

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

HEIDI NORKELA

Kohti päihdehuollon monipalvelu- keskusta.

Muutos työntekijän näkökulmasta

SOSIONOMIN TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Norkela, Heidi: Kohti päihdehuollon monipalvelukeskusta. Muutos työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyö, AMK

Sosionomi

Elokuu 2024

Sivumäärä: 38

Uusi päihdehuollon monipalvelukeskus on suunniteltu valmistuvaksi ja otettavaksi käyttöön vuoden 2025 lopussa. Monipalvelukeskus kokoaa yhteen rakennukseen tällä hetkellä omina yksikköinä Turussa toimivia päihdehuollon palveluja. Yksiköissä, joita muutos koskee, toimii yhteensä noin kuusikymmentä työntekijää tai viranhaltijaa.

Opinnäytetyön tavoitteena pyrittiin selvittämään henkilökunnan motivaatiota ja sitoutumista muutoksen suhteen, heidän kokemaansa muutostarvetta ja osallisuuden kokemusta liittyen muutokseen sitoutumiseen sekä työntekijöiden aiempaa kokemusta muutoksesta.

Kehittämistyön menetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä. Kysely lähetettiin sähköpostijakeluna työntekijöille, jotka siirtyvät uuteen yksikköön. Kysely sisälsi kymmenen monivalintakysymystä ja kaksi avointa kysymystä organisatiomuutokseen ja sitä koskeviin kokemuksiin liittyen.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voitiin todeta, että muutosta ei vastusteta ja työntekijöillä olisi halua osallistua suunnitteluun, mutta tällä hetkellä osallistumiseen ei koeta olevan mahdollisuutta. Epäonnistuneilla kokemuksilla aiemmin on enemmän vaikutusta muutoshalukkuuteen, kuin onnistuneilla ja puolella vastaajista oli historiassa vähintään yksi epäonnistunut kokemus.

Jatkotutkimuksena voisi tutkia, lisääntyisikö muutokseen sitoutuminen, mikäli osallisuutta suunnitteluun lisättäisi.

Avainsanat: päihdehuolto, osallisuus, muutos, kysely

ABSTRACT

Norkela, Heidi: Towards a multi-service center for substance abuse care. Change from the employee's perspective.

AMK internship

Bachelor of Social Services

August 2024

Number of pages: 38

The new multi-service welfare center is planned to be completed and operational by the end of 2025. It will bring together all existing welfare services currently located in Turku into one building. The departments affected by this change employ approximately 60 staff members or social workers.

As a method for the development work, an electronic survey was used. The survey was sent via email distribution to employees who are transitioning to the new unit. The survey included ten multiple-choice questions and two open-ended questions related to the organizational change and experiences concerning it.

The conclusion of the study indicated that the change is not opposed, and employees are willing to participate in the planning. However, currently, they feel there are no opportunities to participate. Previous unsuccessful experiences have a greater impact on the willingness to change than successful ones, and half of the respondents had at least one unsuccessful experience in their history.

A follow-up study could investigate whether increased participation in planning would lead to greater commitment to the change.

Keywords: welfare services, participation, change, survey

ALKUSANAT

Opinnäytetyön aihe syntyi omassa työssäni ja sen tutkiminen on ollut minulle antoisaa. Haluan kiittää kaikkia kyselyyn vastanneita. Ilman vastauksianne tämä tutkimus ei olisi onnistunut.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 PÄIHDEHUOLTO.....	8
2.1 Päihde- ja riippuvuustyön erityiset palvelut sosiaalihuollossa.....	9
2.2 Asunnottomuus	9
2.3 Päihdehuollon monipalvelukeskus	10
3 MUUTOS KÄSITTEENÄ	10
3.1 Organisaatiomuutos	11
3.2 Organisaatiomuutoksen vaikutuksia työntekijälle	11
3.2.1 Organisaatiomuutos päihdehuollon monipalvelukeskuksessa ...	12
4 OSALLISUUS KÄSITTEENÄ	13
4.1 Työntekijä osallisena muutoksessa	14
4.2 Muutoksen hyväksyminen ja sitoutuminen	14
4.3 Muutosprosessiin osallistumisesta	15
5 TARKOITUS, TAVOITTEET JA KYSYMYKSENASETTELU	15
5.1 Tutkimuskysymykset	15
5.2 Tutkimusmenetelmä	16
5.3 Tutkimuksen toteutus	16
5.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	17
6 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI	18
6.1 Taustatiedot	18
6.2 Aiempi kokemus ja sen vaikutukset.....	19
6.3 Muutoksen hyväksyminen, sitoutuminen ja työnkuva.....	20
6.4 Osallistuminen suunnitteluun.....	22
6.5 Toiveet muutokseen johtamisesta	24
6.6 Yhteenveto vastauksista.....	25
6.6.1 Työntekijöiden huomioiminen	25
6.6.2 Muutoksen viestintä	26
6.6.3 Aiemmat muutoskokemukset.....	26
6.6.4 Osallistumisesta.....	27
6.6.5 Kehitysehdotukset	27
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	28
7.1 Eettisyys ja ammatillinen pohdinta opinnäytetyön prosessista	28
LÄHTEET.....	31
LIITE 1:	33

LIITE 2	37
LIITE 3	38

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihe syntyi työelämässäni suorittaessani vastaavan ohjaajan viransijaisuutta Sillankorvan ensisuojaissa keväällä 2023. Silloin osallistuin päihdehuollon monipalvelukeskuksen rakennushankkeen suunnitteluun ja mietin siirtyvien työntekijöiden osallisuutta siinä.

Työskentelen itsekin tällä hetkellä toimessa, mikä tulee siirtymään uuteen organisaatioon. Havaitsin, että työntekijöillä on vain vähän tietoa monipalvelukeskuksen suunnittelusta. Tästä syystä halusin tutkia sitä, onko hypoteesini oikea: arvelen, että muutosta vastustetaan, koska siitä tiedetään kovin vähän ja toisaalta koetaan vaikutusmahdollisuudet muutoksessa vähäisiksi. Lisäksi haluan tutkia, miten suuri vaikutus on mahdollisilla aiemmillä kokemuksilla organisaatiomuutoksesta.

Aihe on ajankohtainen ja tarpeellinen, sillä vuonna 2019 on Turun Kaupunki tehnyt tilatarveselvityksen, jonka perustarkoituksena on yhdistää Sillankorvan ensisuojan ja Sirkkalan päiväkeskuksen toiminnot sekä laajentaa palveluita asumispäivystyksen ja tuetun asumisen avulla (Kinnunen, 2021, s. 6-7.) Kyseinen rakennushanke on hyvinvointialueiden aloittamisen jälkeen käynnistynyt uudestaan keväällä 2023 ja on osa mielenterveys- ja päihdehuollon asumispalveluiden kehittämisen suunnitelmaa. Tämänhetkisen tiedon mukaan käyttöönotto on vuoden 2025 lopussa ja tulee koskemaan yhteensä noin kuuttakymmentä työntekijää tai viranhaltijaa. (Bulasoff, 2024.)

Avaan toisessa luvussa viitekehystä ja käsitteitä päihdehuolto ja muutos sekä päihdehuollon monipalvelukeskuksen tarkoitusta. Seuraavaksi avaan osallisuutta ja teoriaa minkä pohjalta tutkimuksen kysymykset on rakennettu. Luvussa viisi kerron tutkimuksen toteutuksen, tutkimuskysymykset ja

tutkimuksen tarkoituksen. Kuudennessa ja seitsemännessä luvussa käsittelen tutkimuksen tuloksia ja lopuksi tarkastelen asettamaani hypoteesia sekä tutkimuksen johtopäätöksiä ja reflektoin oppimaani.

2 PÄIHDEHUOLTO

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa päihde- ja riippuvuustyön valtakunnallisesta suunnittelusta, ohjauksesta ja valvonnasta. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan päihdehuollon tavoitteena on ”vähentää ja poistaa päihteisiin ja riippuvuuskäyttäytymiseen liittyviä terveyttä, hyvinvointia ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä. Työhön kuuluvat ehkäisevä päihdetyö, päihde- ja riippuvuushoito sekä sosiaalihuollon päihde- ja riippuvuustyö.” (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Laissa säädetään ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä. Ehkäisevällä päihdetyöllä tarkoitetaan toimintaa, jolla pyritään vähentämään päihteiden käyttöä sekä niiden käytöstä aiheutuvia terveydellisiä, sosiaalisia ja yhteiskunnallisia haittoja. Päihdetyön tulee perustua päihteiden käytön ja siitä aiheutuvien haittojen seurantaan, tieteelliseen näyttöön ja hyviin käytäntöihin. (Sosiaali- ja terveyspalvelut, 2024.) Ehkäisevässä päihdetyössä tulee huomioida myös haitat, joita aiheutuvat muille kuin päihteiden käyttäjille. Hyvinvointialue vastaa lain toteutumisesta kunnissaan. (Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä, 523/2015,3§.)

