



Ohjaustyö organisaatiomuutoksessa

Kuntouttava työtoiminta

Dennis Tammela

Opinnäytetyö, AMK

Joulukuu 2024

Sosionomin tutkinto-ohjelma (AMK)

Tammela, Dennis

Ohjaustyö organisaatiomuutoksessa. Kuntouttava työtoiminta.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuu 2024, 28 sivua.

Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Kuntouttava työtoiminta siirtyi kunnilta hyvinvointialueille vuonna 2023. Siirtymä aiheutti muutoksia niin kuntouttavan työtoiminnan sisällön tuottamisessa, toiminnan painopisteissä kuin toteutuksen organisatorakenteissakin. Näihin liittyvien muutoksien ymmärtämiseksi erään hyvinvointialueen osion työntekijöiltä kerättiin kokemuksia muutosvaiheesta sekä muutokseen liittyvistä lieveilmiöistä sekä näiden heijastumisesta kokonaisvaltaisesti niin työhön kuin työssä koettuun arvostukseen.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, jossa pyrittiin keräämään tulosaineistoa työntekijöiden muutoskokemuksista sekä ammatillisesta arvostuksesta. Aineisto kerättiin anonymisti Google Forms -kyselylomakkeella. Vastaajia oli kolmelta osion työntekijältä. Aineiston analysointi tapahtui teemoittelemalla. Aineistossa esille tulleita asioita tutkittiin ja niiden merkitystä kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiselle organisaatiomuutoksen keskellä arvioitiin sosiaalialan ja muiden alojen tutkimuskirjallisuutta hyödyntäen.

Kerätyistä vastauksista ilmeni, että työntekijät kokivat varsinkin suurimman muutosvaiheen keskellä tilanteen sekavaksi ja stressaavaksi, mutta tehtävienkuviensa sittemmin selkeytyneen aiempaa aikaa hallittavammiksi. Tiedonkulussa koettiin kuitenkin edelleen olevan kehittämistarvetta, ja joitain kriittisiä mainintoja tuli myös koko hyvinvointialueen organisaation johtamistavasta. Useimmat vastaajat ilmaisivat ohjaustyön työorientaationsa olevan toipumisorientaatiokeskeinen, mikä luo oman sävynsä toteutuvan toiminnan tavoitteiden arviointiin.

Suurin osa vastaajista koki jatkuvien muutoksien aiheuttavan ylimääräistä työtä, jotka veivät voimavaroja päivittäisestä työstä. Myös tiedonkulku organisaatiossa koettiin haasteelliseksi, mikä myös heijastui ohjaustyöhön. Lisäksi haasteena pidettiin usein ilmeneviä monikirjoisia ongelmia asiakkaiden keskuudessa. Vastauksien perusteella positiivisia asioita olivat tavoitteellisuuden lisääntyminen ohjaustyössä, selkeät toimenkuvat sekä ohjaajien vastuukysymykset ohjaustyöhön liittyen.

Tuloksien perusteella voidaan osoittaa kehittämistarvetta esimerkiksi tiedonkulussa ja vuorovaikutuksen toiminnassa eri tahojen välillä, mutta myös tunnistaa useita positiivisia yksityiskohtia, kuten työntekijöiden hyvä motivaatio vahva vastuuntunto ohjaustyön toteutuksessa.

Avainsanat (asiasanat)

Hyvinvointialueet, Kuntouttava työtoiminta, Moniammatillinen verkostotyö, Muutoskokemukset

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Tammela, Dennis

Guidance work in organizational change. Rehabilitative work activity.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2024, 28 pages

Degree Programme in Social services. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Rehabilitation work activities were transferred from municipalities to welfare regions in 2023. The transition caused changes in the content of rehabilitation work activities, in the focus of activities and in the organisational structure of implementation. In order to understand the changes involved, employees in one of the welfare areas were asked to share their experiences of the transition phase, the subtle phenomena associated with the change and how these were reflected in their overall work and their perceived value at work.

A qualitative research method was used to collect outcome data on employees' experiences of change and professional esteem. The data was collected anonymously using a Google Forms questionnaire. There were thirteen respondents. The data was analysed by thematic analysis. The issues raised in the material were examined and their importance for the implementation of rehabilitative work activities in the midst of organisational change was assessed in social and other research literature.

From the responses collected, it emerged that employees found the situation confusing and stressful, especially in the midst of the biggest change, but that their job descriptions had subsequently become clearer and more manageable than before. However, there was still a need for improvement in the flow of information and some critical comments were also made about the way in which the welfare area as a whole was managed. Most of the respondents expressed a recovery-oriented approach to their counselling work, which sets its own tone for the evaluation of the objectives of the activities carried out.

The majority of respondents felt that the constant changes caused extra work, which took resources away from their daily work. The flow of information at organisational level was also perceived as a challenge, which was also reflected in the management work. In addition, the frequent occurrence of multiple problems among clients was seen as a challenge. Positive aspects of the responses were the increased sense of purpose in the counselling work, clear job descriptions and the responsibility of the counsellors in the counselling work.

The results show a need for improvement in areas such as information flow and interaction between different actors, but also identify several positive aspects, such as good motivation and a strong sense of responsibility of the staff in the implementation of the guidance work.

Keywords/tags (subjects)

Wellbeing regions, Rehabilitative work activity, Multidisciplinary network, Experiences of change

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Lähtökohdat opinnäytetyölle	7
3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	8
3.1	Kuntouttava työtoiminta.....	8
3.2	Työ- ja yksilövalmennus kuntouttavassa työtoiminnassa.....	9
3.3	Moniammatillinen yhteistyö	10
3.4	Toipumisorientaatiokeskeisyys	11
4	Toteutus	11
4.1	Kyselyn suunnittelu ja aineiston keruu	11
4.2	Aineiston analyysi.....	13
4.3	Aineiston redusointi ja klusterointi.....	14
4.4	Aineiston abstrahointi.....	15
5	Tulokset.....	16
5.1	Ohjaajien muutkokokemuksia	17
5.1.1	Pääteema: Muutoksen haasteet	18
5.1.2	Pääteema: Hyvää muutoksen keskellä	19
5.1.3	Pääteema: Kehitystä kaipaavat	19
5.2	Työorientaatio ohjaustyössä	21
5.2.1	Pääteema: Haasteet.....	21
5.2.2	Pääteema: Tapahtunut kehitys.....	22
5.2.3	Pääteema: Kehitystä kaipaavat	23
5.3	Moniammatillinen verkostotyö.....	23
5.3.1	Pääteema: Haasteet.....	24
5.3.2	Pääteema: Verkostotyö	25
5.3.3	Pääteema: Kehitystä kaipaavat	26
5.4	Vastaajien ajatukset toiminnan kehittämisestä.....	26
6	Pohdinta.....	27
6.1	Johtopäätökset.....	27
6.1.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja seuraavat askeleet kehittämisen tueksi	27
6.1.2	Muutkokokemukset	27
6.1.3	Moniammatillinen verkostotyö ja ammatillinen arvostus	29
6.1.4	Toipumisorientaatio	30
6.2	Luotettavuus ja eettisyys	30
6.3	Lopuksi.....	32

Lähteet	34
Liitteet	36
Liite 1. Kyselylomake	36

Kuviot

Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessinkulku muuttuneen tilanteen takia.	13
Kuvio 2. Vastaajien ohjaustyökokemusjakauma.....	17
Kuvio 3. Havaintoja ohjaajien muutoskokemuksista.	18
Kuvio 4. Vastaajien ohjaustyön työorientaatiojakauma.	21
Kuvio 5. Havaintoja moniammatillisesta verkostotyöstä ja haasteita omassa ohjaustyössä.....	23

Taulukot

Taulukko 1. Havainnetaulukko aineiston käsittelyssä käytettävästä menetelmästä.	16
--	----

1 Johdanto

Kuntouttava työtoiminta siirtyi kunnilta hyvinvointialueille vuonna 2023, jossa kuntouttavassa työtoiminnassa tapahtuvan työtoiminnan lisäksi painopisteenä on keskittyä asiakkaan työ- ja toimintakykyyn sekä elämänhallintaan tukeviin toimintoihin. Sosiaali- ja terveysministeriön (2024) mukaan hyvinvointialueiden perustamisen tarkoituksena oli varmistaa yhdenvertaiset palvelut, kustannusmenojen hillitseminen sekä hyvinvoinnin- ja terveyserojen kaventaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Perinteisen työtoiminnan lisäksi kuntouttavassa työtoiminnassa keskitytään asiakkaan elämänhallintaan ja pyritään luomaan edellytyksiä työllistymiselle. (L2.3.2001/189, 2§.) Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (L30.12.2014/1301) mukaista palvelua ja toiminta on sulautunut vuosien varrella kuntien työpajojen maailmaan, vaikka se on yksi muiden joukossa oleva työllisyyspalvelu muoto työpajatoiminnassa.

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin kyselylomakkeen avulla ohjaajien muutoskokemuksista kuntouttavan työtoiminnan siirtyessä kunnilta hyvinvointialueelle. Tiedot kerättiin kyselylomakkeella, johon osallistui kahdeksasta työpajajyksiköstä 13 työntekijää. Opinnäytetyössä haluttiin nostaa esiin työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä varsinkin ohjaustyön muutoksiin liittyen, millä on suora vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, sillä vaikuttamisen mahdollisuus lisää motivaatiota kehittää toimintaa (Leskinen & Hult 2010, 70.) ja kokemuksia voidaan hyödyntää jatkossa kuntouttavan työtoiminnan laadun parantamiseen, jolloin yhtenäiset toimintatavat hyväksi koetuista asioista yhdenvertaistavat palveluita asiakkaiden näkökulmasta. (Toimeksiantajan edustajan suullinen lausunto, 2024.)

Opinnäytetyön näkökulma keskittyy kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden muutoskokemuksiin kuntouttavan työtoiminnan siirtyessä kunnilta hyvinvointialueille. (L591/2022, 6 §.) Keskeisiä tutkimuskysymyksiä ovat ”millaisia kokemuksia muutoksesta on syntynyt?”, ”millaisia vaikutuksia ohjaustyön työorientaatiolla on nykypäivän kuntouttavaan työtoimintaan?” ja ”onko työntekijöiden mielestä ammatillinen arvostus muuttunut ohjaustyön näkökulmasta moniammatillisessa työryhmässä?”

Tuloksien avulla erot eri pajojen välillä voitiin havainnoida, jolloin toimintamenetelmiä valmennusprosessissa, johon kuuluvat työ- ja yksilövalmennus, on helpompaa yhdenmukaistaa. Tuloksien ja

tutkimuksen avulla kuntouttavan työtoiminnan työmenetelmiä saadaan selkeämmäksi sekä yhdenmukaisemmaksi. Kyselylomakkeen kysymykset perustuvat toimeksiantajan havaintoihin kentällä sekä lähijohtamiseen sosiaalialalla.

Kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle on ajankohtainen aihe, missä kasvava tarve saada uudenlaista tietoa muutoksista aiheuttavista kokemuksista kasvaa koko ajan. Tämä inspiroi minua tutkimaan aihetta, missä kerätään tietoa ohjaajien muutkokokemuksista. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa kerätään tutkimusaineistoa laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Tutkimusaineisto kerättiin Google Forms -kyselylomakkeella, josta toimeksiantaja saa hyödyllistä tietoa ohjaajien muutkokokemuksista sekä yleisesti oman toiminnan kehittämiseen.

2 Lähtökohdat opinnäytetyölle

Muutos kuntien järjestämästä kuntouttavasta työtoiminnasta isomman organisaation toteuttamaksi on tuonut esille erilaisia tapoja toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa eri muodoissaan. Näiden erilaisten tapojen yhdenmukaistaminen edistää asiakkaiden saamat palvelut yhtenäisemmäksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyössä selvennetään käsitteitä kuntouttava työtoiminta, työ- ja yksilövalmennus sekä moniammatillisuus kuntouttavassa työtoiminnassa saatavilla olevan kirjallisuuden ja artikkeleiden pohjalta. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukaista palvelua, jotka määrittävät kuntouttavan työtoiminnan toteutusta eli työllistymistä edistävää sosiaalipalvelua. Sosiaalialan ammattihenkilön eettisten ohjeiden (Talentia 2022, 11.), mukaan sosiaalialan työn tärkein tehtävä on kunnioittaa ihmisen ihmisarvoja ja ihmisen oikeuksia.

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan toimialueelle. Toimeksiantajan kanssa käydyin TEAMS-keskustelun (9.10.2024) yhteydessä käytiin läpi, mitkä olisivat teemat opinnäytetyössä tehtävälle tutkimukselle. Pääteemoiksi valittiin **”Ohjaustyössä tapahtuvat muutkokemukset siirryttäessä kunnalta hyvinvointialueelle.”**, **”Ohjaajien työorientaatio kuntouttavassa työtoiminnassa”** ja **”Ohjaajien kokemukset ammatillisesta arvostuksesta, kun kuntouttava työtoiminta on siirtynyt hyvinvointialueille ja aikuissosiaalityö on myös hyvinvointialueen alaista toimintaa.”**

Lähteinä tähän opinnäytetyöhön käytettiin sosiaalialan kirjallisuutta, -tutkimuksia, -artikkeleita sekä eri viranomaistahojen verkkosivuja. Lähteiden hakuprosessi toteutui Jyväskylän ammattikorkeakoulun verkkokirjasto Janet Finnasta, Google Scholar- ja Google- hakusovelluksella sekä Pyhäjärven kaupungin kirjastosta. Lähteiden hakusanoja olivat; kuntouttava työtoiminta, muutostekniikka, moniammatillinen verkostotyö, organisaatiomuutos. Lainsäädännöllisten taustojen merkitys on erittäin tärkeää selvittää, koska eri lait määrittävät kuntouttavan työtoiminnan eri osa-alueita. Opinnäytetyössä käytettiin aineistotulkintamenetelmänä laadullista tutkimusmenetelmää. Toimeksiantaja on kiinnostunut työntekijöiden kokemuksista muutoksen myllerryksessä, minkä tueksi tuli tarkastella sosiaalialan johtamiseen liittyvää tietokirjallisuutta.

3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

3.1 Kuntouttava työtoiminta

Sosiaali- ja terveysministeriö (N.d.) vastaa kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöstä ja kehittämisestä. Kuntouttava työtoiminta on työllistymistä edistävää sosiaalipalvelua, jossa pitkään työttömänä olleelle asiakkaalle luodaan edellytyksiä hänen elämänhallintaansa, työ- ja toimintakykyynsä sekä parannetaan kykyä osallistumaan eri koulutuksiin tai avoimille työmarkkinoille.

(L2.3.2001/189, 1§.) Kuntouttavan työtoiminnan palvelukokonaisuuteen tulee sisällyttää myös palveluita, jotka edistävät asiakkaan elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä ja lisäksi myös palvelukokonaisuuteen tulee sisällyttää asiakkaan tarvitsema tuki ja ohjaus, mikä voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmävalmennuksena. Kuntouttava työtoiminta on myös yhteensovitettava asiakkaan muihin tarvitsemiin palveluihin, joita ovat muun muassa sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelut, julkiset työvoimapaikat, muut palvelut sekä tukitoimet. (L2.3.2001/189, 13§.)

Työ- ja elinkeinopalvelut sekä hyvinvointialue laatii yhdessä asiakkaan kanssa aktivointisuunnitelman, jossa yhtenä palvelumuotona voi olla kuntouttava työtoiminta eli asiakkaalle suunnitellaan palvelukokonaisuus, mikä kirjataan aktivointisuunnitelmaan. Suunnitteluvaiheessa tulee asiakkaan kanssa arvioida palvelutarve, jonka määrittelee asiakkaan elämäntilanne. Jos asiakas ei pysty osallistumaan työ- ja toimintakykynsä takia avoimille työmarkkinoille, voi asiakas osallistua kuntouttavaan työtoimintaan ja järjestämisvastuu on hyvinvointialueella. Asiakkaan yksilöllinen tarve huomioidaan osallistuessa toimintaan, jota voidaan järjestää vähintään 4 tuntia päivässä, 1-4 päi-

vää viikossa 3 -24 kuukauden ajan ja toiminnan tulee olla tavoitteellista elämänhallintaa sekä toimintakykyä edistävää toimintaa. Tavoitteena on, että asiakkaalla on mahdollisuus työllistyä tai haakeutua koulutukseen tai osallistua TE- hallinnon työllisyyttä edistäviin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö N.d.)

Mäntynevan (2020, 63) mukaan kuntouttavalla työtoiminnalla on merkitystä asiakkaan arkeen, koska toiminta kuntouttaa, ylläpitää toimintakykyä ja kantaa myös terapeutista merkitystä. Yhtenä tärkeänä huomiona on, että asiakkaan motivaatio osallistua kuntouttavaan työtoimintaan on erittäin suuressa roolissa.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue (2024) on kehittänyt alueen kuntouttavalle työtoiminnalle käsikirjan, jonka tavoitteena on yhdenmukaistaa palvelut. Syyt yhdenmukaistamiseen liittyivät alueen kuntien eri tapoihin järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Tämän opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena on tarkastella eri mahdollisuuksia kehittää toimeksiantajan alueelle yhdenmukaisia toimintatapoja kuntouttavaan työtoimintaan ja verkostotyöhön, mikä on melko samantyyppinen tavoite.

3.2 Työ- ja yksilövalmennus kuntouttavassa työtoiminnassa

Työpajat toimivat joustavana toimintaympäristönä, jossa sosiaalisen työllistämisen osa-alueet tukevat asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Sosiaalinen työllistäminen tarkoittaa, että pajat tarjoavat asiakkaille monialaisen yhteistyön mukaisia työllistymis-, koulutus-, kuntoutus- ja ohjauspalveluita sekä työ- ja toimintapaikkoja. (Huumonen 2014, 10.)

Yksilövalmennuksessa tuetaan asiakkaan elämänhallintaa, toimintakykyä sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Yksilövalmennuksen tehtäviä on toimia monialaisessa verkostossa ja osallistua asiakkaan seurantapalaveriin. Yksilövalmentajan tehtävä on huolehtia asiakkaan alku- ja tilannekartoitukset sekä päivittää valmennussuunnitelma ja huolehtia jatkosuunnitelman valmistumisesta. Työvalmentajan tehtävänä on kehittää asiakkaan työ- ja työelämäntaitoja sekä opettaa, miten toimitaan työyhteisössä. Tekemällä oppiminen ja työkyvyn kokonaisvaltainen edistäminen, perehdytys, opettaminen sekä arvioida ammatillista osaamista ja työssä selviytymistä. (Huumonen 2014, 23–24.)

Yksilövalmennuksessa keskitytään esimerkiksi asiakkaan yksilölliseen tukemiseen muun muassa arjen rutiinien muutoksiin.

Hyvinvointialueen kuntouttavan työtoiminnan toteuttamiselle on luotu oppaat työntekijöille; kuntouttavan työtoiminnan opas ohjaajalle sekä opas kuntouttavaan työtoimintaan tulevalle, jotka ovat saatavilla toimeksiantajan Microsoft OneDrive -sovelluksessa. Ohjaajan oppaassa mainitaan, mitä kuntouttava työtoiminta on lain mukaan, työ- ja yksilövalmennuksen tehtävät, jaksojen arvioinnit eli asiakkaan suoriutumista kuntouttavassa työtoiminnassa arvioidaan määräajoin ja lopuksi oppaassa on ohjeistus työelämän pelisäännöistä kuten työ- ja lepoajat, poissaolojen ilmoittamisesta. Asiakkaan oppaassa kerrotaan kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksesta sekä tavoitteista, asiakkaan velvollisuuksista, - oikeuksista, työajoista, ohjeet poissaolon ilmoittamisesta ja mihin la-keihin kuntouttava työtoiminta perustuu.

3.3 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön tarkoituksena on jakaa tietoa eri ammattiryhmien tietotaitoa, moniammatillisessa yhteistyössä eri alojen ammattilaiset jakavat omaa asiantuntemustaan yli ammattirajojen. Asiakkaan ja ammattilaisten yhteistoiminnallisuuden merkitys on erittäin suuressa merkityksessä eli asiasta on yhteinen tavoite ja sen tavoittamiseen tulisi löytää yhteinen polku.

Tehtävänä olisi oppia aina jotain uutta, taloudelliset resurssit huomioiden. (Mönkkönen, Kekoni, & Pehkonen, 2019, 15–21.)

Vuorovaikutus ihmisten kesken tarkoittaa vastavuoroista suhdetta, jossa tarkoituksena on rakentaa yhteinen toimintatapa yhteisen keskustelun kehittymiselle, sanallisesti sekä sanattomasti. Keskustelussa tulee suhtautua tiimiläiseen tai asiakkaaseen yhteisenä toimijana ja kohdata ihminen kunnioittaen henkilön näkökulmaansa, jotta ihminen kokee itsensä arvostetuksi; Asiakkaan ja työyhteisön jäsenen inhimillinen voimavara huomioiden. (Mönkkönen ym. 2019, 53.)

Moniammatillisessa yhteistyössä tärkeintä on vuorovaikutusosaaminen; jokaisen osanottajan tulee pohtia omaa osaamistaan ja asennettaan rakentavassa dialogissa. Sosiaalialan ammattilaisella tulee olla kykyä innostaa muita ryhmän jäseniä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, jättäen yhteiset tai erilliset intressit ja motivaatiot taakseen, ajatellen asioita tilanteen ulkopuolelta. Ryhmässä on tärkeää luoda pelisäännöt toiminnalle, jossa sovitaan toiminnan edellytykset sekä mahdollisuudet. (Mönkkönen ym. 2019. 48–49.)

Mönkkönen ym. (2019, 49) mukaan sosiaali- ja terveysalaa seurataan tarkemmin talouden tasapainottamisen näkökulmasta ja seurannassa ovat tuloksellisuus sekä vaikuttavuus. Näin ollen toimintaympäristön tulee tarkistella eri toimintatapoja sekä menetelmiä ja näin ollen toiminnan vaikuttavuutta voidaan edistää tarkastelemalla järjestelmän toimivuutta sekä asiakkaan kokemusta järjestelmässä.

