutkimuksesta ilmeni, että itseohjautuvuuden tukeminen muutoksessa edellyttää johdolta turvallisen ilmapiirin luomista, luottamusta työntekijöihin, selkeiden tavoitteiden ja rajojen asettamista, riittävän osaamisen varmistamista sekä mission ja vision kirkastamista. Nämä korostuvat muutostilanteessa, kun aiemmin omaksutut tavoitteet ja tavat toimia muuttuvat.

Sisäisellä motivaatiolla on merkitystä muutoksessa ja oppimisessa. Sisäisesti motivoitunut työntekijä on innostunut työstä itsessään, eivätkä ulkoiset tekijät, kuten palkka tai palkkiot määrittele pelkästään sitä, mitä hän kokee saavansa työstään. Monien tutkimusten mukaan sisäinen motivaatio vaikuttaa etenkin työn laatuun, tuottavuuden ohella, mikä on kohdeorganisaatiossamme toteuttavassa asiakastyössä olennainen asia. (Martela & Jarenko 2014, 10.)

Tämän tutkimuksen myötä ohjaajat tulevat kuulluksi oman työnsä kehittämisessä ja suhtautuminen muutokseen saattaa olla myönteisempää. Tässä lähestytään myös yhteiskehittämisen ja osallisuuden ajatusta.

Vuosina 2019-2020 toteutettiin Lillinkotisäätiössä muutokseen tähtäävä palvelumuotoilun projekti, jossa pyrittiin tukemaan toipumisorientaation mukaista ohjaajuutta. Projektissa nähtiin tärkeänä se, että ymmärretään ohjaajien arkea ja sen mahdollisia haastekohtia toipumisorientaation toteuttamisessa. Prosessissa koostettiin tietoa ohjaajan arjesta monella eri tavalla, mm. havainnoimalla konkreettisesti työtä useissa vuoroissa. Pyrkimyksenä oli palvelumuotoilun keinoin koostaa käsitys sellaisesta palveluympäristöstä, joka tukee toipumisorientaation toteutumista. Projektissa korostettiin sitä, että muutoksen tarkoituksena on tuottaa konkreettista hyötyä ohjaajan työhön, jolloin muutosjohtamisen hyvien periaatteiden mukaisesti perusteltiin muutoksen merkitystä kunkin työssä. Ohjaajat kokivatkin projektin auttaneen heitä havaitsemaan asukkaiden onnistumisia ja positiivisia muutoksia. Toisaalta he kokivat myös, että koko organisaation välittämisen kulttuuri vahvistui projektin myötä. (Martin, Nordling ym. 2021, 41-42.)

Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrisen yhdistyksen (jäljempänä Kakspy) asumispalveluissa alettiin toteuttaa toipumisorientaation mukaista toimintamallia 2010-luvulta lähtien, ja he

näkevät tärkeänä lähtökohtana sen, että toipumisorientaatio tulee osaksi koko toimintaa, suunnittelusta ja johtamisesta lähtien. Kun yhteinen, toimintaa ohjaava viitekehys oli valittu, oli työntekijöille tarjottava aikaa ja mahdollisuuksia omaksua asia ja ymmärtää syvällisesti oma roolinsa toipumisorientaation toteuttamisessa. Viitekehysten muutoksessa havaittiin, että osalle työntekijöistä muutos ei ollut niin iso ja he olivat jo toteuttaneet toipumisorientaatiotyöotteen mukaista lähestymistapaa työssään. Osalle muutos oli haastavampaa ja Kakspyn periaatteena oli, että muutos ei kohtaa niin paljon vastarintaa, kun sen omaksumiseen annetaan riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia. Ymmärrys siitä, että perustyön ohella toteutettu muutos, saattaa olla kuormittava tilanne, oli ratkaiseva tekijä muutoksen onnistumisessa. (Martin, Nordling ym. 2021, 49-51.)

## 2.6 Koherenssi ja resilienssi

Jokainen meistä suhtautuu muutokseen omalla yksilöllisellä tavallaan. Suhtautumiseen vaikuttavat aiemmat kokemukset, persoonallisuus ja myös ympäröivät tilannetekijät ja saatu tuki. Aaron Antonovskyn salutogeeninen malli tarkastelee yksilön koherenssin tunnetta muutoksissa ja haastavissa tilanteissa. Alun perin sillä pyrittiin selvittämään, miten osa keskitykselle joutuneista ihmisistä kykeni säilyttämään suhteellisen hyvän terveyden ja tasapainon, järkyttävistä kokemuksista huolimatta. Myöhemmin mallia on laajennettu tarkastelemaan yleisemmin haastavampia tai uusia tilanteita, joihin ei ole olemassa valmista tai automaattista toimintatapaa. (Feldt 2000, 10.) Mallin avulla voidaankin tarkastella myös koherenssin merkitystä esimerkiksi muutostilanteessa. Korkean koherenssin omaava henkilö kykenee hyödyntämään käytössään olevia voimavaroja ja muuttamaan omaa toimintaansa tarvittaessa (Ala-Poikela & Ravantti 2014, 1).

Kun ihminen kohtaa stressaavan tai uuden tilanteen, vaikuttavat hänellä käytössään olevat vastustusresurssit (resistance resources) siihen, miten hän suhtautuu tilanteeseen. Kun resurssit on riittävästi käytössä, on myös koherenssin tunne vahvempi. Vastustusresursseina voivat olla esimerkiksi raha, identiteetti, usko, älykyys, sosiaalinen verkosto tai mikä tahansa tekijä, joka auttaa kohtaamaan stressaavan tilanteen. Työn viitekehysten muutoksessa vastustusresursseina voisi ajatella toimivan esimerkiksi työryhmän ja esimiehen tuen sekä kyvyn ajatella asioita uudesta näkökulmasta. Kun koherenssin tunne on vahva, kykenee yksilö 1) ymmärtämään tilanteeseen liittyviä tekijöitä, hänellä on 2) hallinnan tunne ja kyky toimia tilanteessa ja lisäksi hän 3) ymmärtää tilanteen merkityksellisyyden, eli miksi pitää tehdä, kuten tilanteessa tehdään. Antonovskyn mukaan merkityksen ymmärtäminen on kaikkein olennaisin tekijä koherenssin tunteessa, koska se toimii myös motivaatiotekijänä. Vaikka ihminen ymmärtäisi, miten tilanteessa tulisi toimia ja hänellä olisi myös kyky toimia, kuten odotetaan, saa merkityksen ymmärtäminen hänet lopulta toimimaan suotuisalla tavalla. Merkityksen

ymmärtäminen voi jopa itsenäisesti riittää siihen, että pyritään löytämään tapa, voimavarat ja kyvyt tehdä asia. (Feldt 2000, 10-11.)

Salutogeenista mallia ja koherenssin tunnetta on tarkasteltu paljon yksilön terveyden edistämisen näkökulmasta, eli miten ihminen käyttää terveyttä edistäviä voimavaroja koko elämän kestävässä oppimisprosessissaan. Salutogeneesilla pyritään ohjaamaan terveyttä edistävää toimintaa ja kykyä kohdata terveyteen liittyviä haasteita. (Pasanen 2015, 1.) Tästä näkökulmasta huolimatta koherenssia on ryhdytty tarkastelemaan myös työelämään liittyvänä käsitteenä. Vahvan koherenssin tunteen on katsottu olevan yhteydessä työhyvinvointiin ja kykyyn selviytyä esimerkiksi työn kuormituksesta. Kun työntekijä ymmärtää työnsä sisällön, kokee selviytyvänsä sen kuormituksesta ja ymmärtää myös työnsä merkityksen ja kokee sen merkityksellisenä, on hänen koherenssin tunteensa vahva myös mahdollisissa muutostilanteissa. Vastustusvoimavaroina työelämässä toimivat esimerkiksi tasapainossa oleva työn kuormitus, työpaikan sosiaaliset suhteet sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. (Feldt 2000, 17.) Koherenssin tunteen merkitystä työelämässä on tutkittu ja vahva koherenssi suojaa kuormittumiselta ja uupumiselta myös työn muutostilanteissa. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi ja antoisaksi on yhteydessä vahvaan koherenssin tunteeseen. Tutkimustulosten perusteella aikuisen ihmisen koherenssi muovautuu eniten juuri työelämässä ja sitä voidaan tukea antamalla työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja ajankäyttöön sekä tukeamalla hänen ammatillista osaamistaan. (Ala-Poikela & Ravantti 2014, 18-19.)

Toisaalta salutogeneesiä ja koherenssin tunnetta voidaan tarkastella myös toipumisorientaation viitekehyksen yhteydessä ja toipujan näkökulmasta käsin. Asiakkaan mahdollisuuksiin selviytyä oman sairautensa kanssa liittyä olennaisesti myös salutogeneesi ja koherenssin tunne. Silloin asiakkaan voimaantumisen korostuu tunne ja kyky hallita omaa terveyttään, sairaudesta huolimatta. Koherenssin tunne ei suojaa vaikeuksilta, mutta antaa voimaa ja luottamusta selviytyä niistä. (Pasanen 2015, 4.) Koherenssin tunne onkin merkityksellinen käsite sekä asiakastyötä tekevien ohjaajien että asiakkaiden näkökulmasta.

Resilienssi määritellään kyvyksi kohdata vaikeita tilanteita ja muutoksia niin, että kykenee selviytymään niistä tapahtuneesta huolimatta. Resilienssi on jokaisen yksilön henkilökohtainen voimavara, mutta sitä pidetään myös yhtenä työyhteisöä määrittävänä vahvuutena. Resilienssin yhteydessä puhutaan myös hallinnan tunteesta, jolloin yksilö tai työyhteisö kykenevät hallitsemaan muutoksesta tai haasteesta tulevia seurauksia ja tuntemuksia ja se vaikuttaa edelleen positiivisesti pystyvyyden kokemukseen ja myös tulevien muutosten läpikäymiseen. (Työturvallisuuskeskus 2022). Hallinnan tunne onkin merkityksellinen vahvan resilienssin omaavalla työntekijällä. Kun työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä, vahvistuu hänen hallinnan tunteensa. Hallinnan tunteeseen vaikuttavat myös työmotivaatio, osaaminen, voimavarat, sopeutumiskyky, joustavuus sekä vuorovaikutustaidot. Toisaalta hallinnan tunnetta kasvattavat myös työn sisältöön liittyvät tekijät sekä oppimismahdollisuudet siinä. Myös yksilön

yleinen suhtautumistapa asioihin, optimistisuus sekä luottamus omiin kykyihin auttavat hallitsemaan uusia ja joskus vaikeitakin muutoksia. (Ala-Poikela & Ravantti 2014, 14.)

Tuen hakeminen on keskeinen osa resilienssiä. Tutkimusten mukaan vahvan resilienssin omaavilla yksilöillä on oppimisen iloa, luovuutta ja uteliaisuutta, joiden avulla he luovat esimerkiksi yhteyksiä toisiin ihmisiin. Tämä verkosto on korvaamaton silloin, kun elämässä tai työelämässä tulee esiin haastavia tilanteita. Samat ominaisuudet kehittävät myös ongelmanratkaisutaitoja. Työlämän muutokset haastavat resilienssiä jatkuvasti sekä yksilö- että työryhmä- ja organisaatiotasolla. Työturvallisuuskeskuksen mukaan yksilön resilienssi on vahvempaa, jos myös ympäristö tukee sitä. Tässä tullaan koko työryhmän merkitykseen muutoksesta selviämisessä. Esihenkilön motivoiva johtaminen auttaa muutosten läpiviennissä ja resilienssin vahvistamisessa. Yksilöllisen tuen lisäksi esihenkilö keskittyy myös muodostamaan yhteisesti jaettua tulevaisuuden visiota, vahvistaa yhteishenkeä sekä yhteisiä arvoja. Muutoksen myönteisiä puolia vahvistamalla esihenkilö vähentää pelkoa tulevasta ja ryhmän resilienssi vahvistuu ja se kokee selviytyvänsä muutoksesta. Työryhmän jäsenet myös tukevat toisiaan muutoksessa ja esihenkilö voi omalla toiminnallaan ylläpitää työntekijöiden välisiä myönteisiä ihmissuhteita. Työyhteisön resilienssi toimintakulttuuri muodostuu tavasta puhua yhteisistä onnistumisista ja hienoista hetkistä, keinoista, joilla aiemmista vaikeuksista selvitettiin sekä tulevaisuussuuntautuneesta puheesta, jossa korostuu selviäminen vaikeistakin tilanteista. (Työturvallisuuskeskus 2022)

Nykypäivän työelämässä kiire ja ajan puute määrittää monesti tehtävää työtä. Myös sosiaali- ja terveysalan yhteydessä puhutaan kiireestä ja sen vaikutuksesta työstä suoriutumiseen. Vaikka resilienssi käsitteenä on perinteisesti psykologian saralla yhdistetty traumasta toipumiseen ja perustavanlaatuisesta muutoksesta selviämiseen, on sitä ryhdytty käyttämään myös työhyvinvoinnista puhuttaessa. Pitkäkestoinen stressi ja kiireen tuntu vaikuttavat työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen ja voivat johtaa jopa työuupumukseen. Resilienttien työtapojen tunnistaminen ja resilienssin tukeminen ovatkin tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin tukemisessa. (Saari 2016, 233.) Kiireen ja aikapulan kanssa selviämisessä kestäväällä työelämällä ja resilienssillä on iso merkitys. Kestävä työelämä tarkoittaa esimerkiksi inhimillisesti ja sosiaalisesti kestäviä käytäntöjä. Sosiaalisesti kestävässä työssä korostuvat esimerkiksi hyvin toimiva työyhteisö, yhteisesti sovitut toimintatavat ja työn kuormituksen kohtuullisuus. Merkityksellisiä ovat myös työntekijöiden voimavarat ja mahdollisuus kehittää niitä. Resilienssi eli muutostoukkuus on myös yksi voimavara ja sen avulla työntekijät kykenevät selviytymään esimerkiksi muutoksista. Resilienssi-termiä voisi soveltaa myös muutosten keskellä ilmenevään oppimiskykyyn. Silloin muutoksesta ei ainoastaan selviydytä, vaan opitaan uusi tapa toimia. (Saari 2016, 235.) Resilienssin vahvistamista ei voida jättää ainoastaan työntekijän omalle vastuulle, vaan koko organisaation on pyrittävä vahvistamaan sekä työryhmien että yksilötason työntekijöiden valmiutta muutoksiin. Työntekijöiden voimavarojen tukeminen ja yhteisten

käytäntöjen kehittäminen ovat etusijalla, kun halutaan, että työyhteisöllä on resilienssi toimintatavat muutoksissa. (Saari 2016, 241.)

## 2.7 Sisäinen motivaatio ja itsetuntemus

Edellä käsittelemme sitä, miten muutoksen merkityksen ymmärtäminen auttaa muutostilanteissa jopa enemmän kuin kyky ja taidot toimia. Edward Decin ja Richard Ryanin teoria yksilön motivoitumisesta ja itseohjautuvuudesta on ollut monen tutkimuksen ja kehittämistyön teoreettisena viitekehyksenä ja lähtökohtana. Deci pohti, miksi lapset innostuvat tekemisestä sen itsensä vuoksi, vailla odotusta palkitsemisesta, mutta myöhemmin iän myötä palkkio-odotus usein astuu tilalle. Sisäisen motivaation teoriaa tutkiessaan Deci todisti, että itseasiassa palkkion mukaan ottaminen laskee työstä itsestään saatavaa tyydytystä ja näin ollen sisäsyntyistä motivaatiota tehdä pyydetty työ. Kun työn sisältö on merkityksellistä, sitouttaa se tekemään parhaansa ja motivaatio syntyy siitä, että kokee saavansa itse työn tekemisestä myös itselleen jotain. (Deci & Flaste 1995, 18-26.) Deci selvitti tutkimuksissaan myös, että pelkäänsä ulkoisesti määritetyt vaatimukset, tavoitteet ja seuranta saivat tekemään työtä kyllä, mutta silloin motivaattorina oli välttää negatiivinen huomio tekemättömästä työstä. Kun tekemistä kyettiin ohjaamaan ja määrittelemään itse, siihen sitouduttiin tekemisen tuottaman mielihyvän vuoksi. (Deci & Flaste 1995, 30-31.)

Myös Frank Martela ja Karoliina Jarenko (Martela & Jarenko 2014, 14-15) pohtivat eduskunnan tulevaisuusvaliokunnalle laatimassaan julkaisussa Decin ja Ryanin teorian mukaisen sisäisen motivaation merkitystä paitsi työstä innostumiselle mutta myös työn tuottavuudelle. Sisäinen motivaatio merkitsee proaktiivista innostumista omasta työstä. Vetovoimana ei silloin toimi ulkoiset palkkiot tai muut tekijät, vaan innostus ja palo tehdä työtään ja saada sitä kautta myös mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä omaan elämään. Kun itse työ ja työn sisältö motivoivat, näkökulma asioihin usein myös laajenee vrt. ulkoisen motivaation määrittämään työnteokseen. Tällaista työnkuvan tarkastelun laajentumista edellytetään myös kohdeyrityksemme ohjaajilta viitekehyksen muutoksen myötä. Martela & Jarenko toteavat, että sisäinen motivaatio voidaan jakaa vielä sisäsyntyiseen ja sisäistettyyn motivaatioon, joista etenkin jälkimmäisellä on merkitystä työelämässä. Organisaatioissa annetaan yleensä toimintaa määrittävät raamit ja tavoitteet valmiina ja silloin on tärkeää, että ne ovat linjassa työntekijälle tärkeiden asioiden kanssa ja että työntekijä kykenee itse myös vaikuttamaan omaan työhönsä. Tämä tukee työntekijän sisäistetyyn motivaation syntyä. (Martela & Jarenko 2014, 14-15.) Itsemääräytymisteorian mukaisesti sisäinen motivaatio saa siis aikaan parhaita tuloksia ja tehtäviin tarttumista. Työssä pitää kuitenkin tehdä myös tehtäviä, jotka haastavat esimerkiksi täysin uudenlaiseen toimintaan, tai tulevat valmiiksi määriteltynä, ja silloin oman toiminnan ohjaamisella on tärkeä merkitys. Valmius ja halu oppia uutta ovat osa itseohjautuvuutta ja sisäisen motivaation syntyä ja merkityksellisiä esimerkiksi silloin, kun työnkuvassa tapahtuu muutoksia.

Itsetuntemuksen avulla kykenemme pohtimaan millainen ihminen juuri minä olen. Havainnoimme itseämme, tunteitamme, kehon tuntemuksia, ajatteluamme ja arvojamme ja toisaalta myös omia vahvuuksia ja heikkouksiamme. Kyky ja halu havainnoida on kuitenkin yksilöllistä ja joskus näkökulma on muissa asioissa tai ihmisissä ja käsitys itsestä saattaa jäädä vuosikausiksi vaille sen enempää pohdintaa. Silloin myös arvopohdinnat, motivaatiotekijät ym. työrooliin vaikuttavat seikat jäävät ehkä huomioimatta. Joskus arki on niin kiireistä ja aikataulutettua, että omaa tapaa toimia ei ehdi pysähtyä miettimään. Itsetuntemus lisää kuitenkin tutkitusti hyvinvointia ja elämänlaatua ja on myös tärkeänä pohjana ihmissuhdetyössä ja toisen ihmisen kohtaamisessa. Kun tunnistaa oman itsensä eri puolet, hyväksyy ne paremmin myös muissa ihmisissä. Toisaalta oman itsensä tunteminen auttaa myös löytämään itselleen mielekästä työtä ja kehittymismahdollisuuksia. (Pennonen 2021, 11-12.)