Päihde- ja riippuvuushoidosta säädetään terveydenhuoltolaissa ja sen toteuttamisesta vastaa hyvinvointialueet. Hoitoon sisältyvät neuvonta ja ohjaus, päihdehäiriöiden ja muiden riippuvuushäiriöiden ehkäisy, hoito, tutkimus ja kuntoutus monimuotoisina palveluina sekä välittömän vieroitushoidon tarjoaminen kiireellisenä hoitona. Myös tahdosta riippumattoman päihdehoito sisältyy terveydenhuoltolakiin. (Sosiaali- ja terveyspalvelut, 2024.)

Sosiaalihuollon päihde- ja riippuvuustyöstä säädetään sosiaalihuoltolaissa ja sillä tarkoitetaan hyvinvointialueen toteuttamia sosiaalipalveluja ja muuta yksilön ja yhteisöihin kohdentuvaa toimintaa, "jolla vähennetään ja poistetaan päihteisiin ja riippuvuuskäyttäytymiseen liittyviä, hyvinvointia ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä, vastataan päihteiden ongelmakäytöstä tai muusta riippuvuuskäyttäytymisestä aiheutuvaan tuen tarpeeseen sekä tuetaan päihteettömyyttä ja riippuvuuskäyttäytymisestä irrottautumista." (Sakslin, & Hämeen-Anttila, 2023, s.56.)

2.1 Päihde- ja riippuvuustyön erityiset palvelut sosiaalihuollossa

Sosiaalihuollon päihde- ja riippuvuustyön erityispalveluihin kuuluvat vähintään sosiaalityö, sosiaaliohjaus, sosiaalinen kuntoutus ja asumispalvelut. Palvelut on järjestettävä tarpeen mukaan avo- tai laitospuolisina. Lisäksi päihdetyön kohdennettuna palveluna tulee järjestää päiväkeskuspalvelua, jossa tarjotaan perustarpeiden lisäksi myös sosiaaliohjausta. Päiväkeskuspalvelussa on asiakkaalla lain mukaan oikeus asioida myös anonyymisti ja/tai päihtyneenä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Päihde- ja riippuvuushoidon kanssa sovitetaan yhteen sosiaalihuollossa toteutettavia päihde- ja riippuvuustyön erityisiä palveluja. Erityisillä palveluilla täydennetään muita päihteiden ongelmakäytön vuoksi tarvittavia tai päihteettömyyttä tukevia sosiaalipalveluja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

2.2 Asunnottomuus

Asunnottomalla henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka on vailla vakituista asuntoa. "Asunnottomuus on pitkään nähty ilkeänä ongelmana, johon on ollut vaikea löytää ratkaisua. Ilkeille ongelmille on tyypillistä, että ne ilmenevät monimutkaisissa sosiaalisissa ympäristöissä ja niistä on vaikea saada käsitystä niiden moniulotteisuuden, sisäisten riippuvuussuhteiden ja epäselvyyksien

vuoksi.” (Liukko & Karjalainen, 2023, s.10–11.) Turussa oli ARA:n asunnottomuusselvityksen mukaan vuonna 2022 377 asunnottomaa yksinelävää aikuista (Liukko & Karjalainen, 2023, s.9).

Päihdehäiriöistä kärsivässä asiakasryhmässä ilmenee usein asunnottomuutta ja tarvetta sosiaalihuollon järjestämiin asumispalveluihin. Asumispalvelut ovat sosiaalihuoltolaissa määritellyjä sosiaalipalveluja ja niiden järjestämisestä vastaa hyvinvointialue. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.) Sosiaalihuoltolaissa määritellään sosiaalipalveluina järjestettävä tilapäinen asuminen, yhteisöllinen asuminen, tuettu asuminen ja ympärivuorokautinen palveluasuminen (Sosiaalihuoltolaki,1280/2015, luku 3, 14§).

2.3 Päihdehuollon monipalvelukeskus

Päihdehuollon monipalvelukeskuksen on tarkoitus tulla vastaamaan sosiaalihuoltolaissa määriteltyyn hyvinvointialueen järjestettävään päihde- ja riippuvuustyön palveluihin sekä erityisiin palveluihin. Monipalvelukeskuksessa tulee hankesuunnitelman mukaan toimimaan asumispalveluista tilapäiseen asumisen järjestämiseen ensisuoja, asumiskokeilu ja hätämajoitus sekä asumispalveluista tuettu asuminen. Päivätoiminta mikä järjestetään erityisenä sosiaalihuollon palveluna. Lisäksi tukipalveluina terveysneuvontapiste ja sosiaalityön yksikkö. (Turun kaupunki, 2022.)

3 MUUTOS KÄSITTEENÄ

Muutos on tila tai prosessi, jossa tapahtuu jotain uutta tai erilaista verrattuna aiempaan tilanteeseen. Muutos voi olla esimerkiksi kehitystä, kasvua, muutosta tai käännöstä. Muutoksia voi tapahtua eri elämänalueella kuten, yksilön elämässä, organisaatiossa tai yhteiskunnassa. Muutos voi olla joko odotettu

ja suunniteltu tai odottamaton ja yllättävä. (Tieteen termipankki, 2024.) Opin näytetyössäni muutos koskee organisaatiossa tapahtuvaa muutosta.

3.1 Organisaatiomuutos

Alkunsa muutos saa siitä, että on huomattu epäkohta toimintatavassa, jota halutaan muuttaa tai mahdollisesti uudistetaan toimintaa tehokkaammaksi. Muutokset voivat olla kooltaan suuria tai pieniä, niiden aikataulu voi olla hidas tai nopea ja muutokset voivat kohdistua erilaisiin asioihin. (Juuti & Virtanen, 2009 s. 16.)

Muutosten avulla organisaatiot pyrkivät parantamaan kilpailukykyään, turvaamaan olemassaolonsa tulevaisuudessa ja sopeutumaan ulkoisiin muutoksiin. Muutos tarkoittaa aina työpaikan toimintatapojen uudistamista. Organisaation rakenne voi muuttua muutoksessa tai joitain toimintoja voidaan yhdistää tai lopettaa. (Autio, 2023, s. 9.)

3.2 Organisaatiomuutoksen vaikutuksia työntekijälle

Työterveyslaitoksen mukaan ”työntekijän kannalta organisaatiomuutos on tilanne, jossa arkipäivän tapa tehdä työtä muuttuu: tulee uusia työtehtäviä hoidettavaksi, työtoverit ja esimies voivat vaihtua ja toimintatavat muuttuvat. Työsuhte voi myös päättyä.” (Työterveyslaitos, 2024.)

Asiatasolla muutokset ja kehittäminen saattaa vaikuttaa selkeältä ja etenevältä prosesseilta, mutta asiat mutkistuvat, kun mukaan tulevat ihmiset, työntekijät, esihenkilöt ja johtajat. Muutoksessa yhdistyvät kaksi keskeistä prosessia: rakenteiden, prosessien ja osaamisen päivittäminen sekä työntekijöiden henkilökohtainen psykologinen matka vanhasta uuteen. Jos tämä psykologinen puoli jää huomiotta, vanha toimintatapa voi jatkua uuden virallisen maailman rinnalla. Kehittämisprosessi tai organisaatiouudistus ei ole valmis ennen kuin

ihmiset ovat valmiita omaksumaan uuden roolin, identiteetin ja paikan organisaatiossa. (Rousu & Lanne-Eriksson, 2021, s. 149.)

Psykiatrinen sairaanhoitaja Ullamaija Keskinen määrittelee muutosta työelämässä aina jonkin sortin kriisiksi: "Positiivinenkin muutos aiheuttaa ihmisessä stressiä. Ihminen käy muutoksessa läpi viisi vaihetta: shokkireaktion, passiivisen ja aktiivisen vastustuksen, passiivisen hyväksymisen ja lopulta aktiivisen hyväksynnän." (Vähäsarja, 2014.)

3.2.1 Organisaatiomuutos päihdehuollon monipalvelukeskuksessa

"Monipalvelukeskuksen uudisrakennushankkeen suunnitelma perustuu Turun kaupunginhallituksen kaupunkikehitysjaoston 2.9.2019 § 58 hyväksymään tilatarveselvitykseen" (Turun kaupunki, 2022). Alkuperäiseen suunnitelmaan on Sillankorvan ensisuojan, Sirkkalan päiväkeskuksen, asumiskokeilun, hätämajoituksen ja tuetun asumisen lisäksi hakesuunnittelun aikana esitetty lisättäväksi Terveysneuvontapiste Milli sekä asumis- ja päihdepalvelujen sosiaalityön yksikkö. Hankesuunnitelma on valmistunut 23.3.2022. (Turun kaupunki, 2022.) Hyvinvointialueen myötä käynnistyneessä hankkeessa on sittemmin suunnitelmaa muutettu siten, että kokonaisuudesta on poistettu tuettu asuminen sekä hätämajoitus. Vuonna 2023 on linjattu, että kaikki asuminen on palvelupäätöksellä tapahtuvaa asumiskokeilua (Bulasoff, 2024).