3.4 Toipumisorientaatiokeskeisyys

Toipumisorientaatiokeskeisyys on yksi ohjaustyön muoto kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessissa. Toipumisorientaatiossa sairauden tai muun työ- ja toimintakykyä heikentävän asian takia asiakas ei välttämättä työllisty, sen sijaan opitaan elämään sekä hyväksymään rajoittavien tekijöiden olevan osana omaa arkea.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (2024) verkkojulkaisussa kerrotaan, että toipumisorientaation laajan viitekehityksen takia ei ole kyse vain yhdestä teoriasta. Toipumisorientaatio perustuu moneen taustateoriaan, joita ovat terveyden edistäminen, ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys sekä sosiaalisen konstruktionismi. Toipumisorientaatiossa keskitytään asiakkaan yksilöllisyyden, osallisuuden, itsemääräämisoikeuden ja ihmisen kasvun mahdollisuuksien arvioihin, eikä häntä loke-roida kuntoutujaksi tai sairaaksi.

4 Toteutus

4.1 Kyselyn suunnittelu ja aineiston keruu

Opinnäytetyön toteutus alkoi muodostua toimeksiantajan päivittäisistä toiminnoista esiin tulleista havainnoista. Työntekijöiden epävirallisessa viestinnässä tuli esille mainintoja tapahtuneisiin muutoksiin liittyvistä kokemuksista. Toimeksiantajan kanssa todettiin näihin liittyviä kehittämistarpeita sekä alettiin hahmotella opinnäytetyötä, joka voisi hyödyttää näihin tarpeisiin vastaamisessa. Opinnäytetyön aineiston tiedonkeruumenetelmäksi valittiin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajille suunnattu kyselylomake (Liite 1.).

Tavoitteena on saada toimeksiantajalle tietoa työntekijöiden muutoskokemuksista kuntouttavassa työtoiminnassa sekä tämänhetkisestä tilanteesta. Näiden perusteella voidaan pohtia millaista kehittämistä tulisi tehdä, erittelemällä hyviä ja huonoja kokemuksia. Esiolettamuksena voidaan tulkitä, että tutkimustulosten avulla työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät sekä ammatilliseen arvostukseen kokemat kysymykset tulevat esille. Kuntouttava työtoiminta, ohjaajien muutoskokemukset, ohjaustyö sekä moniammatillinen työryhmä ovat tämän opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä.

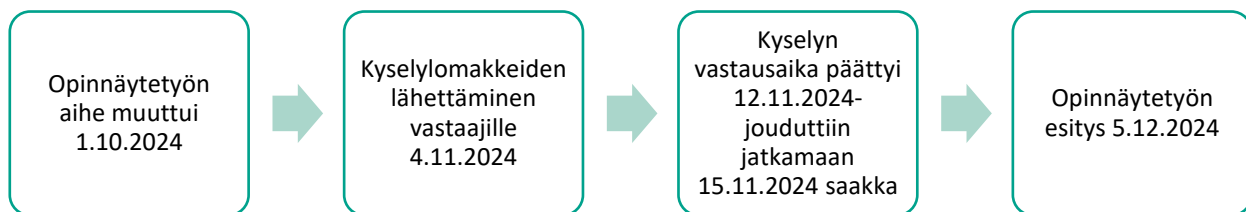
Tämän opinnäytetyön aihe käsittelee työelämän tutkimusta, jossa lähtökohdat ovat yhtenäiset eli toimeksiantajan ja omat mielenkiinnon kohteet kohtaavat toisensa; soveltavassa tutkimuksessa tavoitteena on saada konkreettista tietoa toiminnan kehittämiseksi sekä yhdenmukaistaa kuntouttavan työtoiminnan käytäntöjä (Vilka 2021, 58–59.). Opinnäytetyön aineiston keruussa käytetyt kysymykset ovat rinnastettavissa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) lomakehaastatteluksi. Niiden suunnitteluvaiheessa tuli huomioida kysymyksien muotoilu sillä tavoin, että vastaukset niihin olisivat aina vähintään yhden lauseen mittaisia. Jokaisen kyselylomakkeen kysymys liittyi tutkittavaan ilmiöön ja kyselylomakkeen rakenne perustui kolmeen keskeisimpään kysymykseen;

1. *Millainen oli tehtäväkuvasi ennen hyvinvointialueelle siirtymistä ja millainen se on nyt?*
2. *Millainen on työorientaatiiosi ohjaustyössä?*
3. *Millainen on moniammatillisen verkostotyön merkitys asiakasprosessissa?*

Kyselytutkimus on tutkimusmenetelmä, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa järjestelmällisesti kohderyhmälle suunnitellun kyselylomakkeen avulla. Tämän opinnäytetyön kyselytutkimus perustui indikaattorinäkökulmaan, jossa kysymykset laadittiin varsinaisia tutkimuskysymyksiä yleisemmällä tasolla, ettei vastaajan subjektiivinen näkemys korostuisi ja vastaajan reaktiivisuus kysymykseen säilyisi neutraalina. Toisaalta lisäkysymyksellä ”*Millaisia haasteita työssäsi on?*” oli tarkoitus saada ”todistusaineistoa” tukevia vastauksia keskeisimpiin kysymyksiin, jolloin voitaisiin osoittaa teoria oikeaksi tai vääräksi. (Alasuutari 2011, 100–101.)

Kyselylomake laadittiin Google Forms -sovelluksella ja kysymyksiä oli yhteensä 12 avointa kysymystä sekä 2 monivalintakysymystä. Kyselylomakkeen tekninen testaaminen toteutettiin lähettämällä lomakkeen linkki omaan työ sähköpostiin, minkä jälkeen lomake täytettiin testivastauksilla ja

palautettiin. Vastausten tallentuminen varmistettiin Google Formsissa. Ennen kohdejoukolle lähettämistä, tuli Google Forms -sovelluksen asetuksista kytkeä päälle lomakkeen anonyymisyys, kuten tutkimuslupa- anomuksessa oli sovittu. Opinnäytetyön aikataulu oli erittäin tiivis, eikä riittävää vastausaikaa ollut mahdollisuutta antaa vastaajille – 4.11.2024 kirjattu saatekirje lähetettiin 18 vastaajalle sähköpostiin ja vastausaika päättyi 12.11.2024, mutta vastausaikaa jouduttiin jatkamaan vastaajien poissaolojen takia, jottei otanta olisi ollut näiden vuoksi liian pieni. Toimeksiantajan kanssa päätettiin jo ideatasolla, että tämän opinnäytetyön tarkoitus on olla kartoitus myöhemmän laajempaan selvitykseen työntekijöiden muutokokemuksista. (Vilka 2021, 61.)



Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessinkulku muuttuneen tilanteen takia.

4.2 Aineiston analyysi

Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, jossa pyrittiin tulkitsemaan sekä ymmärtämään kyselylomakkeen avulla työntekijöiden kokemuksia muutoksesta kuntouttavan työtoiminnan siirtyessä kunnilta hyvinvointialueille. (Alasuutari 2011, 30.) Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tutkimuksen todellisuutta, jonka ajatellaan olevan moninainen. Kyselylomakkeen vastaukset liittyivät toisiinsa monin tavoin, jolloin niiden monen suuntaiset suhteet olivat selkeintä erotella positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Opinnäytetyön aikatauluhaasteiden takia voitiin todeta opinnäytetyön olevan empiirinen tutkimus, jossa teoreettiset aineistolähteet opinnäytetyön näkökulmasta pyrittiin pitämään aiheen kannalta keskeisinä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 27.) Empiirisellä tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan, että menetelmä perustuu ihmisten kokemuksiin, havaintoihin sekä ajatuksiin jostakin aiheesta. (Vuori 2021.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jossa analyysin prosessivaiheet ovat; pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. Ennen prosessin aloittamista tuli määrittää analyysiyksikkö, jota ohjaa opinnäytetyön aiheet sekä aineiston laatu, joka tässä tutkimuksessa oli kyselylomake. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Analyysiyksikkönä käytettiin ajatuskokonaisuuksia. Tällaisia olivat esimerkiksi luonnehdinta kuntouttavan työtoiminnan muutoksesta sekä työntekijän hyvinvointia koskeva kuvailu.

Alkuperäisten vastauksien pelkistämisen vaiheessa kyselyn kolmen keskeisen kysymyksen vastauksista eli alkuperäisilmauksista kirjattiin vastaaja; ”vastaaja1” jne., merkittiin eri värisillä huomiokynillä positiiviset ja negatiiviset kokemukset, jonka jälkeen vastaukset koottiin taulukoksi alilekkain järjestyksessä ja kerättiin pelkistetyt ilmaukset. Tämän opinnäytetyön voi katsoa olevan kartoitustyö laajempaa selvitystä varten, minkä vuoksi ohjaajien muutoskokemuksiin syvemmin perehtyminen painottui redusointivaiheeseen ja klusterointivaiheeseen, jossa ryhmiteltiin aineisto positiivisiin ja negatiivisiin luokkiin. Abstrahointivaiheessa keskityttiin lähinnä hyvien ja kehitettävien tekijöiden tunnistamiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124.)

4.3 Aineiston redusointi ja klusterointi

Aineiston pelkistäminen aloitettiin tulostamalla kyselylomakkeiden vastaukset ja merkitsemällä lomakkeet numerojärjestyksessä; ”vastaaja1” jne. Tämän jälkeen syvennyttiin vastauksien tarkasteluun merkitsemällä positiiviset ja negatiiviset kokemukset eri väreillä paperiversioon. Merkityt vastaukset kerättiin kunkin avainkysymyksen taulukkoon, positiivisiin ja negatiivisiin osioihin ryhmiteltynä. Ennen analyysia tutkimusaineiston keräämisen yhteydessä täytyi löytää asioita, joita lähdettiin etsimään. Tässä vaiheessa etsittiin vastauksien pohjalta kehittämissaiheita sekä vastaajien mielestä olemassa olevia hyviä käytänteitä. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli löytää asioita, joita jatkojalostetaan laajemmin yhdessä ohjaajien sekä esihenkilöiden kanssa. (Vilka 2021, 163–164.)

Vastausajan päätyttyä vastauksia tarkasteltiin huomioimalla positiiviset ja negatiiviset asiat ja etsittiin yhteneviä vastauksia pääkysymysten lisäksi myös lisäkysymyksistä. Tarkastelun jälkeen vastaukset koottiin taulukkoon ”vastaaja1.” jne. Tämän vaiheen jälkeen etsittiin vastauksista kehitystarpeita sekä jo olemassa olevia hyviä asioita. Vastauksista koottiin PowerPoint-sovelluksen avulla kuvio, johon hahmoteltiin pääteemat.

