

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2019

Jenni Malanin

**RYHMÄMUOTOISEN
KUNTOUTTAVAN
TYÖTOIMINNAN MALLI JA
KÄYTTÖÖNOTTAMINEN
VALMENNUSKESKUKSESSA**

Jenni Malanin

RYHMÄMUOTOISEN KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN MALLI JA KÄYTTÖÖNOTTAMINEN VALMENNUSKESKUKSESSA

Tämän kehittämistyön tehtävänä oli kehittää Raina-säätiön Turun valmennuskeskukselle kuntouttavan työtoiminnan ryhmämuotoiselle valmennukselle malli. Tavoitteena oli, että malli toimisi työvälineenä valmennuskeskuksen ohjaajille ryhmätoiminnan suunnittelun, valmistelun ja toteutuksen apuna.

Kehittämistyön menetelminä käytin dialogia, havainnointia, benchmarkingia sekä kehittämispäiväkirjaa. Menetelmien tarkoituksena oli lisätä toimijoiden osallisuutta suunnitteluprosessissa sekä ohjata omaa työskentelyäni kehittämistyön eri vaiheissa. Ryhmätoiminnan sisältö muotoutui kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle tärkeistä palvelukokonaisuuksista. Teoreettinen viitekehys käsittelee kuntouttavan työtoiminnan kannalta keskeisiä asioita.

Kehittämistyön prosessi eteni lineaarisesti alun ideoinnista ja suunnittelusta, toteutukseen sekä lopulta tuotokseen ja raportointiin. Kehittämistyön tuotoksena syntyi ryhmävalmennuksen malli Raina-säätiö Turun valmennuskeskuksen käyttöön. Mallissa on huomioitu sekä toimintaympäristön että ohjaajien tarpeet. Ensimmäisen kuukauden ryhmäkertojen perusteella saatiin mallista hyvää palautetta osallistuneilta asiakkailta ja kaupungin lähettäviltä tahoilta.

Työntekijät kokivat kuitenkin ryhmätoiminnan kehittämisen tarpeelliseksi. Jatkossa ryhmätoiminnan sisältöä tullaan kehittämään ohjaajien oman osaamisen sekä asiakkaiden mielenkiinnon mukaan. Lisäksi ryhmätoiminnan mallin mukaista toimintaa tullaan levittämään myös muihin säätiön valmennuskeskuksiin.

ASIASANAT:

Kuntouttava työtoiminta, asiakas, ryhmät

BACHELOR'S THESIS ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social Services | Bachelor of social services

Autumn 2019 | 23+2

Jenni Malanin

MODEL AND IMPLEMENTATION OF GROUP-BASED REHABILITATIVE WORK IN A TRAINING CENTER

The purpose of this development work was to develop the Raina foundation Turku training center a model of rehabilitative work for group coaching. The aim was for the model to serve as a tool for the coaching center to assist in the planning preparation and implementation of group activities.

The methods used in the development work were dialogue, observation, benchmarking and the development diary. The purpose of the methods was to increase the involvement of the actors in the design process and to guide my own work at different stages of the development work. The content of group activities was shaped by the service packages that are important to the client of rehabilitation work. The theoretical framework addresses issues that are central to rehabilitative work.

The development process proceeded linearly from conception and design, implementation to output and reporting. As a result of the development work, a model of group coaching was created for use by the Raina foundation at the Turku training center. The model takes into account the needs of both the operating environment and the instructors.

During the first month of group sessions, the model received good feedback from participating customers and those from the city. However, the employees felt it necessary to develop group activities. In the future, the content of group activities will be developed according to the competence of the instructors and the interest of the clients. In addition, group activities will be disseminated to other foundation training centers.

KEYWORDS:

Rehabilitation work, customer, groups

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 TIETOPERUSTA	3
2.1 Kuntouttava työtoiminta	3
2.2 Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta	4
2.3 Kuntouttavan työtoiminnan asiakas	5
3 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
3.1 Kehittämistyön tarve ja tavoitteet	7
3.2 Toimijat	8
4 KEHITMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS	10
4.1 Kehittämistehtävän menetelmät	13
4.2 Dokumentointi ja analyysi	16
5 KEHITMISTEHTÄVÄN TULOKSET	18
5.1 Ryhmävalmennus	18
6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI	21
6.1 Kehittämistyön tulokset ja jatkotoimenpiteet	21
6.2 Ammatillinen arviointi	22
LÄHTEET	24

LIITTEET

Liite 1. Esite.
Liite 2. Ryhmävalmennuksen malli.

KUVIOT

Kuvio 1. kehittämistyön prosessi 9

TAULUKOT

Taulukko 1. Kehittämistyönprosessin vaiheet 11

1 JOHDANTO

Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimi Sosiaalipalvelusäätiö Raina sr. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Turun valmennuskeskuksen käyttöön kuntouttavan työtoiminnan ryhmämuotoisen valmennuksen Mallin. kehittämisen tarkoitus oli myös toimia ohjaajille työvälineenä ryhmätoiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.

Toiminnallinen kehittämistyö vastaa suoraan Raina-säätiön Turun valmennuskeskuksen tämän hetkiseen palveluiden kehittämisen tarpeeseen. Yritysten ja järjestöjen osuus sosiaali- ja terveyspalvelujen tuotannosta on 2000-luvun aikana jatkuvasti kasvanut. Yksityiset palveluntuottajat tuottavat runsaan neljänneksen kaikista sosiaali- ja terveyspalveluista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Yhteiskunnan ja toimintaympäristön muutokset ovat usein syynä kehittää yrityksen palveluja ja toimintaa. Muuttuneessa toimintaympäristössä yrityksen tulee pystyä vastaamaan ulkoisiin vaatimuksiin kuten esimerkiksi kilpailukyvyyn tai markkinoiden logiikkaan. (Toikko & Rantanen 2009, 18.)

Kehittämishankkeessa ryhmien suunnittelu ja toteutus olivat osa prosessia, jota arvioitiin toiminnan toteutuksen jälkeen työntekijänäkökulmasta. Kehittämisprosessin tuotoksena syntyi ryhmävalmennuksen malli. Ensimmäinen ryhmä aloitti toimintansa syksyllä 2018 kehittämistyön tuloksena syntyneen mallin mukaisesti. Ryhmien sisällön osa-alueet suunniteltiin yhdessä ohjaajien ja kanssa. Ryhmävalmennuksen malli toimii ohjaajien työvälineenä, joten ohjaajien näkemykset, toiveet ja aikaisemmat kokemukset ryhmätoiminnasta olivat kehittämistyön keskiössä. Suunnitteluvaiheessa huomioitiin lain asettamat säädökset sekä Turun kaupungin kuntouttavan työtoiminnan palvelulle asettamat kriteerit ja vaatimukset. Ryhmävalmennuksen malli kehitettiin vastaamaan mahdollisimman hyvin Turun kaupungin ryhmämuotoiselle kuntouttavan työtoiminnan palvelulle asettamia vaatimuksia.

Kehittämismenetelminä käytin dialogista keskustelua, havainnointia ja benchmarking-menetelmää. Toiminnan reflektointiin ja aineistonkeruun prosessin seurantaan käytin näiden lisäksi kehittämispäiväkirjaa. Kehittämistoimintaa varten perustettiin valmennuskeskuksen ohjaajista koostunut työryhmä kehittämisprosessiin.