Päihdehuollon monipalvelukeskuksessa organisaatiomuutos tarkoittaa olemassa olevien toimintojen yhdistämistä samaan rakennukseen. Uudistuksen tavoitteena on jatkossa lisätä palvelutuotantoa, tuottaa palveluita saman katon alta ja hyödyntää toimintojen välistä synergiaa. Tarve muutokselle on syntynyt alkuperäisten kiinteistöjen huonosta ja tarkoitukseen sopimattomasta kunnosta. Lisäksi tilat ovat olleet kasvavaan asiakastarpeeseen riittämättömät (Turun kaupunki, 2022). Tällä hetkellä arvioitu rakennuksen käyttöönotto on vuoden 2025 lopussa (Bulasoff, 2024). Voidaan todeta, että muutoksen aikataulu on ollut hidas.

Työntekijöitä ja viranhaltijoita, joita toimintojen yhdistäminen tulee koskemaan, on tällä hetkellä noin 60. Eri yksiköissä toimii sosiaalityöntekijöitä, sosiaali-ohjaajia, ohjaajia, sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Lisäksi johtavia sosiaalityöntekijöitä, palveluvastaavia ja vastaavia ohjaajia. (Bulasoff, 2024.)

Opinnäytetyössäni keskityn muutokseen työntekijöiden ja viranhaltijoiden näkökulmasta. Jatkossa tulen käyttämään opinnäytetyössäni nimitystä työntekijä millä tarkoitan myös viranhaltijoita.

4 OSALLISUUS KÄSITTEENÄ

Opinnäytetyössään osallisuutta käsittelevät Erhomaa & Hasla määrittelevät osallisuuden moniulotteiseksi käsiteeksi, ”joka liittyy kuulumiseen, yhteisöllisyyteen ja vaikuttamiseen. Osallisuuden rakentuminen on vahvasti yhteydessä yksilön perustarpeisiin ja -oikeuksiin, kuulumisen ja kuulluksi tulemisen kokemuksiin.” (Erhomaa & Hasla, 2022, s.13.) Osallisuus on iso osa ihmisen hyvinvointia. Matalan osallisuuden kokemuksen on tutkitusti todettu olevan yhteydessä mm. yksinäisyyteen, vakavaan psyykkiseen kuormittuneisuuteen ja huonoksi koettuun työkykyyn. Kokemus osallisuudesta lisää uskoa tulevaisuuteen ja omiin mahdollisuuksiin sekä yleistä hyvinvointia, turvallisuutta. Osallistuminen on yksi väylä osallisuuden kokemiseen. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos, 2023)

Opinnäytetyössäni lähestyn osallisuuden kokemusta osallistumisen näkökulmasta. Tutkimuksessani käyttämäni kyselyn kysymyksien laadinnassa olen käyttänyt tässä luvussa esittämäni teoreettista viitekehystä.

4.1 Työntekijä osallisena muutoksessa

Osallisuuden tukeminen on usein toimiva keino tavoitteiden saavuttamiseen. Muutosprosesseissa osallisuus tuottaa käytännöllisempää tietoa ja parantaa toteutumista. Osallisuuden käytännöt lisäävät työyhteisön luovuutta ja uudistumiskykyä sekä työntekijöiden motivaatiota, tyytyväisyyttä, vastuunottoa, sitoutumista ja itseohjautuvuutta. Yhteinen kehittäminen ja ongelmanratkaisu tuottavat syvällistä ja monipuolista tietoa päätöksen pohjaksi. Onnistuneella osallisuudella edesautetaan yhdenvertaisuutta ja kestäviä toimintatapoja. (Osana, 2024.)

4.2 Muutoksen hyväksyminen ja sitoutuminen

Onnistuneen muutoksen edellytys on, että muistetaan, että ihmisten täytyy ensin hyväksyä muutos. Organisaatiositoutumisella viitataan työntekijän kiinnittymiseen työyhteisöön ja haluun jatkaa sen jäsenenä. (Rousu & Lanne-Eriksson, 2021, s. 148.) Mikäli muutokselle on olemassa selkeä tarve, on muutos kokonaisuudessaan helpompi hyväksyä ja siihen on helpompi sitoutua. Mikäli muutokselle ei koeta tarvetta, on hyväksyminen haastavampaa. (Sillanpää, 2014, s.21.)

Muutokseen suhtautumiseen vaikuttaa merkittävästi myös aiemmat muutoskokemukset. Jos työntekijällä on aiempia positiivisia kokemuksia muutoksista ja aikaisempi muutos on ollut hyvin johdettu ja onnistunut, hän suhtautuu tuleviinkin muutoksiin myönteisemmin. Tämä pätee myös toisinpäin. (Fuchs & Prouskan 2014, s.361–366.)

Sitoutumisen kannalta on tärkeää, että muutoksesta viestintä on rehellistä, ymmärrettävää ja vuorovaikutteista. Viestinnän tavoitteena on auttaa kaikkia ymmärtämään, miksi organisaatiomuutos tehdään ja mihin muutoksen avulla ollaan pyrkimässä. Myös työntekijöiden kokemus osallisuudesta muutosprosessin suunnittelussa ja toteuttamisessa on tärkeä osa onnistunutta muutosta. Oma suhdetta muutokseen täytyy voida työstää, ja se onnistuu osallistumisen kautta. (Työterveyslaitos, 2024.)

4.3 Muutosprosessiin osallistumisesta

Työntekijöiden osallistuminen muutosprosessin suunnitteluun ja toteuttamiseen tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että heitä kuunnellaan ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon. Työntekijöiden osallistuminen muutosprosessiin ja mahdollisuus vaikuttaa siinä tehtäviin päätöksiin lisää työntekijöiden sitoutumista ja toimivan työyhteisön myös muutoksen jälkeenkin. (Työterveyslaitos, 2024.)

Jos työntekijöitä ei osallistuteta, työntekijät helposti kokevat, ettei heillä ole mahdollisuuksia vaikuttaa, että asiat vain päätetään heidän puolestaan. Mikäli muutosprosessi koetaan reiluksi ja oikeudenmukaiseksi, myös yksilön kannalta kielteiset päätökset on helpompi hyväksyä. (Työterveyslaitos, 2024.)

5 TARKOITUS, TAVOITTEET JA KYSYMYKSENASETTELU

Tämä tutkimus on tarpeen tehdä, jotta voidaan selvittää Päihdehuollon monipalvelukeskukseen siirtyvien työntekijöiden odotuksia ja ajatuksia koskien uuden organisaation aloittamista.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää henkilökunnan motivaatiota ja sitoutumista muutokseen. Lisäksi tavoitteena on selvittää työntekijöiden osallisuuden kokemusta lähestyvässä muutoksessa sekä sitä, miten työntekijät näkevät tulevaisuutensa työntekijöinä uudessa organisaatiossa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää muutosjohtamisessa hyödyksi henkilökunnan muutoksen tukena.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mikä on siirtyvien työntekijöiden tämänhetkinen motivaatio tulevaan muutokseen?
2. Mikä on työntekijöiden kokema muutostarve sekä osallisuuden kokemus suunnittelussa ja niiden vaikutus muutokseen sitoutumiseen?
3. Millä tavoin työntekijän aikaisempi kokemus muutoksesta vaikuttaa tulevaan muutokseen?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmän valinta perustui tutkimuskysymyksiin sekä tietoon mitä halusin tutkia. Tutkimusmenetelmänä työssä käytin pääasiallisesti kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimusmenetelmä sopi työhön koska muutosprosessia ja osallisuutta on helpompi ja nopeampi arvioida, kun vastausvaihtoehdot on annettu valmiiksi. Kvantitatiivisella tutkimuksella saatiin kartoitettua olemassa oleva tilanne. (Heikkilä, 2014, s. 8.) Kyselylomakkeella oli kaksi avointa kysymystä, koska halusin, että vastaajille annetaan myös mahdollisuus vastata kirjallisesti ja ilmaista omia tuntemuksiaan.