4.4 Aineiston abstrahointi

Abstrahointivaiheessa kerättiin kehittämistä koskevat ja positiiviset asiat, joiden taustalla voitiin todeta olevan kehittämistarve tai hyväksi havaittu toimintatapa. Tämän vaiheen voidaan todeta muistuttavan luonteeltaan teemoittelua (Juhila 2021), sillä tavoitteena on kehityskohteiden ja vahvuuksien tarkempi erittely. Tällä tavoin käsiteltyihin tuloksiin voidaan palata tarkemmin suunniteluissa myöhemmissä tutkimuksissa, joissa pyritään jatkamaan työtä aihealueen parissa, käynnistämään aiheeseen liittyvää jatkuvaa kehittämistä ja tarjoamaan välineitä myös muiden toimeksiantajan toimialojen käyttöön.

Kuvauksien oletetaan olevan asioita, joita työntekijä piti itselleen tärkeinä ja merkityksellisinä asioina kuntouttavan työn ohjaus- ja asiakasprosessissa. Kokemukset *ovat* omakohtaisia, mutta käsitkset ovat yhteisön perinteitä ja tyyppillisistä tavoista ajatella kokemuksia. Pyrkimyksenä oli löytää ihmisten tai työyhteisön toiminnasta havaintoja, jotka voivat vaikuttaa ohjaus- ja asiakasprosessiin negatiivisesti tai positiivisesti. (Vilkkä, H. 2021, 118–119.)

Vastauksista poimittiin ajatuskokonaisuuksia tiivistämällä vastauksista toisistaan eroteltavissa olevat ydinasiat. Esimerkki tästä on esitetty taulukossa 1. Kunkin ajatuskokonaisuuden osalta tunnistettiin niiden kytkökset tutkimuskysymyksiin sekä niissä ilmenevät pääteemat. Kaikille kysymyksille yhteiset pääteemat olivat ”haasteet” ja ”kehitystä kaipaavat”. Kolmas positiivissävyinen pääteema vaihteli hieman tutkimuskysymysten välillä: ”hyvää muutoksen keskellä”, ”tapahtunut kehitys” sekä ”verkostotyö”. Pääteemojen visuaalinen hahmottaminen ja lajitteleminen tapahtui Mind-Map- menetelmää myötäillen (kuviot 2–4), jossa hahmoteltiin pääteemat sanoiksi laatujohtamisen filosofiaan perustuen eli lähijohtamisen jatkuvan kehittämisen kehään, jossa keskiössä ovat suunnittelu, toteutus, arviointi sekä kehittäminen. (Rousu & Lanne- Eriksson.2021, 25.)

Taulukko 1. Havainnetaulukko aineiston käsittelyssä käytettävästä menetelmästä.

<i>Millainen on moniammatillisen verkostotyön merkitys asiakasprosessissa?</i>			
Vastaus	Ajatuskokonaisuus	Kytkös tutkimuskysymyksiin	Päätteemoja
V7: ”Asiakkaan asia etenee jouhevasti, kun ammattihenkilöt toimivat tiiviissä yhteistyössä. Läheisin yhteistyökumppani on sosiaaliohjaaja, jonka kanssa tehdystä hyvästä yhteistyöstä asiakkaan prosessi lähtee hallitusti alkuun ja asiakkaalle tulee selkeä kuva palvelusta, mihin hän on liittymässä. Mikäli sosiaaliohjaaja on liian kiireinen ja hän ohittaa sovitun asiakasprosessin vaiheita, aiheutuu tästä ylimääräistä säätöä ja hämmennystä sekä asiakkaalle että kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien kesken. Asiakkaat eivät sitoudu annettuun palveluun, kun siitä saatava tieto on hajanaista ja ammattihenkilöihin ei tule luottamuksellista suhdetta.”	Tiivis yhteistyö	Moniammatillinen yhteistyö	Verkostotyö
	Henkilöstöressurit	Muutoskokemukset, moniammatillinen yhteistyö	Haasteet
	Tiedonkulku	Moniammatillinen yhteistyö	Haasteet, kehitystä kaipaavat
	Asiakkaan motivaatio, työntekijän ja asiakkaan suhde	Toipumisorientaatio, moniammatillinen yhteistyö	Haasteet, tapahtunut kehitys, verkostotyö
V6: ”Tärkeää. Joskin kaikki asiakkaat eivät halua esim., että teemme tiiviimpää yhteistyötä esim. terapiapuolen kanssa.”	Asiakkailla monikirjoisia ongelmia	Toipumisorientaatio, moniammatillinen yhteistyö	Haasteet

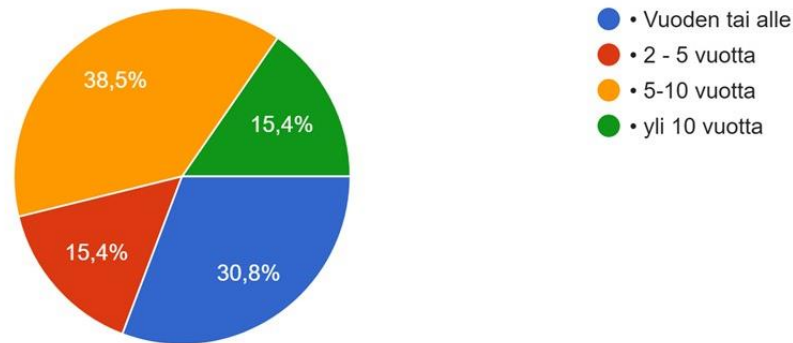
5 Tulokset

Opinnäytetyön tuloksia arvioidaan päätteemojen avulla, jotka ovat haasteet, tapahtunut kehitys, verkostotyö ja kehitystä kaipaavat. Pääteemoilla vastataan tutkimuskysymyksiin muutoskokemus, kuntouttava työtoiminta ja moniammatillinen verkostotyö. Vastauksia saatiin kolmeltatoista (13) ohjaajalta, vastausprosentin ollessa 72 %. Vastaajien työkokemus ohjaustyössä jakautui kohtalai-

sen tasaisesti pidempään tehneiden ja alan uusien toimijoiden kesken. Eniten 5–10 vuotta tehneitä (38 %), mutta toisena ryhmistä oli vuoden tai alle (30 %) alalla olleet. Yli 10 vuotta ja 2–5 vuotta ohjaustyötä tehneiden ohjaajien osuus oli kumpikin 15 %.

Olen tehnyt ohjaustyötä

13 vastausta



Kuvio 2. Vastaajien ohjaustyökokemusjakauma.

5.1 Ohjaajien muutkokokemuksia

Kuviossa 3 on esitelty tähän aiheeseen kerättyjä havaintoja, joita esiintyi ohjaajien tehtävänkuvan muutoksista ja kokemuksista hyvinvointialueelle siirryttäessä. Vastaajien hyvinvointialueelle siirtymistä edeltävien ja tämän jälkeisten tehtävänkuvien tasaisen jakautumisen perusteella voitiin todeta, että ohjaajien perustehtävät olivat suurimmaksi osaksi säilyneet ennallaan ja työnkuvat olivat selkeytyneet hyvinvointialueelle siirryttäessä. Kuviossa esitettyjä havaintoja eritellään seuraavissa luvuissa.

Millainen oli tehtäväkuvasi ennen hyvinvointialueelle siirtymistä ja millainen se on nyt?
- Miten koit muutoksen?



Kuvio 3. Havainnoja ohjaajien muutkokokemuksista.

5.1.1 Pääteema: Muutoksen haasteet

Tarkastellessa vastaajien kokemuksia haasteista muutoksien keskellä, voidaan havainnoida yhtäläisyyksiä (Juuti & Virtanen 2009, 44–46.) hyppäyksellisestä organisaatiomuutoksesta, jossa muutoksen kulttuurisen tason alkuvaiheessa aiheuttaisi jäsenien keskuudessa vastustamista ja syvälinen muutos olisi verrattavissa surutyöhön. Vastauksien perusteella voitiin todeta, että organisaation muuttuessa uudenlaiseksi oli muutos vastaajien mukaan sekavaa ja stressaavaa, kuten voidaan havaita vastaajien 2 ja 4 kuvauksista:

ensin vastarintaa ja pelolla että jatkuuko työt ja erittäin stressaavana ja epätietoisuus ja joka viikko tuli uusia muutoksia. (Vastaaja 2.)

Sekavaa alkuun, epätietoisuutta. Työntekijöiden jaksamisesta olisi voitu pitää enemmän huolta muutoksien keskellä ja kuunnella myös työntekijöiden ehdotuksia esimerkiksi säästöistä ja muistakin muutoksista. (Vastaaja 4.)

Kaiken muutoksen keskellä työntekijät kokivat vaikuttamisen mahdollisuuksiensa unohtuneen, tämän purkamista nähdään esimerkiksi vastaajan 9 kommentissa:

Negatiivista: byrokratia kova, työtä rajataan liikaa, ylhäältä käsin tulee käskyjä eikä meidän näkemystämme kysytä. (Vastaaja 9.)

5.1.2 Pääteema: Hyvää muutoksen keskellä

Kuntouttavan työtoiminnan siirtyminen hyvinvointialueelle antoi vastaajien mielestä myös selkeyttä sekä rajauksia toimenkuviin. Kuntouttava työtoiminta on myös tavoitteellista toimintaa verraten kunta- aikaan, jolloin tavoitteellisuus keskittyi työmarkkinatuen kuntaosuuksien tarkasteluun. Ilman tavoitteellista toimintaa ei synny laadukkaita palveluita, jolloin asiakkaiden kokemukset palveluista olivat negatiivisia, kuten vastaajien 9 ja 6 kuvauksista käy ilmi:

Positiivista: Työnkuva on nyt selkeä, rajattu ja työmäärä sopiva. Asiakkaille on helppo perustella, kun on yhteiset käytännöt. Jonkin verran voi käyttää omaa harkintaa. (Vastaaja 9.)

Pääosin hyvillä mielen. Nyt olemme oikean palvelun alaisuudessa ja kuty ymmärtään eri tavalla, mitä kaupungin organisaatiossa. Toki työn/alueiden laajuus tuo nykyään omat haasteensa. (Vastaaja 6.)

Vastaaja 11 vertailee vielä tarkemmin vanhaa aikaa ja uutta aikaa, ja näistä kommentteista näkyy, että suhtautuminen kuntouttavaan työtoimintaan on kehittynyt tavoitteellisempaan suuntaan ja ohjaustyön arvostusta palvelun laadun kehittämällä saadaan nostettua ohjaustyön arvostusta.

Olin yli 10 vuotta sitten työllisyyspoliittisessa projektissa, jolloin kunnan järjestämä kuntouttava työtoiminta ei ollut tavoitteellista, vaan asiakkaat ohjattiin kunnan teknisen toimen viranhaltijoiden vastuuksi, jotta heistä ei menisi työmarkkinatuen kuntaosuutta. Ohjaus ei ollut kovin laadukasta ja asiakkaille varmasti tuli negatiivisia kokemuksia palvelusta. En voisi tehdä työtä, joka ei ole asiakkaiden asiaa eteenpäin vievää. Koen, että hyvinvointialueen linjaus siitä, että kuntouttava työtoiminta on tavoitteellista, näkyy nyt. Tykkään siitä, että asiakkaille laaditaan tavoitteet, joiden toteutumista valvotaan. Edelleen on syvässä yleinen näkemys, että kuntouttavaan voitulla vaikka vähän maistissa ja että kuntouttava on vain tilastojen siivoamista, samojen ihmisten velvoittamista vuodesta toiseen. Vain pitämällä kiinni palvelun laadusta tänä päivänä, saamme pikkuhiljaa työpajojen mainetta parannettua. Eteenpäin menneiden asiakkaiden määrän lisääntyessä vanha ajatus alkaa pikkuhiljaa jäädä taa. (Vastaaja 11.)