Kehittämistoiminnan teoreettinen rajausta keskittyi kehittämistoiminnan tavoitteiden kanalta keskeisiin asioihin. Tutkimuksen teoreettinen perusta voidaan muodostaa eri tavoilla riippuen tutkimuksen aiheesta. Opinnäytetyössäni teoreettinen viitekehys muodostui kuntouttavan työtoiminnan käsitteistä. (Vilka 2005, 24.)

Opinnäytetyön raportissa esittelen aluksi kehittämishankkeen lähtökohdat ja toimijat sekä määrittelen keskeisimmät käsitteet. Tämän jälkeen kuvaan kehittämistyön suunnitteluvaiheen ja ryhmätoiminnan toteutusvaiheen. Lopuksi arvioin kehittämishankkeen aikana tuotettua tietoa ja esitän johtopäätöksiä.

2 TIETOPERUSTA

2.1 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavaa työtoimintaa säätelee laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001). Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan myös sosiaalihuoltoa koskevaa lainsäädäntöä, koska se on sosiaalihuoltolain (1982/710) mukainen sosiaalipalvelu. Kuntouttava työtoiminta on myös työttömyysturvalain (2002/1290) mukainen työllistymistä edistävä palvelu. Laki velvoittaa kuntia järjestämään aktivointia pitkäaikaistyöttömille. Lain tavoitteena on parantaa kohderyhmään kuuluvien ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja edistää heidän mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen tai muuhun työhallinnon tarjoamaan toimenpiteeseen.

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään 3–24 kuukauden jaksoiksi kerrallaan. Kunta ostaa ostopalveluna säätiöltä kuntouttavaa työtoimintaa 12 kuukaudeksi kerrallaan. Kuntouttava työtoiminta on työllistymisedellytyksiä parantavaa aktivoivaa toimintaa, joka ei tapahdu työsuhteessa. Kuntouttava työtoiminta on lain mukaan sovitettava henkilön työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan niin, että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja tasoltaan riittävän vaativaa. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia toimintakykyyn vahvistaa asiakkaan elämän- ja arjenhallintaa sekä tukea työ- ja toimintakykyä ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla työtoimintaa ja muita palveluja. Kuntouttavan työtoiminnan aikana on mahdollista arvioida henkilön työ- ja toimintakykyä, järjestää tarvittavia tukipalveluja ja valmistella paluuta takaisin työelämään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämää lakisääteistä aktivointia pitkäaikaistyöttömille. Sen tavoitteena on parantaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja edistää osallistumista työhallinnon toimiin. Työtoiminta on vastikkeellista työtä erilaisilla työpaikoilla, kierrätyskeskuksissa, järjestöissä ja säätiöissä. Asiakkaan toimeentulona on työmarkkinatuki tai toimeentulotuki riippuen siitä onko asiakkuus työllisyyspalveluiden vai sosiaalitoimen piirissä. Tämän lisäksi palvelusta maksetaan yhdeksän euron päiväkorkaus. Asiakkaan kieltäytyminen kuntouttavasta työtoiminnasta johtaa työmarkkinatuen

menettämiseen määrääjäksi tai toimeentulotuen vähenemiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

2.2 Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunnan palveluntarpeet ovat yksilöllisiä. Tulevaisuudessa palvelun tarjoajien tulee voida tuottaa monipuolisia yksilö- ja ryhmämuotoisia palveluja asiakkailleen. Kasvavissa määrin tarvitaan myös yksilöllisiä matalan kynnyksen mukaisia palveluja. Ryhmämuotoinen palvelu saattaa auttaa esimerkiksi asiakkaita, joille minimiosallistuminen kerran viikossa neljän tunnin ajan on eri syistä haastavaa. Yksilön kehitykselle on tärkeää voida liittyä, osallistua ja vaikuttaa johonkin toimintaan. (Eskola & Jauhiainen 1994, 16-17.)

Asiakkaan jatkumahdollisuus ryhmämuotoisesta palvelusta voi olla yksilömuotoinen kuntouttava työtoiminta, jossa osallitumispäivien määrää voidaan lisätä asiakkaan kasvavien voimavarojen mukaan. Toisaalta on myös tilanteita kun asiakas on hyvinkin työkykyinen, mutta ainoastaan työn puuttuminen ja muiden sopivien palvelujen puute on tuonut henkilön kuntouttavan työtoiminnan asiakkaaksi. Yhteistoimintaan osallistuminen kehittää ihmisen kykyä pohtia toimintansa eri puolia ja vaihtoehtoja ja laajentaa näin omaa tietoisuuttaan. (Eskola & Jauhiainen 1994, 16-17.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen Kaste- kehittämisohjelman yhtenä painopistealueena on lisätä vaikeimmin työllistyvän väestönosan mahdollisuuksia palata työelämään kehittämällä matalan kynnyksen työpaikkoja, sosiaalisia yrityksiä ja kuntouttavaa työtoimintaa. Myös Sosiaaliturvan uudistamiskomitean linjauksissa painotetaan työttömyyden nopeaa katkaisemista sekä aktiivisia ja monipuolisia toimenpiteitä pitkäaikaisesti työttömien saamiseksi takaisin työelämään. (Kaste kehittämisohjelma 2015.)

Kuntouttava työtoimintaa järjestetään ja toteutetaan eri tavoin ympäri Suomea. Riippumatta kuntouttavan työtoiminnan järjestämistavasta vastaa kunta siitä, että palvelua järjestetään kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain mukaisesti ja aktivointisuunnitelmassa tai monialaisessa työllistymissuunnitelmassa määritellyllä tavalla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Turun kaupunki on määritellyt kuntouttavan työtoiminnan ryhmämuotoiselle palvelulle palvelusetelin mukaiset arvot ja palvelun sisältöön liittyviä vaatimuksia. Kunnat saavat itse päättää, miten ne toteuttavat kuntouttavaa työtoimintaa ja kuinka pitävät sitä yllä. Kuntouttavan työtoiminnan paikkoja voidaan myös räätälöidä jotta mahdollisimman monen asiakkaan tarpeeseen voitaisiin vastata. (Eskola & Jauhiainen 1994, 15.)

2.3 Kuntouttavan työtoiminnan asiakas

Turun valmennuskeskuksen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat tulevat Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai sosiaalitoimen lähettämänä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakaskuntaa voidaan kuvailla heterogeeniseksi. Pitkäaikaistyöttömien kohderyhmään mahtuu eri ikäisiä ja erilaisen taustan omaavia ihmisiä. Asiakkaiden taustat ja tarpeet sekä tavoitteet ovat hyvin erilaisia. Asiakkaat ovat työttömiä, joiden ongelmat ovat usein fyysisiä- ja psyykkisiä haasteita kuten päihde- ja mielen-terveysongelmat, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä elämännhallinnalliset ongelmat. (Raina-säätiö toimintakatsaus 2017.)

Turun valmennuskeskuksessa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ikähaitari on 20 – 60 vuotta. Keskeistä asiakkaille on laaja-alaisen ja kokonaisvaltaisen tuen ja ohjauksen tarve. Ohjausta tarvitaan esimerkiksi päihdeettömyyden tukemiseen, arjenhallintaan, sosiaalisiin suhteisiin toimeentuloon. Monesti polku avoimille työ-markkinoille tai koulutukseen on pitkä. Toiminnan matalan kynnyksen tavoitteena on usein sosiaalinen osallistuminen, yhteisössä toimiminen ja mielekkään sisällön löytäminen arkipäivään. (Raina-säätiön toimintakatsaus 2017.)