5.3 Tutkimuksen toteutus

Kysely toteutettiin Microsoft Forms -kyselyllä (Liite 1). Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymina. Kysymyksiä testattiin ensin kohderyhmällä, joilta saadun palautteen mukaan muutamia kysymyksiä vielä muokattiin selkeämmiksi. Rajasin tutkimuskohteista pois esihenkilöt, koska heillä on virkansa puolesta enemmän olemassa olevaa tietoa ja vaikutusmahdollisuuksia suunnitteluun. Sen sijaan suunnitteluryhmissä mukana olleita työntekijöitä en rajannut pois, koska heitä on kokonaishenkilökunnasta vain vähäinen määrä esihenkilöiden lisäksi. Ajanjakson tutkimukselle rajasin alkamaan hyvinvointialueen käynnistämää suunnittelua vuonna 2023, koska vuoden 2019 suunnitteluun osallistuneista työntekijöistä suurin osa on vaihtunut.

Varsinais-Suomen hyvinvointialueelta haettiin tutkimukselle tutkimuslupaa. Lupa tutkimukselle on myönnetty 26.4.2024. Kysely toteutettiin sähköpostijakeluna yksiköiden esihenkilöille, joita pyydettiin välittämään sähköpostia alaisilleen (Liite 2 ja 3). Kysely oli avoinna kolme viikkoa.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Validiteetti tarkoittaa, että kyselyssä käytetty mittausmenetelmä kartoittaa täsmälleen niitä seikkoja, mitä kyseisessä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Validiteettiin vaikuttavat olennaisesti tutkimuskysymysten muotoilu, kysymyksiin valikoidut vastausvaihtoehdot sekä kysymysten asettelu lomakkeeseen. (Arffman & Karjalainen, 2021, s. 10.) Tutkimuksen validiteetti oli hyvä, sillä tutkimus mittasi sitä, mitä sen avulla oli tarkoituskin selvittää. Kysymykset oli suunniteltu huolella ja siten, että ne mittasivat tutkimuksen kannalta tutkittavia asioita. Kysymykset olivat selkeitä sekä samalla tavalla ymmärrettäviä.

Heikkilän mukaan (2014, s. 1) onnistuneessa tutkimuksen raportoinnissa tutkijan tulee arvioida kyseessä olevan tutkimuksen kokonaisvaltainen luotettavuus. Luotettavuuden takaamiseksi tulee otannan olla riittävän suuri ja kysymysten olla muotoiltu niin, että ne pyrkivät mittaamaan oikeita asioita.

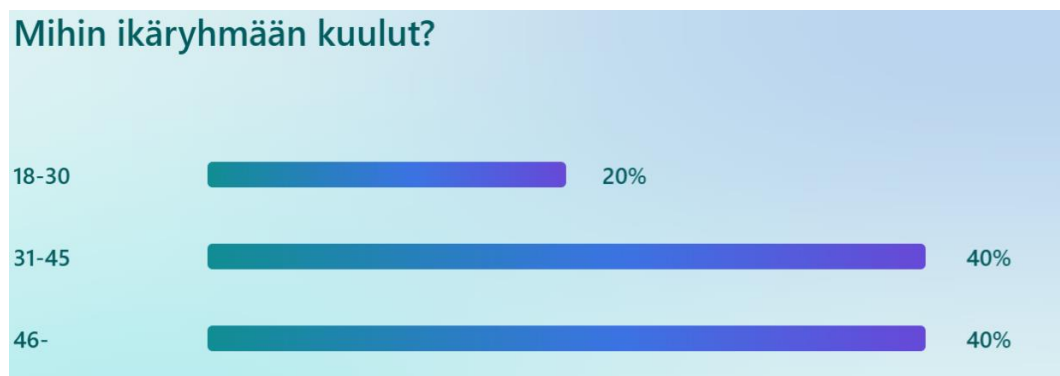
Haasteena tämänkaltaiselle kyselyn jakelulle tunnistin sen, etten tiedä kuinka moni esihenkilöistä tulee jakamaan sähköpostin eteenpäin ja kuinka suuren määrän kohderyhmää kysely tulee tavoittamaan siitä syystä vastausprosenttia, on vaikea laskea. Vastauksia kyselyyn tuli määräaikaan mennessä 25 kpl, arvioitu kohderyhmä kyselylle oli n. 50 henkilöä, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

6 TUTKIMUSTULOKSET JA ANALYSOINTI

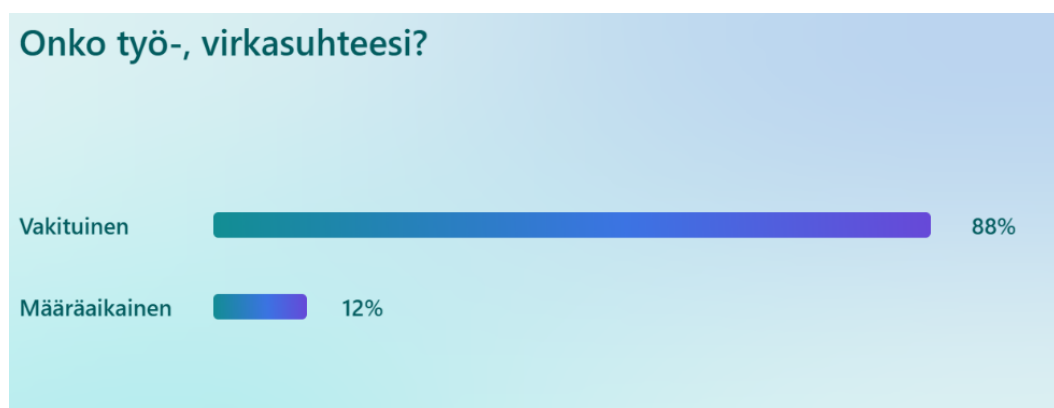
Tutkimustuloksia läpikäydessäni huomasin, että avoimissa kysymyksissä oli paljon asiaa, millä viitattiin suljettuihin kysymyksiin. Koinkin tärkeäksi nostaa näitä näkyville. Päätin esittää tutkimustulokset niin, että nostin avoimien vastausten kommentit näkyville niihin kysymyksiin, mihin niillä viitataan. Koen, että kysymysten asettelu on ollut onnistunut ja vastauksia on saatu oikeisiin kysymyksiin.

6.1 Taustatiedot

Taustatiedoista selviää, että vastaajista 20 % oli iältään alle 31-vuotiaita. Yli 31, mutta alle 46-vuotiaita vastaajista oli 40 %. Yli 46-vuotiaita vastaajista oli 40 %. Työ- tai virkasuhde oli vakituinen 88 %:lla vastaajista ja määräaikainen 12 %:lla vastaajista. (Kuvat 1 ja 2)



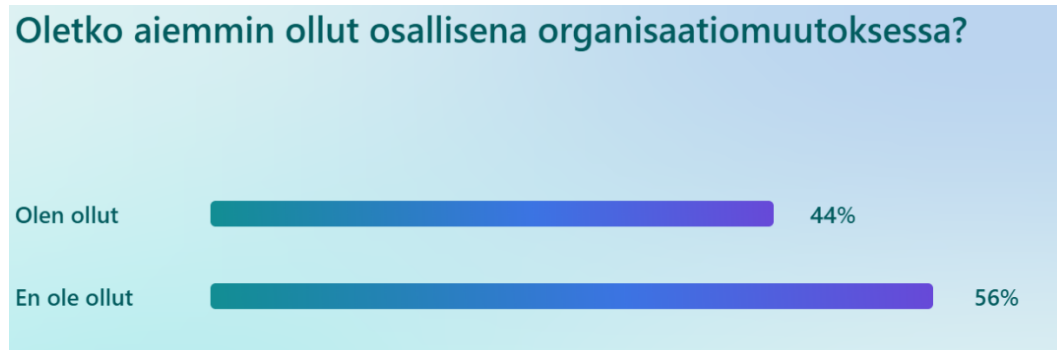
Kuva 1: Vastaajien ikäjakauma.



Kuva 2: Vastaajien työsuhteen luonteen jakauma.

6.2 Aiempi kokemus ja sen vaikutukset

Vastaajista 56 % ei ollut aiemmin ollut ja 44 % oli ollut osallisena organisaatiomuutoksessa. (Kuva 3)



Kuva 3: Vastaajien aiempi kokemus organisaatiomuutoksesta.

Jatkokysymys, mihin vastausmahdollisuus oli jätetty avoimeksi: Mikäli olet ollut aiemmin osallisena, miten arvelet sen vaikuttavan suhtautumiseesi tulevaan organisaatiomuutokseen? Mitkä seikat vaikuttivat aiempaan kokemukseesi muutoksesta?

Vastauksia kysymykseen tuli 11 kappaletta. 50 % vastanneista kertoi aiemman kokemuksen olleen epäonnistunut ja 40 % sen vaikuttavan suhtautumiseen nyt. Myönteisiä kokemuksia oli 20 %:lla vastanneista ja 30 %:ssa vastauksista aiemman kokemuksen ei koettu vaikuttavan. 30 % vastanneista oli useampikin muutos jo takana ja yksittäisten aiempien muutosten kokemus vaikuttaa silloin vähäisemmältä.

"Varauksella, koska edellinen meni pieleen."

"Yritän jättää jo vanhan taakse, ja mennä katse eteenpäin suunnattuna avoimin mielin."

"Luottavaisin mielin, sillä lopulta kaikki järjestyy. Odotettavissa on kuitenkin kaaosta, tyytymättömyyttä ja tietämättömyyttä. "

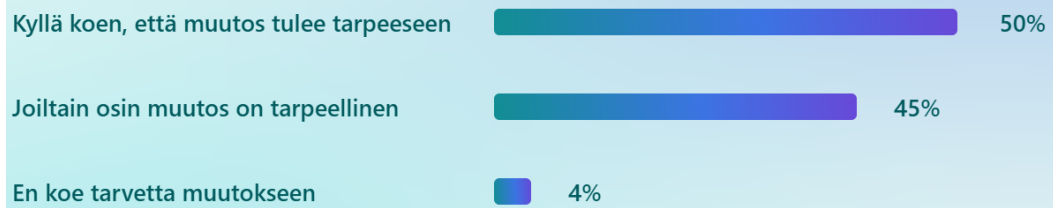
Vastausten perusteella negatiivisella kokemuksella vaikuttaisi olevan enemmän vaikutusta, kuin positiivisella kokemuksella ja mitä useammassa muutoksessa on oltu mukana, sitä luottavaisemmin tulevaisuuteen suhtaudutaan.

Seikoista, jotka vaikuttivat aiempiin epäonnistuneisiin kokemuksiin vastauksissa, olivat tyhjät lupaukset, työntekijät eivät olleet osallistuneet suunnitteluun ja muutos oli koettu epäonnistuneesti toteutetuksi kokonaisuudessaan. Epäonnistuneen muutoskokemuksen lisäksi vastauksissa mainittiin asioiden järjestymisen lopulta ja se, että muutoksen koettiin olevan pääsääntöisesti hyvästä.

6.3 Muutoksen hyväksyminen, sitoutuminen ja työnkuva

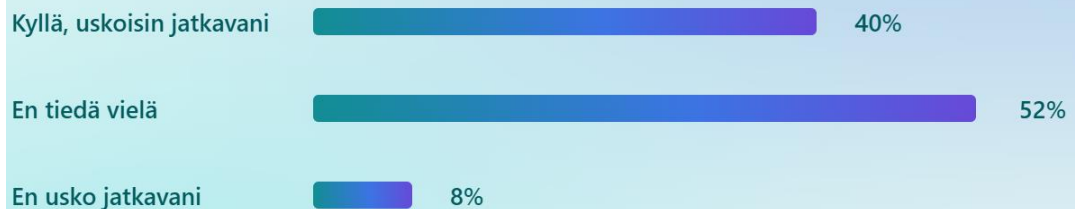
95 % vastaajista kokee vähintään joiltain osin tarvetta muutokseen. Mikäli muutokselle on olemassa selkeä tarve, on muutos kokonaisuudessaan helpompi hyväksyä ja siihen on helpompi sitoutua. (Sillanpää, 2014, s.21.) Lähtökohtana muutokselle luku on suuri ja kertoo korkeasta muutoksen hyväksymisestä. Vain pieni määrä vastaajista ei koe tarvetta muutokseen eikä usko siirtyvänsä monipalvelukeskukseen. 40 % vastaajista uskoo, että jatkaa työtään myös jatkossa, 52 % ei vielä tiennyt. (Kuvat 5 ja 4) 60 % vastanneista ei koe kysymyksellä mitattavaa sitoutumista muutokseen, vaikka valtaosa vastaajista hyväksyykin muutostarpeen. Määräaikaisten työsuhteiden vaikutus sitoutumiseen tiedetään olevan pieni. Syitä työsuhteen jatkamiseen ei tutkimuksessa selvitetty tarkemmin esim. eläköitymisen, henkilökohtaisen elämäntilanteen tai uranvaihdon vaikutusta vastauksiin, joten johtopäätöksiä tuloksesta ei voida suoraan verrata osallisuuden kokemukseen.

Onko uudelle monipalvelukeskukselle mielestäsi tarvetta?



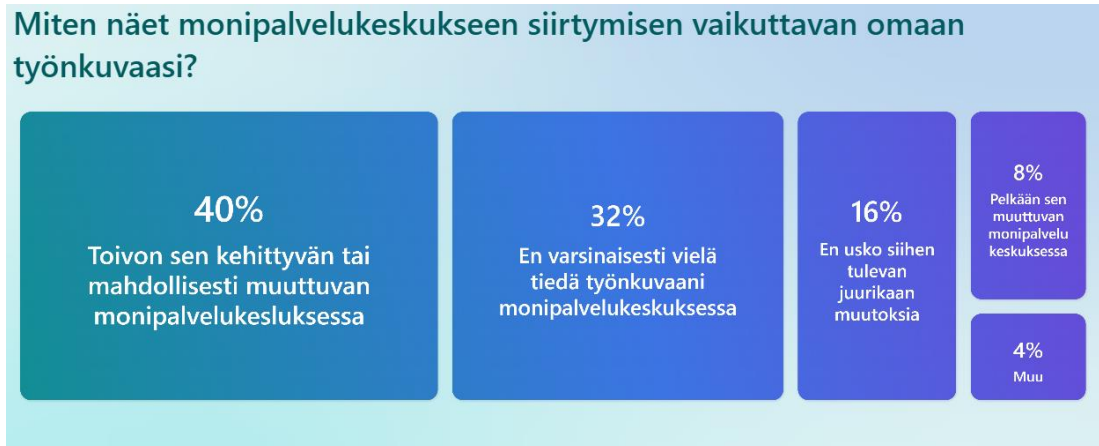
Kuva 4: Vastaajien kokema tarve muutokselle.

Jatkatko työntekijänä monipalvelukeskuksessa?

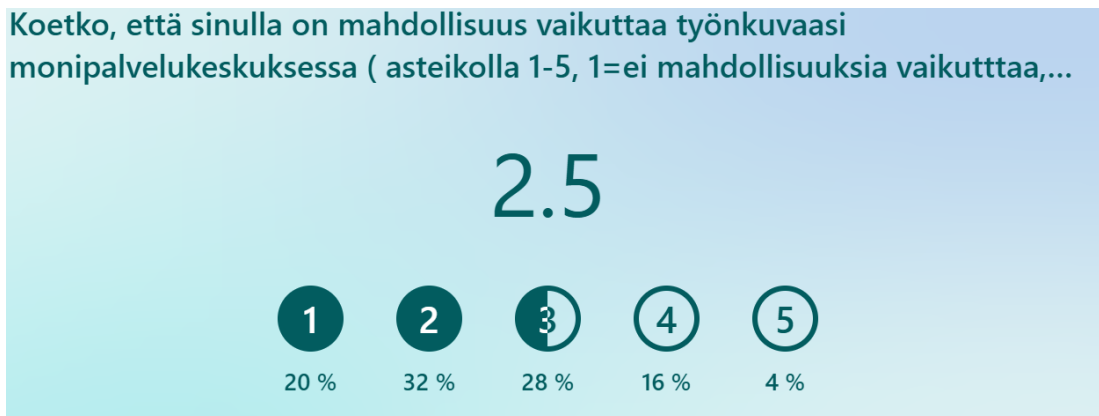


Kuva 5: Vastaajien sitoutuminen muutokseen.

Vaikutusmahdollisuutta omaan työnkuvaan koetaan olevan jonkin verran ja toiveita työnkuvan kehittymisestä ja muutoksesta on 40 %:lla vastaajista. Voidaan tulkita, että muutostarve ja halu työnkuvan kehittymiseen ovat yhteydessä toisiinsa. Pelko työnkuvan muuttumisesta on kaikkiin vastauksiin nähden matala, joten vastaajista vain pieni osa kokee työnkuvansa suhteen muutostavastaisuutta. 32 % vastaajista ei vielä tiennyt omaa työnkuvaansa jatkossa. (Kuvat 6 ja 7) Työnkuvan epäselvyyden syitä ei tutkimuksessa selvitetty, miltä osin siihen vaikuttaa esimerkiksi oletus siitä, että uudessa yksikössä työnkuva tulee kuitenkin muuttumaan tai mahdollisesti toive siitä, että uusi yksikkö avaa uusia työnkuvia.



Kuva 6: Muutoksen vaikutukset työkuvaan vastaajilla.



Kuva 7: Vastaajien kokemus työkuvaan vaikuttamisesta.