5.1.3 Pääteema: Kehitystä kaipaavat

Kehitystarpeita muutoksessa tarkasteltiin myös kyselylomakkeen kysymykselle, miten ohjaaja kokee vastuunsa koskien asiakkaan elämää ja omaa työtänsä. Vastaajien perusteella voidaan todeta

ohjaajien vastuun liittyvän asiakkaan elämänhallinnan tukemiseen, jossa ohjaustyötä tehdään asiakkaan ollessa keskiössä ja yhdessä moniammatillisen verkoston kanssa, mikä tulee hyvin esille vastaajan 13 kertomuksessa:

Koen, että voin olla asiakkaan tukena hänen rinnallaan kohti kuty asetettuja tavoitteita, mutta asiakas itse joutuu tekemään suurimman työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Itse teen työni puolesta parhaani ollen asiakkaan rinnalla ja tuoden esim. esille erilaisia vaihtoehtoja etenemisen polulle. Toki riittämättömyyden tunne on aika lailla koko ajan läsnä. (Vastaaja 13.)

Vastaaja 7 kokee asiakastyössä tärkeäksi molempin puoleisen luottamuksen lisäksi myös asiakkaan arvostamisen, jolloin yhdessä ratkaisukeskeisesti pyritään löytämään ratkaisut työllistymisen esteille. Lisäksi vastaaja kokee suuren vastuun tietosuoja -kysymyksissä, johon liittyy liikkuva työ.

Koen vastuullisena sen, kun asiakkaat kertovat minulle henkilökohtaisia asioita. Minun tulee olla luottamuksen arvoinen ja arvostaa asiakkaan näkemystä sekä purkaa työllistymisen esteitä yksi pulma kerrallaan. Minun tulee olla tietoinen työtä ohjaavista laeista ja muistaa, että liikkuvassa työssä esimerkiksi tietosuoja-asiat tulevat aina huomioituiksi. Minulla on vastuu oman työni tekemisestä, koska lähiesihenkilö on kaukana. Vastaan itse siitä milloin ja miten teen työni (annettujen raamien puitteissa). Tässä työssä olisi mahdollisuus huijata, mutta koen vapauden mukana tulevan myös vastuun siitä, että työt tulevat tehdyksi. Oma työmoraalini on korkea, enkä voisi vedättää ketään. (Vastaaja 7.)

Vastaajan 5 mukaan asiakkaalla itsellään on vastuu omasta elämästään ja ohjaajana pyritään edesauttamaan ratkaisuihin, jotka edistävät asiakkaan työllistymistä.

Olen yksi työntekijä asiakkaan ammatillisessa monialaisessa verkostossa, en ole yksin vastuussa asiakkaan elämästä, vaan asiakas on päähenkilö, jonka tavoitteita me työn kautta mukana olevat tuemme tai vaihtoehtoisesti hoksautamme asiakasta löytämään/näkemään tavoitteita kohti työ-/opiskelu- tai kuntoutuspolkua. Vastuu omassa työssä on se, että ymmärrän työn raamit ja mahdollisuudet sekä sen, kuinka voin omalta osaltani jakaa vastuuta muiden työntekijöiden kanssa. (Vastaaja 5.)

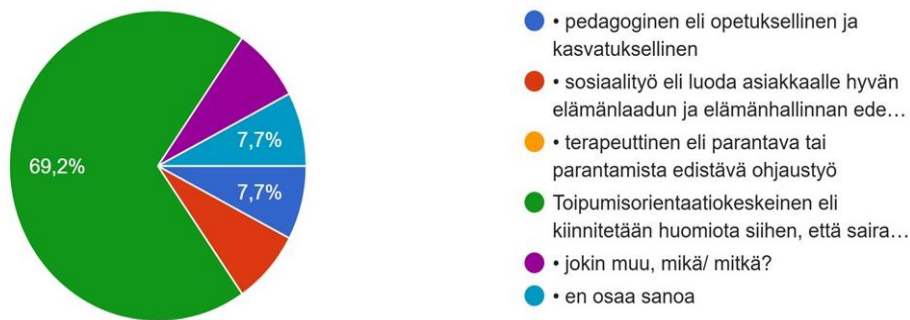
Vastauksien perusteella kehitystarpeet liittyivät työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, jossa laajan organisaation olisi hyvä huomioida työntekijät yksilöinä, ja vaikuttamisen mahdollisuudet muutoksiin olisivat jatkossa myös työntekijöillä yhdessä organisaation johdon kanssa.

5.2 Työorientaatio ohjaustyössä

Suurin osa vastaajista kokee oman työorientaationsa (Kuvio 4) olevan ohjaustyössään toipumisorientaatiokeskeistä (69 %).

Millainen on työorientaatiiosi ohjaustyössä?

13 vastausta



Kuvio 4. Vastaajien ohjaustyön työorientaatiojakauma.

5.2.1 Pääteema: Haasteet

Toipumisorientaatiokeskeisyydessä asiakkaan työllistyminen tai koulutukseen liittyvät tavoitteet eivät välttämättä ole ajankohtaisia ja asiakkaan motivaatio oman elämänhallinnan edistämiseksi on rajallista jonkin sairauden tai riippuvuuden takia ja tämä ilmenee esimerkiksi vastaajien 13 ja 3 vastauksissa:

Asiakkailla voi olla puutteita motivaatiossa ja se vaikeuttaa esimerkiksi tavoitteiden saavuttamista. (Vastaaja 13.)

Asiakkailla ei aina ole motivaatiota hoitaa omia asioitaan. Joskus asiakkailla on haasteita, joihin on hankala antaa apua työpajalta käsin, eikä aina saa julkiselta puolelta esim. lääkäriaikoja tarpeeksi nopeasti. (Vastaaja 3.)

Lisäksi vastaaja 1 kertoo ohjaustyön haasteellisuuden liittyvän asiakasmäärien vaihtelevuuteen sekä tiedonkulun puutteellisuuteen moniammatillisessa verkostotyössä:

Asiakasmäärien vaihtelevuus, asiakkaiden monikirjoiset ja erilaiset ongelmatilanteet, ajoittain huono tiedon kulku moniammatillisessa yhteistyössä. (Vastaaja 1.)

5.2.2 Pääteema: Tapahtunut kehitys

Vaikka asiakkaiden monikirjoiset haasteet ja motivaatio ovat keskiössä toipumisorientaatiokeskeisessä ohjaustyössä sekä organisaatiomuutoksista aiheutuneet sekavat, stressaavat kokemukset haastoivat ohjaustyötä, voidaan kuitenkin vastauksien perusteella nähdä tapahtunut kehitys. Vastauksissa käy ilmi, että työnkuvat ovat selkeytyneet sekä kuntouttava työtoiminta on tavoitteellisempaa toimintaa tänään eli vastauksista voidaan havainnoida ohjaustyötä tekevien ohjaajien motivaatio, on kehittää palveluita laadukkaimmiksi verkostotyön kanssa, kuten voidaan lukea vastaajien 5 ja 3 vastauksista:

Ensialkuun tuntui, että kaikki lopetetaan, mutta matkan varrella myös selkiytyneet ajan kanssa. Osa muutoksista helpottanut (tehtävä kutistunut), osa hankaloittanut toimintaa (järjestelmät, prosessit). Asiakas prosessi mennyt selkeästi sosiaalisempaan ja ohjaavaan suuntaan, mikä hyvä asia. Kunta-aikaan painottui vain työnteko. (Vastaaja 5.)

Positiivista: Työnkuva on nyt selkeä, rajattu ja työmäärä sopiva. Asiakkaille on helppo perustella, kun on yhteiset käytännöt. Jonkin verran voi käyttää omaa harkintaa. Negatiivista: byrokratia kova, työtä rajataan liikaa, ylhäältä käsin tulee käskyjä eikä meidän näkemystämme kysytä. (Vastaaja 3.)

Tehtävänkuvat ovat tuoneet selkeyttä ja yksilövalmennuksen myötä ohjaustyö on saanut sisältöön laatua sekä tehokkuutta. Yksilövalmennuksen resurssit ovat vielä kuitenkin vähäiset, mikä vaikuttaa asiakkaiden pääsyyn pajalle, kuten vastaajat 1 ja 8 toteavat:

Yksilövalmennus on vapauttanut resursseja työn ohjaukseen, joka on ollut positiivinen asia. Yksilövalmennus on tuonut laadukkuutta ja tehokkuutta ja kaiken puolin positiivinen lisä. Yksilövalmennuksen resurssi on vain liian vähäistä ja vaikuttaa nyt negatiivisesti niin, että asiakkaat joutuvat jonottamaan pajalle pääsyä. (Vastaaja 1.)

Yksilövalmentaja saa selkeästi keskittyä asiakkaan kanssa yhdessä asiakkaan asioiden eteenpäin viemiseen. On selkeä työnjako työvalmentajien kanssa. Tämä on hyvä juttu! Kunhan yksilövalmentajaa ei buukata liian tiukille, että ehtii oikeasti kohdata asiakkaita! (Vastaaja 8.)

Hyvinvointialueelle siirryttäessä vastaajien mielestä toimenkuvat ovat selkeämmät ja toiminta on tavoitteellista, joten ohjaajien kuntouttavan työtoiminnan motivaation kannalta aika on otollinen kehittämiseksi, jotta jatkossa voidaan taata vieläkin laadukkaammat ohjaustyön resurssit, huomioiden kuitenkin yksilövalmennuksen resurssit.

5.2.3 Pääteema: Kehitystä kaipaavat

Kuntouttavaa työtoimintaa pidettiin ohjaustyön näkökulmasta eniten toipumisorientaatiokeskeisenä valmennuksena eli asiakkaiden monikirjoisten ongelmien, terveydentilan yms. katsottiin vaikuttavan työllistymiseen avoimilla työmarkkinoilla tai koulutukseen pääsyyn. Asiakkaiden eri haastattelutilanteissa tulisi puhua ongelmien oikeilla nimillä – työllistymistä edistävää sosiaalipalvelua ja asettaa asiakkaan kanssa tavoitteet koko verkostossa sekä noudattaa niitä. Ohjaustyössä tulisi saada työrauha valmennusprosessin aikana, oli tavoitteena saada asiakas työelämään tai sopeutumaan omaan arkeen haasteista huolimatta.

5.3 Moniammatillinen verkostotyö

Moniammatillisen verkostotyön kyselyn vastauksista kerättyjen havaintojen (Kuvio 5) perusteella voidaan todeta, että toimivan verkostotyön merkitys asiakasprosessissa koettiin erittäin tärkeäksi. Tässä kyselyssä vastauksista ei noussut suoranaisesti verkostotyön toiminnassa haasteita. Lisäkyselyksellä ”Millaisia haasteita työssäsi on?” nousi esille asiakasmäärät ja asiakkaiden monikirjoiset haasteet sekä julkisen terveydenhuollon ja päihde- sekä mielenterveyspalveluiden saatavuus. Lisäksi vastauksista tuli esille puutteita verkostotyön yhteydessä tapahtuvassa tiedonkulussa.