Kuntouttavan työtoiminnan laissa on selvät kriteerit kuntouttavan työtoiminnan kohderyhmälle. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) määrittelee asiakkaaksi henkilön, joka saa työttömyyden perusteella toimeentulotukea tai työmarkkinatukea. Mikäli asiakas saa yhtäaikaaisesti molempia tukimuotoja, määritellään hänet ensisijaisen etuuden perusteella työmarkkinatuen saajaksi. Toimeentulotuen saajalla tarkoitetaan tässä yhteydessä asiakasta, joka ei saa työttömyyden perusteella mitään ensisijaista etuutta. Hänen toimeentulonsa perustuu pääasiassa työttömyyden johdosta maksettavaan toimeentulotukeen. (Kansaneläkelaitos 2018.)

Pitkään työttömänä olleelle asiakkaalle on työvoimatoimistosta yleensä tarjottu aiempien työnhakujaksojen aikana sekä työvoimapalveluja että erilaisia työllistymistä edistäviä

aktiivitoimia. Asiakkaan elämäntilanne, työ- ja toimintakyky, ammattitaito, osaaminen tai asuinalueen työmarkkinatilanne ovat olleet sellaisia, etteivät tarjotut palvelut ole johtaneet työ- tai koulutusuran löytymiseen. Aktivointisuunnittelun yhteydessä henkilöasiakkaalle tarjottavalla kuntouttavalla työtoiminnalla tavoitellaan sitä, että asiakas voisi jatkossa sijoittua työvoimapalvelujen tai työllistymistä edistävien aktiivitoimien avulla työmarkkinoille tai koulutukseen.

3 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

3.1 Kehittämistyön tarve ja tavoitteet

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittäminen. Toiminnalliselle opinnäytetyölle tunnusomaista on, että kehittämisessä keskitytään työelämän käytännöistä ja toiminnan tarpeista kumpuavaan ongelman ratkaisemiseen. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos voi olla opas, sähköinen aineisto, tapahtuma, kehittämissuunnitelma tai jokin muu konkreettinen tuotos. (Vilka & Airaksinen 2004, 9.)

Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen, sisältäen käytännössä toteutettavan toiminnallisen osuuden ja toiminnan kirjallisen raportoinnin. Kaikkiin toiminnallisiin opinnäytetöihin kuuluu aina prosessia refleктоiva kirjallinen osio, vaikka toiminnalliselle opinnäytetyölle on tunnusomaista sen toiminnallinen toteutuksen muoto. (Vilka & Airaksinen 2004, 65.)

Kehittämistoiminta lähti liikkeelle Turun valmennuskeskuksen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille suunnattujen palveluiden kehittämistarpeesta. Turun valmennuskeskuksessa tuotetaan tällä hetkellä yksilömuotoista kuntouttavaa työtoimintaa, mutta tulevaisuudessa tarkoitus on tuoda palveluvalikoimaan myös ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta. Kehittämistoiminnan tavoitteena on kehittää Turun valmennuskeskuksen ohjaajille ryhmävalmennuksen malli, jota voidaan käyttää konkreettisena työvälineenä ryhmätoiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Kehittämistehtävän tuotoksen on myös tarkoitus tukea ohjaajaa työssään ja varmistaa samalla, että Turun kaupungin kuntouttavan työtoiminnan ryhmämuotoiselle palvelulle asetetut tavoitteet ja vaatimukset tulee täytettyä.

Turun kaupunki on ottanut kuntouttavan työtoiminnan palvelussa käyttöön palvelusetelin vuoden 2018 alusta alkaen. Kaupunki on määritellyt kuntouttavan työtoiminnan palvelusetelin sääntökirjassa vähimmäisvaatimukset palvelun tuottajilta vaadituista kriteereistä. Sääntökirjassa mainitaan, että kuntouttavan työtoiminnan palvelujen tulee olla vähimmäistasoltaan kunnan palvelujen veroisia ja lisäksi kunta voi asettaa asiakkaiden palveluntarpeeseen liittyviä lisävaatimuksia tarpeen vaatiessa. (Turun kaupunki 2017.)

Ryhmämuotoisen valmennuksen malli suunniteltiin ensisijaisesti Turun valmennuskeskuksen ohjaajien käyttöön. Kehittämistehtävän suunnittelussa, toteutuksessa sekä

arvioinnissa otettiin huomioon ohjaajien aikaisemmat kokemukset ryhmätoiminnasta sekä näkökulmat mallin toteuttamisesta työvälineenä. Ryhmävalmennuksen mallin kehittämässä on kuitenkin tärkeää huomioida kaikkien valmennuskeskusten ohjaajien mielipiteet, koska mallia on tarkoitus käyttää työvälineenä myös muissa organisaation valmennuskeskuksissa. Kehittämistyön toteutuksen kannalta tärkeää on myös, että ohjaajat sisäistävät ryhmämuotoiselle palvelulle asetetut laatuvaatimukset ja kriteerit. Ohjaajat ovat oman alansa ammattilaisia ja tämän vuoksi heitä haluttiin osallistaa ja kehittämisprosessiin aktiivisesti. (Toikko & Rantanen 2009, 94-95.)

Ryhmämuotoisen valmennuksen mallin kehittämisellä haluttiin myös vahvistaa Raina-säätiön palveluvalikoimaa tulevaisuutta ajatellen. Raina-säätiö osallistuu aktiivisesti kaupunkien kilpailutuksiin. Huomioitavaa tämän hetkessä tilanteessa on, että kaupunkien vaatimukset koskien palveluiden sisältöä ovat kiristyneet. Tämä tilanne luo palvelun tuottajille paineita palvelujen sisällön kehittämiseen. Tulevaisuudessa palvelun tarjoajan tulee voida tarjota entistä selkeämpiä, asiakkaan elämäntilanteeseen, toimintakykyyn sekä edellytyksiin sopivia palveluita. (Raina-säätiö 2017.)

Palvelun tuottajille kuntouttavan työtoiminnan palveluvalikon monipuolistaminen ja matalan kynnyksen kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikkojen kehittäminen ovat nousseet ajankohtaisiksi haasteiksi. Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta vastaa osaltaan tähän haasteeseen.

Opinnäytetyön kehittämistoiminnan intressilähtökohta on alkujaan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan palvelujärjestelmän uudistamisesta johtuva. Kehittämistoimintaa lähdetään kuitenkin toteuttamaan valmennuskeskuksen työntekijöiden eli ohjaajien näkökulmasta. (Toikko & Rantanen 2009, 48-49.)

3.2 Toimijat

Raina-säätiö on aloittanut toimintansa vuonna 1997 ja se toimii yksityisenä sosiaalipalvelujen tuottajana toiminta-alueenaan Varsinais-Suomi. Säätiön perustajajäseniin lukeutuu Naantalien kaupunki, Raision kaupunki, Hengitysliitto Heli ry, Suomen MS-liitto ry, Kiliin kehitysvammaisten tuki ry, Raision seudun invalidit ry, Mielenterveyden keskusliitto ja Suomi huumeettomaksi ry. Raina-säätiö on kolmannen sektorin toimija ja sen valmennuskeskukset sijaitsevat Naantalissa, Raisiossa ja Turussa. (Raina-säätiö 2018.)