Itsetuntemuksen kehittäminen vaatii itsereflektiota ja asian äärelle pysähtymistä. Työpäivän jälkeen voi esimerkiksi konkreettisesti miettiä, mitä on tehnyt päivän aikana ja mitä ajatuksia ja tunteita on herännyt päivän eteen tuomista tilanteista, ihmisistä ja asioista. Reflektoinnissa on muistettava, että koemme ja suodatamme asiat oman minuutemme kautta ja siihen vaikuttavat esimerkiksi ympäröivä yhteiskunta, kasvatus ja kaikki menneet kokemuksemme. Jotta voisimme havaita mahdollisia vääristymiä omassa ajattelussamme, tarvitsemme usein ympärillemme havaintojamme peilaavia ihmissuhteita. Työympäristössä tällaisina peileinä toimivat kollegat, esimies ja asiakastyössä myös asiakkaat. Itsetuntemus tuo näkyväksi sen, missä olemme mielestämme hyviä juuri sellaisena kuin olemme ja missä koemme tarvitsevamme vielä lisää osaamisen kehittämistä. (Pennonen 2021, 13-15.)

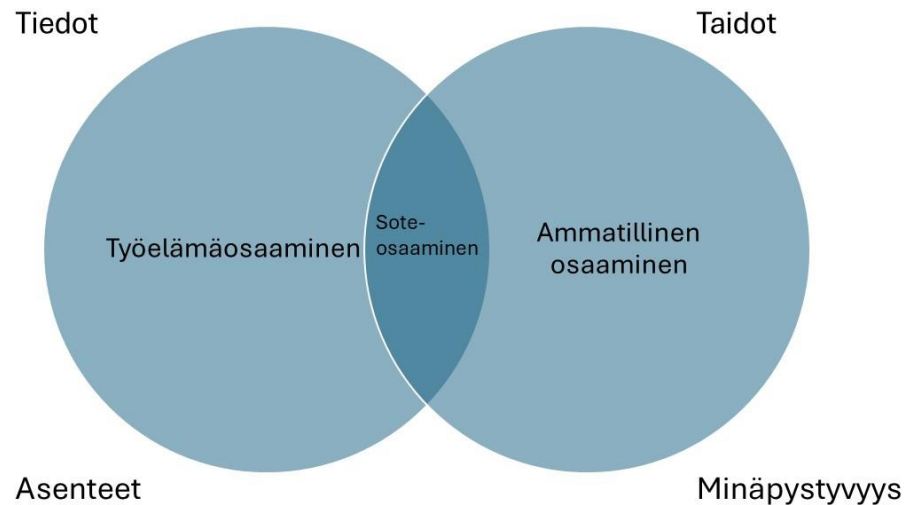
## 2.8 Ammatillinen osaaminen

Viitekehyksen muutos ja näkökulman vaihtaminen yksilöllisen toipumisen vahvistamiseen ja tukemiseen voi olla paikoin isokin muutos ohjaajan työnkuvassa. Aiemmin osassa tilaajaorganisaatiomme yksiköitä oli perustana yhteisökuntoutus, joka määritteli ohjaajan roolin enemmän taustalla olevaksi rakenteiden ylläpitäjäksi. Tarkoista rakenteista ja toimintamalleista pois siirtyminen ja asukkaan henkilökohtaisempi kohtaaminen ja yhteyden luominen saattavat vaatia paljon poisoppimista, itsereflektiota ja uuden näkökulman omaksumista. On oltava valmis ottamaan enemmän omaa persoonaa ja omia vahvuuksia mukaan ohjaustyöhön. Aito asukkaan kohtaaminen edellyttää myös aitoa läsnäoloa, joka voi olla myös ammatillista.

Ammatillinen osaaminen tarkoittaa, että työntekijä suoriutuu työtehtävästään hyvin ja toisaalta kykenee myös toteuttamaan itseään ja omien arvojensa mukaista työtä omassa työnkuvassaan. Ammatillinen osaaminen ei ole ainoastaan teoriapohjaisen tiedon omaksumista, vaan iso osa siitä on käytännön osaamista, hiljaisen tiedon omaksumista ja joustavuutta vaihtaa erilaisia toimintatapoja tilanteen mukaan sekä yhdistämään erilaisia tietoja yhtenäiseksi

kokonaisuudeksi. Toisaalta ammatilliseen osaamiseen kuuluu myös se, että hahmottaa oman osaamisensa ja osaa hyödyntää sitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tässä itsetuntemus on tärkeänä työkaluna. Kun ammatillinen osaaminen on hyvää, työntekijä yleensä nauttii omasta työstään ja saa onnistumisen kokemuksia ja on myös ylpeä omasta tekemisestään. Ammatillista osaamista kartutetaan erilaisilla koulutuksilla mutta myös työtä tekemällä ja havainnoiden avulla muita sekä myös itsereflektion avulla. Työn omaksumisen ja kokemuksen kartuttamisen myötä muodostamme työn avuksi erilaisia sisäisiä malleja eli skeemoja, jotka helpottavat työn tekemistä. Tiedämme mitä tulee tapahtumaan tietyissä tilanteissa ja olemme niihin valmistautuneet. Skeemat ovat tärkeä osa uuden oppimista, mutta joskus uusi tieto voi olla ristiriidassa omaksumamme mallin kanssa. Näin voisi ajatella tapahtuvan esimerkiksi juuri viitekehysten vaihtuessa. Skeemat ovat myös poisopittavissa ja uusi tieto voikin muuttaa aiemmin muodostettua mallia. (Pennonen 2021, 66-67.)

Sosiaali- ja terveysala on ollut muutoksessa mm. hyvinvointialueiden muodostamisen myötä. Asiakkaiden tarpeet ovat myös muuttuneet ja niitä tulisi tarkastella moniammatillisesti ja yksilön kokonaisuus huomioiden. Hyvinvointialueiden myötä pyritään saattamaan yhteen osaaminen yli ammattirajojen niin, että asiakas tulisi kohdatuksi ”yhden luukun periaatteella” ja kokonaisuutena. Valtioneuvosto julkaisi ennen hyvinvointialueiden muodostamista sote-ammattilaisen koulutus- ja osaamisuudistuksen hankkeen, jossa se määritteli mitä osaamistarpeita sosiaali- ja terveysalan muutos tuo tullessaan (2018). Hankkeessa ammatillisen kompetenssin määrittelyä koostuvan työntekijän tiedoista, taidoista ja minäpystyvyyden kokemuksesta. Kompetenssiin liittyy olennaisesti myös aiemmin karttunut kokemus tehtävään liittyvästä sisällöstä. Jotta sote-alan työntekijä suoriutuisi työtehtävistään, tarvitsee hän teoreettisen lisäksi myös alapohjaista tietopohjaa eli substanssiosaamista. Työntekijä voi kartuttaa tietoa formaalisti, opiskelemalla, mutta myös käytännön kokemuksen myötä. Metakognitiivisen tiedon omaaminen taas auttaa työntekijää itsearvioinnissa ja oman toiminnan reflektoinnissa. Tiedot auttavat sote-alan ammattilaista ymmärtämään, miten kussakin tilanteessa olisi tarkoituksenmukaista toimia. Taidot taas auttavat työntekijää työn toteuttamisessa. Toisaalta sosiaalialan ammatilliseen osaamiseen liittyy myös asenteita, joilla tarkoitetaan sitä, miten ammattilainen suhtautuu eri tilanteisiin, toiseen ihmiseen tai ajattelutapaan. Asenteisiin vaikuttaa jatkuvasti työuran ja elämän aikana tapahtuva oppiminen. Ammatillisen osaamisen lisäksi työssä menestyminen edellyttää toki myös metatason työelämätaitoja, jotka ovat alasta riippumattomia. (Kangasniemi, Hipp, Häggman-Laitila, Kallio, Karki, Kinnunen, Pietilä, Saarnio, Viinamäki, Vuotilainen, & Waldén 2018, 12.)



Kuvio 2: Osaamisalueet ja sote-osaaminen (Kangasniemi, Hipp ym. 2018, 13.)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) määrittää, että henkilöstöllä on oltava ammattitoiminnan edellyttämä koulutus ja perehtyneisyys, sekä mahdollisuudet osaamisen ylläpitämiseen ja lisäkoulutukseen. Kelpoisuusvaatimuksilla varmistetaan asiakkaiden etu ja asema palveluissa (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000). Sosiaalialan ammattilaisen osaamistarpeissa keskeisinä nähdään muun muassa vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot, eettinen osaaminen ja asiakastyön osaaminen. Toisaalta asiakkaiden holistinen lähestymistapa edellyttää sosiaalialan ammattilaiselta myös aktiivista oppijan roolia, jossa hän etsii uutta tietoa työn laadukkaaseen toteuttamiseen ja omaan rooliinsa liittyen. (Kangasniemi, Hipp ym. 2018, 14.) Työelämässä täydennyskoulutuksella on suuri merkitys osaamisen kehittäjänä. Sosiaalialan yritysten eettisenä ja juridisenakin tehtävänä on tunnistaa henkilöstönsä osaaminen ja sen lisätarpeet (Kangasniemi, Hipp ym. 2018, 17).

Eettistä osaamista voidaan pitää sosiaalialan ammatillisen osaamisen kivijalkana. Eettinen osaaminen takaa, että työntekijä osaa tunnistaa ja ratkaista eettisiä ongelmia työssään ja kykenee myös asettamaan ammattietiikan etusijalle ratkaisuissaan. Tärkeänä eettisenä taitona on myös kyky tunnistaa asiakkaan tarpeita ja oikeuksia. Vahva eettinen osaaminen takaa myös sen, että ammattilainen toimii haastavissakin tilanteissa oman eettisen moraalinsa mukaisesti. Sosiaalialalla työskentelevällä on vastuu asiakkaan hyvinvoinnista ja se edellyttää kykyä pohtia asiakkaan asioita eettisesti ja moraalisesti kestävästi. (Juujärvi, Sinervo, Laulainen, Niiranen, Kujala, Heponiemi & Keskimäki 2019, 5-6.)

Toipumisorientaatio edellyttää työntekijältä asiakaslähtöisyyden ymmärtämistä. Asiakaslähtöinen ohjaus perustuu asiakkaan itsensä määrittämiin tavoitteisiin ja vuorovaikutuksessa

luotetaan asiakkaan omiin voimavaroihin. Koulutuksessa saadut asiakaslähtöisyyden ja vuorovaikutustilanteiden taidot kuitenkin vaihtelevat ja usein niitä opitaankin vasta työkokemuksen myötä. Erityisesti asiakkaan elämänmuutosten tukemisessa asiakaslähtöisyyden ymmärtäminen on tärkeää. Ohjaustyö ei ole neuvomista, vaan se on rinnalla kulkemista, tukemista, toiveikkuuden ylläpitämistä ja muutokseen motivoimista. Asiakaslähtöisessä toimintatavassa eettinen herkkyys on avainasemassa. (Juujärvi, Sinervo ym. 2019, 5-6.)

Aiemmin mainitussa Lillinkotisäätiön palvelumuotoilun projektissa korostui työntekijöiden merkitys toipumisorientaation mukaisen palvelun tuottamisessa. Työntekijät ovat yhtä kuin palvelu ja mm. ohjaajan kommunikointikyvyt, oheisviestintä, jopa ulkoinen olemus vaikuttavat asiakkaan kokemukseen palvelusta. Etenkin asumispalveluissa työntekijöiden merkitys on suuri, koska valtaosa työpäivästä kuluu asukasta kohdaten ja työntekijöiden tiedoilla, taidoilla ja asenteilla on merkitystä. Arvostava vuorovaikutus ja luottamusta herättävä toiminta edistävät toipumisorientaation mukaista kohtaamista asumispalvelun arjessa. Toisaalta, jos ohjaaja suhtautuu epäillen ja pessimistisesti asukkaan toipumismahdollisuuksiin, ei toipumisorientaation näkökulman mukaista ohjausta ole mahdollista toteuttaa. Asukkailta kysyttäessä arvostivat he etenkin selkeästi ja rauhallisesti itseään ilmaisevia ohjaajia, jotka kuuntelivat ja osoittivat empatiakykyä. Ohjaajassa arvostettiin myös huumorintajua ja sitä, ettei hän kokenna tai käske. Sekä ohjaajat että asukkaat arvioivat, että parhaiten toipumisorientaatio toteutuu kiireettömässä ja läsnä olevassa yhdessäolossa ja kuuntelussa. Projekti korosti sitä, että työntekijä tarvitsee toipumisorientaation mukaista työtettä toteuttaessaan mm. positiivisen psykologian sekä ratkaisukeskeisyyden keinojen käyttöä kohtaamisissa, jotka voivat olla joskus haastaviakin. Näiden keinojen käyttö edellyttää, että työntekijä voi hyvin omassa työssään. (Martin, Nordling ym. 2021, 43-44.)

## 2.9 Holistinen ihmiskäsitys ja näkökulman vaihtamisen taito

Viitekehyksen muutos toipumisorientaation mukaiseen työotteeseen edellyttää ohjaajilta asukkaan kohtaamista kokonaisuutena, jossa diagnoosi on vain yksi osa hänen arkeaan. Filosofian tohtori Lauri Rauhala omisti uransa holistisen ihmiskäsityksen puolesta puhumiselle. Hänen mukaansa ihmisenä olo perustuu niin keholliseen, tajunnalliseen kuin situationaalisuuden eli ympäristön ja elämäntilanteen huomioivaan olemassaoloon. Mitään osa-alueista ei ole ilman toista ja tämä on tärkeää huomioida myös mielenterveystyössä. Parhaiten ihminen tulee ymmärretyksi ja tuetuksi juuri hänelle ominaisten käsitteiden ja elämään liittyvien tekijöidensä kautta. (Kauppila, H. 2022) Ihmiskäsityksen holistisuus ottaa huomioon sen, että ihminen on kokonaisuksiensa summa ja paras asiantuntija oman elämänsä eri puolista. Tätä tuetaan suuntaamalla katse asukkaan vahvuuksiin ja hänen omaan toimijuuteensa. Rauhala toi esiin situationaalisten tekijöiden vaikutuksen yksilöön. Sillä, mitä ympärillämme on, miten meidät kohdataan ja mihin katse kohdistetaan, on merkitystä yksilön kokonaisolemiseen.

(Rauhala 2009, 114-115.) Rauhala toteaa, että osa yksilön situationaalisista tekijöistä on sellaisia, joihin hän itse ei voi vaikuttaa - synnymme tiettyyn perheeseen, saamme tietyt geenit, rodun ja ihonvärin ja myös kansallisuuden jne. Saatamme myös kohdata elämässämme tilanteita, joita emme olisi voineet välttää. Toisaalta on monia tekijöitä, joita voimme itse aktiivisesti valita, kuten ystävät, harrastukset, kumppani, ravinto, ammatti jne. Situaatio- eli tilanetekijät ympärillämme koostuvat paitsi konkreettisista asioista myös arvoista, normeista, ihmissuhteista, taiteesta jne. Meillä jokaisella on yksilöllinen suhde ympärillämme oleviin situatiotekijöihin ja ne vaikuttavat meihin jokaiseen eri tavalla. Mielenterveyspalveluiden näkökulmasta merkityksellinen näkemys Rauhalalta on, että jokin pienikin muutos situationaalisissa tekijöissä voi saada aikaan monenlaisia kerrannaisvaikutuksia. Jos negatiiviseen tilanteeseen tuodaankin jokin positiivinen tekijä, voi tilanteen tulkinta muuttua kokonaan. Esimerkkeinä Rauhala mainitsee pelon lievenemisen muiden ihmisten seurassa, yksinäisyyden helpotumisen uuden harrastuksen myötä jne. (Rauhala 2005, 41-46.) Toipumisorientaatiossa tarkastellaan asiakkaan mielekästä elämää diagnoosista ja mahdollisista sairauden oireista huolimatta, ei niistä käsin. Tämä edellyttää sairauden oireiden hoitoon ja hallintaan keskittyneeltä ohjaajalta, ja myös ehkä asiakkaalta, uudenlaista näkökulmaa, jossa keskitytäänkin sairauden tuomien haasteiden ohella asiakkaan voimavaroihin ja pystyvyyteen sekä toiveisiin ja unelmiin. Holistisen ihmiskäsityksen mukaisesti asiakasta lähestytään kokonaisuutena, jossa sairaus ja sen oireet ovat vain yksi osa häntä.

Lääketieteen tohtori ja ratkaisukeskeinen psykoterapeutti Antti S. Mattila (Mattila 2006, 97-104) on puhunut ja kirjoittanut urallaan paljon näkökulman vaihtamisen taidon hyödyllisyydestä käytännön elämässä, mutta myös ihmissuhdetyössä. Kirjassaan hän käy läpi esimerkein erilaisia asiakastyön tilanteita, joissa näkökulmaa vaihtamalla on saatu aiemmin sairauden tai epäsuotuisan tekijän vääristämä tapa suhtautua muuttumaan. Tällöin muotoillaan positiivinen vaihtoehtoinen tulkinta ongelmasta. (Mattila 2006, 97-104.) Voidaankin ajatella, että näkökulman vaihtamisen taito auttaa ensin ohjaajaa kohdentamaan katseensa asukkaan moniin kykyihin ja voimavaroihin ja tämän jälkeen ohjaaja ammatillisen osaamisensa avulla auttaa puolestaan asukasta näkemään itsensä uusien käsitteiden kautta.

Näkökulman vaihtamisen taitoa (reframing) lähestyttiin jo antiikin kreikassa, jolloin sitä käytettiin mielentyyneyden takaamisen apukeinona (Mattila 2006, 13). Näkökulmalla viitataan jo aiemmin mainittuihin skeemoihin, joita olemme muodostaneet olemisemme ja myös työmme tueksi (Mattila 2006, 19). Tiedämme esimerkiksi lähes varmuudella, miten kunkin asiakkaan kohdalla tulisi toimia ja mistä kyseinen asiakas pitää ja mitä hän toivoo. Entä jos sekä meidän että asiakkaan näkökulmat perustuvatkin jo aiemmin muodostuneeseen vääristymään tai vaikkapa ainoastaan sairauden oireiden hallintaan? Miten kykenisimme vaihtamaan näkökulmaa ja lähestymistapaa asukkaan voimavaroihin ja pystyvyyteen ja osallistamaan myös asiakasta vaihtamaan omaa näkökulmaansa? Tästä on kyse myös viitekehyksen muutoksessa. Perinteisen

sairauden hoitamisen näkökulman olisi laajennuttava näkemään ihminen holistisesti kokonaisuutena ja monien puoliensa summana.

Kyky katsoa asioita uudesta näkökulmasta ja monelta kantilta kertoo henkisestä joustavuudesta. Se antaa myös kykyä sopeutua uusiin tilanteisiin ja asioihin kunkin elämässä. Näkökulman vaihtamisen taito auttaa näkemään tilanteita toisen skeeman, skriptin tai kehyksen läpi, jolloin myös eri käsitteet ja käsitejärjestelmät aktivoituvat. Olemassa olevat käsitejärjestelmämme suojaavat ja suodattavat uutta tietoa meille, mutta toimivat samalla joskus myös näkökulmia kapeuttavasti. Jotta käsitemaailmamme laajenisi, tarvitsemme toisia ihmisiä ja dialogia ympärillemme. (Mattila 2006, 19-20.)