Millainen on moniammatillisen verkostotyön merkitys asiakasprosessissa?

-Millaisia haasteita työssäsi on?



Kuvio 5. Havaintoja moniammatillisesta verkostotyöstä ja haasteista omassa ohjaustyössä.

5.3.1 Pääteema: Haasteet

Moniammatillisen verkostotyön merkityksestä kuntouttavassa työtoiminnassa ei suoraan nimetty haasteita, mutta "rivien välistä" oli luettavissa toiveita hyvään yhteistyöhön asiakasprosessissa. Vastauksien "epäsuorista" viittauksista voitiin tulkita, että tiedonkulku verkostotyön välillä haastavat tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan kentällä. Päihde- ja mielenterveyspalveluiden sekä muiden terveyspalveluiden saatavuus nousi myös vastauksissa esille.

Vastaajan 7 mukaan tiiviillä yhteistyöllä moniammatillisessa verkostotyössä voidaan taata asiakkaalle selkeä tieto kuntouttavan työtoiminnan sisällöstä. Sosiaaliohjaajan kiireellisyyden takia voi kuitenkin sovituissa asiakasprosessissa esimerkiksi ilmetä puutteita tiedonkulussa, jolloin tieto on hajanaista ja epäselvää asiakkaalle sekä ohjaajille:

Asiakkaan asia etenee jouhevasti, kun ammattihenkilöt toimivat tiiviissä yhteistyössä. Läheisin yhteistyökumppani on sosiaaliohjaaja, jonka kanssa tehdystä hyvästä yhteistyöstä asiakkaan prosessi lähtee hallitusti alkuun ja asiakkaalle tulee selkeä kuva palvelusta, mihin hän on liittymässä. Mikäli sosiaaliohjaaja on liian kiireinen ja hän ohittaa sovitun asiakasprosessin vaiheita, aiheutuu tästä ylimääräistä säätöä ja hämmennystä sekä asiakkaalle että kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien kesken. Asiakkaat eivät sitoudu annettuun palveluun, kun siitä saatava tieto on hajanaista ja ammattihenkilöihin ei tule luottamuksellista suhdetta. (Vastaaja 7.)

Vastaajan 8 mielestä verkostotyön tiedonkulku erittäin tärkeää, koska asiat voivat jäädä vaiheeseen ja asiakkaan kokema negatiivinen asia voi heikentää motivaatiota:

Samaa kuin aiemmassa. Todella tärkeä. Asiakkaan tulee saada hänen tarvitsemansa tuki eri sektoreilta. Tiedon tulee siinäkin liikkua ja asiakkaan tulee aina olla keskiössä asioita hoitaessa. Tämä on asiakkaan asioiden kannalta välttämättömyys, että verkostotyö toimii, muutoin asiat saattavat jäädä puolitiehen ja asiakas kokee myös, ettei hänen asiansa etene, vaikka hänellä itsellään olisi kova tahtotila niitä edistää. (Vastaaja 8.)

Päihdepalveluiden saatavuus ei ole riittävää ja organisaation tulisi kehittää yhteistyötä päihde- ja mielenterveyspalveluiden saatavuuden kannalta, kuten vastaaja 10 ilmaisee:

Kun moniammatillisuus toimii, keskustelu on tiivistä ja rakentavaa asiakas hyötyy siitä. Tällä hetkellä työllisyyspalveluissa moniammatillisuus toimii, mutta päihdepuolelle se ontuu pahasti ja sinne sen nimenomaan pitää toimia meidän asiakaskuntamme kanssa. (Vastaaja 10.)

Vastaajien haasteita työssään -kysymyksen vastauksista nousi ilmi tarkemmin verkostotyössä tapahtuva tiedonkulku. Lisäksi esille tuli asiakkaiden määrät, heidän monikirjoiset ongelmansa sekä asiakkaiden motivaatio. Vastaajat kokivat myös väkivallan uhkaa ohjaustyössään monikirjoisten ongelmien takia. Organisaation jatkuvat muutokset, resurssit sekä asiakkaille suunnatun terveydenhuollon puutteellinen saatavuus ovat tuoneet ohjaustyöhön myös haasteita. Huomioitavaa on myös vastaajan 12 kommentti toiminnan puutteista.

Kuntouttavan työtoiminnan rakenteiden vaiheissa oleminen; suuret asiakasmäärät sekä työpajan fyysiset rajoitukset. Toiminta ei tällä hetkellä täytä kuntouttavan työtoiminnan lakisääteistä velvollisuutta. (Vastaaja 12.)

Vastaaja 5 kertoo myös, että materiaali- ja laitehankinnat vaativat henkilöstöresursseja, jolloin työaika kuluu paljon muuhun kuin ohjaustyöhön sekä sen suunnitteluun:

Tiedonkulku eri toimijoiden välillä, resurssit esim. materiaali/laittehankintoihin. Aikaa menee paljon muuhun kuin asiakastyöhön ja sen suunnitteluun sekä valmisteluun. (Vastaaja 5.)

5.3.2 Pääteema: Verkostotyö

Vastaajat kokevat, että moniammatillisen verkostotyön merkitys on erittäin tärkeää asiakasprosessissa ja toimivalla verkostotyöllä tehostetaan palveluita, jossa ratkaisukeskeisyys antaa syvempää sisältöä kuntouttavaan työtoimintaan. Tiedonkulun toimiessa asiakas saa oikeat palvelut oikeaan aikaan ja verkostotyössä tulee hyvin esille eri näkökulmat sekä osaamiset, kuten vastaaja 8 toteaa:

Moniammatillisesta yhteistyöstä saadaan kuntouttavaan työtoimintaan syvempää sisältöä ja vähennetään asiakkaan kuormitusta, kun annetaan tietoa asiakkaan hyötymistä palveluista. Asiakasta hyödyttää myös se, että hän voi mennä sovituille ajanvarausajoille esimerkiksi mielenterveysneuvolaan kuntouttavan työtoiminnan päivän aikana. Asiakas voi kokea, että hänen koko elämä on sekaisin, jolloin yksilövalmentajan kanssa verkostoihin yhteydessä oleminen auttaa jäsentämään elämän pulmia yksi kerrallaan. Asiakas ei välttämättä jaksa ilman apua hoitaa monia eri asioita, mitkä auttaisivat häntä eteenpäin. (Vastaaja 8.)

Moniammatillisessa verkostotyössä on erittäin tärkeää, että eri ammattilaisten osaamiset sekä näkemykset tulevat rakentavasti hyödynnettyä, jotta asiakas saisi kokemansa palvelun oikea aikaisesti, jolloin suunnitelmat sekä tavoitteet ovat kaikille selkeät, mikä ilmenee vastaaja 10 vastauksessa:

Moniammatillinen verkostotyö tukee asiakkaan asioiden edistymistä tavoitteiden suuntaan. Moniammatillinen verkosto tuo erilaisia näkökulmia ja osaamista asiakasprosessiin. Verkoston avulla asiakas ei jää ns. tyhjän päälle vaan hänellä on suunnitelma ja tavoitteet, joita kohti mennään. (Vastaaja 10.)

Vastaaja 2 kokee, että yhteistyöllä sosiaali-, työvoima- ja terveyspalveluiden kanssa on erittäin tärkeä rooli toimivuuden kannalta, jolloin asiakasprosessi etenee asiakaslähtöisesti:

Erittäin tärkeää sekä sosiaalipuolen, että myös työvoimapalveluiden yhteistyö, terveydenhuoltoalan ammattilaisten ylipäänsä kaikkein osallistujien yhteistyö ja näillä verkostoilla saadaan asiakasprosessia vietyä eteenpäin. (Vastaaja 2.)

5.3.3 Pääteema: Kehitystä kaipaavat

Verkostotyön ja ohjaustyön haasteissa käy ilmi tiedonkulkuun liittyvät asiat, asiakasmäärät sekä asiakkaiden päihde- ja mielenterveysongelmat, kuten vastaajat 8 ja 1 toteavat. Lisäksi haasteet saada asiakkaille muita terveyspalveluita nousivat vastauksissa esille. Kuntouttavan työtoiminnan näkökulmasta toimeksiantajan tulisi pohtia yhteisiä toimintamalleja päihde- ja mielenterveyspalveluiden sekä terveydenhuollon kanssa. Ohjaajakohtaisia asiakasmääriä tulisi myös arvioida, jolloin henkilöstöressurssien lisääminen voisi olla hyvinvointialueelle väline taata asiakkaille laadukkaita palveluita jatkossa:

Verkostotyön haasteet tiedonkulussa ja siinä että ei ole yhteisiä toimintatapoja sovittuna (vielä) Tällä hetkellä yksinäisyys, aika yksin olen asiakkaiden asioiden äärellä. Verkostotyötä tulisi kehittää, vierailijoita pajalle enemmänkin... Kehitystä tarvitaan ja sitä varmasti tapahtuukin lähiaikoina. (Vastaaja 8.)

Asiakasmäärien vaihtelevuus, asiakkaiden monikirjoiset ja erilaiset ongelmatilanteet, ajoittain huono tiedon kulku moniammatillisessa yhteistyössä. (Vastaaja 1.)

5.4 Vastaajien ajatukset toiminnan kehittämisestä

Lomakkeen viimeinen kysymys keräsi vastaajilta näkemyksiä ohjaustyön kehittämisestä. Vastauksissa nousi esille verkostotyön kehittäminen (sosiaaliohjaaja, päihde- ja mielenterveyspalvelut), koulutuksien saatavuus ja asiakkaita hyödyttävien vieraiden saaminen pajalle.

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset

6.1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja seuraavat askeleet kehittämisen tueksi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella ohjaajien omia kokemuksia muutoksesta kuntouttavan työtoiminnan siirtyessä hyvinvointialueelle. Kyselylomakkeen avulla pyrittiin selvittämään edellä mainitun kysymyksen lisäksi myös moniammatillisen verkostotyön tilanne, sekä minäkalaisia kokemuksia verkostotyöstä ohjaajilla on. Opinnäytetyö antoi hyödyllistä tietoa ajatellen toimeksiantajan suunnittelemaa jatkotutkimusta, johon on tarkoitus yhdistää kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden osallisuus.

Laajempaan tutkimukseen voitaisiin yhdistää eri sektoreiden työntekijöille suunnattu kysely kokemuksista muutoksen keskellä, asiakasyhteistyöstä verkostossa ja myös asiakkaiden kokemuksia eri palveluista olisi syytä selvittää, jotta toimintaa saadaan kehitettyä ja laadukkaat palvelut saavat jatkoa hyvinvointialueella. Kehittämistyössä on tärkeää, että se perustuu ihmisten osallistumiseen ja vuorovaikutus on avointa sekä luottamuksellista. Tällöin jokainen osallistuja voi tuoda esille omia näkökulmiaan ilman, että muu yhteisö kritisoi niitä. Ongelmapuhe tuo lisää ongelmia. (Juuti & Vuorela 2015, 77.)