Raina-säätiö tuottaa sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita, joihin lukeutuu kuntouttava työtoiminta sekä työ- ja päivätoiminta kehitysvammaisille. Toiminnan tavoitteena on kuntouttaa, kouluttaa ja työllistää vajaakuntoisia ja vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä. (Raina-säätiö 2018.) Palveluiden sisällöt koostuvat yksilöohjauksesta, ryhmätoiminnasta ja työvalmennuksesta. Yksityiset sosiaalipalvelut täydentävät kunnallisia palveluja ja tarjoavat niille vaihtoehtoja sekä tukiratkaisuja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Raina-säätiön toiminta rahoitetaan pääasiassa myyntipalveluista saatavilla tuotoilla. Palveluja ostavat kunnat ovat pääasiassa Turku, Raisio ja Naantali, mutta myös yksittäiset lähikunnat ostavat sosiaalipalveluita säätiöltä.

Raina-säätiön kolmessa valmennuskeskuksessa on yhteensä 120 asiakasta. Turun valmennuskeskuksen kuntouttavassa työtoiminnassa on 24 asiakasta. Raina-säätiö toimii yhteistyössä alueen työllisyyttä hoitavan verkoston kanssa. Verkosto koostuu kunnan työvoimatoiston, työpisteen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoista. Kehittämistyö toteutettiin Raina-säätiön Turun valmennuskeskuksen tarpeeseen. Turussa yhteistyötahot toimijoiden osalta ovat työvoimatoimisto, työpiste ja sosiaalitoimi. Raina-säätiön vaikutukseen henkilökuntaan kuuluu 16 työntekijää, joista 10 on yksilö- ja työtoiminnan ohjaavissa tehtävissä sekä 6 esimies- ja hallinnollisissa tehtävissä. Turun valmennuskeskuksen henkilökuntaan kuuluu valmennuskeskuksen esimies ja neljä kuntouttavan työtoiminnan ohjaajaa. (Raina-säätiö 2018.)

Kehittämisen prosessin alkuvaiheessa määritellään myös kehittämistyön keskeiset toimijat. Prosessin alussa keskustelin toiminnasta Turun valmennuskeskuksen esimiehen kanssa. Keskustelimme kehittämistyön tavoitteista sekä kummankin ajatuksista kehittämistoiminnan suhteen. Opinnäytetyössäni toimijoiksi valikoituivat kaikki Turun valmennuskeskuksen ohjaajat, itseni ja esimieheni mukaan lukien. Kehittämistoiminta saa usein alkunsa muutaman henkilön keskustelun tuloksena, mutta on kehittämistoiminnan kannalta mielekästä, että mahdollisimman monta toimijaa yritetään saada mukaan jo kehittämistoiminnan perusteluiden tuottamiseen, mutta viimeistään toiminnan organisointiin. Tärkeää on että kaikki työyhteisön jäsenet pääsevät vaikuttamaan kehittämiseen, kun kyseessä on koko työyhteisön toimintaa koskeva kehittämistoiminta. (Toikko & Rantanen 2009, 58.)

4 KEHITMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tehtäväkoknaisuudet voidaan määrittellä monella eri tavalla. Tässä opinnäytetyössä kehittämistoiminta etenee lineaarisen mallin mukaisesti systemaattisesti ja loogisessa järjestyksessä. Kehittämistyön prosessin etenemistä voidaan kuvata lineaarisen mallin (ks. kuvio 1) mukaisesti. Kehittämistoiminnan prosessin osa-alueet kulkevat tavoitteen määrittelystä suunnittelun ja toteutukseen kautta ja lopuksi prosessin päättämiseen ja sen arviointiin. (Toikko& Rantanen 2009, 64.)

Kuvio 1. Kehittämistyön prosessi



Aloitusvaihe toteutettiin valmennuskeskuksen omassa toimintaympäristössä. Toimin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajana Turun valmennuskeskuksessa, joten toiminnan suunnittelu ja organisointi tapahtui ohjaajan työni ohessa. Kehittämistyön organisointi on tärkeää kehittämistehtävän käytännön toteutuksen kannalta. (Toikko & Rantanen, 58.)

Kehittämistoiminnan aloitusvaiheessa erityisen tärkeänä pidin keskusteluja ja suunnittelupalavereja yksikön esimiehen kanssa. Työstin opinnäytetyöni suunnitelmaa näiden keskustelujen pohjalta. Aloitusvaiheeseen kuului myös opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen ja menetelmien valinta.

Aloitusvaiheen jälkeen oli vuorossa suunnitteluvaihe, jonka aikana tein kirjallisen opinnäytetyösuunnitelman kehittämistoiminnasta. Suunnitelmassa kuvasin kehittämistoiminnan tarpeen, tavoitteet ja toimijat. Suunnitteluvaiheessa perehdyin myös alustavasti opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmiin ja aloitin opinnäytetyön tietoperustan työstämisen.

Toimijoiden määrittelyn jälkeen päätettiin perustaa työryhmä kehittämistyöhön. Työryhmä muodostui valmennuskeskuksen ohjaajista ja sen toiminta jatkui koko kehittämisprosessin ajan. Jokaisen toimijan ammattitaitoa, kokemusta ja näkökulmia pyrittiin hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan suunniteltaessa ryhmävalmennukselle mallia. Suun-

nitteluvaiheessa korostui yhdessä käyty dialogi yksikön esimiehen ja ohjaajien välillä. Vuorovaikutuksessa syntyvä dialogi vahvistaa valintoja ja antaa uusia ideoita sekä näkökulmia päätöksenteon tueksi. (Isaacs, 2001, 63.)

Kehittämistoiminnan toteutusvaiheessa toimijoiden, vastuunjakamisen, aikataulun sekä resurssien mahdollistamista lähtökohdista. (ks.Taulukko 1.) Suunnitelman pohjalta toteutettiin kehittämistoiminnan tavoitteiden mukainen tuotos, jonka aikana kiinnitettiin huomiota tuotoksen käytettävyyteen ja sen tarpeiden mukaiseen kehittämiseen. Viimeisenä kehittämistoimintaa arvioitiin kehittämistoiminnan aikana saatujen tulosten perusteella. (Toikko & Rantanen 2009, 64-65.)

kehittämistyön toteutusvaiheessa menetelminä käytettiin työryhmässä dialogia ja havainnointia kehittämistyön toteutusvaiheessa järjestettiin ryhmään tuleville asiakkaille alkuhaastattelut. Erillaiset tiimit ja ryhmät nähdään kehittämistoiminnan kannalta keskeisinä instrumentteina. (Toikko & Rantanen 2009, 94.)

Asiakkaiden lähettävien tahojen yhteyshenkilöt olivat tehneet jo alustavat haastattelut ja toimenpiteet, jotta asiakas voitiin ohjata ryhmävalmennukseen. Haastattelujen ajankohta ajoittuu elokuulle 2018. Haastattelun yhteydessä ohjaaja teki asiakkaalle ryhmävalmennuksen mallin pohjalta alkukartoituksen. Dialogin ja vuorovaikutuksen merkitys korostui toteutusvaiheessa. (Toikko & Rantanen 2009, 93.)