## 2.10 Yhteiskehittäminen ja osallisuus

Koska kohdeorganisaatioomme on valittu työtteen viitekehikseksi toipumisorientaatio yhteisesti, on tärkeää, että ohjaajat pääsevät osalliseksi oman työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen. Taustalla on ajatus ohjaajien mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä sekä tapaan, jolla he tekevät sitä. Tämä vuoksi myös tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä on tarkoituksena yhteiskehittää ja osallistaa organisaation ohjaajia mukaan kehitystyöhön. Voimme itse toteuttaa yhteiskehittämistä organisaatiossamme erilaisilla työpajoilla, kyselyillä sekä verkkotapaamisissa.

Yhteiskehittämisessä ajatuksena on tuoda eri osapuolet yhteen työskentelemään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteiskehittämisessä pyritään hyödyntämään erilaista osaamista ja kokemuksia ratkaisujen löytämiseksi ja uusien ideoiden kehittämiseksi. Jotta erilainen kehittäminen onnistuu, yhteiskehittämisessä ajatellaan, että palveluiden käyttäjien ja asiantuntijoiden yhteistyö ja vuorovaikutus on välttämätöntä, onnistumisen kannalta. (Pöyry-Lassila 2017, 25.)

Yhteiskehittämisen teoreettisena lähtökohtana voidaan pitää yhteisöjen tapoja käyttää ja kehittää yhteistä tietopohjaansa. Käytännön toiminnan, tiedon ja käsitteiden avulla kehitetään palveluita. Yhteiskehittämisessä kehitetään uusia käytänteitä ja toimintamalleja, erilaista tietoa omaavien toimijoiden yhteen kokoontumisella. Osallistujien kokemukseräinen ja hiljainen tieto muunnetaan yhteiskehittämisen menetelmillä jaetuksi, yhteiseksi sanallistetuksi tiedoksi. Tavoitteena on muodostaa osallistujille yhteinen tiedon jakamisen ja kokemukseen perustuva yhteiskeskustelu. Osallistujien välinen vuorovaikutus ja sen fasilitointi ovat keskiössä yhteiskehittämisessä. Yhteiskehittäminen on tiedon rakentamista eri osallistujien välisessä vuorovaikutuksessa. Edellytyksenä yhteiskehittämiselle on tiedon välittäminen ja jakaminen kaikille toimijoille sekä osallistuminen yhteiseen toimintaan, uuden tiedon tietoinen rakentaminen on aina yhteiskehittämisen tavoitteena. (Pöyry-Lassila 2017, 26-27.)

Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen näkökulmasta (Piirto, Nokelainen, Pylväs 2022, 29-30.) ovat autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus. Autonomialla tarkoitetaan työssä suoriutumisen mahdollisuutta kehittää työhön liittyviä käytänteitä. Toisena teemana työssä suoriutumiseen liittyy mahdollisuus kehittää asiantuntijuutta haasteellisten työtehtävien kautta (kompetenssi) ja kolmanneksi yhteenkuuluvuus, joka tarkoittaa työtehtäviin liittyvän ammatillisen ja henkisen tuen saamista työkavereilta. Nämä kolme psykologista perustarvetta kuvaavat niitä tekijöitä, jotka ovat keskiössä motivaation muodostumisen kannalta. Näiden perustarpeiden vahvistamisella on todettu olevan vaikutusta yksilön motivaation lisääntymiseen sekä muiden positiivisten vaikutusten kasvamiseen työelämässä. (Piirto, Nokelainen, Pylväs 2022.)

Uuden työotteen omaksumisessa, on ammattilaisen rooli ratkaiseva. Ohjaajamme, jotka työskentelevät asukkaiden hoidon ja kuntoutuksen parissa, ovat oman alansa ja kyseisen toimintaympäristön arjen prosessien asiantuntijoita. Ohjaajat myös hyötyvät, asukkaiden ohella, uusien toimintamallien kehittämisestä ja löytymisestä. Ohjaajille yhteiskehittäminen tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työtapaansa, työkaluihin sekä asukkaalle tarjotun palvelun sujuvuuteen ja laatuun. Kehittämistyöhön osallistuminen tukee ohjaajien sitoutumista uusiin työtapoihin ja työkaluihin sekä vaikuttavuuden arviointiin. Yhteiskehittämisessä voidaan nostaa myös palvelun käyttäjä suunnittelun ja kehittämisen keskiöön. Suomessa vuoden 2015 kuntalain uudistuksessa on kirjattu myös lakiin, ensimmäistä kertaa, myös kuntalaisten oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan. Tämä muutos näkyy myös hiljalleen sosiaali- ja terveysalan asiakkuuksissa. Asiakkaat pysyvät kertomaan, mitä arvoa tarjottu palvelu on heille tuottanut. Lisäksi asiakkaat tuottavat tietoa siitä, miten palveluja voidaan kehittää vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. (Kauppinen, Kesäniemi, Luojus, Lange & Lönn 2020, 7-9.)

### 3 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen

#### 3.1 Tavoitteet ja kehittämiskysymykset

Tämän kehittämistyön tavoitteena on selvittää toipumisorientaation työotteen toteutumista ja sen laatua sekä sen vahvistamiseen liittyviä tarpeita ja kehittämisedellytyksiä. Kehittämistyöllä tavoitellaan ohjaajien oman äänen kuuluviin saamista toipumisorientaation jatkokoulutuksien ja materiaalien suunnittelun tueksi. Näihin tavoitteisiin vastataan seuraavien kehittämiskysymysten kautta:

1. Miten toipumisorientaatiotyö toteutuu ohjaajien työssä tällä hetkellä organisaatiossa?
2. Mitkä ovat toipumisorientaation vahvuudet ja haasteet ohjaajien näkökulmasta?

3. Millaista tukea ohjaajat tarvitsevat toipumisorientaatiotyöotteen omaksumiseen ja käyttöön työssään?

### 3.2 Kehittämisympäristö

Kehittämisympäristönä on yksityinen sosiaalialan mielenterveys- ja päihdekuntoutuksen asu-  
mispalveluja tarjoava yritys ja sen ohjaustyötä tekevät ohjaajat. Yrityksessä on otettu yhteis-  
senä viitekehyksenä käyttöön toipumisorientaatio muutama vuosi sitten ja muutosta on joh-  
dettu yhtenäisellä viestinnällä ja koulutuksilla sekä yhtenäisillä ohjaustyön tavoitteilla. Viite-  
kehyksen toteutumista seurataan muun muassa viikoittaisilla laatumittareilla, jotka mittaavat  
omaohjaajan pitämiä omatuokioita asukkaan kanssa sekä arjen työn aktiivisuutta ja toimin-  
nallisuutta kirjauksia seuraamalla. Tärkeä seurannan väline ovat myös säännölliset laatu-  
selyt, joissa asukkaalta, läheisiltä, työntekijöiltä ja yhteistyökumppaneilta kysytään pa-  
lautetta asukkaan arjen eri osa-alueista. Näitä osa-alueita ovat yksilöllinen hoiva, ohjaus ja  
tuki, turvallisuus, viihtyisä koti, yhteisöllisyys ja osallisuus sekä maukas ja terveellinen ra-  
vinto.

Muutos viitekehityksessä toteutettiin juuri ennen koronaepidemiaa, joka vaikutti uuden työta-  
van jalkautumiseen asumisyksiköissä. Epidemian alkuvaiheen tiukat raamit yhteisille kokoon-  
tumisille ja toiminnoille hidastivat varmasti toipumisorientaation omaksumista. Päivittäisten  
tarpeiden ja toimintojen mahdollistaminen olivat etusijalla, työotteen konkreettinen kehittä-  
minen jäi ehkä odottamaan pandemian laantumista.

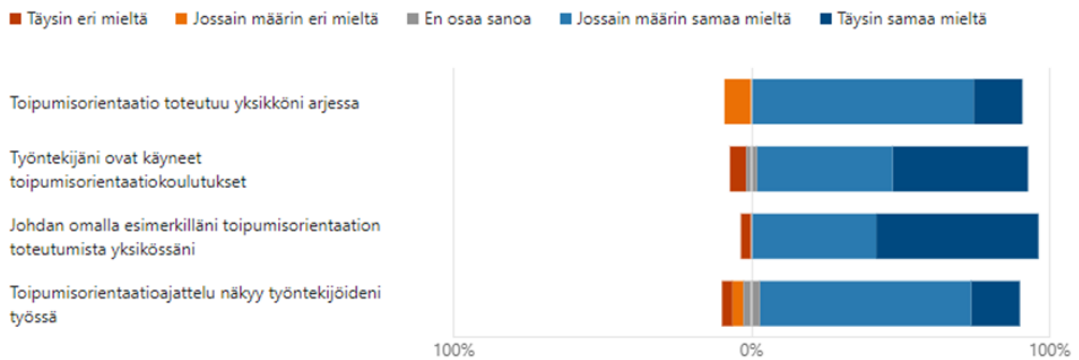
Aiemmin organisaation yhtenä viitekehyksenä oli yhteisökuntoutus, jossa ohjaajien roolina on  
olla enemmän taustalla ja kannatella yhteisön yhteisesti sovittuja rakenteita. Yhteisökuntou-  
tuksessa on nimensä mukaisesti keskiössä yhteisö ja siihen kuuluminen, yhteisön toimintaperi-  
aatteet ja säännöt sekä yhteisön antama ohjaus. Asukkaiden oma rooli yhteisön jäsenenä ja  
myös yhteisvastuun määritelmä korostuivat. Yhdessä sovitut yhteisön toimintaa määrittävät  
sopimukset ja aikataulut toimivat raameina arjelle ja yhteisön jäsenen kuntoutumista peilat-  
tiin näitä raameja vasten. (Päihdelinkki 2021)

Muutos yksilöllisempään, ja kunkin asiakkaan toipumispolun huomioivaan, ohjaustyöhön mer-  
kitsee konkreettisesti oman työn tarkastelua uudessa valossa. Ohjaajan aiempi rooli taustalla  
on toipumisorientaation myötä muuttumassa aktiivisemmaksi ja henkilökohtaista kohtaamista  
asiakkaan kanssa on enemmän. Tämä merkitsee myös sitä, että ohjaajan on kenties ammen-  
nettava omasta persoonastaan enemmän ohjaustyöhön, koska ei olla enää tarkkojen raamien  
takana. Uusi työtapa voi olla isokin muutosvaade, riippuen ohjaajan resilienssistä muutosta  
kohtaan, aiemmasta työotteesta ja myös ajatuksista, millaista on hyvä ohjaus ja mikä on oh-  
jaajan rooli. Muutos voi vaatia koko työotteen läpäisevää ammatillista kehittymistä.

Kohdeorganisaatiossa on aiemmin toteutettu kaksi kyselyä yksikönjohtajille siitä, miten he näkevät toipumisorientaation omaksumisen omassa yksikössään. Syksyllä 2022 toteutetussa kyselyssä valtaosa yksikönjohtajista arvioi, että toipumisorientaatio toteutuu heidän oman yksikönsä arjessa jossain määrin tai täysin. Esimiehet arvioivat myös, että koulutuksiin oli osallistuttu ainakin jossain määrin. Toipumisorientaation mukaisessa ajattelussa esimiehet arvioivat olevan eniten vielä kehittämistä, mutta sekin toteutui kuitenkin jossain määrin kyselyn mukaan. (kuvio 1) Myöhemmin omavalvontakyselyn yhteydessä tehdyssä kyselyssä esimiehet arvioivat, että toipumisorientaatio on parantanut asukastyön laatua.

### 9. Kysymys

#### [Lisätietoja](#)



Kuvio 3: Kuva yksikönjohtajille suunnatun kyselyn vastausjakaumasta (Koskisuus 2024)

### 3.3 Kysely tutkimusmenetelmänä ja tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen

Toiminnan kehittäminen lähtee aina liikkeelle tarpeesta saada aikaan jokin muutos. Tarve voi tulla ulkopuolelta tai myös ylemmältä taholta, strategisina tavoitteina toiminnalle. Toisaalta kehittämisen tarve voi lähteä myös organisaation tai yksikön sisältä. (Toikko & Rantanen, 2009, 15). Muutosta voidaan tavoitella esimerkiksi yksittäisessä työtehtävässä, prosesseissa, rakenteissa, työyhteisössä tai lopputuotteessa (Toikko & Rantanen 2009, 17). Tutkimuksellinen kehittäminen eroaa perinteisestä tieteellisestä tutkimuksesta siten, että se usein kumpuaa käytännöstä ja on toimijavetoista. Tuotos on myös hyvin konkreettinen ja organisaatiosidonnainen. Toisaalta se eroaa myös puhtaasta projektityöstä, sillä projekteissa työ ei välttämättä perustu selkeisiin, tutkittuihin käsitejärjestelmiin. (Salonen 2013, 12-13.)

Arjen toiminnan keskellä yrityksissä nousee joskus esiin haasteita tai muutostarpeita ja niiden myötä myös tarve kehittämiseen. Joskus havaittujen asioiden analysoiminen ja johtopäätösten teko on haastavaa, koska tietoa on tarjolla paljon, sitä on hajanaisesti tai olennaisen tiedon määrittely on vaikeaa. Kehittämistutkimuksen avulla tuotetaan tutkittua tietoa

havaitusta ongelmasta, kehitystyön tueksi. (Toikko & Rantanen 2009, 22-23) Tässä työssämme halusimme tutkia, miten ohjaajat näkevät viitekehityksen ja mahdolliset kehitystarpeet jatko-toimenpiteitä suunniteltaessa. Tarpeena oli siis saada selvitettyä tämän hetken tilanne ja samalla saada myös informaatiota jatkokehittämistä varten. Tarve tähän työhön lähtikin käytännön ympäristöstä. Työ on organisaatiosidonnainen ja laadultaan tutkimuksellinen kehittämistyö.

Menetelmänä tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä oli laadullinen kyselytutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan subjektiivisia kokemuksia ja havaintoja (Juuti & Puusa 2020, luku II). Viitekehityksen muutos toipumisorientaation mukaiseen työotteeseen vaatii ohjaajilta ajattelutavan muutosta ja on näin ollen tutkimuksellisesti hyvin abstrakti ja tulkinnallinen, erilaiseen vuorovaikutukseen ja näkökulmaan perustuva muutos. Laadullinen tutkimus mahdollistaa muutoksen eri puolien havainnoimisen paremmin. (Juuti & Puusa 2020, luku 3.) Toisaalta tutkimuksissa kerätään usein sekä laadullista että määrällistä tietoa, jotka täydentävät toisiaan. Laadullisessa tutkimuksessa haasteena on, jos suppeahkosta aineistosta tehdään pitkälle meneviä johtopäätöksiä, mutta toisaalta vahvuutena on, että havaituista ilmiöistä voidaan tehdä ymmärrettäviä. Silloin ei pyritäkään laajentamaan löydettyjä ilmiöitä käsittelemään koko yhteiskuntaa tai isompaa joukkoa. Laadullisen tutkimuksen päämääränä on siis ymmärryksen lisääminen tutkitusta ilmiöstä tai joukosta. (Katainen 2008, 47-48.)

Kyselylomakkeen kysymyksiä ja suljettujen kysymysten monivalintavastauksia laadittaessa käytimme tiedollisena materiaalina organisaatiomme toipumisorientaatiotyömenetelmän perehtymismateriaalia. Suunnittelussa otimme huomioon tutkimuskysymykset sekä aineiston käsittelyn ja raportoinnin. Päädyimme kyselyssä käyttämään sekä avoimia että sekamuotoisia kysymyksiä. Organisaatiomme yhteyshenkilö vastasi lomakkeeseen ennen sen varsinaista lähettämistä ja muokkasimme lomaketta myös häneltä saatujen kommenttien perusteella vähentämällä vastausvaihtoehtoja monivalintakysymyksissä. Laadullinen kyselytutkimus soveltui parhaiten kehittämistyömme tutkintatavaksi, koska tarkoituksena oli saada näkyville toipumisorientaation mukaisen työotteen näkemyksiä ja laatua tällä hetkellä sekä myös ajatuksia siitä, miten työn laatua eli viitekehityksen omaksumista voitaisiin parantaa. Toisaalta keräsimme myös määrällistä dataa siitä, miten esimerkiksi toiveet jatkotuesta jakaantuvat. Laadullisessa tutkimuksessakin on hypoteesit, mutta niitä analysoidaan ja muotoillaan ehkä uudelleen tutkimuksen edetessä (Kuutti 1993). Näin tapahtui myös tässä kehittämistutkimuksessa. Tutkimukseen saadut vastaukset antoivat lisää pohdittavaa ja muotoilivat uudelleen tutkimuksen alkuperäisiä hypoteeseja.

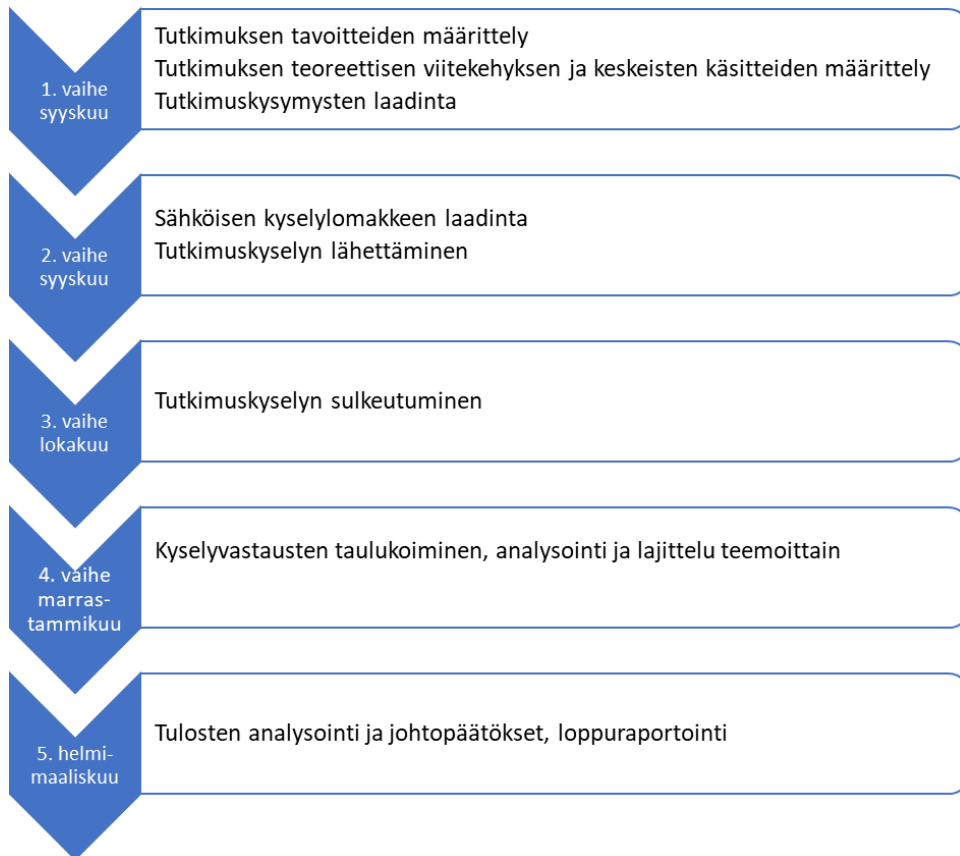
Tutkimuksellisen kehittämistyömme tärkeänä tavoitteena oli osallistaa mielenterveysryhmissä työtä tekevät ohjaajat oman työnsä kehittämiseen ja saada heidän äänensä kuuluviin toipumisorientaation omaksumisen tukemisessa. Kirjassaan Tilastollinen tutkimus Tarja Heikkilä (Heikkilä 2014, 45-50) toteaa, että kyselylomake on olennainen osa tutkimusta. Lomakkeen suunnittelu edellyttää kirjallisuuteen tutustumista, tutkimusongelman täsmentämistä,

käsitteiden määrittelyä ja valintaa tutkimusasetelmasta. Myös aineiston käsittely ja raportointi on tärkeä osata ottaa huomioon. Samaakin asiaa voidaan kysyä monella eri tavalla. Tutkimuksen tavoite täytyy olla selvillä ja tieto siitä, että kysymysten avulla saadaan vastaukset tutkittavaan asiaan. Myös taustatekijät on hyvä selvittää ennen tutkimuslomakkeen tekoa. Tiedonkeruun jälkeen ei kysymyksiä voi enää muuttaa tai parantaa. Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkkeinä voidaan pitää mm. selkeää ulkoasua, loogisia kysymyksiä, ei liian pitkää lomaketta sekä sitä, että sitä on helppo käsitellä tilasto-ohjelmalla. Kysymystyyppinä ovat avoimet kysymykset, suljetut eli vaihtoehdot antavat kysymykset ja sekamuotoiset kysymykset, joissa osa vastausvaihtoehdoista on annettu ja yleensä yksi avoin vaihtoehto, kuten muu, mikä? (Heikkilä 2014, 45-50.)

Toteutimme laadullisen kyselytutkimuksen ja aineistonkeruumenetelmänä oli sähköisesti täytettävä lomake. Kyselyssä kartoitimme tämän hetken tilannetta toipumisorientaation käytössä, sekä toiveita siitä, miten viitekehyksen omaksumista voitaisiin tukea. Kysely lähetettiin organisaation yksikönjohtajille, jotka välittivät sen omassa yksikössään työskenteleville ohjaajille. Yksikönjohtajat kävivät täyttämässä laskentataulukon työntekijöiden määrän, joille kysely lähetettiin, ja näin saimme otoskoon, n. Kysely välitettiin yhteensä 485 työntekijälle, joista 119 vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui näin 24,54 %. Kysely lähetettiin 28.9.2023 ja vastausaikaa oli 22.10. 2023 asti.

Kyselytutkimuksessa oli neljä kysymystä (Liite 1). Pääkysymykset olivat 1) Miten toipumisorientaatiotyöote toteutuu käytännössä sinun työssäsi? 2) Mitkä sinusta ovat toipumisorientaatiotyöotteen vahvuudet? 3) Mikä sinulle on ollut haastavinta omaksua toipumisorientaatiotyöotteessa? 4) Miten sinun mielestäsi toipumisorientaatiotyöotteen omaksumista ja käyttöä voidaan vahvistaa? Kysymykset 1 ja 4 olivat monivalintakysymyksiä. Kysymyksessä 1 oli mahdollista valita 5 vastausta 28 vaihtoehdosta. Kysymyksessä 4 oli mahdollista valita kolme sopivinta 7 vaihtoehdosta tai lisätä jokin oma vaihtoehto. Kysymyksiin 2 ja 3 vastattiin avoimilla tekstivastauksilla.

Vaihtoehtokysymyksiä vastaukset lajittelimme vastausprosenttien mukaan. Avoimien kysymyksiä aineistoanalyysissä käytimme teemoittelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen perusmenetelmistä. Lajittelimme avoimista kysymyksistä saadut vastaukset teemoittain hyödyntämällä ChatGPT-sovellusta.



Kuvio 4: Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutusaikataulu

### 3.4 Tulosten analysointi ja raportointi

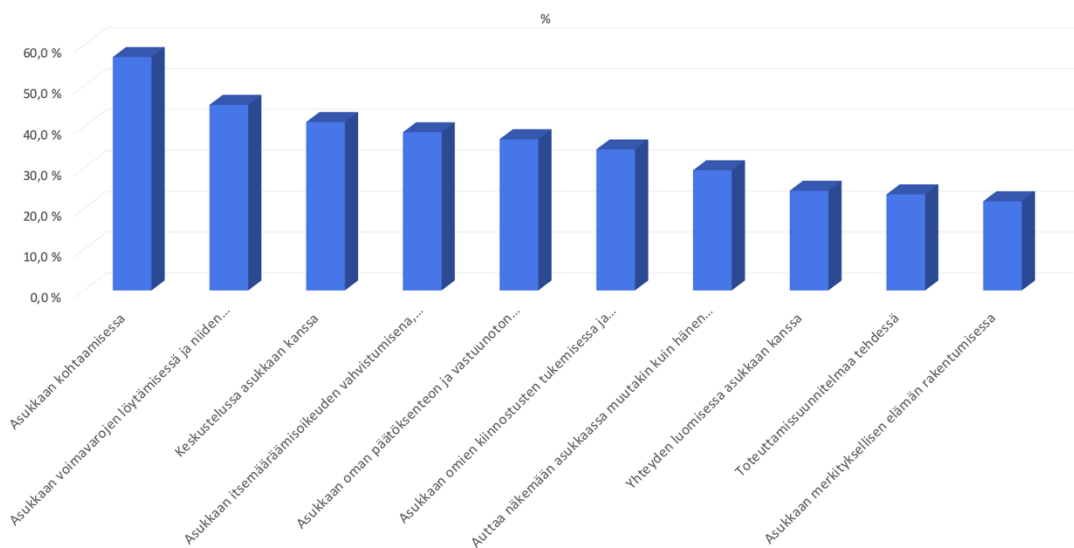
Lajittelimme kyselyyn tulleet vastaukset ChatGPT:n avulla teemoittain ja vertasimme tekoälyn antamia teemoja kyselyvastauksiin, sekä oman pohdintamme mukaisiin teemoihin, ja tulokset olivat yhteneviä. Analysoimme vastauksia kehittämistutkimuksemme keskeisimpiä käsitteitä hyödyntämällä.

Tutkimus ja lopputyö kokonaisuudessaan esitellään Laurean opinnäytetyö-tilaisuudessa 5.6.2024. Kyselyn tulokset kertovat miten toipumisorientaatiotyö toteutuu ohjaajien työssä tällä hetkellä ja millaisia johtopäätöksiä ja jatkoehdotuksia kehittämistyöstä voidaan havaita. Tulokset jäävät tilaajaorganisaation käyttöön. Tilaajaorganisaatio päättää, miten tuloksista viestitään organisaation sisällä.

## 4 Kyselyn tulokset

### 4.1 Toipumisorientaation toteutuminen käytännön työssä

Tässä kysymyksessä annoimme vastaajille 28 eri vastausvaihtoehtoa, joista vastaajia pyydettiin valitsemaan viisi (5) heille sopivinta vaihtoehtoa. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti: asukkaan kohtaamisessa 68 (57,1%), asukkaan voimavarojen löytämisessä ja niiden hyödyntämisessä 54 (45,4%), keskustelussa asukkaan kanssa 49 (41,2%), asukkaan itsemääräämisoikeuden vahvistumisena myös ”virheiden” tekemisen sallimisena 46 (38,7%), asukkaan oman päätöksenteon ja vastuunoton lisääntymisessä 44 (37%), asukkaan omien kiinnostusten tukemisessa ja unelmien toteutumisessa 41 (34,5%), auttaa näkemään asukkaassa muutakin kuin hänen oireensa ja toimintakyvyn puutteensa 35 (29,4%), yhteyden luomisessa asukkaan kanssa 29 (24,4%), toteuttamissuunnitelmaa tehdessä 28 (23,5%), asukkaan merkityksellisen elämän rakentumisessa 26 (21,8%), asukkaan toimintakyvyn lisääntymisessä 24 (20,2%), asukkaan positiivisen minäkuvan rakentumisessa 20 (16,8%), asukkaan toiveikkuuden vahvistumisessa 19 (16%), asukkaan elämänlaadun kohentumisessa 18 (15,1%), yhteisöön kuulumisen tukemisessa 18 (15,1%), ryhmätoiminnoissa 17 (14,3%), ohjaajan ja asukkaan yhteisen mielekkään tekemisen lisääntymisessä 13 (10,9%), asukkaan toipumispolkua/jatkoasumista suunniteltaessa 9 (7,6%), Tuva/Rai-mittaria tehdessä 9 (7,6%), ohjaajan roolin ”väistymisenä” taka-alalle 6 (5%), keinojen lisääntymisenä ohjaustyöhön 4 (3,4%), auttaa ohjaustyötä vahvistumaan positiivisella tavalla 4 (3,4%), yhteiskuntaan kuulumisen tukemisessa 3 (2,5%), osallistavassa kirjautumisessa 3 (2,5%), omaisten- ja läheisten yhteydenpidossa 3 (2,5%), asukkaan sosiaalisten suhteiden lisääntymisessä 2 (1,7%), vertais- ja kokemusasiantuntijoiden mukaan ottamisessa 2 (1,7%), kaikkia edellä olevista 1 (0,8%)



Kuvio 5: Miten toipumisorientaatiotyö toteutuu työssäsi (vastaukset 1-10)

#### 4.2 Toipumisorientaatiotyöotteen vahvuudet

Tähän kysymykseen pyysimme ohjaajilta avoimia vastauksia. Lajittelimme kysymykseen tulleet vastaukset ChatGPT:n avulla eri teemojen alle. Vaikka käytimme tekoälyä apuna, arvioimme itse huolellisesti teemojen otsikoinnin. Teemoiksi muodostuivat osallisuus ja vaikuttaminen, omatahtinen kasvu ja kuntoutuminen, yksilöllinen kohtaaminen ja arvostava suhtautuminen sekä toivo ja tulevaisuus.

Osallisuus ja vaikuttaminen vastauksien teemassa korostuivat asukkaiden mukaan ottaminen oman elämänsä suunnitteluun. Tällaisia vastauksia olivat mm.

Antaa tunne asukkaalle, että oikeasti saa päättää omista asioistaan

Asukkaan oma mielipide on tärkeä

Mennään asukkaan ehdoilla

Vastauksista näkyi myös toipumisorientaatio työotteen tukevan ohjaajaa löytämään keinoja antaa asukkaalle enemmän vastuuta omasta elämästään. Ohjaajat olivat vastanneet tähän esimerkiksi:

Vastuun ottaminen omassa elämässä

Ohjaajan ja asukkaan yhteisen tekemisen tukeminen

Asukkaan vastuunottaminen omista päätöksistä ja kuntoutumisesta

Asukkaan oikeus vaikuttaa omiin asioihinsa vointinsa mukaan ja asukkaan

kohtaaminen lempeästi, ei määrällä

Osallisuuden merkitys meille kaikille on tärkeä mielenhyvinvoinnin edistäjänä. Kun kyseessä ovat mielenterveyskuntoutujat, nousee osallisuuden kokemus vielä tärkeämmäksi, koska heidän kokemuksensa osallisuudesta esimerkiksi yhteiskunnan jäsenenä, on usein rajallinen. Toipumisorientaatio työotteen vahvuudeksi ohjaajat nostivat asukkaiden osallisuuden näin:

Osallisuuden tukeminen ja lisääminen

Osallistaa asukasta enemmän eri asioihin

Asukkaan osallisuus ja toivon löytyminen

Asukkaan osallistaminen omaan kuntoutukseen

Vahvuutena työotteelle nähtiin ohjaajien näkökulmasta myös asukkaan vastuunoton lisääntyminen, se näkyi esimerkiksi vastauksissa

He joutuvat itse asettamaan itselleen tavoitteita

Asukkaan vastuunottaminen omista päätöksistä ja kuntoutumisesta

Asukkaan omatoimisuuden lisääntymisen mahdollistaminen

Toipumisorientaatiotyöotteen vahvuudeksi ohjaajat kokivat myös asukkaan omatahtisen kasvun ja kuntoutumisen näkyväksi tekemisen. Työotteen vahvuus asukkaan omatahtiseen kasvuun tuli esille esimerkiksi vastauksissa:

Omatahtinen kasvu ja kuntoutuminen oman näköiseen elämään

Asukkaan omaehtoisen toiminnan lisääminen hänen omien vahvuksiensa kautta

Asukkaan pärjäämisen lisääntyminen itsenäisemmin ja oman polun löytäminen

Toipumisorientaatiotyöote ei myöskään poissulje asukkaan kuntoutumisen näkökulmaa ohjaajan työhön. Ohjaajat kuvasivat työotteen vahvuuksia liittyen kuntoutumiseen vastauksissaan myös näin

Sitä hyödyntämällä löydetään kullekin asukkaalle mieluisin ja sopiva tapa edetä omassa toipumisessa/kuntoutumisessa

Asukkaan rooli hänen elämässään ja toipumisessa korostuu

Hyödyntäen hänen voimassa olevia vahvuuksia kuntoutumisen suunnittelussa

Positiivisuus, voimavarat, unelmat ja toivo nousivat esille myös ohjaajien vastauksissa liittyen toipumisorientaatio työotteen vahvuuksiin. Organisaatiomme sisäisissä koulutuksissa on käsitelty toivon merkitystä asumiskuntoutuksessa varsin paljon, mutta ohjaajien vastauksissa se ei kuitenkaan korostunut. Seuraavia vastauksia esimerkiksi saimme:

Usko muutokseen

Asiakkaan positiivisen minäkuvan luominen

Asukkaan omaehtoisen toiminnan lisääminen hänen omien vahvuksiensa kautta ja toivon herättäminen

Kuntoutumisen mahdollisuus ja toivon läsnäolo

Toivo pitää sisällään mahdollisuuden ja positiivisen tulevaisuuden näkymän. Myös tämän suuntaisia vastauksia tuli ohjaajilta:

Auttaa asiakasta näkemään omat vahvuutensa sekä suuntamaan katse tulevaan

Auttaa eteenpäin ja vahvistaa itsenäisyyttä sekä omanarvon tuntoa asukkaan vahvuuksien/itsetunnon ja unelmien vahvistaminen

Yksilöllinen, hyvä kohtaaminen ja arvostava suhtautuminen asukkaisiin, on ollut kantavana teemana toipumisorientaatiotyöotteen perehdytysmateriaaleissa organisaatiomme kaikille ohjaajille. Tähän teemaan liittyvät ohjaajien vastauksissa oleellisesti yhteys, luottamus ja oma-ohjaajana toimiminen. Ohjaajat kokivat myös toipumisorientaatiotyöotteen näkyvän eniten juuri asukkaan kanssa kohtaamisessa omassa työssään. Vastauksissa tämä näkyi esimerkiksi näin:

Asukkaan näkeminen yksilönä

Asukkaan kohtaaminen ja yksilöllinen työskentely

Asukkaan näkeminen yksilönä ja kohtaaminen ihmisenä

Asiakkaan tunteminen, esim. omaohjaajana ja yksilöllinen huomioiminen

#### 4.3 Toipumisorientaatiotyöotteen haasteet

Kysyimme ohjaajilta myös toipumisorientaatiotyöotteen haasteita, johon ohjaajat vastasivat avoimin vastauksin. Annoimme kysymykseen tulleet avoimet vastaukset ChatGPT:n lajiteltavaksi teemoittain ja arvioimme sen jälkeen itse kriittisesti tekoälyn ehdottamia teemoja. Jaoimme vastaukset teemoihin seuraavasti.

Itsemääräämisoikeuden ja vastuun antaminen asukkaalle koettiin ohjaajien keskuudessa toipumisorientaatio työotteen haasteeksi. Kliininen näkemys toipumisorientaatio työotteeseen voi lisätä tämän haasteen näkemyksiä. Ne tulivat ohjaajien vastauksissa esille mm. näin:

Antaa asukkaalle enemmän vastuuta, kun asukas tekee itselleen haitallisia valintoja. esim. terveyteen liittyviä

Virheiden hyväksyminen

Virheiden salliminen

Missä kulkee asiakkaan oman päätösvallan ja vastuun raja virheiden tekemisessä

Itsemääräämisoikeus tarkoittaa asukkaan oikeutta määrätä omasta elämästään ja oikeutta päättää itseään koskevista asioista. Organisaatiossamme on ohjaajien käytössä itsemääräämisoikeuden vahvistaminen -käsikirja. Vastauksista ilmeni, että itsemääräämisoikeus on toisinaan haasteellista arjessa:

Itsemääräämisoikeus joka asiassa

Luotto asiakkaan omaan ymmärrykseen

Itsemääräämisoikeuden ristiriitaisuudet kuntoutumisen tavoitteisiin

Itsemääräämisoikeuden toteuttaminen haastavissa tilanteissa psyykkisesti huonovointisilla mielenterveyskuntoutujilla (eivät ymmärrä omaa parastaan tai omaa sairaudenkuvaa, pitää miettiä ammattilaisen näkökulmasta asioita hyvin tarkkaan ja perustella)

Toipumisorientaatio työtteen haasteeksi ohjaajat kokivat asukkaan osallistamisen ja motiivon. Haasteen kokemus korostuu varsinkin silloin, jos asukas ei itse kykene ilmaisemaan omia toiveitaan. Ohjaajat vastasivat esimerkiksi:

Asiakkaan motivaatiopula

Toivon vahvistaminen, kun asukkaalla itsellään ei ole toiveikkuutta omaan elämäänsä liittyen

Asiakkaan motivoituminen omiin tavoitteisiin

Toisinaan asukkaiden omaa "saamattomuuteen" tyytymistä on hankalaa seurata vierestä, kun tietää asukkaasta olevan paljon enempäänkin

Saimme myös ohjaajilta vastauksia toipumisorientaatiotyötteen haasteiksi työyhteisön ja omien käytäntöjen muutokseen liittyen. Olemmekin tässä tutkimuksessa tuoneet muutokseen liittyvää teoriapohjaa paljon esille. Ohjaajat vastasivat mm. näin:

Haastavinta on ollut ehkä saada koko työyhteisö muuttamaan vanhoja, pinttyneitä tapoja, jossa korostuu ohjaajan valta asukkaan asioissa ja tavoitteissa

Omien ennakkoluulojen ja ennakkokäsitysten haastaminen

Työyhteisön erilaiset toiminta-ajatukset ja tavat

Omien ajatusten muokkaaminen yhteisökuntoutuksesta kohti toipumisorientaatiota.

Haasteeksi toipumisorientaatiotyöotteen toteutumisessa ohjaajan työssä vastattiin myös ajan riittävyys. Tällaisia vastauksia ohjaajat antoivat kuten:

Aikataulurajoitukset houkuttelevat ohjaajaa tekemään puolesta vaikka asukas kykenisi itsekin

Ajan riittäminen

Asukkaan vaatima aika päätöksien tekemiseen tai asioista päättämiseen saattaa olla pitkä

Osallistava kirjaaminen aikaresurssien vuoksi

Ohjaajat kokivat myös koulutuksen ja tiedon puutteen olevan haaste toipumisorientaatiotyöotteen käytössä. Organisaatiomme koulutukset ovat pääasiassa verkkokoulutuksia toipumisorientaatiosta ja olemme saaneet myös aikaisemmin palautetta ohjaajien toiveesta saada käytännön vinkkejä työotteesta. Tässä tutkimuksessa ohjaajat vastasivat esimerkiksi:

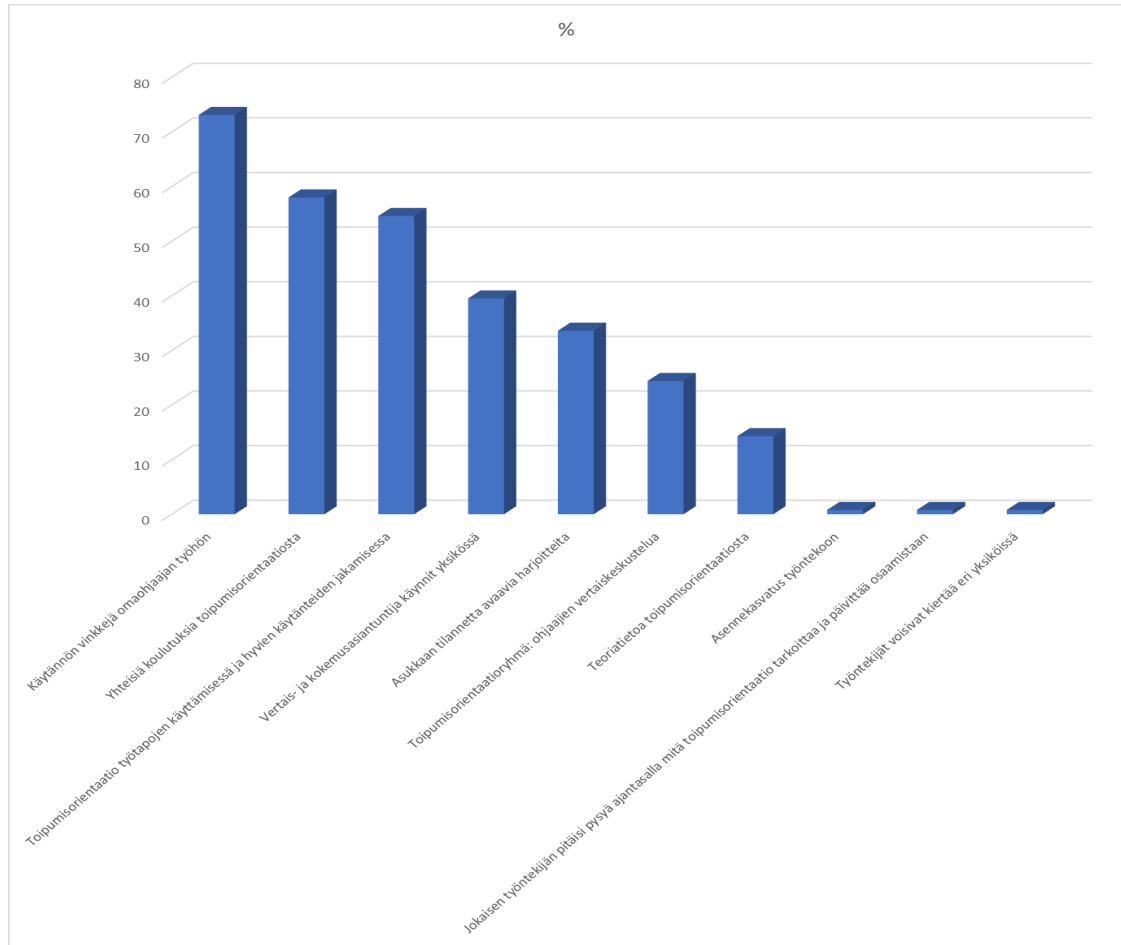
Vähäinen/olematon koulutus

Mitä toipumisorientaatio käytännössä tarkoittaa

Koko prosessista puhuminen ja siihen kouluttaminen tehty liian monimutkaiseksi

#### 4.4 Toipumisorientaatiotyöotteen omaksuminen ja käytön vahvistaminen

Tässä kysymyksessä oli annettu seitsemän eri vastausvaihtoehtoa, joista tuli valita kolme. Vastausvaihtoehdot olivat samoja, joita organisaatiossamme oli käytetty jo aikaisemmin kyselyssä yksikön johtajille (Koskisuus 2024). Lisäksi vastaajan oli mahdollista vastata kysymykseen myös omalla vaihtoehdolla. Omia vaihtoehtoja esitettiin kolme, jotka viimeisenä listauksessa. Vastaaminen jakaantui seuraavasti: Käytännön vinkkejä omaohjaajan työhön 87 (73,1%), Yhteisiä koulutuksia toipumisorientaatiosta koko henkilökunnalle 69 (58%), toipumisorientaatio työtapojen käyttämisessä ja hyvien käytänteiden jakamisessa 65 (54,6%), vertais- ja kokemus- asiantuntijakäynnit yksikössä 47 (39,5%), asukkaan tilannetta avaavia harjoitteita 40 (33,6%), toipumisorientaatioryhmä: ohjaajien vertaiskeskustelua 29 (24,4%), teoriatietao toipumisorientaatiosta 17 (14,3%), työntekijät voisivat kiertää eri yksiköissä ottamassa hyviä vinkkejä ja toimintatapoja omalle työ-paikalle 1 (0,8%), asennekasvatuksella työntekoon 1 (0,8%) sekä jokaisen työntekijän pitäisi pysyä ajan tasalla mitä toipumisorientaatio tarkoittaa ja päivittää osaamistaan ja sitä tietoa jota saa, lukea 1 (0,8%).



Kuvio 6: Miten toipumisorientaation käyttöönottoa voitaisiin vahvistaa

## 5 Johtopäätöksiä

### 5.1 Toipumisorientaation hahmottamisen kolme näkökulmaa

Aiemmassa tutkimuksessa (Kilku, N., Lampinen, S., Saarinen, S., Marin, K., Rissanen, P. & Nordling, E. 2022) on tutkittu, miten mielenterveystyön ammattilaiset hahmottavat toipumisorientaation. He tulivat siihen tulokseen, että toipumisorientaatiotyöote ammattilaisten näkökulmasta voidaan hahmottaa henkilökohtaisena, kliinisenä tai palvelujärjestelmälähtöisenä. Henkilökohtaisella toipumisorientaatio työotteella tarkoitetaan kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka kattaa asukkaiden terveydenhuollon, sosiaaliset tekijät, kuten arjen- ja talouden hallinnan sekä sen, että ammattilaisen työote on valmennus ja toivoa kannatteleva kumppanuus. Lisäksi siinä korostetaan osallisuuden merkitystä. Henkilökohtainen toipumisorientaatiotyöote on yleisesti hyväksytty linja. Ammattilaisilla kohdataan myös toipumisorientaation kliinistä hahmottamista. Tämä tarkoittaa ihmisen toiminnallisuuden parantamista, kuten oireetomuutta ja toipumista arvioidaan vain oireiden lievenemisen, sairaudentunnon kasvamisen,

käytöksen muuttumisen, relapsien puuttumisen ja päivittäisen toimintakyvyn hallinnan kautta. Ammatillaiset hahmottavat toipumisorientaation myös palvelujärjestelmän kautta. Sillä tarkoitetaan, että hallinnollisesti ja taloudellisesti määritellyt tavoitteet ohjaavat ammattilaisten toimintaa. Ammatillaiset näkevät, että toipumisorientaatiotyöote on organisaation omistama ja sillä saavutetaan organisaation tavoitteita kannattavasti.

## 5.2 Toipumisorientaatio käytännön työssä

Omassa tutkimuksessamme vastauksissa tuli esille, että vastaajat pääsääntöisesti hahmottavat toipumisorientaatiotyöotteen henkilökohtaisen toipumisorientaatiotyöotteen kautta. Oman organisaatiomme sisäinen koulutus toipumisorientaatiotyöotteesta on käsitellyt käsitteitä yhteys, toivo, vahvistuminen, vastuu ja osallisuus. Olemme korostaneet ihmislähtöisyyttä, itsemääräämisoikeutta, myönteisiä tunteita ja hyvää kohtaamista. Tämä näkyy myös vastauksissa. Kysymykseen miten toipumisorientaatiotyöote toteutuu käytännön työssä, yli puolet organisaatiomme ohjaajista vastasi vastauksella; asukkaan kohtaamisessa ja asukkaan voimavarojen löytämisessä ja niiden hyödyntämisessä. Näiden vastausten perusteella voimme todeta, että toipumisorientaatiotyöotteen henkilökohtainen ymmärrys vastaajien keskuudessa on hyvä. Toipumisorientaatiotyöotteeseen liittyy ihmisen henkilökohtainen kokemus mielekkästä elämästä sekä ammattilaisen vastuu huomioida jokaisen ihmisen ainutlaatuiset vahvuudet elämän eri osa-alueilla. Tämän avulla ihmisen on itse helpompi sisäistää ajatus tulevaisuuden muutokselle ja toivon löytymiselle. Ohjaajien vastauksissa tulee esiin voimavaraistava näkökulma ja vahvuuksien huomioiminen. Toisaalta vastauksista tulee esiin myös ohjaajan vastuu kääntää katseensa juuri vahvuuksiin eli vaihtaa näkökulmaa sairauden oireista voimavaroihin.

Ohjaajien vastauksissa nousi myös asukkaiden itsemääräämisoikeuden vahvistuminen ja “virheiden” salliminen. Kansallisessa mielenterveysstrategiassa todetaan:

Mielenterveysoikeuksien toteutuminen suojaa kaikkien mielenterveyttä ja niiden kohteena on toisaalta koko väestö ja toisaalta erityisesti haavoittuvissa olosuhteissa elävät ihmiset. Mielenterveysoikeuksia koskevissa ehdotuksissa on esillä esimerkiksi toimenpiteet, jolla itsemääräämisoikeutta koskevaa lainsäädäntöä uudistetaan sellaiseksi, että se vahvistaa psyykkisiä sairauksia sairastavien itsemääräämisoikeuden toteutumista palveluissa.

Mielestämme on tärkeää, että myös itsemääräsoikeus nousi ohjaajien vastauksissa esille. Se on arvo, joka on sidoksissa toipumisorientaation henkilökohtaiseen työotteeseen ja asukkaiden mahdollisuuteen tehdä omaa elämäänsä koskevia valintoja. Itsemääräämisoikeus on ihmisen oikeus tehdä omaa hyvinvointiaan ja elämänsä koskevia valintoja itse. Myös

sosiaalihuoltolain määritelmä asiakkaan asemasta ja oikeuksista korostaa itsemääräämisoikeuden toteutumista asiakkaan palvelussa.

Kaksikymmentä ohjaajaa vastasi, että toipumisorientaatio näkyy positiivisen minäkuvan rakentumisessa asukkaalle. Toipumisorientaation henkilökohtaisessa työotteessa pyritään vahvistamaan asukkaan positiivista mielenterveyttä, jolloin asukkaan voimavarat ovat keskeisiä asukastyössä. Myös ajatus tulevaisuuden myönteisistä mahdollisuuksista muuttaa asioita parempaan suuntaan liittyä asukkaan minäkuvan tukemiseen. Asumispalveluissa onkin tärkeää luoda perustaa asukkaan elämäntarkoitukselle oppimiskokemusten ja niiden näkyväksi tekemisen kautta. Tässä näkökulman kääntäminen voimavaroihin ja tulevaisuuden myönteisiin mahdollisuuksiin on olennaisessa asemassa ja edellyttää myös ohjaajalta ehkä olemassa olevien näkökulmien ja skeemojen poisoppimista.

Hieman yllättäen vain 16 % vastaajista oli sitä mieltä, että toipumisorientaatiotyöote toteutuu työssä niin, että se näkyy asukkaan toiveikkuuden vahvistumisessa. Olemme käyneet ohjaajien perehdytyskoulutuksessa läpi toiveikkuutta ja unelmien merkitystä asukkaan toipumisessa. Se, että ihmisellä on psyykinen sairaus, ei estä häntä unelmoimasta ja olemasta toiveikas oman elämänsä suhteen. Usein sen pohtiminen mikä merkitys unelmalla on asukkaan oman elämän suhteen ja mitä konkreettisia asioita hän voi tehdä toiveen tavoittamiseksi, tukevat asukkaan toiveikkuuden vahvistumista. Tästä voisimme päätellä, että kliininen näkemys hahmottaa toipumisorientaatiota vaikuttaa henkilökunnan tapaan suhtautua toiveikkuuteen asukastyössä.

### 5.3 Toipumisorientaation mukaisen työotteen vahvuudet

Avoimena kysymyksenä kysyimme ohjaajailta mitkä ovat mielestäsi toipumisorientaatiotyöotteen vahvuudet. Tähän kysymykseen saimme eniten vastauksia ryhmään, jonka nimesimme osallisuus ja vaikuttaminen. Vastauksena kysymykseen saimme esimerkiksi:

Tukee asukkaan oman näköistä elämää

Osallistaa asukasta enemmän eri asioihin

Asukkaan oikeus osallistua omiin asioihinsa vointinsa mukaan

Nämä vastaukset tukevat myös henkilökohtaista toipumisorientaation hahmottamista.

Ohjaajien vastauksissa nousi myös vastauksia liittyen asukkaan omatahtiseen kasvuun ja kuntoutumiseen. Näitä vastauksia olivat esimerkiksi:

Auttaa asukasta näkemään omat vahvuutensa sekä suuntamaan katse tulevaan

Asukkaan omaehtoisen toiminnan lisääminen hänen omien vahvuuksien kautta

Asukkaan kohtaaminen, auttaa eteenpäin ja vahvistaa itsenäisyyttä sekä omanarvon tuntoa

Henkilökohtaisessa toipumisorientaatiotyöotteessa korostuu asukkaan toipumisen tukeminen riippumatta siitä, mikä hänen lähtökohtansa psyykkisen sairauden suhteen on. Näistä vastauksista voi ymmärtää, että ohjaajien rooli on organisaatiossamme tukea asukkaan toipumista, toiveikkuutta ja merkityksellisen elämisen kokemusta. Kuitenkin niin, ettei asioita päätetä toisen ihmisen puolesta vaan hänen kanssaan yhdessä. Tätä tukevat myös osallisuuden merkitykseen liittyvät tutkimukset.

Avoimia vastauksia kertyi myös arvostava suhtautuminen ja yksilöllinen kohtaaminen -teeman alle. Vastausesimerkkejä tähän ovat esimerkiksi vastaukset:

Jokainen ihminen kelpaa juuri sellaisena kuin on ja jokaisessa meissä on jotain hyvää sekä toimivaa, jota kannattaa vahvistaa

Asukkaan näkeminen yksilönä ja kohtaaminen ihmisenä

Nähdään aidosti asukkaat yksilöinä, lisää mielekkyyttä sekä työntekijälle, että asukkaalle

Ohjaajien asenteet nousevat todella ajankohtaisiksi asukastyössä. Tietoisuus omasta tavasta kohdata asukkaat, asukkaiden ymmärtämisellä ja heitä kuuntelemalla, saadaan työympäristöstä usein mielekkäämpää sekä asukkaille että ohjaajille. Olemme organisaatiossamme korostaneet ohjaajien työhyvinvoinnin merkitystä omaan jaksamiseen, levon, terveellisten elämäntapojen ja stressinhallintakeinojen merkitystä sekä työyhteistaitoja. Tämän teeman vastaukset korostavat itsetuntemuksen merkitystä asukastyössä. Kun ohjaaja tiedostaa omat arvonsa, heikkoutensa, vahvuutensa ja kehityskohteensa sekä oman tapansa tehdä työtä ja toisaalta myös palautua, auttaa se häntä suhtautumaan myös asukkaisiin arvostavasti ja yksilöllisesti ja parantaa oman työn mielekkyyttä. Toisaalta hyvä itsetuntemus parantaa myös omaa sisäistä motivaatiota tehdä juuri ohjaustyötä.

Käytännön työ asumispalveluissa on todella monimuotoista. Toisaalta palvelussa puhutaan asumisesta ja asumisen taidoista ja toisaalta asukkaiden mielenterveydestä ja psyykkisestä voinnista. Asukkaan ja ammattilaisen kohtaamisessa korostuu se, mihin kiinnitämme huomiomme. Keskitymmekö asumisessa toimintakyvyn haasteisiin, mielenterveyden häiriöön ja sen hoitamiseen vai tuemmeko häiriön sijasta ihmistä holistisesti, kokonaisuutena. Osassa henkilökunnan vastauksia näkyi kliininen ja palvelujärjestelmäkeskeinen hahmotus toipumisorientaatiotyöotteesta.

Psykiatrinen hoito Suomessa on perinteisesti ollut hyvin asiantuntijakeskeistä ja varsin hierarkista, organisaatiosta riippuen. Usein asiakkaan näkemyksiä hoidosta on saatettu kuunnella, mutta varsinaisiin päätöksiin niillä ei juuri ole ollut merkitystä. Tämä on vaikuttanut asiakkaiden sitoutumiseen negatiivisesti. Psykiatrinen orientaatio perustuu asiakkaan häiriöiden diagnostiikkaan, joka on oire- ja häiriökeskeistä. Tämän vuoksi vastauksissa näkyvä asukkaan osallistaminen ja vaikuttaminen omaan elämäänsä kertoo muutoksesta tässä ajassa. Voimme myös ajatella, että organisaatiossamme olemme pystyneet perustelemaan asukkaan osallisuuden vaikutukset, joita ohjaajat vastauksissaan kertovat. Vastauksista voidaan myös päätellä, että muutostilanne viitekehyksessä, on tietyiltä osin onnistuttu viemään myös käytäntöön.

#### 5.4 Toipumisorientaation haasteet

Avoimessa tutkimuskysymyksessämme kysyimme mikä on ollut haastavinta omaksua toipumisorientaatiotyöotteessa. Vastaukset toivat meille lisätietoa siitä, mitkä asiat ohjaajat kokevat tällä hetkellä haasteellisiksi toipumisorientaatiotyöotteessa ja miten he toipumisorientaatiotyöotteen hahmottavat. Lajittelimme vastaukset seuraavien kokonaisuuksien alle: Itsemääräämisoikeus ja vastuun antaminen asukkaalle, Asukkaan osallistaminen ja motivointi, Työyhteisön ja omien käytäntöjen muuttaminen, Ajan riittävyys ja käytännön soveltaminen ja Koulutuksen ja tiedon puute. Avoimia vastauksia olivat esimerkiksi:

Missä kulkee asiakkaan oman päätösvallan ja vastuun raja virheiden tekemisessä ja se, miten löytäisimme työyhteisössä yhteisen linjan tässä asiassa

Asiakkaan motivoituminen omiin tavoitteisiin

Työyhteisön erilaiset toiminta-ajatukset ja tavat. Omien ajatusten muokkaaminen yhteisökuntoutuksesta kohti toipumisorientaatiota

Ajan riittäminen

Itsemääräämisoikeuden teeman alle tulleissa vastauksissa oli pohdintaa siitä, miten voi sallia asukkaalle myös virheiden tekemisen. Tässä voidaan nähdä taustalla myös perinteistä valtaasetelmaan perustuvaa ohjaustapaa, jossa ohjaaja määrittelee sen, mikä on oikea päätös. Toisaalta ohjaajan roolissa voi olla myös vaikeaa nähdä asukkaan tekemän päätöksen tuottama harmi ja mielipaha asukkaalle itselleen, kun lopputuloksena onkin epäonnistuminen. Tällaisissa tilanteissa korostuu taito tukea asukasta myös epäonnistumisen hetkellä ja auttaa häntä löytämään itsestään voimavaroja käsitellä esimerkiksi pettymyksen tunteita. Tällainen lähestymistapa edellyttää myös ohjaajalta kykyä sietää pettymyksiä ja asukkaan toipumisprosessin eri vaiheita. Perinteisestä ohjaajan roolista luopuminen voi olla myös vaikeaa, joka näkyi esimerkiksi sellaisissa vastauksissa, joissa pohdittiin yhtenäisen linjan puuttumista yksikössä. Toiselle asukkaan näkökulmasta katsominen tarkoittaa eri asiaa kuin toiselle. Ohjaajan oma itsetuntemus ja resilienssi kohdata asukkaan mahdollisia virheitä ja epäonnistumisia

korostuvat itsemääräämisoikeuden hyväksymisessä. Toisaalta resilienssiä tarvitaan myös siihen, että tilanteet saattavat toistua ja toipuminen ei etene lineaarisesti. Kun ohjaajan koherensstin tunne on vahva, eli hän kokee hallitsevansa työnsä, myös asukkaan mahdollisista virhevalinnoista huolimatta, ja toisaalta kokee roolinsa asukkaan tukijana merkityksellisenä, voi itsemääräämisoikeuden hyväksyminenkin olla helpompaa. Vaikka asukkaan valinnoista seuraisikin kuntoutumiseen takapakkeja, nähdään se osana työtä ja silloin ohjaajan roolin merkityksellisyys korostuu.

Asukkaan osallistamisen ja motivoinnin teeman alle tulleista vastauksista nousi esiin positiivisen ja vahvistavan näkökulman vaikeus haastavissakin tilanteissa. Ohjaajan roolina on toisaalta tukea haasteissa ja joskus myös rauhoittaa erilaisia vaikeita tilanteita ja silti pystyä ajattelemaan kannustavasti ja luottavaisesti tulevaan. Joskus ohjaajan työ on myös päivittäisten rutiinien ylläpitoa ja ohjausta ja vastauksista oli nähtävissä, että kohtaamiselle ja läsnäololle ei ehkä aina koeta olevan tilaa tai aikaa.

Työyhteisöön liittyviä haasteita tuli esiin omana teemanaan. Joistakin vastauksista ilmeni, että työyhteisössä ei ole löytynyt yhteistä ymmärrystä siitä, mitä toipumisorientaation mukainen työote tarkoittaa. Tähän vaikuttavat jokaisen ohjaajan omat käsitemaailmat ja myös aiemmin omaksuttu työtapa. Ohjaajien käsitykset vallasta ja valta-asemasta suhteessa asukkaisiin poikkeavat myös toisistaan. Tätä kuvasi esimerkiksi vastaus

Haastavinta on ollut ehkä saada koko työyhteisö muuttamaan vanhoja, pinttyneitä tapoja, jossa korostuu ohjaajan valta asukkaan asioissa ja tavoitteissa. Tästä keskustelemme ajoittain.

Muutostilanne on jokaiselle oppimiskokemus ja jokainen käsittelee sitä omiin kokemuksiin ja käsitemaailmoihin nojaten. Jokainen yksilö on myös erilainen oppija ja myös muutosresilienssi vaikuttaa siihen, miten uusi viitekehys saa sijaa ajattelussa. Itsetuntemuksen lisääminen ja tietoisuus omaan työtapaansa muodostuneista työtä helpottavista skeemoista auttaa myös uuden tavan omaksumisessa.

Haastavaksi koettiin myös koulutuksen käytännön näkökulmien riittämättömyys. Vastauksissa ilmeni, ettei vielääkään tiedetä, miten toipumisorientaatio käytännössä näkyisi työssä. Viitekehystä kuvattiin liian teoreettiseksi käsitteeksi, jota ei osata soveltaa arkeen.

Esihenkilöiden sitoutumiseen toipumisorientaatiotyöotteen etenemiseen yksiköissä täytyy myös kiinnittää huomiota. Kun asumispalveluissa toteutetaan systemaattista työn kehittämistä, sitä myös arvioidaan ja seurataan, jolloin myös ohjaajien on helpompaa sitoutua uuden viitekehysten mukaiseen ajatteluun. Mitä enemmän myös asukkaita pystytään osallistamaan mukaan yksikön päätöksentekoon sitä paremmat mahdollisuudet toipumisorientaatiotyöotteen jalkautumisella on. Tätä tukevat myös tutkimukset asiakkaiden osallistamisesta omaan palveluunsa.

Työntekijän koherenssin tunnetta työelämässä tukevat ymmärrys oman työtehtävän sisällöstä, työn kuormituksen tasapaino, työpaikan sosiaalisten suhteiden antama tuki sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Vastauksissa viitattiin osaltaan juuri koherenssin tunteen puuttumiseen, joka näkyy esimerkiksi työn sisällön epäselvyydessä, työyhteisön jäsenten eriävissä käsityksissä sekä työn kuormittavuudessa esimerkiksi ajan riittämättömyyden suhteen.

### 5.5 Miten toipumisorientaation mukaista työtettä voidaan vielä vahvistaa?

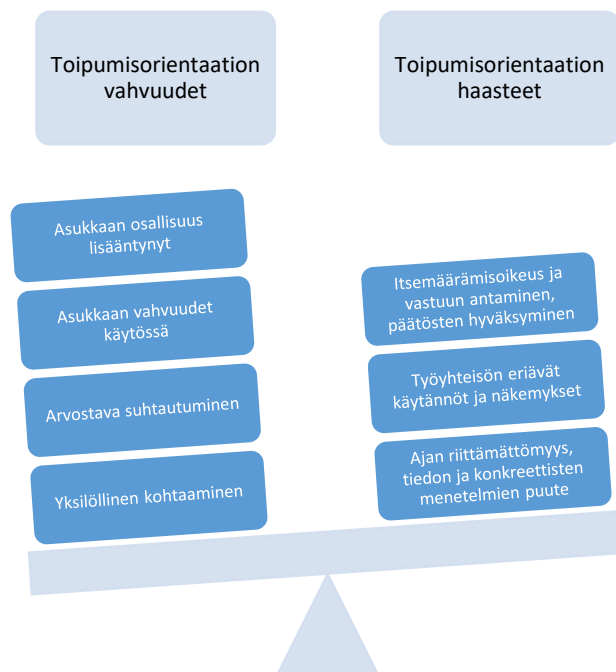
Neljäs kysymyksemme oli monivalintakysymys, jossa kysimme miten toipumisorientaatiotyönteiden omaksumista ja käyttöä voidaan vahvistaa. Selkeästi eniten ohjaajat toivoivat käytännön vinkkejä omaohjaajan työhön. Lisäksi yli puolet vastaajista toivoivat yhteisiä koulutuksia toipumisorientaatiosta koko henkilökunnalle. Lisäksi toivottiin esimerkkejä toipumisorientaation mukaisten työtapojen käyttämisestä ja myös hyvien käytänteiden jakamista. Tiedon ja toimintamallien jakaminen isossa organisaatiossa onkin yksi tärkeimmistä osa-alueista, joihin tilaajaorganisaatiossakin on törmätty. Organisaatiossa on kehitetty erilaisia verkkokoulutuksia, pidetty Teams-tapaamisia ja luotu alustoja, joissa käytännön vinkkejä voidaan jakaa. Selkeästi vastauksista voidaan vetää johtopäätökset, että näitä tarvitaan vielä lisää.

Ohjaajat nimesivät tutkimuksessamme toipumisorientaation omaksumisen haasteiksi muun muassa itsemääräämisoikeuden huomioimisen asukkaan toipumisen tukemisessa, etenkin silloin, kun ohjaaja itse kokee, että asukas on tekemässä virheen. Jatkokehityskohteena voisi tämän perusteella olla lisäkoulutusta tai -materiaalia esimerkiksi itsemääräämisoikeuden huomioimisesta haastavissakin tilanteissa. Toisaalta ohjaajat nimesivät haasteeksi myös erilaiset käsitykset työryhmän sisällä ja osittain myös työryhmän muutosvastarinnan ja tätä voitaisiin lähestyä muutoksen omaksumiseen ja resilienssin vahvistamiseen tähtäävillä koulutuksilla, kehittämispäivillä yms. Toisaalta muutosjohtamisen ja -viestinnän keinoin viitekehyksen muu-  
tosta viedään koko ajan enemmän ja vahvemmin myös käytäntöön.

Työntekijöiden koherenssin tunteen vahvistaminen viitekehyksen muutoksessa on myös tärkeä huomioitava asia. Koherenssin tunteeseen vaikuttavat työn kuormituksen hyvä tasapaino, selkeästi ymmärrettävä tehtäväkuvaus sekä työn merkityksellisyyden avautuminen yhä paremmin. Avainasemassa on etenkin työn merkityksen ymmärtäminen, joka osaltaan lisää myös työn motivaatiotekijöitä. Koherenssin näkökulmasta toipumisorientaation käytön vahvistamisessa onkin tärkeintä korostaa sen tuomaa merkityksellisyyttä sekä asukkaan elämään että jokaisen omaan työhön.

## 6 Tulosten yhteenvetoa

Uuden, yhteisen, viitekehyksen omaksuminen on organisaation kulttuurin muutos ja vie myös prosessina aikaa. Tilaajaorganisaatiossa tämä kehitys- ja muutostyö on käynnistetty muutamia vuosia sitten. Koronaepidemia muutti voimakkaasti arjen käytäntöjä asumisyksiköissä ja kehitystyö viitekehyksen osalta olikin hetken taka-alalla. Kun epidemia rauhoittui, päästiin jälleen työtavan muutoksen äärelle ja useissa yksiköissä lähdettiin tavallaan uudestaan rakentamaan tietopohjaa toipumisorientaatiosta. Tällä hetkellä kaikissa yksiköissä on olemassa tietoperusta viitekehystä ja kyselyyn saamiemme vastausten valossa toipumisorientaation koetaan pääosin olevan avuksi omassa työssä ja toisaalta nostavan työn johtoajatukseksi asukasnäkökulmaa ja asukkaan osallisuutta oman palvelunsa suunnittelussa ja toteuttamisessa. Toipumisorientaation vahvuudet tunnistetaan ja niitä hyödynnetään omassa työssä. Haasteissa tuli esiin muutokseen yleisellä tasolla liittyviä asioita, kuten esimerkiksi kokemus työryhmän jakaantumisesta ja yhtenäisyyden puuttumisesta tai ajan riittämättömyydestä arjen keskellä. Nämä kertovat siitä, että uuden viitekehyksen omaksuminen on vielä osittain kesken. Muutos-tilanteissa on tärkeää antaa aikaa ja mahdollisuuksia, sekä yksilölle että koko työryhmälle, omaksua uusia käsitteitä ja tapoja.



Kuvio 7: Toipumisorientaation vahvuudet ja haasteet kyselyvastausten mukaan

## 7 Tutkimuksen myötä syntyneitä jatkoehdotuksia

Kyselyymme tulleiden vastausten perusteella, ohjaajat kaipasivat konkreettisia harjoituksia ja malleja työnsä tueksi. Tulevaisuuden jatkokehityshanke voisikin esimerkiksi olla toipumisorientaatiotyöotteen käytännön opaskirja, materiaalipankki tai vastaava kokonaisuus

ohjaajien työn avuksi. Siihen koottaisiin yhteen teorian tiedon lisäksi erilaisia käytännön harjoitteita, toimintatapoja ja uusia ideoita osallistaa asukkaita mukaan yhteiskehittämiseen. Oppaassa voisi olla myös omaa itsetuntemusta lisääviä harjoitteita, koska henkilökohtaisen toipumisorientaatiotyöotteen hahmottaminen edellyttää ohjaajalta uudenlaista ajattelua perinteisen ohjaajan roolin sijaan.

Vuorovaikutustaidot ja kyky ammatilliseen eettiseen pohdintaan ovat tärkeitä asiakaslähtöisessä ajattelussa. Esimerkiksi erilaisten haastavien vuorovaikutustilanteiden, motivoivan ja voimavaraistavan keskustelun sekä aktiivisen kuuntelun taitoja olisi varmasti hyvä myös vahvistaa. Kohtaamisen merkitystä on organisaatiossa jo lähestytty, mutta myös sen tärkeyttä on hyvä pitää edelleen esillä. Eettisen pohdinnan taitoa voidaan myös kehittää erilaisiin asiakastilanteisiin liittyvillä harjoituksilla sekä yhteisesti ylläpidettävällä keskustelulla.

Lisäksi jatkoehdotuksena mietimme, olisiko yksiköihin tarkoituksenmukaista määritellä ”toipumisorientaatiotyöote -vastaava”, joka osallistuisi yhteiskehittämiseen ja pitäisi huolta yksikön työotteen kehittymisestä. Yhteiskehittämisen foorumi, jossa ohjaajat voisivat kokoontua säännöllisesti, ja osallistujien kokemusperäinen ja hiljainen tieto muuttuisi yhteiskehittämisen menetelmillä jaetuksi, yhteiseksi sanallistetuksi, tiedoksi, olisi varmasti myös hyödyllinen. Tavoitteena olisi muodostaa osallistujille yhteinen tiedon jakamisen ja kokemukseen perustuva yhteiskeskustelu. Ohjaajat myös hyötyisivät, asukkaiden ohella, uusien toimintamallien kehittämisestä ja löytymisestä. Ohjaajille yhteiskehittäminen tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työtapaansa, työkaluihin sekä asukkaalle tarjotun palvelun sujuvuuteen ja laatuun. Kehittämistyöhön osallistuminen tukisi samalla myös ohjaajien sitoutumista uusiin työtapoihin ja työkaluihin sekä vaikuttavuuden arviointiin.

Muutos viitekehyksessä vaikuttaa jokaisen ohjaajan työtapaan. Muutostilanteissa esihenkilötyö nousee tärkeään rooliin. Emme tässä kehittämistutkimuksessa syventyneet esihenkilötyöhön, mutta näemme sen tärkeyden muutoksen konkreettisesti jalkauttamisessa ja omaksumisessa. Yhtenä lähestymistapana voisikin olla lähiesihenkilöille suunnattu koulutus, jossa pohditaan onnistuneen muutoksen osa-alueita ja miten esihenkilö voi omalla työllään auttaa työryhmää omaksumaan uusia tapoja toimia. Aktiivinen itsereflektio ja oman toiminnan ohjaaminen ja muuttaminen edellyttävät sellaista työilmapiiriä, jossa tuetaan ammatillista kehittymistä ja avoimuutta myös haastavissa tilanteissa. Hyvinvoiva työntekijä voi ammatillisesti myös hyvin ja on avoin muutoksille ja uuden oppimiselle. Työssämme aiemmin mainitut Lillinkotisäätiön ja Kakspyn projektien tulokset osoittivat, että työhyvinvoinnin tukemisen jatkaminen onkin tärkeä tekijä myös toipumisorientaation mukaiselle työotteelle. (Martin, Nordling ym. 2021, 43-44.)

Lillinkotisäätiön ja Kakspyn projektien tulosten valossa voidaan nostaa jatkoehdotukseksi myös työnohjauksen vahvempi liittäminen viitekehyksen muutosprosessiin. Arjen tilanteiden ja käytäntöjen nostaminen työnohjaukseen käsiteltäväksi vähensi tietämättömyyttä ja

mahdollisia väärinkäsityksiä toipumisorientaatioon liittyen. Työnohjauksissa käsiteltiin myös itsemääräämisoikeuteen liittyviä kysymyksiä sekä lainsäädännöllisiä näkökulmia toipumisorientaation taustalla. (Martin, Nordling ym. 2021, 51-52.) Myös kyselyymme saatujen vastausten perusteella työryhmiin kaivattiin yhtenäistä linjaa ja työnohjauksen linkittäminen vahvemmin mukaan tukisi tätä osaltaan.

Tilaaorganisaatiossa on toteutettu nyt kyselyt yksikönjohtajille sekä ohjaajille. Seuraava askel voisi myös olla kyselyn toteuttaminen asukkaille. Kyselyssä voitaisiin koota heidän näkemyksiään siitä, miten toipumista tukeva työote heille näyttäytyy ja miten he kokevat esimerkiksi toipumisorientaatiotyöotteen mukaisen osallisuuden ja sen toteutumisen. Kyselyistä muodostuisi yhtenäinen kuva tämän hetken tilanteesta monesta näkökulmasta nähtynä.

Kyselyymme vastasi 119 mielenterveys- ja päihdekuntoutuksen ohjaajaa. Vastausmäärä ja vastaajajoukon heterogeenisyys huomioiden voidaankin pohtia myös yleisellä tasolla, miten ohjaajat kokevat toipumisorientaation käytön työssään ja mitä he näkevät viitekehysten vahvuuksina ja toisaalta haasteina.

## 8 Uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen validiteetti eli uskottavuus kertoo tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin selvittää. Tulokset saattavat vääristyä, jos vastaaja ei ajattelekaan kuten tutkija on tarkoittanut tai ei ymmärrä kysymyslomaketta ja siinä olevia kysymyksiä (Vilka, H. 2021). Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä se tarkoittaa, sitä miten ohjaajat ovat ymmärtäneet tutkimuslomakkeen ja siinä olevat väittämät ja kysymykset. Tutkimuslomaketta tarkasteltiin tutkimusta suunniteltaessa ja saimme kyselylomakkeen toteuttamiseen tukea organisaation yhteyshenkilöiltä.

Tutkimuksen reabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta ja mittaustulosten toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että tutkimus on luotettava ajassa ja paikassa, ja mittaus-tulokset ovat samat tutkijoista riippumatta. Tutkimuksen uskottavuus ja luotettavuus muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden (Vilka, H. 2021). Tämän tutkimuksen otos edustaa organisaation ohjaajia. Kyselyyn vastasivat kaikki oman esihenkilön määrittelemät ohjaajat, emme kyselyssä tutkineet heidän koulutustaustaansa, työsuhteen kestoa tai työaika organisaatiossamme. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa organisaatiossamme siitä, miten ohjaajat kokevat toipumisorientaatiotyöotteen toteutuvan käytännössä, suurempi vastaajamäärä olisi antanut meille vielä enemmän tietoa. Toisaalta vastaajien taustatiedot, kuten esimerkiksi työkokemusvuodet alalla, olisivat antaneet meille myös vertailukohtia uran eri vaiheissa olevien vastaajien näkemyksistä.

Tässä opinnäytetyössä olemme noudattaneet hyvää eettistä käytäntöä. Saimme tutkimusluvan organisaatiolta ennen kyselyn toteuttamista. Kävimme yhteistä keskustelua organisaation yhteys henkilön kanssa siitä, miten tutkimus tullaan toteuttamaan. Tutkittaville on saatekirjeessä kerrottu heidän oikeutensa, lisäksi heillä oli mahdollisuus keskeyttää kyselyyn osallistuminen missä vaiheessa tahansa. Tutkittavia tulee kohdella hyvin, eikä heille saa aiheuttaa minkäänlaista vaaraa, haittaa tai riskejä. Tutkimukseen vastaaminen tapahtui anonymisti, eikä heitä ole tunnistettavissa vastauksista (Tutkimustieteellinen tiedekunta 2021, Hyvä tieteellinen käytäntö).

Tekoälyn käyttö ja sen valtava potentiaali tuo myös mukanaan eettistä pohdintaa. Käytimme ChatGPT tekoälyä apuna avointen vastausten teemojen määrittelyssä ja vastausten lajittelussa. Tekoälyn mahdollistama itsenäinen päätöksenteko ja ennakoimattomien lopputulosten generointi nostavat esiin kysymyksen: kenelle vastuu kuuluu, kun tekoäly tekee virheen tai aiheuttaa haittaa? (Salo, 151-152). Tässä kehittämistyössä me tekijät vastaamme teemoiksi määriteltyjen otsikoiden sisällöistä ja avointen vastausten lajittelusta niiden alle. Ohjasimme tekoälyä toimimaan omassa ohjauksessamme niin, että syötimme kaikki vastausvaihtoehdot sille kerralla ja pyysimme sitä lajittelemaan vastaukset eri aihealueiden alle. Tarkistimme vielä erikseen, että aihealueet ovat tehtävänannon mukaiset ja vertasimme tekoälyn antamia vastauksia omaan pohdintaamme.

## Lähteet

- Ala-Poikela, A. & Ravantti, M. 2014. Työn koherenssin tunne työhyvinvoinnin mittarina. Tutkimus koherenssin tunteesta työssä ja työkykyä edistävässä toiminnassa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Viitattu 26.5.2024. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/59546/Ala-Poikela.Anna%26Ravantti.Mikko.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Deci, E. & Flaste, R. 1996. Why we do what we do. Understanding Self-Motivation. London: Penguin Books Ltd.
- Feld, T. 2000. Sense of Coherence. Structure, Stability and Health Promoting Role in Working Life. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Finlex. 2020. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Viitattu 24.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy
- Hietala, O. 2018. Entistä parempaa päihde- ja mielenterveyskuntoutusta myös heikossa asemassa oleville. Kuntoutus Vol 41, nro 3. Viitattu 24.2.2024. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/97468>
- Hietala, O. & Kopakkala, A. 2022. Viisi vuodenaikaa, psykoosista kuntoutumisen kokemuksia ja mahdollisuuksia. EU: Basam Books Oy
- Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niiranen, V., Kujala, S., Heponiemi, T., Keskimäki, I. 2019. Soteammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päätöksen tueksi 3/2019. Viitattu 2.5.2024. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171277/Juujarvi\\_Sinervo\\_Laulainen\\_Niiranen\\_Kujala\\_Heponiemi\\_Keskimaki.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171277/Juujarvi_Sinervo_Laulainen_Niiranen_Kujala_Heponiemi_Keskimaki.pdf?sequence=1)
- Juuti, P., Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A-M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Vuotilainen, A., & Waldén, A. 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Valtioneuvoston kanslia.
- Katainen, A. 2008. Laadullinen ja määrällinen tutkimus sosiaalilääketieteessä - erillisiä vai toisiaan täydentäviä näkökulmia? Sosiaalilääketieteen aikakauslehti 2009. Viitattu 24.3.2024 <https://journal.fi/sla/article/view/1781/2503>
- Kauppila, H. 2022. Holistinen ihmiskäsitys. Viitattu 25.2.2024. <https://disco.teak.fi/anttila/holistinen-ihmiskasitys/>
- Kauppinen, S., Kesäniemi, E., Luojus, S., Lange, P. & Lönn, N. 2020. Tarpeesta ratkaisuksi: Yhteiskehittämisen opas sosiaali- ja terveydenhuollossa. Forum Virium Helsinki.
- Kilkku, N., Lampinen, S., Saarinen, S., Marin, K., Rissanen, P. & Nordling, E. 2022. Miten mielenterveysalan ammattilaiset hahmottavat toipumisorientaation? Näyttövinkki, 2022:12. Viitattu 21.3.2024 URL: <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2022/11/nv-12-2022.pdf>
- Kortteisto, T. & Pitkänen, A. 2021. Potilaiden ja läheisten osallisuuden edistäminen akuutti-psykiatrian osastoilla - ammattilaisten näkökulma. Viitattu 24.3.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128951/77991>

Kuutti, H. 1993. Kaikki ei ole sitä, miltä näyttää. Tiedotustutkimus. Viitattu 24.3.2024. <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/70812/32377>

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Helsinki. Viitattu 13.2.2024. <https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2020/03/sisainen-motivaatio.pdf>

Mattila, A.S. 2006. Ratkaisuu: Ajattele toisin. Helsinki: WSOY

Martin, M., Nordling, E., Soronen, K. & Savelius-Koski, E. 2021. Yhdessä toipumisen tukena mielenterveystyössä. Toipumisorientaation toimintamallit ja niiden implementaatio. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Työpaperi 21/2021. Viitattu 5.5.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143364/URN\\_ISBN\\_978-952-343-664-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143364/URN_ISBN_978-952-343-664-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martin, M. & Soronen, K. 2022. Toipumisorientaatio mielenterveyspalveluissa. Lapin Yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 8. Rovaniemi. Viitattu 21.1.2024.

Nordling, E. 2023. Toipumisorientaatio mielenterveystyössä. Helsinki: Edita Publishing

Nordling, E. & Rissanen, P. 2020. Mielenterveystyö uudistuu. Toipumisorientaation teoreettiset lähtökohdat. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 24.2.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140792/URN\\_ISBN\\_978-952-343-591-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140792/URN_ISBN_978-952-343-591-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Näkki, P. ja Sayed, T. (toim.) 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

Pasanen, S. 2015. Salutogeneesi terveyden edistämisessä: Haastattelu asiantuntijoille. Itä-Suomen yliopisto: Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Viitattu 22.4.2024. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15721/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20150646.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15721/urn_nbn_fi_uef-20150646.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Piirto, J., Nokelainen, P., Pylväs, L. 2022 Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2, 24.vuosikerta numero 2. Artikkelit: Asiantuntija työntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen näkökulmasta. Puna-Musta Oy. Tampere. Viitattu 5.5.2024

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum.

Pöyry-Lassila, P. & Laurea Ammattikorkeakoulu 2017. Palveluiden yhteiskehittäminen ja yhteistuottaminen. Teoksessa Soile Pohjonen, Marika Noso (toim.) Kansalainen keskiöön! Näkökulmia sote-uudistukseen. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätö KAKS. Kunnallisan kehittämissäätö julkaisujen sarja, 2, 25-31. URL: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2017/04/nakokulmia-sote-uudistukseen-3.pdf> Viitattu 4.2.2024

Rauhala, L. 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Helsinki University Press.

Rauhala, L. 2009. Henkinen ihminen. Henkinen ihmisessä & ihmisen ainutlaatuisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Ruutu, S.& Putkisaari,H. 2023. Toipumisorientaatio ja ratkaisukeskeisyys lyhytpsykoterapiassa. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim

[https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65063/Martin\\_Marjatta-Soronen\\_Kari.pdf?sequence=1](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65063/Martin_Marjatta-Soronen_Kari.pdf?sequence=1)

Saari, T. 2016. Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. Hallinnon tutkimus 3/2016. Viitattu 2.5.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98509/56283>

Salo, I. Luova tekoäly mullistaa kaiken ChatGPT ohjaa tietä. E-kirja. Helsingin seudun Kauppa-kamari. Printon, Viro 2023. Viitattu 20.4.2024

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Viitattu 24.1.2023. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Toikko, T., Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämiss-prosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. E-kirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Tutkimustieteellinen tiedekunta (TENK). 2021. Viitattu 6.4.2024 <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Työturvallisuuskeskus 2022. Resilienssi työssä ja arjessa. Viitattu 7.4.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/10/Resilienssi-tyossa-ja-arjessa.pdf>

Vilka, H. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 20.3.2024

Vuori, J. 2021. Vapautta, vastuuta, valtaa: fenomenografinen tutkimus itseohjautuvuudesta. Työelämän tutkimus. Viitattu 23.3.2024. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/98465/65394>

Yhteisöhoito. 2021. Päihdelinkki. Viitattu 23.3.2024 <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihdetyon-menetelmat-ja-koulutus/yhteisohoito>

Julkaisemattomat lähteet

Koskisuus, J. Tilaajaorganisaatio. Haastattelu 14.2.2024.

Kuviot	
Kuvio 1: Keskeiset käsitteet.....	9
Kuvio 2: Osaamisalueet ja sote-osaaminen (Kangasniemi, Hipp ym. 2018, 13.).....	20
Kuvio 3: Kuva yksikönjohtajille suunnatun kyselyn vastausjakaumasta (Koskisu 2024) .....	26
Kuvio 4: Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutusaikataulu .....	29
Kuvio 5: Miten toipumisorientaatiotyöote toteutuu työssäsi (vastaukset 1-10).....	30
Kuvio 6: Miten toipumisorientaation käyttöönottoa voitaisiin vahvistaa .....	36
Kuvio 7: Toipumisorientaation vahvuudet ja haasteet kyselyvastausten mukaan .....	43

## Liitteet

Liite 1: Kyselylomake .....	1
Liite 2: Vastaukset.....	54

## Liite 1: Kyselylomake

Miten toipumisorientaatiotyöote toteutuu käytännössä sinun työssäsi? (Valitse 5 \* vaihtoehtoa)

- Keskustelussa asukkaan kanssa
- Asukkaan kohtaamisessa
- Yhteyden luomisessa asukkaan kanssa
- Asukkaan oman päätöksenteon ja vastuunoton lisääntymisessä
- Asukkaan merkityksellisen elämän rakentumisessa
- Asukkaan voimavarojen löytämisessä ja niiden hyödyntämisessä
- Asukkaan positiivisen minäkuvan rakentumisessa
- Asukkaan itsemääräämisoikeuden vahvistumisena, myös "virheiden" tekemisen sallimisena
- Asukkaan toipumispolkua/ jatkoasumista suunniteltaessa
- Asukkaan elämänlaadun kohentumisessa
- Asukkaan toimintakyvyn lisääntymisessä
- Asukkaan sosiaalisten suhteiden lisääntymisessä
- Asukkaan toiveikkuuden vahvistumisessa
- Asukkaan omien kiinnostusten tukemisessa ja unelmien toteutumisessa
- Ryhmätoiminnoissa
- Vertais- ja kokemusasiantuntijoiden mukaan ottamisessa
- Yhteisöön kuulumisen tukemisessa
- Yhteiskuntaan kuulumisen tukemisessa
- Tuva/ Rai-mittaria tehdessä
- Toteuttamissuunnitelmaa tehdessä
- Osallistavassa kirjaamisessa
- Omaisten- ja läheisten yhteydenpidossa
- Ohjaajan ja asukkaan yhteisen mielekkään tekemisen lisääntymisessä
- Keinojen lisääntymisenä ohjaustyöhön
- Auttaa näkemään asukkaassa muutakin kuin hänen oireensa ja toimintakyvyn puutteensa
- Auttaa ohjaustyötä vahvistumaan positiivisella tavalla
- Ohjaajan roolin "väistymisenä" taka-alalle
- Muu: \_\_\_\_\_

Mitkä sinusta ovat toipumisorientaatiotyöotteen vahvuudet? \*

Oma vastauksesi

---

Mikä sinulle on ollut haastavinta omaksua toipumisorientaatiotyöotteessa? \*

Oma vastauksesi

---

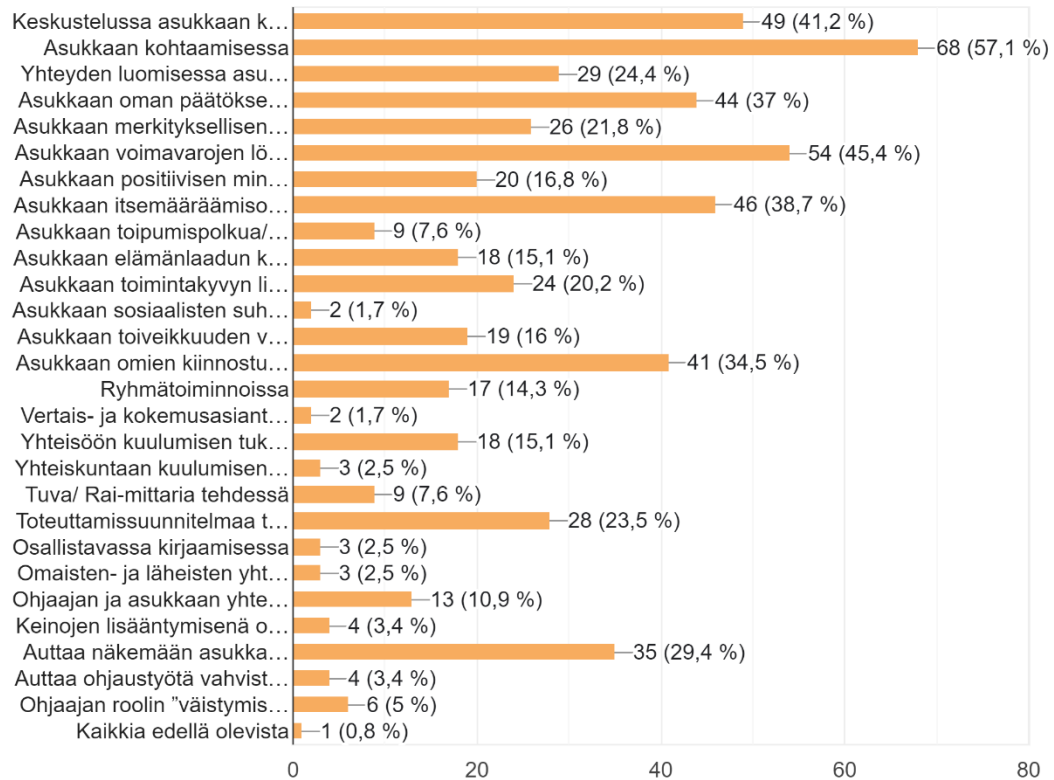
Miten sinun mielestäsi toipumisorientaatiotyöotteen omaksumista ja käyttöä voidaan vahvistaa? (Valitse 3 vaihtoehtoa) \*

- Yhteisiä koulutuksia toipumisorientaatiosta koko henkilökunnalle
- Asukkaan tilannetta avaavia harjoitteita
- Käytännön vinkkejä omaohjaajan työhön
- Vertais- ja kokemusasiantuntija käynnit yksikössä
- Teoriatietoa toipumisorientaatiosta
- Toipumisorientaatioryhmä: ohjaajien vertaiskeskustelua
- Toipumisorientaatio työtapojen käyttämisessä ja hyvien käytänteiden jakamisessa
- Muu...

## Liite 2: Vastaukset

Miten toipumisorientaatiotyö toteutuu käytännössä sinun työssäsi? (Valitse 5 vaihtoehtoa)

119 vastausta



Mitkä sinusta ovat toipumisorientaatiotyönteon vahvuudet?

ihana
Omatahtinen kasvu ja kuntoutuminen oman näköiseen elämään. Virheiden ja "notkahdusten" hyväksyminen ja niiden kautta oppiminen.
Antaa tunne asukkaalle, että oikeasti saa päättää omista asioistaan ja asukkaan oma mielipide on tärkeä ja asukas itse on tärkeä ja "vertainen" ohjaajan kanssa.
Parantaa asiakkaan omaa vaikutusta elämäänsä
sen toteuttamisen mahdollisuus on todella monipuolista/laaja-alaista
Voimavaraistaminen, kuntoutumisen mahdollisuus ja toivon läsnäolo, yleisen ilmapiirin/työilmapiirin/työhyvinvoinnin lisääntyminen
Asukkaan oman tekemisen vahvistaminen
Osallisuuden tukeminen ja lisääminen. Vastuun ottaminen omassa elämässä. Yhdenvertaisuus.
Nähdään aidosti asukkaat yksilöinä, lisää mielekkyyttä sekä työntekijälle, että asukkaalle.
Auttaa asiakasta näkemään omat vahvuutensa sekä suuntamaan katse tulevaan. Asiakas itse asettaa tavoitteita, ohjaajan tukemana.
Asukkaan omatoimisuuden lisääntymisen mahdollistaminen

Kun tavoitteet mietitään asukaslähtöisesti ja asukas saa itse miettiä tavoitteita, asukkaan motivaatio ja sitoutuminen pysyy yllä. Asukas on itse aktiivinen osa kuntoutuksessa, eikä ammattilaiset määrittele asukkaan puolesta tavoitteita ja kuvittele, mikä on asukkaalle parhaaksi, vaikkei tämä itse näe asiassa ongelmaa. Etenemistä ja tuloksia tulee näin varmasti enemmän, kunhan muistetaan ja autetaan asukasta pilkkomaan tavoitteet ja keinot tarpeeksi pieniksi, eikä yritetä harppoa ja oikoa asioissa.
asukkaalle enemmän vastuuta omasta elämästä
Ohjaajan ja asukkaan yhteisen tekemisen
Se antaa suunnan ja toimii oppaana oikeaan tapaan toimia ihmisen kanssa.
kohtaaminen, asukkaan osallistaminen
Sitä hyödyntämällä löydetään kullekin asukkaalle mieluinen ja sopiva tapa edetä omassa toipumisessa/kuntoutumisessa. Sitä hyödyntämällä pystymme lisäämään asukkaan toivoa tulevaisuuden suhteen, ja vahvistamaan asukkaan merkityksellisyyden tunnetta.
Elämää ja hyvää sellaista on, sairaudesta huolimatta. Asukkaan vahva osallistamien omien asioiden päättämiseen ja vaikutusmahdollisuudet.
Asukkaiden osallistaminen
Luodaan toivoa. Eletään tätä päivää, eikä liikaa tuijoteta menneisyyteen.
Asukkaan ääni kuuluvampi, itsemääräämisoikeuden vahvistuminen
Yhteistyö asukkaan kanssa
Kuunnella ja olla läsnä asiakkaalle.
Aina saa olla oma itsensä ja mikään moka ei pilaa kehitystä
Että pystyy asukkaalle luomaan arjen missä asukas tuntee olevan tärkeä osa yhteisöä
Panostaminen asukaslähtöiseen työtapaan eikä siihen että ohajaja päättää mitä tehdään (riippuen toki tilanteesta ja asukkaan kyvystä huolehtia asioistaan, tekemisistään )
Tehdään työtä asukaslähtöisesti ja toteutetaan arkea jokaisen omat voimavarat ja kokonaisvaltainen tilanne huomioiden
Näen jokaisen yksilönä, joilla kaikilla on eri tarpeet. Pienet asiat, jotka huomioi tehdessä töitä asukkaan kanssa voivat luoda valtavaa merkityksen tunnetta asukkaalle.
Asukas on keskiössä omassa kuntoutumisessa. Asukas tulee kuulluksi ja voimaantuu.
Tulla aidosti kuulluksi ja kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta yhteiskuntaan
sosiaaliset taidot ja positiivisuuden luominen
Jokainen ohjaaja omalla persoonallaan ja työotteellaan vahvistaa toipujan eri puolia kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseksi!
Asiakkaan oman näköisen elämän mahdollistuminen ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden korostaminen.
Osallisuus yhteisössä/yhteiskunnassa, yksilöllisyys ja identiteetti, toivo.
Se tuo näkyvämmäksi sitä, ettei toinen ulkoapäin voi toista ihmistä muuttaa eikä parantaa vaan muutos vaatii myös ihmisen itsensä panoksen voimavarojen ja tilanteen mukaan.
Asiakkaan omaehtoisen toiminnan lisääminen hänen omien vahvuuksien kautta
Asukkaan osallistaminen omaan kuntoutukseen
Asukkaan rooli hänen elämässään ja toipumisessa korostuu.
Asiakkaan pärjäämisen lisääntyminen itsenäisemmin ja oman polun löytyminen.
rehellinen keskustelu

Asukkaan oien toiveiden kuunteleminen
Yksilön itsemääräämisoikeuden huomioiminen ja toteutuminen
Taito kuunnella. Ohjauksessa tärkeää asettaa rajoja ja antaa "rakkautta".
-
Osallistaa asukasta enemmän eri asioihin.
Asiakkaan kohtaaminen ja tukeminen
Voimavarat, osallisuus ja toivo
Mennään asukkaan ehdoilla.
Yksilöllinen kohtaaminen asukkaan kanssa.
Ohjaan asukkaita ryhmätoimintoihin ja kiinnostuksen kohteisiin.
Anpassningsbart
Yksilöllinen, tavoitteellinen ja aito kohtaaminen.
Selkeys ja 5 periaatetta
Asiakas voi itse päättää/määrätä, milloin on valmis mihinkäkin kuntoutuksen vaiheeseen ja pystyy vaikuttamaan oman kuntoutuksensa sisältöön sekä tavoitteisiin.
Luoda asukkaalle toivoa tulevasta ja vahvistaa hänen voimavarojaan siihen suuntaan.
Rauhallinen työhön paluu pitkän ajan jälkeen.
elämänlaadun kohentumisessa
Asukas nähdään aktiivisena toimijana omassa elämässä ja arjessa
tiedostaa asukkaan voimavarat.
Konkreettisesti toteutuvat unelmat asukkailla
Yksilöllinen huomioiminen
Asioita toteutetaan asiakkaan näkökulmasta, ei hoitajan.
Asukkaan osallistaminen omaan kuntoutukseen.
kuunteleminen, keskustelutaito, kannustaminen, kunnioitus
Asiakasta arvostava ja kunnioittava kohtaaminen. Valinnan mahdollisuus ja vastuu omasta elämästä ovat asukkaalla. Mahdollisuus ajattelu- ja toimintatapojen muutokseen, ratkaisukeskeisyys, voimavarojen löytyminen ja niiden hyödyntäminen.
Asukas ei ole tekemisen kohde vaan vahvistetaan asukkaan omaa kykyä vaikuttaa elämänsä sekä uskoa omaan pystyvyyteensä saavuttaa unelmiaan. Ei keskitytä sairauteen ihmistä määrittävänä tekijänä.
Asukkaan näkeminen yksilönä, hyödyntäen hänen voimassaolevia vahvuuksia kuntoutumisen suunnittelussa. Annetaan asukkaalle itselleen vaihtoehtoja toimia ja toteuttaa arkea.
asukkaan osallisuus ja toivon löytyminen
Antaa asukkaalle aidosti mahdollisuuden olla oman elämänsä ohjaaja.
Positiivinen asenne
Yhteyden luonti asiakkaan kanssa joka synnyttää luottamusta
Kohdataan asiakas ihmisenä ja valmennuskumppanin ei esim. Asiakas-asiantuntija lähtökohdasta, voimavarakeskeinen toimintamalli, tukea rakennettaessa ja ylläpitäessä merkitykselliseen ja tyydyttävään elämään identiteetistä huolimatta.

Understanding individual situation and support them in their decision making, if they can't able to decide what is good for their health seek the professional expert, family or the personal nurse assign to the patient and evaluate their past development to be able to determine the problems of the clients.
Yksilöllisyys ja se, että opetellaan katsomaan asioita positiivisemmän kautta. Varmasti asiakkaat ovat kuulleet tarpeeksi keskustelua diagnoosinsa kautta/läpi, joten on hienoa ettei siihen takerruta liikaa.
Asukkaan positiivisen minäkuvan luominen
Asukas oppii itse omat vahvuutensa ja heikkoutensa.
Nähdä tuloksellisuus ja asukkaan elämänlaadun parantuminen
Asiakkaan omien toiveiden huomioiminen
Asiakkaan inhimillinen kohtaaminen
Kohtaaminen ja se, että asukas kokee elävänsä merkityksellistä elämää ja tekee itse omaa elämäänsä koskevia päätöksiä
-
Luottamuksellinen suhde asukkaaseen
Omatuokiot , asukkaan toiveiden toteuttaminen, asukkaalle mielekkään tekemisen löytäminen.
Asukkaiden näkeminen yksilöinä
Kuuntelemalla asukaan näkemyksiä ja toiveita häntä koskevassa kuntoutuksessa.
-Aidosti asukaslähtöinen palveluiden ja tukitoimien suunnittelu, joka mahdollistaa asukkaalle itsenäisyyden tunteen myös pitkäaikaisasumisessa. -Voimavaralähtöisen työskentelyn, jossa pyritään aktivoimaan asukkaita jopa pienissä arjen asioissa, jolloin asukkaista tulee aktiivisia osallistujia, seuraajien sijaan -Asukkaiden motivaation kasvu, kun he joutuvat itse asettamaan itselleen tavoitteita -Rutiinien rikkoutuminen. Jokainen päivä ei ole samanlainen, vaan aina omanlaisensa -Positiivisen ilmapiirin lisääntyminen asukas-hoitaja suhteessa, kun asukas on samalla viivalla hoitajan kanssa
tasa-arvoisen kohtaamisen korostuminen.
Tukee asukkaan oman näköistä elämää
Olisi tärkeää luoda asukkaalle mahdollisimman normaali ja itsenäinen elämä. Ei laitosten vaikka asuisikin laitoksessa.
Se että ihmisen elämänlaatu/itsetunto paranee kun hän saa elää oman näköistä elämää vaikka hoitolaitoksessa asuukin, tehdä/ osallistua päätöksentekoon "puitteiden antamisrajoissa"
on mahdollisuus saada asukas omine mielipiteineen mukaan häntä itseään koskevaan päätöksen tekoon, asukas sitoutuu mieluusti
Asiakkaan asemaan asettuminen
Asiakaslähtöinen toimintamalli
Asukkaan omien kiinnostusten tukemisessa ja unelmien toteutumisessa
Asukkaan tunteminen, esim. omaohjaajana
Asukkaan toimijuuden vahvistuminen, toiveikkeen lisääntyminen
Jokainen ihminen kelpaa juuri sellaisena kuin on ja jokaisessa meissä on jotain hyvää sekä toimivaa, jota kannattaa vahvistaa
Toivon herättäminen ja ylläpito

Asukas saa hyviä kokemuksia ja onnistumisen tunteita, sekä kokee kuulluksi tulemisen lisäksi yhteisöllisyyttä ja osallisuutta.
Asukaslähtöisyys
Asukaslähtöisyys, asukkaan oman tekijyyden vahvistaminen
Tukee kuntouttavaa työtettä
Asukkaan erilaisten oivalluksien löytyminen/huomaaminen, luottamussuhteen rakentuminen mielestäni tiiviimmäksi
Asukkaan kohtaaminen, auttaa eteenpäin ja vahvistaa itsenäisyyttä sekä omanarvon tuntoa
Asukaslähtöinen työskentely
Yksilöllisyys ja osallisuus
Läsnäolo ja kuunteleminen
Käyttää asukkaan voimavaroja arjessa, kuunnella asukasta, asukkaan mielekäs elämä
Vuorovaikutussuhde ja tasa-arvoisuus
Asukas on muutakin kun sairaus. Kohtaaminen ihmisenä . Yksilöllinen ohjaaminen.
Asukkaan kohtaaminen ja yksilöllinen työskentely, omatuokiot, asukkaan vahvuuksien/itse-tunnon ja unelmien vahvistaminen
Se kulkee käsikädessä itsemääräämisoikeuden kanssa.
asukkaiden kohtaamiset,työntekijän vallan irti päästäminen
Asiakkaan osallisuus ja kohtaamisen tärkeys. Asukkaan vastuunottaminen omista päätöksistä ja kuntoutumisesta
Asukkaan oman elämän
toivon merkitys joka antaa voimaa myös itselle
toiveikkuus
Myönteinen ajattelu, keskittyminen voimavaroihin, usko muutokseen, tuki kannustus ja läsnäolo.
Asukkaan kuunteleminen ja keskustelu hänen kanssaan. Yhdessä löytää hänelle keinoja vaihvistumiseen.
Yksilöllisyys ja asukkaan oikeus vaikuttaa omiin asioihinsa vointinsa mukaan. Kohtaaminen jossa asukas kohdataan lempeästi, ei määrällä.

Mikä sinulle on ollut haastavinta omaksua toipumisorientaatiotyöotteessa?

vaikeus
Olla hiljaa, kun huomaa, että asukas mahdollisesti tulee tekemään virheen.
Maltaa olla antamatta valmiita valintoja asioissa, joissa ohjaaja mahdollisesti tietää, mikä olisi parasta.
Ajan riittäminen
ei mielestäni mikään
Haastavaa on työskennellä ilman mahdollisuuksia käytännön hyvään kuntoutuspolkuun tai mahdollisuuksiin kehittää mahdollisuuksia kuntoutuspolulla. Miten toipua, kun edessä näkyvillä ohjaajillekin turhan kivikkoisen tie tai päättyvä tie?
Antaa asukkaalle enemmän vastuuta

Kun asukas tekee itselleen haitallisia valintoja. Esim terveyteen liittyviä. Virheiden hyväksyminen.
Virheiden salliminen, kun ainakin kuvittelee tietävänsä jo lopputuloksen.
-
Tulen sairaala-/vanhustyöstä, täällä ihan oikeasti odotetaan, tuetaan ja seurataan asukkaan omatoimista tekemistä
Kun palasin töihin yksikköön X, toipumisorientaatio oli epämääräinen sana ja mietin, että nyt on keksitty jokin uusi, käänteen tekevä tapa työskennellä, joka vaatisi paljon opiskelua, sisäistämistä ja uudelleen oppimista, mutta loppujen lopuksi asia onkin itsestään selvää. Haastavinta on ollut ehkä saada koko työyhteisö muuttamaan vanhoja, pinttyneitä tapoja, jossa korostuu ohjaajan valta asukkaan asioissa ja tavoitteissa. Tästä keskustelemme ajoittain. Toinen haaste on ollut asukkaan itsemääräämisoikeus, että miten saadaan asukas motivoitua tekemään hyviä päätöksiä.
itsemääräämisoikeus joka asiassa
sosiaalisten suhteiden lisääntymisessä
Ei haasteita. Elän ja hengitän toipumisorientaatiota.
En osaa sanoa.
En osaa sanoa.
Itselleen mielekästä elämää.. aina ei kohtaa ohjaajien ja asukkaan toiveet ja odotukset.. esim. asukas haluaisi vain pötkötellä ja käydä syömässä, tämä riittäisi hänelle.
-
Ei mikään.
täytyy miettiä hoitajana omia puheita tarkemmin, jotta tukisi asukasta itsenäiseen ajatteluun enemmän.
Liika puolesta tekeminen
Itsemääräämisoikeuden ja heitteillejätön raja. Mahdollistetaan liian pitkälle itsemääräämisoikeuden toteutumista.
Asukkaiden pitkäaikainen asuminen yksikössä sekä ikääntyvät asukkaat. Ylöspäin vaikea päästä
Että asukkaan kuntoutuminen ei ole aina ylöspäin menevää, vaan notkahduksia tulee
Poisoppiminen liiasta ohjaajan näkökulmasta suoritettavasta toimesta.
Opetella asiakaslähtöisempään työotteeseen
ristiriita siitä, että asiakkaan kuntoutumista voimavara- ja tukien toteuttavat henkilökunta eritavoin ja työryhmän sisällä on paljon erilaisia menetelmiä, eikä asukkailla ole välttämättä selkeää tietoa miten eri tilanteissa toimitaan.
Luottaa asukkaan omaan ymmärrykseen ja osaamiseen oman kuntoutuksen ja elämän hallinnassa.
Luotto asiakkaan omaan ymmärrykseen
ajankäyttö ja riittävä kohtaaminen
Asiakkaan motivaatiopula
En ole kohdannut haasteita.
Haastavinta on täysin ymmärtää/käsittää mitä toipumisorientaatio on.
En osaa sanoa, mikä olisi ollut vaikeaa

Kuinka soveltaa tätä asiakkaaseen, joka ei välitä ollenkaan ohjauksesta tai hoidosta.
En osaa sanoa
Miten toteuttaa käytännössä
Tietyt pakolliset asiat vaaditaan ohjaajalta kuitenkin toteutuvaksi kuten lääkehoito, hygienianhuolto ja asuntojen kunnossapito, jolloin asiakkaalta täytyy vaatia tiettyjä asioita, jotta asuminen on mahdollista. Toipumisorientaation hyödyntäminen tässä on toisaalta hieman haastavaa.
Asian taakse jättäminen
en tiedä
En osaa sanoa
En osaa sanoa.
-
Hoidan ehkä asioita liikaa itse. Pitäisi ottaa enemmän asukasta mukaan esim. yhteiseen kirjaamiseen yms.
Asukkaan osallistuvaan kirjaamiseen ottaminen, aina ei muista tätä
Asiakkaan motivoituminen omiin tavoitteisiin.
Antaa asukkaan tehdä virheitä ja toivoa tämän niistä oppivan.
RAI ja erilaisten suunnitelmien käytännöt.
.
Beror på klient fallet.
-
Ei mikään, ainoastaan työvoimapula ajoittain. Asukkaiden kanssa pitää ehtiä jutella ja antaa aikaa.
Se, että asiakas ei ole aina valmis kuntoutumaan tai edistymään kuntoutumisessaan.
Meillä asukkaat ovat haastavasti oireilevia, ja tämän takia asukas ei ole kiinnostunut/pysty kiinnostumaan omasta kuntoutumisestaan, tai voimavarojen säilyttämisestä/vahvistamisesta.
en osaa sanoa.
?
Osallistava kirjaaminen
Osallistava kirjaus.
Muistaa se jokapäiväisessä työskentelyssä
Vähäinen/olematon koulutus, mitä toipumisorientaatio käytännössä tarkoittaa.
Se, että se olisi koko ajan mielessä työtä tehdessä.
Asukkaan oman minäkuvan kohentaminen.
Itsemääräämisoikeuden omaksuminen
Missä kulkee asiakkaan oman päätösvallan ja vastuun raja virheiden tekemisessä ja se, miten löytäisimme työyhteisössä yhteisen linjan tässä asiassa.
Välillä olisi helpompaa tehdä asukkaan puolesta asioita. Pitää jaksaa työskennellä pitkäjänteisesti kiireenkin keskellä.

Sanahirviö. Toipumisorientaatio asiana ei vaikea omaksua, se on jotain jota tulee tehtyä joka päivä asukastyössä. Koko prosessista puhuminen ja siihen kouluttaminen tehty liian monimutkaiseksi vaikeilla termeillä.
mikäli asukas ei halua osallistua on vaikeaa keksiä keinoja osallistua
Ehkä ymmärrys siitä, että ohjaajana olen rinnallakulkija - en niinkään ohjaamassa.
en osaa vastata
oma taito lisätä asiakkaiden luottamusta
Itsetuhoisen asiakkaan orientaatiot
I can't speak fluent Finnish and in my opinion i have to practice more and orient in the journey of people with mental disabilities.
Itsemääräämisoikeus on todella tärkeä asia, mutta välillä se menee sen verran pitkälle, että asiakkaan oma hyvinvointi voi vaarantua (esim. lääkityksen lopettaminen). Tällöin ohjaus toipumisorientaation mukaisesti on haastavaa.
osallistuva kirjaaminen
Antaa asukkaalle tehdä asioita jotka itse tietää virheiksi.
Asukkaalle mielenkiinnon puuttuminen yhteiseen tekemiseen
Ei mikään.
Toipumisorientaatio ei näy meidän työpaikalla juuri ollenkaan. Keskitytään liikaa asiakkaan diagnooseihin ja henkilökohtaiseen hygieniaan, joka kyllä tarpeellista mutta asiakasta ei huomioida juuri ollenkaan muutoin.
Antaa asukkaalle tehdä päätös joka ei ole hänen itsensä parhaaksi mutta on laillisesti hänen oma päätöksensä itsemääräämisoikeuteen vedoten
-
Itsemääräämisoikeuksien ristiriitaisuudet kuntoutumisen tavoitteisiin
Asukkaalle rutinoitunut päivärytmi.
.
Tekemisten ja harjoitteiden meneminen käytäntöön.
-Ei toivotun haitallisen käytöksen lisääntyminen, johon ei ole työkaluja puuttua, mikäli asukkaalla ei ole motivaatiota tästä käytösestä luopua. (runsas alkoholin käyttö, holtiton rahankäyttö, lääkkeitä toistuva kieltäytyminen)
asukkaalle mukaan ottaminen kirjallisiin töihin kuten yhteenvedot
.
vaikea sana pitää paljon sisällään
Pois hoitaja-potilas asetelmasta, nähdä se ihminen oikeasti sairauden takana ja että on kykenevä tekemään päätöksiä, isoja ja pieniä
ei mikään
Toipumisorientaatiotyöotelaajuus
Kiireettömyys
toteuttamissuunitelman teko
Mitä kaikkea koko toipumisorientaatio pitää sisällään

Se, että asukkaan vaatima aika päätöksien tekemiseen tai asioista päättämiseen saattaa olla pitkä
Antaa asiakkaan itse oivaltaa asioita
Arjen ruuhkien keskellä pysähtyä kuuntelemaan asiakasta=aika
Toisinaan asukkaiden omaa "saamattomuuteen" tyytymistä on hankalaa seurata vierestä, kun tietää asukkaasta olevan paljon enempäänkin. Aikataulukäsitteet ohjaajan ja asukkaan välillä voi toisinaan olla huikean erilainen.
Itsemääräämisoikeus esim. päihteiden suhteen, yksikkömme on ollut päihteetön
Osallistava kirjaaminen aikaresurssien vuoksi
Osallistava kirjaaminen
Haastavissa tilanteissa toipumisorientaatiotyöotteen muistaminen
Antaa aikaa tarpeeksi toiselle sopeutua.
-
Toivon vahvistaminen, kun asukkaalla itsellään ei ole toiveikkuutta omaan elämäänsä liittyen
Osallistava kirjaaminen ja yhteiskuntaan kuulumisen tukemisessa
mikä on itsemääräämisoikeuden ja toipumisorientaation raja, palvelutuottajat sopimuksissa luovat ehdot, miten toiminta edistyy.
Itsemääräämisoikeuden toteuttaminen haastavissa tilanteissa psyykkisesti huonovointisilla mielenterveyskuntoutujilla (eivät ymmärrä omaa parastaan tai omaa sairaudenkuvaa, pitää miettiä ammattilaisen näkökulmasta asioita hyvin tarkkaan ja perustella).
Päästä vanhasta totutusta tavasta, että maksavataho määrittää asukkaan kuntoutumisen tavoitteet.
Työyhteisön erilaiset toiminta-ajatukset ja tavat. Omien ajatusten muokkaaminen yhteisökuntoutuksesta kohti toipumisorientaatiota
Ohjaajan roolin väistyminen.
ei mikään
Lähinnä vanhoista tavoista pois oppiminen ja teorian tuominen käytäntöön
Todellinen dialogi asukkaan kanssa esimerkiksi yhteiskirjauksissa silloin, kun olemme tapahtuneesta eri mieltä.
olla olematta ohjaajan roolissa
ei mikään
Ohjaajan roolin keskeisyys.
Orientoituminen mahdollisuuksiin.
Joskus aikataulurajoitukset houkuttelevat ohjaajaa tekemään puolesta vaikka asukas kykenisi itsekin.

Miten sinun mielestäsi toipumisorientaatiotyöotteen omaksumista ja käyttöä voidaan vahvistaa? (Valitse 3 vaihtoehtoa)

119 vastausta