6.1.2 Muutoskokemukset

Juuti & Virtanen (2009, 13) mukaan muutosta ei voi estää, sillä kyseessä on pysähtymätön luonnonlaki. Vaikka yhteiskunnan kehittämisessä tapahtuu jatkuvaa muutosta, ihmisen omaksumiskyky muutoksissa ei ole muuttunut 50 vuoden aikana. Vastauksien perusteella voitiin tulkita organisaatiomuutoksien olleen erittäin haastavaa aikaa ohjaajille ja asiakkaille. Tiedonkulku sekä muutokset eri tilanteissa aiheuttivat vastaajien mielestä hämmennystä. On tutkittu, että muutoskokemukset määrittyvät ihmisen aikaisempien kokemusten mukaan ja tunteet voivat tulla aaltomaisena vyörynä, jolloin yksikin aalto voi sisältää monia eri tunteita, (Juuti & Virtanen 2009, 118–119.) ja tämän kaltaisia ilmiöitä oli havaittavissa ohjaajien vastauksissa.

Vastauksista voitiin tulkita, että muutokset olivat sekavia ja stressaavia tilanteita, mutta ajan mittaan tehtävänkuvat ovat selkeyttäneet ohjaajien työnkuvia. Kuitenkin jatkuvat muutokset haastavat ohjaajien työmotivaatiota edelleen. Työssä onnistumisen tunne voi vahingoittua organisaatiossa tapahtuvien muutoksien takia, jolloin työntekijän on vaikea löytää motivaatiota yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja hän kokee oman työnsä olevansa merkityksetöntä. (Leskinen & Hult 2010, 111.) Organisaation tulee pohtia omia toimintatapojaan johtamisen kulttuurissa, vaikka toimintaympäristön muutokset ovat arkipäivää ja toiminta-alueen muotojen verkostomaisuus, tavoitelähtöisyys sekä taloudellisuus vaatii uusia tapoja toteuttaa johtamista, olisi syytä välillä pysähtyä miettimään toimintojen tuloksellisuutta, kustannustehokkuutta sekä palveluiden vaikuttavuutta koko sosiaalialan kentällä. (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 41.)

Organisaation kehittämisessä lähtökohtana on, että jokainen tuntee paremmin oman työnsä kuin kukaan muu. Vaikka jokaisen tulee saada osallistua toiminnan kehittämiseen, niin haasteena voi olla, että jokin taho ei lähde kehityssuunnitteluun innokkaasti mukaan, silloin todennäköisesti kehittämisen kanssa voi tulla haasteita eli on varmistettava kaikkien tahojen sitoutuminen, osallistuminen kehittämistyössä. Kehittämisessä avoimuus, luottamus sekä rakentavan hengen läsnäolo, jossa voidaan turvallisesti myös pohtia muun muassa omaa toimintaan liittyviä asioita. Kehittäminen voi olla työnohjausta, ryhmäohjausta, palautekyselyjä, prosessikonsultointia tai toimintatutkimusta. Tärkeintä kuitenkin on se, että esihenkilö tunnistaa tarpeet ja käynnistää prosessit muistaen, että työyhteisön kehittäminen ei koskaan ole valmis (Juuti & Vuorela 2015, 75).

Leskisen ja Hultin (2010 65–72) mukaan työssä onnistumisen kokemiselle täytyy luoda edellytykset roolien, tehtävien, tavoitteiden ja arvojen selkeydellä. Organisaation tulee tarjota työntekijöillensä mahdollisuudet kommunikoida oikeita kanavia pitkin organisaation johdolle.

Organisaatiossa tulee huomioida myös työpajan tilanne muutoksien keskellä. Työpajat ovat keskeisessä roolissa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä. Vastauksista kävi ilmi, että työpajatoiminta on kunta-aikana ollut työvaltaista toimintaa ja työmarkkinatuen kuntaosuuden tarkastelu kunnissa oli ensisijainen asia. Vaikka kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (L1301/2014) mukaista palvelua, tulisi tiedostaa sen olevan työllisyyttä edistävää sosiaalipalvelua, jossa tekemällä oppiminen on osana arkea. Työpajat ovat toiminta-, työ-, ja oppimisympäristönä erittäin

suuressa roolissa asiakasprosessin aikana, jossa tuetaan yksilöllistä kasvua, osallisuutta sekä osaamisen kehittämistä. Työpajojen joustavuudella asiakkaiden yksilölliset tarpeet, etenemisvalmiudet ja vahvuudet saavat aikaa kasvaa. (Huumonen 2014, 10–11.) Työpajojen toiminnassa asiakkaan sosiaalinen vahvistaminen on arkea, jossa ihmisen sosiaalinen toimintakyky, arjenhallinta ja elämänhallinta kehittyvät. Työpajatoiminnan tarkoituksena on vahvistaa asiakkaan koulutus- ja työelämänvalmiuksia ja keskeistä on, että tekemällä oppiminen tapahtuu yhteisöllisessä ympäristössä. (Kinnunen 2016, 6–7.)

6.1.3 Moniammatillinen verkostotyö ja ammatillinen arvostus

Vastauksien perusteella toimeksiantajan tulisi tarkastella tekijöitä, jotka edistävät moniammatillista toimintaprosessia. Jokaisen verkostotyön jäsenen tulee tiedostaa oma roolinsa ryhmässä ja huomioida toisten jäsenten olemassaolo, yhteisten tavoitteiden luominen ja niistä pitäminen asiakkaan ja ammattilaisten kesken. Kannustava ja motivoiva verkostotyö yhdessä jäsenten kanssa takaa toimivan mallin asiakasprosessissa. Organisaation tulee mahdollistaa rajoja ylittävä verkostotyö. (Mönkkönen ym. 2019, 18–20.)

Mäntynevan (2020, 66) mukaan kuntouttava työtoiminta kytkeytyy muiden palveluiden saatavuuteen ja riittävyteen, jolloin se on rinnastettavissa asiakkaiden resilienssiin ja tällöin palvelujärjestelmältä tarvitaan joustavuutta.

Selvitettävänä olleen ammatillisen arvostuksen kokemuksen osalta voidaan todeta, että tuloksissa ei ilmennyt erityisen suoria viitteitä ammatillisen arvostuksen kokemuksesta tai sen puutteesta, mutta eri vastauksista on mahdollista esittää tulkintoja tähän liittyvistä näkökulmista. Organisaation tiedonkulkuun ja johtamistapaan törmättiin useissa eri vastauksissa: Tiedonkulku verkostotyössä oli useiden vastaajien mielestä puutteellista, mutta puutteita ei juurikaan eritelty tarkemmin vastauksissa. Johtamistavan kokemuksissa esiintyi ylhäältä päin johtaminen sekä jatkuvat muutokset sekoittamassa ohjaajien ja asiakkaiden arkea. Muutostilanteessa viestinnän rooli korostuu (Stenvall & Virtanen 2007, 61.) ja viestinnän puutteellisuuden mainitsevista vastauksista voidaan tulkita, että tämä ei ole ollut ainakaan täysin riittävää. Tämänkaltaisten kokemusten voidaan esittää vaikuttavan myös kokemukseen ammatillisesta arvostuksesta. Tämän kehittämisessä on mahdollista hyödyntää lomakkeella kerättyjä kehitysideoita, mistä on poimittavissa erilaisia vaikuttamismahdollisuuksiin liittyviä ohjaajalähtöisiä näkökulmia.

Verkostotyön tiedonkulku on erittäin tärkeää eri toimijoiden kesken ja sen toimivuus antaa mahdollisuuden toteuttaa laadukasta palvelua asiakasprosessissa. Organisaation tulee tarkastella työntekijöiden kuormittavuutta eri sektoreiden välillä esimerkiksi tarkastelemalla sosiaaliohjaajien aikuissosiaalityön asiakasmääriin, jotka voivat vaikuttaa kokonaisvaltaiseen vastuunottoon verkostossa. Lohkoutunut palvelujärjestelmä aiheuttaa moniongelmaisuuksia. (Matthies, Svenlin & Turtiainen 2021, 71.)

6.1.4 Toipumisorientaatio

Koska vastauksissa ilmeni ohjaustyön ensisijaiseksi työorientaatioksi toipumisorientaatiokeskeisyys, on syytä löytää keinoja varmistaa julkisen terveydenhuollon ja päihde- ja mielenterveyspalveluiden saatavuus, jotta ohjaustyössä ja verkostotyössä voidaan toteuttaa asiakaslähtöistä sekä tavoitteellista asiakaspalvelua. (L22.09.2000/812, 4 §.) Kuntouttavan työtoiminnan lakia (L2.3.2001/189, 1§.) tarkastellessa tavoitteita tulisi noudattaa, mikä aiheuttaa haasteita ohjaustyön kokonaisvaltaisessa prosessissa. Lisäksi kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (L702/2020, 14 §.) mukaan asiakas voi olla yhtäjaksoisesti 178 päivää 12 kuukauden aikana. Näitä reunaehtoja tarkastellessa voidaan havaita, että tavoitteet toipumisorientaatiokeskeisessä ohjaustyössä eivät ole täysin ristiriidattomat aikarajojen kanssa.

Asiakkaiden monikirjoiset haasteet kuntouttavassa työtoiminnassa vaikeuttavat asiakkaan etenemistä kohti avoimia työmarkkinoita. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä julkisen terveydenhuollon saatavuutta tulisi kehittää, jotta verkostotyö saisi uusia ulottuvuuksia asiakkaan palvelukokonaisuuteen. Kitchenerin, Jormin, Kellyn, Lassanderin & Karila-Hietalan (2022, 10.) mukaan suomalaisista joka toinen sairastaa elämänsä aikana jotakin mielenterveyden häiriötä. Sosiaali- ja terveyspalveluiden ollessa hyvinvointialueen järjestämistä vastaavalla, voidaan olettaa yhteisten toimintatapojen kehittämisen olevan joustavaa sekä selkeää, huomioiden sosiaali- ja terveysalaa ohjaavat lait.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön tulosten luotettavuuden osalta keskeisessä roolissa oli ohjaajille suunnatun kyselyn vastausten edustavuus ja toteutuksen yksityiskohdat. Opinnäytetyön kyselylomake lähetettiin kah-

deksalletoista ohjaajalle, joista kolmesta vastasi kyselyyn vastausprosentin ollen näin 72 %. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti, eivätkä vastaajien henkilökohtaiset tiedot sekä yksikkö ole tiedossa. Kyselyn kysymysten muotoilu oli pääroolissa: Kysymysten tuli olla sellaisia, joihin vastataan vähintään yhden lauseen verran. Vastauksien otanta jakautui erittäin tasaisesti jo kohtalaisen pitkään sekä vuoden tai alle alalla toimineiden työntekijöiden kesken, mutta suurin osa vastaajista oli kokenut siirtymävaiheen kuntouttavan työtoiminnan siirtyessä kunnilta hyvinvointialueelle, mikä oli yksi opinnäytetyön painoalueista.