Kehittämisprosessin toteutuksen aikana suunniteltiin ja toteutettiin työryhmän kanssa ryhmätoiminnan esite. Tarkoituksena oli tehdä esitteestä mahdollisimman informatiivinen sekä markkinoin tarkoitukseen sopiva. Valmis esite julkaistiin säätiön nettisivuilla. Tämän lisäksi esite lähetettiin sähköpostilla tiedoksi kaupungin lähettävälle taholle (ks. liite 1) työ -ja elinkeinotoimeen, työpisteeseen ja sosiaalitoimeen.

Suunnitteluvaiheen aikana käytyjen menetelmien kuten dialogin ja havainnoinnin sekä tietoperustan ja päiväkirjamerkintöjen pohjalta laadin ryhmävalmennuksen mallin rungon. Malli otettiin käyttöön ensimmäisen ryhmän kanssa lokakuussa 2018. Opinnäytetyön aineiston keruu ja analysointi tapahtuivat myös toteutusvaiheessa. Toteutusvaiheen voidaan katsoa ajoittuvan elokuusta – joulukuulle 2018.

Opinnäytetyön tarkistusvaiheessa toimintaa arvioidaan ja tarvittaessa uudelleensuunnataan tai palautetaan takaisin työstövaiheeseen. Opinnäytetyössäni tarkistusvaihe on ollut alusta saakka läsnä kehittämistyössä ja toiminnan arviointia sekä reflektointia on tehty jatkuvana prosessina. (Toikko & Rantanen 2009, 61.)

Opinnäytetyöprosessin viimeistelyvaiheessa vaiheessa keskityin raportin kirjoittamiseen ja tutkimustulosten viimeistelyyn. Tein sekä pohdinnan ja tiivistelmän suomeksi ja englanniksi. Tuotoksen arviointiin käytettiin erilaisia tiedonkeruu menetelmiä kuten tapaamisia, keskusteluja ja kirjallista aineistoa. Lisäksi viimeistelin kuviot ja taulukot. Kehittämistyön toiminnan tuotos on yleensä konkreettinen ja tässä opinnäytetyössä se on ryhmävalmennuksen malli ja sen käytännössä toteuttaminen.

Taulukko 1. Kehittämisprosessin vaiheet

aika	menetelmä/ toimija	tuotos
4/18	alkupalaveri esimies ja ohjaaja	tapaaminen yksikön esimiehen kanssa. Aiheen valinta ja rajaa- minen.
5/18	verkostopalaveri ohjaajat	palvelun tuottajien ver- kostotapaaminen
5/18	työryhmäpalaveri ohjaajat	palaveri koskien ryh- mien sisältöä ja toteu- tusta.
5/18	sähköposti itsenäinen työskentely	Työllisyyspalveluihin lä- hetetään ensimmäinen ehdotus ryhmistä
5/18	työryhmäpalaveri ohjaajat	Keskustelua ja ajatus- ten vaihtoa ryhmästä
6/18	sähköiset työvälineet ohjaajat	ryhmän esiteen työstä- minen.
6/12	Turun kaupungin verkostotapaaminen itsenäinen työskentely	Palvelun tuottajien ver- kostotapaaminen. Kes- kustelua palveluiden si- sällön vaatimuksista.

8/18	yritysvierailu itsenäinen työskentely	Vertaileva toiminta ja havainnointi.
8/18	työryhmäpalaveri ohjaajat	Ryhmiä sisällön määrittely.
8/18	itsenäinen työskentely	Raportin kirjoittaminen.
8/18	sähköposti itsenäinen työskentely	Lähetetään ryhmävalmennuksen esite lähetäville tahoille.
8/18	arviointi ja tiedottaminen	ryhmän esittely työpisteessä
9/18	työryhmäpalaveri ohjaajat	ryhmävalmennuksen mallin mukaiset haastattelu
10/18	ryhmätoiminta ohjaajat	ensimmäinen ryhmä aloittaa toiminnan.
12/18	ryhmätoiminta ohjaajat	ensimmäinen ryhmä päättyy.

4.1 Kehittämistehtävän menetelmät

Valitsin opinnäytetyöni kehittämismenetelmiksi osallisuutta lisääviä menetelmiä. Menetelmät sopivat erityisen hyvin tilanteisiin, joissa toimintatapoja halutaan muuttaa tai kehittää organisoidusti ja hallitusti. Kehittämisen lähtökohtia voivat olla työyhteisön tai organisaation strategiset linjaukset tai tunnistetut ja tarpeelliset muutostarpeet. (Toikko & Rantanen 2009, 98-99.)

Menetelminä käytin dialogia ja havainnointia. Lisäksi käytössä oli toteutuksen seurannan välineenä kehittämispäiväkirja ja havainnointi.

Dialogi

Dialogin käyttö nousi tärkeimmäksi menetelmäksi kaikkien kehittämistehtävässä mukana olleiden toimijoiden kanssa. Kehittämistyöni alkoi suunnitteluvaiheessa dialogilla valmennuskeskuksen esimiehen kanssa. Yhdessä mietimme erilaisia vaihtoehtoja ryhmätoiminnan kehittämiseksi. Lähestymistapana dialogille voidaan pitää sen edellytyksiä antaa kummallekin toimijalle yhtäläillä mahdollisuus osalltua toiminnan perustelujen määrittelyyn. (Toikko & Rantanen 2009, 92-93.)

Dialogi oli todella tärkeä menetelmä läpi koko kehittämisprosessin. Dialogia käytin kaikissa kehittämisprosessin vaiheissa. Ohjaajien kanssa käytyjen dialogien avulla saavutettiin kehittämistyön kannalta merkityksellistä ja avokasta tietoa. Dialogin avulla voi syntyä uusia ja erilaisia oivalluksia ja näkökulmia aiheisiin. (Isaacs 2001, 63.)

Työryhmään osallistui yksikön esimies ja ohjaajat. Työryhmässä jokainen toimi ryhmän tasavertaisena jäsenenä. Vuorovaikutus oli tasa-arvoista ja hyväksyvää. Työryhmäapaamisten aikana ohjaajien kanssa käyty dialogi oli keskeinen menetelmä. Käytyjen dialogien ja havainnoinnin perusteella saatiin ohjaajilta tietoa ja näkökulmia heidän toimintatavoistaan, mikä auttoi kehittämistyön etenemisessä. (Toikko & Rantanen 2009, 93.)

Benchmarking

Benchmarking-menetelmää käytetään yleisesti yritysmaailmassa. Menetelmän idea on toisen yrityksen toiminnasta oppiminen ja toiminnan vertaaminen omaan vastaavaan toimintaan. Benchmarking-toiminta tukee organisaation kehittämistoimintaa sekä työ- ja laatuprosesseja. Benchmarking auttaa tunnistamaan oman toiminnan heikkouksia ja asettamaan kehittämiseksi tarvittavat tavoitteet ja toteutuksen. (Itä-Suomen yliopisto 2018.)

Benchmarking-menetelmää käytettiin koska haluttiin verrata tulevaa toimintaa toisen toimijan vastaavanlaiseen ryhmätoimintaan. Benchmarking-vierailu tehtiin saman alan palveluntuottajan luokse koska tällä varmistuttiin siitä että ryhmätoiminnalla oli samat kaupungin toiminnalle asettamat kriteerit ja vaatimukset.

Benchmarking-menetelmällä vertailin palveluntuottajan hyväksi todettua ryhmämuotoista toimintaa yhden toimintakerran verran. Toiminnassa kiinnitin huomiota erityisesti ryhmäkerran hyvinvointi- teemaan ja toiminnan toteutukseen. Benchmarking-menetelmän avulla saatiin hyödyllistä tietoa ja kehitysideoita omaan toimintaan.

Ryhmäkerran jälkeen keskustelin vielä ryhmän vastuuhjaajan kanssa muutamista teemoihin liittyvistä kysymyksistä joita olin miettinyt valmiiksi. Dokumentoin keskustelun muistion muodossa. Vierailun lisäksi etsin vertailtavaa tietoa palveluntuottajan Internet-sivuilta.

Havainnointi

Havainnointia käytetään aina toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä. Havainnoinin avulla keräsin tietoa havainnon kohteesta. Käytin menetelmää tiedonkeruumenetelmänä koko kehittämisprosessin ajan. Havainnoinnin muodot vaihtelivat tilanteen ja käytössä olleen menetelmän mukaisesti. (Kananen 2014, 29.)

Osallistuvaa havainnointia tein käytännössä ohjaajan työskentelyni lomassa sekä työryhmätyöskentelyssä, yritysvierailussa, kokouksissa ja palvereissa. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on aktiivisesti vuorovaikutuksessa havainnoitavan toimintaympäristön ja ihmisten kanssa. Osallistuvan havainnoinnin tavoitteena on ymmärtää ja kuvata tutkimuskohdetta analyttisesti. (Kananen 2014, 30.)

Havainnointia tapahtui kaikissa toimintaympäristöissä . Havainnointi voi myös olla osa toimintaympäristön analyysia ja kehittämisprosessin mukana kestäväää toimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 143.)

Kehittämispäiväkirja

Kehittämistoiminnassa päiväkirja toimii toteutuksen seuranta edistävänä välineenä. Päiväkirjan rungon muodostaa suunnitelma ja sen avulla prosessia voidaan kehittää, suunnata ja arvioida uudelleen tarvittaessa. Päiväkirja on henkilökohtainen työväline ja ja se voi sisältää kuvauksia työskentelystä eri toimijoiden kanssa sekä ideoita ja oivalluksia prosessin eri vaiheissa. Päiväkirjaan voidaan purkaa myös prosessin aikana ko-

ettuja erilaisia myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia kehittämistoiminnasta. (Toikko & Rantanen 2009, 80-81.)

Kehittämistyön aikana kirjoitin päiväkirjaa johdonmukaisesti ja sääntöisesti. Kehittämistyön aikana on järkevää kirjoittaa päiväkirjaa strukturoidusti ja tarkasti. Kirjasin ylös omia ideoitani ja pohdintojani liittyen opinnäytetyöni aihealueisiin. Kirjaaminen kannattaa tehdä huolellisesti, mikäli kehittämistyössä on tarvetta palata tarkastamaan ja täydentämään jotakin tapahtumaa. (Kananen 2014, 82.)

Kehittämispäiväkirja oli alusta alkaen tärkeä aineistonkeruumenetelmä. Pidin päiväkirjaa mukana koko kehittämisprosessin päiväkirjan avulla tein reflektiivistä arviota ja päätelmiä kehittämistyöstä. Päiväkirjaan merkitsin ylös myös tarvitsemiani artikkeleita ja kirjallisuuslähteitä. Merkitsin kaikki kokoukset ja tapahtumat päiväkirjaan myöhempää tarkastelua varten. Päiväkirjan pitäminen on tehokkaimpia dokumentointikeinoja. (Kananen 2014, 82-83.)

Päiväkirjassa toin esille omia havaintojani sekä työryhmän ja muiden osallistujien ajatuksia. Oli tärkeää tuoda asioita esille koska toimintaa suunnitellaan ja kehitetään havaintojen pohjalta. Päiväkirja oli myös oman oppimiseni kannalta tärkeä työväline koska se toimi myös itsearviointin ja reflektion välineenä. Päiväkirjan avulla tutkija tallentaa aineistoa ja jäsentää ajatuksiaan. Päiväkirjaan kootaan ajatuksia esimerkiksi tutkimuksen etenemisestä ja tunnelmista. (Kananen 2014, 83.)

4.2 Dokumentointi ja analyysi

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisilla eli kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä. Lähteinä käytettiin kirjallisuutta, elektronisia tietolähteitä, artikkeleja, päiväkirjaa, puhetta ja keskusteluja. Keskeisen osan dokumentaatiosta muodostavat erilaiset muistiot ja raportit. (Toikko & Rantanen 2009, 142-143.)

Kehittämistyön kannalta oli todella tärkeää, että dokumentointi tapahtui mahdollisimman nopeasti käytetyn menetelmän jälkeen. Organisaation kokouksien muistioista ja pöytä-

kirjoista sain runsaasti kirjallista materiaalia. Dialogin ja havainnoin avulla kertyi materiaalia muistiinpanojen ja muistioiden muodossa. Aineistoa kertyi paljon ja erilaisista lähteistä. Dokumenttien tutkimuksellinen käyttö tarkoittaa myös niiden systemaattista analysointia. (Toikko & Rantanen 2009, 143.)

Kehittämistoiminnasta saatua materiaalia analysoin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysiä ja päätelmien tekoa ja valitaan sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmaan tai tehtävään. Sisällönanalyysin metodia käytetään myös tehtäessä analyysia dialogisesta tietopohjasta. (Toikko & Rantanen 2009,142-143.)

Kehittämistyön aineistoa kertyi paljon ja osa dokumentoinnista oli epäjohdonkuista. Laadullisen sisällönanalyysin menettelytavat sopivat myös täysin strukturoimattoman aineiston analyysiin. (Toikko & Rantanen 2009, 103.) Aineisto järjestettiin ensin sellaiseen muotoon, että analyysi oli mahdollinen. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tavoitteena oli rakentaa systemaattinen, kattava ja tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysilla sain järjestetyä aineiston selkeäksi kokonaisuudeksi.

5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TULOKSET

5.1 Ryhmävalmennus

Kehittämistoiminnan tuotoksena kehitettiin Raina-säätiön Turun valmennuskeskukselle kuntouttavan työtoiminnan ryhmävalmennuksen (ks. liite.2) mukainen malli. Ryhmävalmennuksen malli koostuu kolmesta eri vaiheesta. ensimmäinen vaihe on ryhmien suunnittelu, tämä vaihe pitää sisällään alkukartoituksen ja siihen liittyvät toimenpiteet kuten alkuhaastattelun ja tilannekartoituksen. Toinen vaihe on ryhmien toteutus, jossa käsitellään ryhmien teemoja sekä yksilövalmennusta. Kolmas vaihe koskee ryhmien arviointia ja pitää sisällään ryhmien arviointiin käytettäviä työvälineitä ja arviointimenetelmiä.

Ryhmävalmennuksen mallia käytettiin ensimmäisen kerran työvälineenä ja suunnittelun tukena, kun ensimmäiset ryhmän asiakkaat haastateltiin elokuun 2018 aikana. Ryhmätoiminta käynnistyi ajallaan 3.10.2018 ja viimeinen ryhmävalmennuskerta oli 19.12.2018.

Ryhmän kuvaus

Varsinainen ryhmävalmennuksen mallin mukainen toiminta käynnistyi lokakuussa 2018. Ryhmään haastateltiin 10 asiakasta, joista 7 aloitti ryhmävalmennuksessa. Ryhmä koontui kerran viikossa kolmen kuukauden ajan. Tapaamiskertoja ryhmälle kertyi yhteensä 13 ja yhden ryhmäkerran kesto oli 4 tuntia sisältäen ruokatauon. Ryhmä oli toimintaperiaatteeltaan suljettu ryhmä, joten ryhmään ei voinut tulla kesken ryhmävalmennuksen jaksoa. Ryhmävalmennuksen sisällön teemat toistuivat kahteen kertaan jakson aikana.

Alkuhaastattelu- ja kartoitus

Asiakkaan alkuhaastattelussa ohjaaja selvittää asiakkaan tilanne ja tavoitteet. Tilanne kartoitukseen liittyvät tavoitteet voivat olla arjen ja elämähallinnan tavoitteita kuten päihitteettömyyden tukeminen, tasapainoisen minäkuvan rakentaminen, voimaantumisen, toimintakyvyn ylläpitäminen ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen sekä itsetunnon ja itse-tuntemuksen vahvistaminen.

Alkukartoituksessa ja koko valmennusprosessin ajan arvioinnissa käytetään työvälineenä työ- ja toimintakyvyn selvittämiseen tarkoitettua Kykyviisaria. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2018.) Asiakkaan kanssa sovitaan tapaamiset aina etukäteen ja muistutetaan sekä informoidaan mahdollisista valmennukseen liittyvistä tapahtumista ja toiminnasta.

Ryhmän Teemat

Ryhmien toiminnan sisällön pääteemat keskittyvät Fyysisien – ja psyykkisten voimavarojen ylläpitämiseen, elämän- ja arjenhallintaan sekä työ -ja toimintakykyä vahvistaviin aiheisiin kuten terveys, hyvinvointi, työelämätaidot, koulutus, voimavarakeskeiset menetelmät, arjen hallinta ja sosiaaliset taidot. Ryhmävalmennuksessa huomioitiin myös ryhmäläisten toiveet toiminnan sisällöstä. Tavoitteena on asiakkaan elämänhallinnan paraneminen ja työelämävalmiuksien luominen. Tästä syystä on tärkeää, että työtoiminnan sisältö on riittävän mielekästä ja vaativaa asiakkaan työ- ja toimintakykyyn nähden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Ryhmävalmennuksen yksilövalmennus

Ryhmävalmennuksen kolmen kuukauden mittaiseen jaksoon sisältyi 3-4 yksilövalmennuskertaa. Yksilövalmennus tuki asiakkaan yksilökohtaisia tavoitteita. Yksilövalmennuksen tavoitteena oli myös oppia tuntemaan asiakkaan elämäntilanne mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, jotta ohjaaja pystyi kartoittamaan tarvittavan tuen ja jatkotoimenpiteet. Ohjaajan tehtävä on tukea ja ohjata asiakasta koko asiakkaan palveluprosessin ajan yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

Asiakas etsii ohjaajan opastuksella aktiivisesti omaa osaamistaan vastaavaa työtä, opiskelupaikkaa tai muuta jatkosuunnitelmaan ja uraan liittyvää ratkaisua. Ohjaaja vahvistaa ja motivoi asiakasta löytämään ratkaisuja ja vaihtoehtoja. Yhdessä ohjaajan kanssa asiakas oppii tunnistamaan omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan sekä kartoittamaan sopivia työllistymiseen, opintoihin tai muuhun jatkosuunnitelmaan liittyviä vaihtoehtoja.

Asiakas laatii ohjaajan avustuksella työllistymistään koskevan suunnitelman ja nimeää siihen pää- ja välitavoitteet. Ohjaaja käyttää apunaan työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmää Kykyviisaria. (Terveys ja hyvinvoinninlaitos 2018.)

Ryhmävalmennuksen arviointi

Viimeisellä yksilövalmennuksen kerralla ryhmän ohjaaja laatii jokaisen asiakkaan kanssa yhdessä kirjallisen arvioinnin ja jatkosuunnitelman. Arvioinnissa käytetään apuna työ- ja toimintakyvyn arviointimittarista saatuja tuloksia. Ohjaaja pyytää myös toiminnan loputtua ryhmäläisiltä suullista palautetta ryhmävalmennuksesta. Asiakkaan jatkosuunnitelmat raportoidaan sovitusti lähettävälle taholle.

6 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

6.1 Kehittämistyön tulokset ja jatkotoimenpiteet

Tavoitteena oli kehittää ja ottaa käyttöön ryhmävalmennuksen malli Turun Raina-säätiön valmennuskeskukseen. Mallin mukainen toiminta saatiin käynnistettyä ajallaan syksyllä 2018. Tuotos on tallennettu sähköisesti Raina-säätiön intranettiin ohjaajien työvälineisiin.

Ryhmävalmennuksen mallin mukainen toiminta sai jatkoa heti vuoden 2019 keväällä. Kaksi uutta ryhmää pääsi käynnistymään sovitusti toiminnan. Ryhmävalmennus otettiin asiakkaiden ja kaupungin lähettävien tahojen puolelta hyvin vastaan.

Ryhmävalmennuksen mallia tullaan jatkossa jalkauttamaan myös muihin säätiön valmennuskeskuksiin. Kaupunkien ja kuntien kilpailutukset ovat tuoneet esille sen seikan että ryhmämuotoiselle palvelulle on kysyntää. Aktivointitoimenpiteenä ryhmävalmennus on matalan osallitumiskynnyksen palvelu ja toiminnalle on kipeästi tarvetta. Tulevaisuudessa yhä nuoremmilla ihmisillä on tarvetta kuntouttavan työtoiminnan palveluille joten jatkuvalla palveluiden kehittämiselle on tarvetta.

Tavoite oli myös saada kehittämistyön avulla ryhmävalmennuksen mukainen malli toimimaan kaikkien säätiön ohjaajien yhteisenä työvälineenä. Onnistunut kehittäminen saattaa levitä myös laajemmin muiden organisaatioiden ja toimijoiden käyttöön. Tässä mielessä kehittäminen tähtää myös uuden taidon ja tiedon siirtoon. (Toikko & Rantanen 2005,16.) Tässä tavoitteessa onnistuttiin osittain, mutta kehittämistyön tuotoksen juurruttaminen jatkuu edelleen valmennuskeskuksissa.

Ohjaajat onistuiivat kuitenkin hienosti ja ajallaan käynnistämään uuden toiminnan Turun valmennuskeskuksessa , vaikka opinnäytetyön toiminnallinen osuus ajoittui henkilökunnan resurssien osalta haasteelliseen ajankohtaan. Toiminnan käynnistymisen aikaan Raina-säätiössä tapahtui henkilöstöön ja toimipaikkoihin liittyviä muutoksia mutta siitä huolimatta ohjaajat saivat ryhmävalmennuksen käynnistymään ja toimimaan. Yhteistyön merkitys korostui entisestään uuden toiminnan käynnistämisen yhteydessä.

6.2 Ammatillinen arviointi

Ammatillista kasvua ja omaa oppimistani analysoin sosionomin kompetenssien näkökulmasta. Kompetenssit voidaan jakaa yleisiin- ja erityiosaamiseen perustuviin osaamisen alueisiin. Kompetenssit kuvaavatkin mielestäni hyvin kaikkia niitä osa-alueita joiden hallintaa edellytetään sosiaalialan ammattilaiselta. Sosiaalialan erityisosaaminen määräytyy asiakasryhmäkohtaisesti. Työskentelen kuntouttavan työtoiminnan asiakaskunnan parissa. Erityisosaamiseni piiriin voidaan katsoa kuuluvan päihdetyön, kriminaalityön ja mielenterveystyön erityispiirteiden hahmottaminen ja palveluosaaminen. Opinnäytetyöni aikana syvensin tietoa asiakaskunnasta kirjallisuuden ja keskustelujen muodossa.

Yleiset kompetenssit luovat perustan työelämässä toimimiselle, yhteistyölle ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Yhteistyö taidot korostuivat työryhmätyöskentelyssä. Ryhmässä työskentely vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja ja kykyä kuunnella sekä arvostaa kaikkien ryhmän jäsenten mielipiteitä ja näkemyksiä tasa-arvoisesti. Toimimaton työryhmä saavuttaa harvoin täysin asetettuja tavoitteita. Pohdin että tuntemalla omat vahvuuteni ja heikkouteni kykenin ymmärtämään ja käsittelemään myös muiden työryhmäläisten käyttäytymistä. Oman käytöksen ymmärtämisen avulla jokaisella työntekijällä ja esimiehellä on mahdollisuus tuloksellisesti johtaa sekä itseään että omaa henkilöstöään parempiin tuloksiin. (Niiranen ym. 2011, 93-94.)

Oppimisprosessina ja ammatillisen kasvun kannalta tämän opinnäytetyön kehittämistoiminnan kaikki osa-alueet suunnittelusta, toteutukseen ja raportin laatimiseen ovat olleet tärkeitä ja opettavaisia. Oppimisprosessin aikana työelämätaidot ja erityisesti ammatillisuuteen kohdistuneet odotukset ja vaatimukset vahvistivat omaa kasvua ja oppimista.

Kehittämistyöstä sain lisää kokemusta työelämän projektityöstä ja projektityön taidoista. Oman oppimisen prosessissani haastavaksi koin ajanhallinnan. Kehittämisprosessi eteni ajallaan, mutta suunnitelmassa en ollut huomioinut esimerkiksi työntekijöiden lomina. Tämän vuoksi jouduin tiukentamaan aikataulua elokuussa suunniteltua tiiviimmäksi.

Opinnäytetyöni prosessissa kokemani positiiviset ja negatiiviset haasteet saivat minut pohtimaan syvällisemmin työelämässä tarvittavia taitoja. Koen että pärjätäkseen tämän hetkisessä työelämässä tarvitaan enenevässä määrin vuorovaikutustaitoja, itsensä johtamiskykyä ja luovaa ongelmanratkaisukykyä.

Oman itsensä johtamisen kyky korostuu, kun työmäärä täytyy kyetä säätelemään muuttuvien olosuhteiden mukaan. Työmäärää täytyy pystyä säätelemään itse ja vapaa-aika on aikataulutettava siinä missä työkin. Omien toimintatapojen tunteminen sekä itsensä johtaminen nousevat aivan uudenlaiseen merkitykseen.

LÄHTEET

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Porvoo: Bookwell oy

Isaacs, W. 1999. Dialogue and the Art of Thinking Together. England: Bantam Doubleday Dell Publishing Group

Itä-Suomen yliopisto 2018. Benchmarking. Viitattu 21.7.2018 Saatavissa <https://www.uef.fi/benchmarking>

Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä; Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kansaneläkeaitos. 2018. Työllistymistä edistävät toimenpiteet. Viitattu 11.7.2018. Saatavissa <https://www.kela.fi/tyollistymista-edistavat-toimenpitee>

Kansaneläkelaitos. 2018. Toimeentulotuki. Viitattu 11.7.2018. Saatavissa <https://www.kela.fi/toimeentulotuki>

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

Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista 1397/2016. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161397>

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M., Vartiainen, P. 2011. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Talinna Raamatutrukikoda

Raina-säätiö 2017. Työryhmämuistio. 12.6.2018. Viitattu 11.7.2018.

Raina-säätiö 2017. Toimintakatsaus 2017. Viitattu 11.7.2018.

Sosiaalihuoltolaki 710/1982. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1982/19820710>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma KASTE 2012-2015. Viitattu 20.9.2018. Saatavissa http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74895/Rap%20ja%20mui_2016_16_PDF.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Viitattu 11.7.2018. Saatavissa <http://stm.fi/sotepalvelut/jarjestelma-vastuut>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Toimeentulotuki. Viitattu 11.7.2018. Saatavissa <http://stm.fi/toimeentulotuki>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Viitattu 6.7.2018. Saatavissa <http://stm.fi/sotepalvelut/jarjestelma-vastuut>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2018. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Viitattu 29.5.2018. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Toimeentuloturva. Viitattu 6.7.2018. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-asiakkaalle/toimeentuloturva>

Turun kaupunki. Kuntouttavan työtoiminnan palvelusetelin sääntökirja. Viitattu 16.7.2018. Saatavissa <http://ah.turku.fi/kh/2017/1023024x/Images/1567807.pdf>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tre: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työterveyslaitos 2018. Kykyviisari. - arvioi työ- ja toimintakykysi. Viitattu 11.7.2018 . Saatavissa: <http://partner.ttl.fi/fi/tyoura/kykyviisari/sivut/default.aspx>.

Työttömyysturvalaki 2002/1290. Saatavissa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>

Vilka, H. 2005. Tutki ja Kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino oy

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Esite



Sosiaalipalvelusäätiö Raina sr

Turun valmennuskeskus

Linnankatu 45 (sisäpiha, 3 kerros) 20100 Turku

Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta

RATKAISUKESKEINEN RYHMÄVALMENNUS

Lokakuu- Joulukuun 2018 keskiviikkoisin kello 12 - 16

Ryhmä on tarkoitettu osatyökykyisille pitkäaikaistyöttömille

Keskeisenä lähtökohtana on, että asiakas oivaltaa kuinka hän itse voi edistää omia asioitaan ja löytää ratkaisuja tämän hetkiseen tilanteeseensa.

Ryhmätoiminta sisältää erilaisia menetelmiä ryhmäytymisessä, yhteishengen luomisessa, voimaantumisen edistämisessä, yksilöllisten vahvuuksien löytämisessä sekä osallistamisessa.

Keskeisinä teemoina ovat mm. fyysinen- ja psyykinen hyvinvointi, arjen ja elämänhallinta sekä opiskelu- ja työelämätaidot.

Ryhmävalmennus sisältää yksilövalmennusta ja arvioinnin tukena hyödynnetään työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmää Kykyviisaria.

Tavoitteena on, että asiakas ohjautuu ryhmän jälkeen sopivaan palveluun tai mahdollisesti työ- ja toimintakykyä edistäviin toimenpiteisiin.

RYHMÄVALMENNUKSEN MALLI