6.4 Osallistuminen suunnitteluun

Osallistuminen suunnitteluun on koettu hyvin vähäiseksi. Keskiarvo kaikista vastauksista (1= hyvin vähäinen osallistuminen, 5= hyvin runsas osallistuminen) on 1,7. Halukkuutta osallistua enemmän suunnitteluun on 70 % vastaajista. Yksikään vastaajista ei koe halua osallistua vähempää. (Kuvat 8 ja 9)

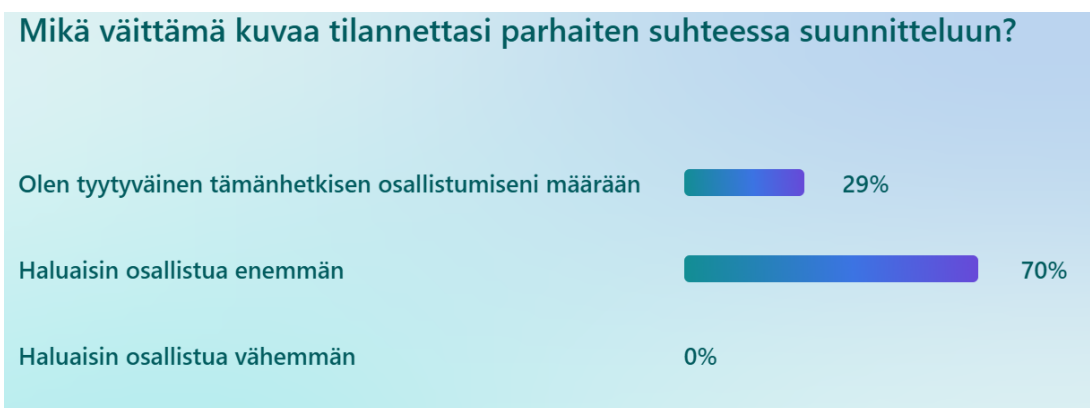
"Nyt asiat ilmoitetaan ylhäältä päin eikä työntekijöiden näkökulmia ole kuultu tai kuunneltu."

"Nyt tuntuu, että muut tietävät omasta työstäni enemmän kuin minä itse."

Osallistumisen vähäinen kokemus on yhteydessä koettuun vaikutusmahdollisuuden ja muutokseen sitoutumiseen. Vastaajista löytyisi selkeästi halukkuutta osallistua enemmän, mutta siihen ei tällä hetkellä koeta olevan mahdollisuutta.



Kuva 8: Vastaajien osallistuminen suunnitteluun.



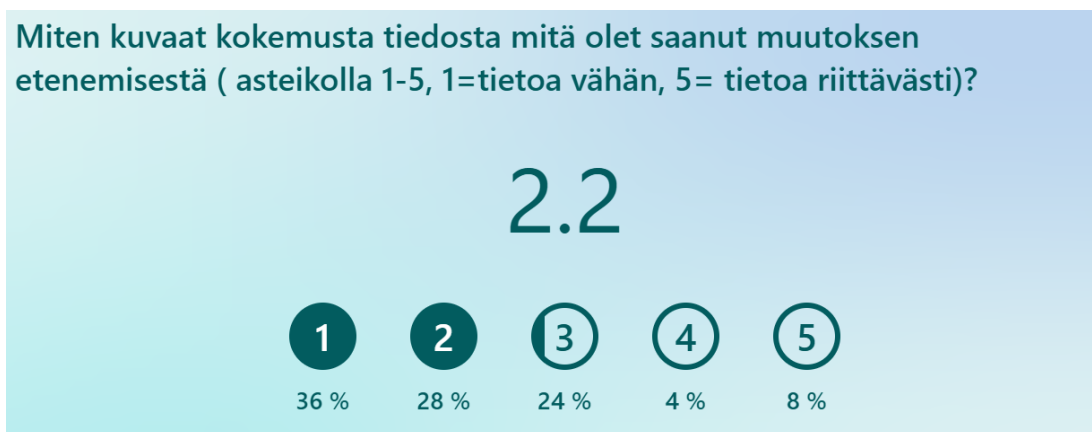
Kuva 9: Vastaajien halu osallistua suunnitteluun.

Tietoa muutoksesta on koettu, että on saatu melko vähän. Keskiarvo asteikolla (1= vähän tietoa, 5= paljon tietoa) on 2,2. (Kuva 10) Tiedon vähäinen määrä korreloi muunkin osallistumisen kanssa.

”Koen, että asioita pimitetään tai vielä huonompi vaihtoehto, että ylempänä ei edes tiedetä mitä tulee tapahtumaan.”

"Nyt mitään tietoa ei ole juurikaan työntekijöille annettu ja uskon, että organisaatiomuutoksen suhteen työntekijöille tullaan vain kertomaan, miten jatkossa muutoksessa asetumme eikä tiedottamista tai työntekijöiden kuulemista prosessissa tule olemaan."

Yksinkertaisimmillaan osallistuminen on sitä, että muutoksesta tiedottaminen on vuorovaikutteista (Työterveyslaitos, 2024). Vastausten perusteella tietoa muutoksesta on saatu vähän ja tiedon vähäisyys vaikuttaa lisäävän epäluottamusta jaetun tiedon oikeellisuuteen sekä vähentää luottamusta siihen, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuus tai kuuleminen jatkossakaan lisääntyisi.



Kuva 10: Vastaajien saama tieto.

6.5 Toiveet muutokseen johtamisesta

Viimeinen kysymys koski johtamista: Miten haluaisit, että sinua johdetaan organisaatiomuutokseen? Kerro, mitä haluaisit otettavan huomioon. Kysymyksessä oli vapaa vastausmahdollisuus. Vastauksia kysymykseen tuli 23 kappaletta. Jaoin vastaukset kolmeen teemaan, mitkä toistuivat eniten. Niitä olivat tiedottaminen, työntekijöiden kuuleminen ja johtajuus. Esitän vastaukset näiden teemojen mukaan ja vastausten perusteella näihin tulisi kiinnittää muutosjohtamisessa nykyistä enemmän huomiota.

Tiedottamisessa vastausten perustella toivottiin ajankohtaisuutta, säännöllisyyttä ja yksityiskohtaisuutta. Myös tiedottamista työnkuvasta ja työpisteestä

sekä työssä tarvittavista kulkuvälineistä toivottiin. Lisäksi uuden yksikön johtamisratkaisusta toivottiin tiedotusta riittävän ajoissa, varsinkin jos lähiesimiehissä tulee tapahtumaan muutoksia.

Työntekijöiden kuulemista vastausten perusteella toivottiin asiakastyön vaatimuksista, työoloista ja työtiloista, asiakkaiden tarpeesta ja työnkuvasta.

Johtajuudesta toivottiin tasa-arvoista, tiedolla ja taidolla johtamista sekä suunnitelmallisuutta. Osa vastaajista toivoi muutokseen johtajuutta ylipäätään.

"Toivon avointa tiedotusta ja suunnitelmallista työskentelyä. Tärkeää on, että johtamisratkaisut ovat tiedossa ja organisaatioita yhdistäessä työntekijöitä kuullaan ja johdetaan tasa-arvoisesti kohti muutosta."

6.6 Yhteenveto vastauksista

Opinnäytetyöni sisälsi kyselyn, mikä jaettiin päihdehuollon monipalvelukeskukseen siirtyville työntekijöille. Kohderyhmää oli yhteensä arviolta 50 työntekijää tai viranhaltijaa. Vastausten perusteella muutosta ei juurikaan vastusteta, mutta organisaatiomuutoksessa työntekijöiden huomioiminen on jäänyt vähälle ja siitä johtuen opinnäytetyöni tuloksena nousi kehittämistarpeita esille.

6.6.1 Työntekijöiden huomioiminen

Työntekijöille annettu tieto muutoksesta oli vähäistä eivätkä työntekijät olleet juurikaan osallistuneet suunnitteluun. Työntekijät kuvasivat huomioimista siten, että päätökset tehdään heidän puolestaan, eikä työntekijöitä olla kuultu muutoksessa. Kyselyn mukaan työntekijöitä ei ollut huomioitu organisaatiomuutoksessa juuri lainkaan.

6.6.2 Muutoksen viestintä

Tiedotusta muutoksen etenemisestä tulisi vastausten mukaan tehostaa huomattavasti. Tiedotuksesta toivottiin ajantasaista, säännöllistä ja vuorovaikutteista. Työntekijät toivoivat kuulemista työn vaatimuksiin, tiloihin ja käytäntöihin liittyen. Se, että työpaikan osoite muuttuu, nosti esiin huolen myös siitä, että millä tavoin jatkossa työntekijät pääsevät liikkumaan asiakkaiden luokse.

Tiedotusta toivottiin, myös koskien tulevia johtamisratkaisuja. Toivottiin läpinäkyvää tiedotusta johtamisratkaisuissa varsinkin silloin, mikäli lähiesimiehiin tulee muutoksia. Vastauksista kävi ilmi, että tällä hetkellä työntekijät kokevat epäluottamusta annetun tiedon oikeellisuuteen ja prosessiin kokonaisuudessaan.

6.6.3 Aiemmat muutосkokemukset

Osalla vastaajista oli takanaan useampikin muutосkokemus ja silloin yksittäisen muutосn vaikutus näyttäisi olevan vähäisempää. Kyselyyn vastanneista puolella oli historiassa kuitenkin vähintään yksi epäonnistunut muutосkokemus ja niiden arveltiin vaikuttavan, myös suhtautumiseen tulevaan organisaatiomuutосseen suurelta osin varautuneisuutena. Syitä epäonnistuneisiin muutосn kokemuksiin olivat mm. tyhjät lupaukset eivätkä työntekijät olleet kokeneet tulleensa kuulluksi muutосn suunnittelussa. Näistä johtuen aiempi muutos oli koettu epäonnistuneeksi kokonaisuudessaan. Olisi ensiarvoisen tärkeää, että tulevassa organisaatiomuutосsessa huomioidaan nämä kokemukset erityisesti. Samojen virheiden toistamista tulisi välttää ja työntekijöiden tarve työstää suhdetta muutосseen pitäisi huomioida. Oma suhdetta voisi työstää osallistumalla muutосn suunnitteluun.

6.6.4 Osallistumisesta

Vastausten perusteella työntekijöiden halua osallistua muutokseen ei ole nyt hyödynnetty. Vastanneista yksikään ei haluaisi osallistua vähempää ja valtaosa haluaisi osallistua enemmän. Yksikertaisimmillään osallistuminen on sitä, että muutoksesta tiedotetaan ja työntekijöitä kuullaan. Mikäli työntekijät saavat osallistua muutoksessa päätöksentekoon nousee muutokseen sitoutuminen ja luottamus huomattavasti. Silloin, myös negatiiviset ratkaisut yksilötasolla on työntekijän helpompi hyväksyä.

Vastaajista alle puolet arvelivat jatkavansa työntekijöinä tulevaisuudessa uudessa organisaatiossa. Olisi mielenkiintoista nähdä nousisiko organisaatio-sitoumuksen määrä, mikäli työntekijöiden osallistumista suunnittelussa lisätään. Arvelen, että osallisuuden kokemuksella ja sitoutumisella olisi yhteys.

6.6.5 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotukset mitkä syntyivät opinnäytetyön tuloksista koskevat muutosjohtamista. Johtamisratkaisuja tulisi selkeyttää ja muutosjohtamisessa tulisi lisätä suunnitelmallista, säännöllistä ja vuorovaikutteista tiedottamista. Tulisi hyödyntää työntekijöiden halua osallistua suunnitteluun ja kehittää esim. työpajoja tai foorumeja missä työntekijöillä olisi mahdollisuus olla mukana. Erityisesti tulisi huomioida jo valmiiksi varauksella suhtautuvat työntekijät ja heidän kuulemiseensa tulisi kiinnittää erityistä huomioita.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön prosessin arvioin kokonaisuudessaan onnistuneeksi. Kysymyksillä saatiin mitattua sitä, mitä oli tarkoituskin tutkia. Vastauksia kyselyyn tuli riittävästi, jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Vastausten määrä itseasiassa ylitti odotukseni ja pidänkin mahdollisena sitä, että kysely koettiin mahdollisuutena tulla kuulluksi.

Esitin alussa hypoteesin: arvelen, että muutosta vastustetaan, koska siitä tiedetään kovin vähän ja toisaalta koetaan vaikutusmahdollisuudet muutoksessa vähäisiksi. Tutkimuksessa ei ilmennyt suurta vastustusta muutokselle, mutta tiedon ja vaikutusmahdollisuuden osalta hypoteesini vaikuttaa pitävän paikkansa. Joten tutkimuksen johtopäätöksenä syntyi uusi hypoteesi: arvelen, että muutokseen sitoudutaan paremmin, mikäli tietoa on tarpeeksi ja muutoksessa koetaan olevan vaikutusmahdollisuuksia.

Haaste hankkeessa sekä tulevassa muutoksessa on toteutuksen pitkä aika. Käyttöönottamisen ensimmäinen päivämäärä on ollut oman kokemukseni mukaan elokuussa 2023 ja opinnäytetyön prosessini aikana rakennuksen käyttöönotto on jo siirtynyt kaksi kertaa. Suunnitelma on lisäksi vaihtunut kaksi kertaa vuodesta 2019 ja työntekijöissä on tapahtunut muutoksia. Joten tämä on haaste moneltakin osin sitoutumiseen sekä varmasti myös muutoksen tiedottamisessa ja valmistelussa. Hyvinvointialueiden taloudellisen tilanteen vaikutus ei ole vielä tiedossa, miltä osin se tulee vaikuttamaan uudisrakennuksen rakentamiseen.

7.1 Eettisyys ja ammatillinen pohdinta opinnäytetyön prosessista

Opinnäytetyön aiheen valinta ei ollut minulle selkeää alusta alkaen vaan aihe vaihtui useamman kerran. Osallistuessani päihdehuollon monipalvelukeskuksen rakennushankkeen suunnitteluun mietin työntekijöiden osuutta suunnittelussa ja päätin tutkia sitä. Viitekehyksen muodostaminen ja aiheen rajaaminen työn tavoitteiksi oli lopulta melko helppoa ideatasolla. Kirjoittaessa havaitsin

tavoitteiden ja käsitteiden rajaamisen olevan minulle huomattavasti haastavampaa. Koenkin, että kirjoittaminen on minulle haastavampaa, kuin ideoiminen ja kehittäminen.

Päihdehuollon käsitettä tutkiessani ymmärsin, miten suuri merkitys lainsäädännöllä on monipalvelukeskuksen hankesuunnitelmassa. Samalla tulin pohdineeksi sitä, miten tarkkaan lainsäädäntö määrittää sosiaalihuollossa tehtävää työtä. Vaikka tiesin, että päihdehuollossa toteutettavaa työtä ohjaa sosiaali- ja terveydenhuoltolaki en ollut aiemmin perehtynyt lainsäädäntöön päihdehuollon monipalvelukeskukseen näkökulmasta.

Opinnäytetyön prosessin aikana minulle kirkastui ajatus siitä, että voidakseen esittää oletuksen on tärkeää, että oletus perustuu tutkittuun tietoon. Kokonaisuudessaan prosessiin kuului useita vaiheita, mitä en aiemmin ollut osannut ajatella. Ehkä haastavinta prosessissa oli se, että koska aihe on minulle työelämästä tuttu koin haastavaksi kirjoittaa siitä tieteellisesti ja perustellen. Välillä oli haastavaa erottaa miltä osin asia on minulle työntekijänä selkeä vai liittyykö se opinnäytetyön viitekehykseen. Lisäksi omien mielipiteiden ja ajatusten pitäminen erillään tutkimustuloksista oli tärkeää pitää mielessä.

Ajallisesti työn tekemiseen suunnitelman aloittamisesta meni lähes vuosi. Prosessi eteni tekemäni suunnitelman mukaan, joskin lupahakemuksen käsitteilyssä meni arveltua pidempi aika. Opin myös sen, että tehdessäni pitkän aikavälin vaativaa prosessia on minulle tärkeää jakaa prosessi jaksoihin. Minulle ominaista on pyrkiä tekemään asia loppuun asti ja tämänkaltainen työskentely ei ole mahdollista opinnäytetyön prosessissa.

Suunnitteluvaiheessa ja opinnäytetyön edetessä käsittelin aihetta tutkimuksena. Opinnäytetyön loppumetreillä sain ohjaajalta palautteen, minkä mukaan prosessissa olisi kyse enemmänkin kehittämisestä jonka metodina käytin kyselyä. Käsitteenä kehittämisen ymmärrän yhteistyönä tehtynä kehittämishankkeena organisaation kanssa silloin, kun kehittämiskohde on jo tunnistettu. Tässä opinnäytetyössä oli kuitenkin lähtökohtana kyseessä oma hypoteesini, minkä paikkansa pitävyyttä halusin tutkia. Joten päätin pitää opinnäytetyöni

prosessin tutkimuksena, minkä tuloksena syntyi kehittämiskohde. Opinnäytetyön tuloksia olisi mahdollista käyttää hyödyksi muutosjohtamisessa ja toivonkin, että tuloksia tullaan hyödyntämään.

Mikäli toimin tulevaisuudessa sosionomina esihenkilönä tai teen kehittämistyötä, on opinnäytetyön prosessista minulle hyötyä. Tämänkaltainen nykytilan kartoitus on hyvä lähtökohta lähteä kehittämään ja suunnittelemaan tulevaa.

LÄHTEET

Autio, H. (2023). Organisaatiomuutos ja muutosjohtaminen [AMK opinnäytetyö, Vaasan ammattikorkeakoulu]: Theseus. Noudettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023052915260>

Arffman, M & Karjalainen P. (2021) asiakastyytyväisyyskysely etäpalveluohjauksessa [AMK opinnäytetyö, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu]: Theseus. Noudettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021060213440>

Bulasoff, M. (30.7.2024) Henkilökohtainen keskustelu Varsinaissuomen hyvinvointialueen, sosiaali- ja vammaispalvelujen alue 7:n palvelupäällikön, Marika Bulasoffin kanssa.

Erhomaa, V.; & Hasla, A. (2022). Osallisuus-kirjallisuuskatsaus [AMK opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. Theseus. Noudettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022122031215>

Fuchs, S. & Prouska, R. 2014. Creating Positive Employee Change Evaluation: The Role of Different Levels of Organizational Support and Change Participation. Journal of Change Management 14: 3.

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen Tutkimus. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Haettu 20.3 2024 osoitteesta <http://tilastollinentutkimus.fi/7.RAPORTOINTI/TutkimuksenLuotettavuus.pdf>

Juuti, P. & Virtanen, P. (2009). Organisaatiomuutos. Helsinki: Otava.

Kinnunen, R. (2021). ”KYL TÄLLÄSIS PAIKOIS ON HELPPO OLLA, MUT SE ASUNTO OIS HELVETIN TÄRKEE.” Laadullinen analyysi Turun kaupungin asunnottomien palveluista pitkäaikaisasunnottomien silmin [AMK opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu]. Theseus. Noudettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105128510>

Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015. Haettu 17.8.2024 osoitteesta [Laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](https://www.finlex.fi/lae/alkuperainen/523/2015)

Liukko, E.;& Karjalainen, P. (2023). Asunnottomuustyön ytimessä: Asunnottomuutta vähentävien sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämishankkeiden loppuraportti. THL. Haettu 11. 1 2024 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-225-9>

Osana. (n.d). osallisuus luo hyvää ja saa muutosta aikaan, osana. Verkkojulkaisu. Haettu 30.7 2024 osoitteesta <https://osana.fi/osallisuus/>

Rousu, S.;& Lanne-Eriksson, M. (2021). Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Sakslin, M., & Hämeen-Anttila, L. (2023). Kaksoisdiagnoosipotilaiden mahdollisuudet saada tarvitsemiaan päihde- ja mielenterveyspalveluja (EOAK/4968/2022). Apulaisoikeusasiamies. Haettu 11.6.2024 osoitteesta https://paihdeasiamies.fi/wp-content/uploads/sites/2/2023/08/EOA-Kaksoisdiagnoosipotilaan-mahdollisuudet-palveluihin-4968_2022.pdf (oikeusasiamies.fi)

Sillanpää, N.-M. (2014). Asiakkaan kokemus sitoutumisesta monipalvelukeskus tsemppin kuntouttavaan työtoimintaan [AMK opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu]. Theseus. Noudettu osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014120418416>

Sosiaalihuoltolaki 1280/2014. Haettu 17.8.2024 osoitteesta [Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Sosiaalipalvelut, Päihde- ja riippuvuustyön palvelut. Haettu 11. 1. 2024 osoitteesta <https://stm.fi/paihdepalvelut>

Sosiaali- ja terveyspalvelut. (2024). Terveyspalvelut, päihde- ja riippuvuushoito. Haettu 11. 1. 2024 osoitteesta <https://stm.fi/paihde-ja-riippuvuushoito>.

Tieteen termipankki. (2024) Tekstuaalitieteet, muutos. Haettu 24.7.2024 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Tekstuaalitieteet:muutos>.

Turun kaupunki. (2022) Hankesuunnitelma. Turun kaupungin päihdehuollon monipalvelukeskus.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. (2023). Haettu 1.7.2024 osoitteesta [Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet - THL](#)

Työterveyslaitos. (2024). Mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteet. Haettu 20.7 2024 osoitteesta [Mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteet | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. (2024). Työelämän muutos/organisaatiomuutos. Haettu 21.7.2024 osoitteesta [Organisaatiomuutos | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Vähäsarja, S. (2014). Yle. Verkkajulkaisu. Haettu 21.7 2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-7605938>

LIITE 1:

Hei! Voisitko täyttää lyhyen kyselyn koskien opinnäytetyötäni?

Kyselyssä on tarkoitus kerätä työntekijöiden ajatuksia ja toiveita koskien päihdehuollon monipalvelukeskuksen suunnittelua ja käyttöönottoa.

1. Mihin ikäryhmään kuulut?

- 18-30
- 31-45
- 46-

2. Onko työ-, virkasuhteesi?

- Vakituinen
- Määräaikainen

3. Oletko aiemmin ollut osallisena organisaatiomuutoksessa?

- Olen ollut
- En ole ollut

4. Mikäli olet ollut aiemmin osallisena, miten arvelet sen vaikuttavan suhtautumiseesi tulevaan organisaatiomuutokseen? Mitkä seikat vaikuttivat aiempaan kokemukseesi muutoksesta?

5. Onko uudelle monipalvelukeskukselle mielestäsi tarvetta?

- Kyllä koen, että muutos tulee tarpeeseen
- Joiltain osin muutos on tarpeellinen
- En koe tarvetta muutokseen

6. Miten näet monipalvelukeskukseen siirtymisen vaikuttavan omaan työkuvaasi?

- En usko siihen tulevan juurikaan muutoksia
- Toivon sen kehittyvän tai mahdollisesti muuttuvan monipalvelukeskuksessa
- En varsinaisesti vielä tiedä työkuvaani monipalvelukeskuksessa
- Pelkään sen muuttuvan monipalvelukeskuksessa
- Muu

7. Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaasi monipalvelukeskuksessa (asteikolla 1-5, 1=ei mahdollisuuksia vaikuttaa, 5= paljon mahdollisuuksia vaikuttaa)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8 Jatkatko työntekijänä monipalvelukeskuksessa?

- Kyllä, uskoisin jatkavani
- En tiedä vielä
- En usko jatkavani

9. Miten kuvaat kokemustasi suhteessa monipalvelukeskuksen suunnitteluun osallistumiseen viimeisen 12 kuukauden ajalta (asteikolla 1-5, 1=hyvin vähäinen osallistuminen, 5= hyvin runsas osallistuminen)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Mikä väittämä kuvaa tilannettasi parhaiten suhteessa suunnitteluun?

- Olen tyytyväinen tämänhetkisen osallistumiseni määrään
- Haluaisin osallistua enemmän
- Haluaisin osallistua vähemmän

11. Miten kuvaat kokemusta tiedosta mitä olet saanut muutoksen etenemisestä (asteikolla 1-5, 1=tietoa vähän, 5= tietoa riittävästi)?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 12 Miten haluaisit, että sinua johdetaan organisaatiomuutokseen?
Kerro, mitä haluaisit otettavan huomioon?

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

LIITE 2

Hei!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja tutkin opin-
näytetyössäni työntekijöiden ajatuksia ja odotuksia liittyen monipalvelukeskuk-
seen suunnitteluun ja käyttöönottoon.

Pyytäisin nyt teitä esihenkilöitä jakamaan oheisen sähköpostin alaisillenne,
joita tämä organisaatiomuutos koskee. Tällä kerralla esihenkilöt on rajattu koh-
deryhmän ulkopuolelle.

Lupa kyselyyn ja opinnäytetyöhöni on haettu Varhalta.

Kiitos!

Yst.Terv. Heidi Norkela
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Heidi.norkela@student.samk.fi

LIITE 3

Hei!

Olen kiinnostunut juuri sinun ajatuksistasi työntekijänä, koskien päihdehuollon monipalvelukeskusta. Kysely liittyy opinnäytetyöhöni ja on lähetetty sinulle, koska kuulut kohderyhmään. Vastaamalla lyhyeen kyselyyn voit kertoa omia ajatuksia ja toiveita monipalvelukeskuksen suunnittelusta ja käyttöönotosta.

Vastaaminen vie korkeintaan 10 min ja vastaaminen on täysin anonymia ja vapaaehtoista. Kysely sulkeutuu 19.5.2024, vastaathan määräaikaan mennessä.

Lupa kyselyyn on saatu Varhalta.

Lisätietoja:

Heidi Norkela

sosionomiopiskelija,

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Heidi.norkela@student.samk.fi

Kiitos!