Opinnäytetyön aikataulun mukaan vastausaika oli aluksi 7 arkipäivää, mutta sitä jouduttiin pidentämään 3 arkipäivällä, jotta vastausotanta olisi riittävän laaja. Ohjaajille oli kuitenkin informoitu aikaisemmin (31.10.2024) TEAMS-palaverissa kyselyn aikataulusta, opinnäytetyön tarkoituksesta, vastaamisen vapaaehtoisuudesta ja, että vastaamisen muoto olisi tunnistamaton. Anonyymiydellä varmistettiin vastaajien mahdollisuus vastata kyselyyn todenmukaisesti, mikä oli myös toimeksiantajan tahtotila. Kysymyksissä käytettiin ”millainen”-, ”millaisia”-, ”miten”-, ”minkä” – kysymysmuotoa, jonka tarkoituksena oli pyrkiä varmistamaan vastauksien olevan riippumattomia tuloksia sekä totuudenmukaisia.

Tekijän ja toimeksiantajan näkökulmasta aihe oli erittäin tärkeä ja ajankohtainen, sillä kuntouttava työtoiminta on toiminut hyvinvointialueen alaisuudessa lähes 2 vuotta ja tutkimuksen avulla saatiin tietoa ohjaajien näkökulmaa muutoksesta. Vaikka opinnäytetyö keskittyi yhteen yksikköön hyvinvointialueella, eikä tuloksia voida yleistää, olisi kuitenkin hyvinvointialueen syytä harvita tämän tapaista tutkimusta myös muihin kuntouttavan työtoiminnan yksiköihin hyvinvointialueella. Tämän kaltainen kyselytutkimus antoi pohdittavaa organisaatiotasolle siitä, miten ohjaajat kokivat muutoksen sekä mitä tulisi kehittää koko kuntouttavan työtoiminnan kentällä.

Aikataulu opinnäytetyön toteutuksen suhteen oli lyhyt ja se haastoi suunnitteluvaihetta. Nopeasti laadittu suunnitelma näkyi opinnäytetyön toteutuksessa, mutta tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä aiheista selvitys toimeksiantajalle. Selvityksen tehtävänä oli pohjustaa organisaatiotasolla tutkimuksen laajentamista esimerkiksi koko hyvinvointialueelle sekä kyselytutkimuksen kohdentamista myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Raportoinnissa oli tärkeää huomioida, että

oleelliset asiat tulivat esille selkeästi ja perustellusti. Avoimuus tutkimuksen vaiheista sekä tutkimusmenetelmistä oli tärkeää tuoda esille ja perustelut tehtiin mahdollisimman kattavasti teoreettiseen tietoon nojaten. Opinnäytetyön eettisyyttä tarkasteltiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, 11) laatiman ohjeistuksen mukaisesti, jossa tutkimuksen eettisiä käytänteitä sekä hyviä menettelytapoja tulee tarkastella koko tutkimuksen elinkaaren ajan.

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin välttämään virheitä ja arvioitiin luotettavuutta jatkuvasti. Koska tekijälle aihe oli ajankohtainen, täytyi huolehtia, että objektiivinen rooli säilyi koko tutkimuksen ajan. Tutkijan roolissa tulee tarkastella aihetta ”laatikon ulkopuolelta” ja ennen aineiston keruuta oli perehdyttävä teoriaan, jotta saisi syvemmän ymmärryksen tutkittavasta aiheesta. Käytetty lähdekirjallisuus oli 2000-luvulta, ja vaikka osa aineistosta olikin jo yli 15 vuoden takaa, niiden sisältöä nykytilanteeseen peilaamalla voidaan havaita niissäkin sisällön olevan yhä ajankohtaista.

6.3 Lopuksi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada näkemystä, miten muutokset vuonna 2023 ovat vaikuttaneet työntekijöiden suhtautumiseensa omaan työhönsä. Tätä tietoa voidaan hyödyntää hyvinvointialueella, kun kehitetään yhtenäisiä käytänteitä verkostotyössä sekä kuntouttavassa työtoiminnassa, jossa olisi syytä toteuttaa työntekijöiden osallisuuden elementtejä, jotta motivaatio kehittämiseen säilyisi koko organisaatiossa eri toimijoiden välillä.

Ohjaustyö koetaan pääasiassa positiivisena ja ohjaustyötä tekevät ohjaajat kokevat vastuuta asiakkaan ohjauksessa sekä oman työn kehittämisessä. Lisäksi ohjaajat kokevat työtehtävien olevan selkeämmät, minkä avulla ohjaustyöstä työ- ja yksilövalmennuksen näkökulmasta on tullut laadukkaampaa. Hyvänä asiana voitiin pitää myös ohjaajien ajatuksia toimivasta verkostotyöstä ja sen tuomista mahdollisuuksista kehittää yhteisiä käytäntöjä kohti asiakkaiden näkökulmasta parempaa arkea.

Vastauksien ja aiheisiin liittyvän kirjallisuuden takia voidaan kysyä, miten valtakunnallisesti sekä paikallisesti olisi syytä arvioida sosiaali- ja terveysalan kustannussäästöjä. Ohjaajien ohjausorientaatio perustuu toipumisorientaatiokeskeisyyteen eli asiakkailla näkyvät monikirjoiset haasteet arjessa. Sosiaaliohjaajien kiireellisyys suurien asiakasmäärien takia aiheuttaa johonkin kohtaan asiakasprosessissa ”pullonkaulan”, eikä tiedonkulku välttämättä toimi. Toisaalta ikärakenteen

muutoksen takia voidaan epäillä, että väestön ikääntyminen vie aiempaakin suuremman osan resursseista, ja niiden niukkuus jatkuu.

Aiheet ovat ajankohtaisia, koska tällä hetkellä kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyö organisaatiossa ja keskustelu eri toimijoiden kanssa toiminnan laadun varmistamiseksi kustannustehokkaasti on alkanut ja jatkuu edelleen. Tästä työstä voi olla hyötyä myös eri yksiköille verkostotyön kehittämisen näkökulmasta. Rakentavalla vuorovaikutuksella voidaan saada uusia toimintatapoja käytännön tasolle, kunnioittaen jokaista toimijaa. Kyselytutkimukseen osallistuneet ohjaajat saivat mahdollisuuden tuoda omat kokemuksensa esille osallistavalla tavalla. Organisaatiotasolla tulee miettiä, miten voidaan jatkossa hyödyntää eri toimijoiden tietoa ja taitoa palveluiden kehittämisessä.

Lähteet

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Huumonen, S. 2014. Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Star-Offset Oy.

Juhila, Kirsi (2021). Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 26.11.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: Bookwell Oy.

Kinnunen, R. 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Työkaluna sosiaalisen vahvistumisen Sovari- mittari. Pieksämäki: Pieksäprint Oy.

Kitchener, B., Jorm, A., Kelly, C., Lassander, M. & Karila- Hietala, R. 2022. Haavoittuva mieli- tun- nista ja tue. Suomen Mielenterveys ry. Helsinki: Alocon- Yhtymä Oy.

L2.3.2001/189. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 1.12.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>.

L22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 2.12.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812#L1P1>.

L30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 2.11.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>.

L591/2022. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 16.11.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220591>.

L702/2020. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Säädökset alkuperäisenä. Viitattu 15.11.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200702>.

Leskinen, T. & Hult, H- M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Länsi- Uudenmaan hyvinvointialue. 2024. Kuntouttavan työtoiminnan yhdenmukaistaminen. Viitattu 3.12.2024. <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/kuntouttavan-tyotoiminnan-yhdenmukaistaminen>.

Matthies, A-L., Svenlin, A-R. & Turtiainen, K. 2021. Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Tallinna: Printon Trukikoda.

Mäntyneva, P. 2020. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä: Etnografinen tutkimus kuntouttavasta työtoiminnasta. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisu. Helsingin yliopisto.

Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuoro-vaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Printon Trukikoda.

Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun Ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print Oy.

Rousu, S. & Lanne -Eriksson, M. 2021. Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Vantaa: Tikkurilan Paino Oy.

Rousu, S. & Lanne- Eriksson, M. 2021. Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Vantaa: Tikkurilan paino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Hyvinvointialueet vastaavat sote- palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä. Viitattu 29.11.2024. <https://stm.fi/hyvinvointialueet>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 3.12.2024. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>.

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2024. Toipumisorientaatio. Viitattu 1.12.2024. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/toipumisorientaatio>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäillyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK- ohje. Viitattu 3.12.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Keuruu: PS- kustannus.

Vuori, Jaana (2021). Aineiston tuottaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.11.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

10.12.2024 klo 5.32

Ohjaajien muutkokokemukset kuntouttavassa työtoiminnassa

Ohjaajien muutkokokemukset kuntouttavassa työtoiminnassa

Kyselylomakkeen tarkoituksena on saada tietoa kuntouttavassa työtoiminnassa tekevien ohjaajien kokemuksia muutoksista siirryttäessä kunnilta hyvinvointialueelle sekä kokemuksia ammatillisesta arvostuksesta moniammatillisessa työryhmässä. Kysely on anonyymi.

* Pakollinen kysymys

1. Omassa ohjaustyössä olevien asiakkaiden tämänhetkinen määrä? (Noin- arvio *
riittää)

2. Olen tehnyt ohjaustyötä *

Merkitse vain yksi soikio.

- Vuoden tai alle
- 2 - 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta

3. Minkä koet tärkeimpänä asiana tehdessäsi ohjaustyötä? *

4. Miten koet vastuun työssäsi koskien asiakkaiden elämää sekä omaa työtäsi? *

5. Millainen on tiimityön merkitys asiakasprosessissa? *

6. Millainen on moniammatillisen verkostotyön merkitys asiakasprosessissa? *

7. Millainen on työorientaatiiosi ohjaustyössä?

Merkitse vain yksi soikio.

- pedagoginen eli opetuksellinen ja kasvatuksellinen
- sosiaalityö eli luoda asiakkaalle hyvän elämänlaadun ja elämänhallinnan edellytyksiä
- terapeutin eli parantava tai parantamista edistävä ohjaustyö
- Toipumisorientaatiokeskeinen eli kiinnitetään huomiota siihen, että sairaudesta tai muusta työ- ja toimintakyvyn alenemasta ei välttämättä tarvitse (eikä aina voi) parantua vaan sen kanssa opitaan elämään ja se hyväksytään osaksi omaa arkea
- jokin muu, mikä/ mitkä?
- en osaa sanoa

10.12.2024 klo 5.32

Ohjaajien muutkokemukset kuntouttavassa työtoiminnassa

8. Jos vastauksesi on edellisessä kysymyksessä "jokin muu, mikä/mitkä"-perusteletthan vastauksesi?

9. Millaisia haasteita työssäsi on? *

10. Millainen oli tehtävänkuvasi ennen hyvinvointialueelle siirtymistä ja millainen se * on nyt?

11. Miten koit muutoksen? *

10.12.2024 klo 5.32

Ohjaajien muutoskokemukset kuntouttavassa työtoiminnassa

12. Millainen yksilövalmennus oli pajallasi ennen siirtymistä hyvinvointialueelle? *

13. Mitä tämänhetkinen yksilövalmennus on tuonut mielestäsi pajalle? *

14. Miten kuntouttavan työn ohjaustyötä tulisi/ voisi kehittää? *

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms