



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ELINA AALTONEN

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen ammatillisessa kuntoutus- selvityksessä Turun Vervessä

-metodina learning café

SOSIAALIALAN KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä(t) Aaltonen, Elina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2020
	Sivumäärä 35	Julkaisukieli Suomi
Julkaisun nimi Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen Turun Verven ammatillisessa kuntoutus- <u>vityksessä-metodina learning café</u>		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalian koulutusohjelma		
Tiivistelmä Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Verven ammatillisen kuntoutuselvityksen parissa työskentelevien moniammatillista yhteistyötä toimivammaksi, laadukkaammaksi ja asiakaslähtöisemmäksi. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Turun Verven kanssa, joka tuottaa ammatillisen kuntoutuksen palveluita. Opinnäytetyö on toiminnallinen tutkimus, ja se toteutettiin learning cafe -metodin eli oppimiskahvila-menettelmän avulla. Moniammatillinen yhteistyö on tämän opinnäytetyön keskeinen käsite. Kelan ammatillisessa kuntoutuselvityksessä työskentelee kuntoutujan kanssa moniammatillinen tiimi, jossa jokainen jäsen tuo oman osaamisensa ja asiantuntijuutensa tiimityöhön. Moniammatillisen yhteistyön merkitys on viime vuosina korostunut asiakastilanteiden muututtua yhä moniulotteisemmiksi, jolloin yhden ihmisen asiantuntijuus ei enää riitä. Asiakkaat haluavat myös yhä enemmän osallistua omaan kuntoutusprosessiinsa. Moniammatillisen yhteistyön toimivuus on siten erittäin tärkeässä roolissa koko kuntoutusprosessin ajan. Kehittämistyöhön osallistui noin kymmenen henkilön moniammatillinen tiimi. Kehittämistyöhön kuului kaksi erillistä oppimiskahvilaa moniammatillisen tiimin kesken. Oppimiskahviloissa esiin nousseita kehittämisideoita ja epäkohtia käsiteltiin tiimissä yhteisesti. Itse toimin tässä prosessissa puheenjohtajana. Tärkeimmiksi kehittämisikohteiksi nousivat tiimi- ja yksilöajoille lisäajan saaminen, työntekijöiden roolien selkeyttäminen sekä sosiaalityön parempi hyödyntäminen ja kohdentaminen koko selvitysjakson aikana. Learning cafe -metodi osoittautui tehokkaaksi menetelmäksi moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen. Opinnäytetyöstä saatiin paljon hyviä kehittämisideoita, joista osa on otettu heti käyttöön käytännön työhön. Kehittämistyön avulla palvelua saadaan kehitettyä laadukkaammaksi ja asiakkaan kuntoutusprosessia paremmin palvelevaksi.		
Asiasanat moniammatillinen yhteistyö, learning café- metodi, ammatillinen kuntoutuselvitys		

Author(s) Aaltonen, Elina	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November, 2020
	Number of pages 35	Language of publication: Finnish
Title of publication Developing the multi-professional teamwork in vocational rehabilitation assessment course in Verve Turku – using the Learning Café method		
Degree program The Bachelor of Social Services		
<p>The purpose of this practice-based thesis was to develop multi-professional co-operation to be smoother, more client-oriented and higher quality, for Verve vocational rehabilitation assessment course. The thesis was created in co-operation with Verve Turku, which is producing vocational rehabilitation assessments for clients. The thesis was made by using the Learning Café method.</p> <p>Multi-professional co-operation is the key concept of this thesis. The Social Insurance Institution of Finland is the subscriber for the multi-professional rehabilitation course produced by Verve, with a multi-professional team working with a client. The teamwork is even more important these days as challenges of clients have become increasingly multidimensional. The clients are also more interested in to participate in their own rehabilitation processes. The smoothness of the multi-professional co-operation is the critical factor for the whole rehabilitation process.</p> <p>The practical part of the thesis consists of two Learning Café sessions with 10 participants of different occupational backgrounds. The outputs from the Learning Cafés highlighted a few challenges concerning the rehabilitation course process. They are sufficiency of the time available for client meetings, clarification of the practical roles of the team members, and better utilisation of social work during all the course.</p> <p>The Learning Café method proved to be an effective way to improve the multi-professional teamwork. As output of the thesis, many fine developing ideas came out. Some of the ideas have already been taken in practice. With the thesis, the vocational rehabilitation assessment in Verve can be even more effective and higher quality for the clients.</p>		
Key words multi-professional teamwork, Learning café method, vocational rehabilitation assessment		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖN AIHE JA TAVOITTEET	6
3 MONIAMMATILLISUUDEN MÄÄRITTELYÄ	7
3.1 Moniammatillisuus sosiaali- ja terveysalalla	8
3.2 Työelämän haasteita	11
3.3 Dialogisuus tiimityössä	12
4 AMMATILLINEN KUNTOUTUS	13
4.1 Ammatillinen kuntoutus toimintana	13
4.2 Kelan ammatillinen kuntoutus	14
4.2.1 Nuoren ammatillinen kuntoutus	14
4.3 Ammatillinen kuntoutus selvitys	15
5 TOIMINNALLISENA MENETELMÄNÄ LEARNING CAFÉ	16
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	16
5.2 Learning café - metodi	17
5.3 Aineiston hankinta learning - café metodin avulla	18
5.4 Learning café - työpajan kulku	19
6 LEARNING CAFÉ - AINEISTON ANALYYSI	20
6.1 Ajankäyttö ja ajanhallinta ammatillisen kuntoutus selvityksen aikana	20
6.2 Tiimityö ammatillisen kuntoutus selvityksen aikana	22
6.3 Työntekijöiden eri roolit ammatillisessa kuntoutus selvityksessä	24
7 TOINEN OPPIMISKAHVILA	26
7.1 Etäkuntoutus mallin tuomat muutokset	27
7.2 Esiin nousseet kehittämisajatukset	28
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTIA	30
8.1 Johtopäätökset	30
8.2 Jatkokehittämisajatukset	32
8.3 Ammatillinen kehittyminen	32
9 POHDINTA	33
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Moniammatillisen yhteistyön tarve on lisääntymässä niin meillä Suomessa kuin kansainvälisestikin. Moniammatillisen yhteistyön lisäämiseen vaikuttavat vahvasti rakenteelliset sosiaali- ja terveysalan uudistukset kuten sote- uudistus. Asiakas/potilas ja hänen läheisensä haluavat myös yhä enemmän olla mukana oman hoitonsa suunnittelussa. Yhden ammattilaisen ammattitaito ei enää yksin riitä, kun tavoitteena on tuottaa laadukkaita ja asiakaslähtöisiä palveluita. Toimivan moniammatillisen yhteistyön avulla asiakas/potilas saa parhaan mahdollisen hoidon ja kuntoutuksen, ja tiedon kulku eri palveluiden välillä on sujuvaa. (Salminen, Stolt & Suhonen 2017, 37–38.)

Sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa työskentelee joukko eri alan asiantuntijoita samassa työyhteisössä. Moniammatillisessa yhteistyössä tarvitaan erilaista osaamista eri aloilta. Keskiössä on asiakas ja hänen läheisensä. Työntekijät tuovat kukin yhteistyöhön oman tietonsa ja erikoisosaamisensa. Aina yhteistyö ei ole mutkatonta, ja kokonaistilanteen tarkastelu voi jäädä vajaaksi. Moniammatillisissa työryhmissä työskennellessä avoin kommunikaatio ja vuorovaikutus, sekä oman asiantuntijuuden esiin tuomisen jämäkkyys ovat edellytyksiä toimivalle yhteistyölle. (Isoherranen 2008, 13–16.)

Ammatillinen kuntoutus selvitys on yksi Kansaneläkelaitoksen (Kela) järjestämistä ammatillisen kuntoutuksen palveluista. Amatillisessa kuntoutus selvityksessä työskentelee moniammatillinen tiimi yhdessä kuntoutujan kanssa. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Turun Verven kanssa. Verve on valtakunnallisesti toimiva, ammatillista kuntoutusta tuottava yritys. Verve toimii 18 eri paikkakunnalla Suomessa. (Verven www-sivut). Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Turun Verven ammatillisen kuntoutus selvityksen parissa työskentelevän henkilökunnan kanssa. Työskentelen myös itse tässä työyhteisössä.

Opinnäytetyön aiheena on selvittää, miten voidaan kehittää Verven ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa työskentelevän moniammatillisen tiimin yhteistyötä asiakaslähteisemmäksi, sekä kuntoutujan kokonaisvaltaista tilannetta paremmin huomioivaksi. Kiinnostus aiheeseen on herännyt, kun olen työskennellyt osana moniammatillista tiimiä vuodesta 2019 alkaen ammatillisen kuntoutusohjaajan roolissa. Moniammatillisuus on ammatillisen kuntoutuspalveluksen tärkeä osa, ja sitä kehittämällä koko palvelua voidaan saada laadukkaammaksi.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on learning cafe- metodia käyttämällä saada uusia ideoita moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen. Kyselystä nousseita epäkohtia pohditaan koko moniammatillisen tiimin kesken oppimiskahvilassa, ja niihin pyritään löytämään ratkaisuja yhdessä. Opinnäytetyön käytännönläheisyys, helppokäyttöisyys sekä koko tiimin osallistaminen kehittämistyöhön, innostivat minua valitsemaan tämän tutkimusmetodin.

2 TYÖN AIHE JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön aihe valikoitui aloittaessani työt ammatillisena kuntoutusohjaajana ammatillisen kuntoutuspalveluksen parissa. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen moniammatillinen työryhmä vastaa kuntoutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta Kelan palvelukuvausta noudattaen. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen parissa työskentelevän henkilökunnan jäsenet ovat hyvin ammattitaitoisia, ja he ovat kehittäneet työtään jo paljon. Heidän kehittämismyönteisyytensä innosti minua myös aiheen valinnassa.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on löytää keinoja, miten moniammatillista yhteistyötä voidaan kehittää toimivammaksi siten, että se palvelee entistä paremmin asiakkaan yksilöllisiä tarpeita. Lisäksi pyrkimyksenä on löytää keinoja siihen, että tiimin jäsenten välinen työnjako olisi selkeää ja tiedon vaihto sujuvaa. Opinnäytetyössäni lähdän etsimään käytännön keinoja siihen, millä moniammatillista yhteistyötä saadaan entistä paremmaksi omassa työpaikassani. Tavoitteena on, että uusia toimintatapoja voitaisiin ottaa mahdollisimman nopeasti käytännön työhön mukaan.

Opinnäytetyöstä saatavien tulosten avulla voidaan moniammatillista kehittää yhteistyötä kyseisessä palvelussa. Tuloksia voidaan hyödyntää myös muissa Verven yksiköissä, jotka tarjoavat ammatillista kuntoutuspalvelusta palveluna, sekä mahdollisesti myös muissa Verven ammatillisen kuntoutuksen palveluissa. Opinnäytetyöstä nousvien tulosten avulla voin kehittää omia työskentelytapojani niin, että moniammatillinen yhteistyö palvelee asiakasta ja työnantajaa laadukkaammin. Voin myös kehittää omaa työnkuvaani selkeämmäksi, ja tuoda esille oman ammatillisen asiantuntijuuteni tehokkaammin. Jatkossa työskentelen moniammatillisessa tiimissä myös sosionomin roolissa, joten on tärkeää, että selkeät työnkuvat ja ammatillinen osaaminen tulevat esiin kaikissa työtehtävissä.

3 MONIAMMATILLISUUDEN MÄÄRITTELYÄ

Moniammatillisuus on tämän opinnäytetyön keskeinen käsite. Tutkimusten mukaan moniammatillisen (eng. multiprofessional, multidisciplinary) käsitteen määrittely on hyvin laaja-alainen ja epämääräinen riippuen siitä kontekstista, missä siitä puhutaan. Sitä voidaan kutsua ns. sateenvarjokäsitteeksi, joka pitää sisällään monenlaisia eri yhteistyön muotoja. Yhteistyötä voidaan käyttää erilaisissa tilanteissa, kuten asiakastyössä asiakkaan päivittäisten ongelmien ratkaisemisessa, mutta myös strategisessa suunnittelussa ja hallinnollisessa työssä. (Isoherranen 2005, 13–14.)

Moniammatillisuus voi käsittää myös esimerkiksi moniammatillista ihmistä, joka toimii usean eri ammattiryhmän asiantuntijatehtävissä. Yleisimmin käsitettä käytetään kuitenkin kuvaamaan eri ammattilaisten yhteistyötä, että he jakavat tietonsa ja osaamisensa toistensa kesken. (Kontio 2010, 8.)

Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa ryhmää ihmisiä, joilla on erilainen koulustausta, ja jotka työskentelevät yhdessä tietyssä työyhteisössä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Moniammatillisen yhteistyön avulla ratkaistaan yhdessä niitä haasteita ja ongelmia, jotka voivat olla liian haastavia yhden ammattiryhmän jäsenen

ratkaistavaksi. Moniammatillinen yhteistyö voi olla myös rinnakkain työskentelyä, jossa keskeistä on tiedon jakaminen ja työn koordinointi. Yhteistyö vaatii selkeää roolitusta eri työntekijöiltä, päätöksentekoon osallistumista sekä vastuun ottamista. Moniammatillisen yhteistyössä tärkeää on konkreettisen tavoitteiden asettelu. (Sandström, Keiski-Turunen, Hassila, Aunola & Alahuhta, 2018.) Yhteistyö edellyttää myös luottamista ja arvostusta toisten ammattitaitoon (Mönkkönen 2008, 17).

Moniammatillisuuden kautta yhteistyöhön tulee mukaan eri tiedon ja osaamisen näkökulmia eri alan asiantuntijoilta. Erilaisen osaamisen takia asiakkaan kokonaistilanteeseen saadaan useita eri näkökulmia, joista yhteistyöllä koostetaan parhaiten asiakasta palveleva kokonaisuus. Keskeistä on se, miten kaikki erilainen tieto ja osaaminen saadaan yhdistettyä niin, että se palvelee asiakasta parhaiten. Moniammatillisessa yhteistyössä tulisi olla mahdollisuus tiedon vaihtamiselle, keräämiselle ja yhteiselle prosessoinnille. (Isoherranen ym. 2008, 33.) Moniammatillinen yhteistyö edellyttää eri ammattiryhmien osallisuutta ja osaamista, sekä vastuuta ja vallan jakoa päätöksenteossa. Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillinen yhteistyö edellyttää myös toisten kunnioittamista, luottamuksellista ilmapiiriä ja mahdollisuutta keskusteluun ja dialogin syntyyn. (Sandström ym. 2018.)

3.1 Moniammatillisuus sosiaali- ja terveysalalla

Moniammatillisen yhteistyön tarpeen nähdään lisääntyvän tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalalla. Suomessa ja maailmalaajuisestikin on havaittu, että se on edellytys rakenteellisesti kestäväälle sosiaali- ja terveydenhoitojärjestelmälle. Yksittäisen asiantuntijan asiantuntemus ei enää useinkaan riitä kokonaisvaltaisen hoivan ja hoidon turvaamiseksi, ja asiakkaat haluavat myös itse osallistua yhä enemmän omaa hoitoaan koskeviin ratkaisuihin. Tämän vuoksi tarvitaan yhä enemmän moniammatillisuutta ja rajapinnoilla toimimista, sekä jopa niiden ylittämistä. Moniammatillinen yhteistyö nähdään tärkeänä keinona uudistaa ja parantaa sosiaali- ja terveysalan toimintaa sekä potilaskeskeistä hoitoa. Suomessa moniammatillisen yhteistyön lisäämiseen vaikuttavat lainasäädännön uudistukset (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 ja Terveys- ja huoltolaki 1326/2010) sekä sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteelliset uudistukset, erityisesti Sote-uudistus. (Salminen, Stolt & Suhonen 2017, 37–38.) Sote-uudistuksen

tavoitteena on uudistaa sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenteita asiakaslähtöisiksi, jotta kaikille asiakkaille/potilaille voidaan tarjota yhdenvertaiset palvelut. Uudistuksen tarkoituksena on palveluiden integrointi, joka edellyttää moniammatillista osaamista sekä moniammatillisen yhteistyön toimivuutta. Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on tiedon liikkuminen eri palveluiden välillä sekä asiakaslähtöinen työ. (Salminen ym. 2017, 49.) Petrin (2010) analyysin mukaan moniammatillinen yhteistyö edellyttää ammattien välistä koulutusta, roolitietoisuutta, vuorovaikutustaitoja, valmiutta tiimin ja ihmissuhteiden rakentamiseen sekä yksilöiden, organisaatioiden ja hallinnon tukea (Salminen ym. 2017, 41).

Moniammatillisessa yhteistyössä sosiaali- ja terveysalalla korostuu asiakaslähtöisyys. Yhteistyössä pyritään huomioimaan asiakkaan kokonaistilanne parhaalla mahdollisella tavalla vuorovaikutuksen avulla. Tässä prosessissa rakennetaan yhteinen asiakaslähtöinen tavoite, ja siinä pyritään luomaan yhteinen käsitys asiakkaan tilanteesta. Tarkoituksena on löytää myös yhteinen käsitys tarvittavista toimenpiteistä asiakkaan tilanteen ongelmanratkaisua varten. Moniammatillista yhteistyötä toteutetaan erilaisissa foorumeissa ennalta sovittuja toimintatapoja käyttäen, esim. palaverien avulla. (Isoherranen ym. 2008, 34.)

Taulukossa 1 esitetään niitä tekijöitä, joita moniammatillisen yhteistyön käsitteeseen sisältyy sosiaali- ja terveysalalla. Käsitteet ovat näkyvissä sosiaali- ja terveysalan käytännön työssä. (Isoherranen ym. 2008, 35.)

A
asiakaslähtöisyys
tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen
A
vuorovaikutustietoinen yhteistyö
K
roolien ja rajojen muutokset
A
verkostojen huomioiminen
polku

TAULUKKO 1. Moniammatillisen yhteistyön käsitteet sosiaali- ja terveysalalla (Isoherranen ym. 2008, 35).

Tiimi ja tiimityö on moniammatillisuuden ydinkäsite. Sitä käytetään usein kuvaamaan moniammatillista yhteistyötä. Tiimityön klassinen käsite Katzenbachin ja Smithin (1993, 45) mukaan on: ”tiimin muodostaa pieni joukko ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen tarkoitukseen, suoritustavoitteisiin ja lähestymistapaan, mistä he kokevat olevansa yhteisvastuussa.” Tämä määritelmä sopii hyvin myös moniammatillisen tiimin yhteyteen. Tiimityötä voidaan kuvata myös joukkona ihmisiä, joiden tehtävät ovat keskenään riippuvaisia, ja jotka jakavat vastuun tuloksista. Tällöin tiimi nähdään osana sosiaalisen systeemin sosiaalista kokonaisuutta. (Cohen ja Bailey 1997, 241.) Molemmissa määritelmässä esiin nousee tiimityön keskeisimmät elementit: tehtävien keskinäinen riippuvuus ja jaettu vastuu (Isoherranen 2012, 31).

3.2 Työelämän haasteita

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelee eri alojen asiantuntijoita samassa organisaatiossa muodostaen työyhteisöjä. Jokainen työntekijä kohtaa asiakkaan omasta ammattillisesta viitekehyksestään. Täten moniammatillisen tiimin jäsenillä on erilaista tietoa asiakkaasta. Työelämässä haasteena on, että joskus on epäselvää, mitä tietoa ja osaamista kullakin tiimin jäsenellä on erilaisen koulutustaustan takia. Koska asiakastilanteet ovat usein vaikeita ja monimutkaisia, olisi tärkeää tietää toisten asiantuntijoiden osaamisalueet, jotta ammattilainen voi paremmin keskittyä omaan osaamisalueeseensa. Tämä auttaa tiimiä selviämään tehokkaammin työtehtävistään, ja asiakasta voidaan auttaa parhaalla mahdollisella tavalla. (Isoherranen 2012, 45–46.)

Sosiaali- ja terveysalalla työ on usein kiireistä, ja pitkille yhteisille keskusteluille on vain harvoin aikaa. Jokaisen tiimityöntekijän on kuitenkin hyvä tiedostaa se, että juuri hänellä oleva tieto voi olla merkityksellistä tuoda koko tiimin kuultavaksi. Tärkeää olisi saada tämä tieto kuuluvaksi kiireestä ja tiukoista aikatauluista huolimatta. (Isoherranen 2012, 48.)

Moniammatillinen yhteistyö edellyttää luottamusta toisiin tiimin jäseniin. Joskus haasteena voi olla se, että työntekijän oma ammatti-identiteetti heikkenee moniammatillisen tiimityön vuoksi. Oma tieto ja ammattitaito koetaan heikoksi, ja sitä verrataan muiden tietoon. Tämän vuoksi on tärkeää, että jokaisen tiimin jäsenen työnkuvaa kirkastetaan ja vahvistetaan. Tiimissä oleva hiljainen tieto olisi myös hyvä saada kuuluviin, koska erityisesti pitkäaikaisilla työntekijöillä sitä on kertynyt työkokemuksen kautta usein paljon. (Helminen 2017, 263–264.) Työyhteisössä ristiriitoja tulee usein kateudesta. Kateus on usein jopa tiedostamatonta, mutta voimakas ja yleinen tunne työyhteisössä. Kateus alkaa usein ihailusta toista kohtaan, jossa toinen mielletään itseä paremmaksi. Ihailu muuttuu helposti voimakkaimmiksi negatiivisiksi tunteiksi, ja ihminen tekee itselleen suojautumiskeinoja siitä selvitäkseen. Tämä heikentää toimivaa yhteistyötä, ja pahimmillaan kateudesta voi muodostua pitkäkestoinen ongelma. Tärkeää on tunnistaa kateuden aiheuttama käytös ajoissa, jotta asiaa voidaan käsitellä ja negatiivisia tunteita tukahduttaa. (Aarnikoivu 2010, 121.)

Työntekijöiden erilaiset toimintatavat aiheuttavat usein ristiriitoja työyhteisössä. Toinen työntekijä tekee työtä nopealla tempolla ja vaikuttaa tehokkaalta, kun taas toinen voi toimia hitaasti pohdiskellen ja tästä voi saada jopa laiskan vaikutelman. Tärkeää on tunnustaa ja hyväksyä erilaiset toimintatavat, ettei niistä aiheudu ristiriitoja ja tunnetta, että joku tiimin jäsen ei tee töitään kunnolla. Myös henkilökemiat vaikuttavat työyhteisössä. Toisilla työntekijöillä henkilökemiat toimivat loistavasti ja toisten kanssa siinä voi olla toimimattomuutta. Taustalla tässä on usein oma elämäntilanne. Samassa elämäntilanteessa ja samoja arvoja omaavilla henkilöillä sujuu yleensä yhteistyö paremmin. Toimivan yhteistyön kannalta tärkeää on osoittaa arvostusta kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. On tärkeää hyväksyä erilaisuutta, ja on hyvä miettiä myös omaa käyttäytymistään ja itsetuntemustaan. (Aarnikoivu 2010, 117–119.)

Moniammatillinen tiimityö ei toteudu ainoastaan niin, että joukko eri alan asiantuntijoita laitetaan yhteen yhteisen asian parissa tekemään tiimityötä. Sekä henkilöiden väliset että organisaatioihin liittyvät asiat voivat estää tehokkaan tiimityön tekemisen. Tutkimuksissa on havaittu mm. resurssipulan, perinteisen hierarkian ja organisaation pirstaleiseen rakenteeseen liittyvät tekijät sekä hallinnollisen politiikan vaikuttavan tiimityöhön. Onnistuneessa tiimityössä havaittiin, että tiedon kulku ammatilaiselta toiselle sekä potilaalle/asiakkaalle on sujuvampaa. (Isoherranen 2012, 33–34.)

3.3 Dialogisuus tiimityössä

Toimivassa tiimityössä tietoa rakennetaan yhdessä. Luottamus toisiin takaa sen, että asioista uskalletaan olla myös eri mieltä ilman, että se loukkaa toisen ammatti-identiteettiä. Dialogisuus on käsite, joka määrittää vastavuoroista keskustelua. Dialogisuus ei ole kuitenkaan pelkästään keskustelua, vaan tietynlainen asenne tietoon, toiseen ihmiseen ja vuorovaikutukseen. (Mönkkönen 2019, 54.) Dialogisuus on keskeistä moniammatillisessa tiimityössä, jossa eri alan ammatilaiset työskentelevät yhdessä asiakkaan tilannetta parantaakseen. Yhteistyön tarve on lisääntynyt asiakkaan monitahoisten ongelmien kanssa työskennellessä. Rajanylitykset moniammatillisen tiimin sisällä ovat tulleet ajankohtaiseksi, ja hoidon suunnitteluun otetaan myös mukaan asiakas, ja tarpeen mukaan hänen läheisiään. (Seikkula ym. 2011, 13–14.)

Dialogiselle keskustelulle tyypillistä on moniäänisyys. Dialogissa tavoitteena on ilmiön ja asian tutkiminen yhdessä. Tiimityössä dialogiseen keskusteluun pääseminen auttaa ammattilaisia kokoamaan tiimissä kokonaisvaltaisen käsityksen asiakkaasta, yksilökäynneillä käsitys jää usein suppeammaksi. Dialogissa toisistaan poikkeavia käsityksiä ja näkökantoja pohditaan rinnakkain. Dialogissa tärkeää on toisen ihmisten kuunteleminen, odotus ja kunnioitus. Yhteinen ymmärrys asiasta ei synny hetkessä, vaan se vaatii aikaa tasavertaiselle keskustelulle, erilaisten näkemyksien prosessoinnille ja yhteisen näkemyksen syntymiselle. (Seikkula ym. 2011, 13–14.) Dialogiin liittyy kysyminen, mutta vahvasti myös kuunteleminen. Kuunteleminen on tärkeä vuorovaikutustaito. Sitä pidetään usein itsestään selvänä asiana, vaikka useat viestinnän epäonnistumiset johtuvat juuri kuuntelemisen puutteesta. Aktiivisen kuuntelemisen taitoja voi kehittää ja harjoitella, ja täten parantaa omia vuorovaikutustaitojaan. (Aarnikoski 2010, 125.)

4 AMMATILLINEN KUNTOUTUS

4.1 Ammatillinen kuntoutus toimintana

Ammatillinen kuntoutus kohdistuu yleensä niihin henkilöihin, joilla on riski syrjäytyä työmarkkinoilta sairauden tai vamman vuoksi joko työkyvyttömyyseläkkeelle tai pitkäaikaistyöttömäksi. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteillä pyritään estämään syrjäytymisprosessin eteneminen, ja takaamaan henkilölle mahdollisuus saada itselleen toimeentuloa. Ammatillinen kuntoutus on toimintaa, jolla pyritään parantamaan kuntoutujan ammatillisia valmiuksia, työmahdollisuuksia sekä edistämään kuntoutujan integroitumista työelämään ja yhteiskuntaan. (Härkääpää & Järvikoski 2011, 215.)

Ammatillista kuntoutusta toteutetaan Suomessa useissa eri järjestelmissä, ja sen palvelujärjestelmä on melko monimutkainen. Ammatillista kuntoutusta toteuttavat Suomessa Kela, työeläkelaitokset, työhallinto sekä vakuutusyhtiöt. Vuoden 2004 jälkeen Kansaneläkelaitoksen ja työeläkelaitoksen ammatilliseen kuntoutukseen on tullut muutoksia, jotka vahvistavat kuntoutujan oikeutta saada tarkoituksenmukaista

ammattillista kuntoutusta työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi. Kuntoutujalla on oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, mikäli hänellä on uhka joutua työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana. Kuntoutujalla voi olla oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, mikäli ammatillisella kuntoutuksella voidaan todennäköisesti siirtää tai estää työkyvyttömyyden uhka, ja ammatillisella kuntoutuksella on jatkossa myös eläkemenoja säästävä vaikutus. Edellytyksenä on olettamus, että kuntoutukseen panostamalla henkilölle saadaan kuntoutuksen avulla lisätyövuosia, ja siten se on myös taloudellisesti kannattava panostus. (Härkäpää ym. 2011, 218–219.)

4.2 Kelan ammatillinen kuntoutus

Kela järjestää ja korvaa kuntoutuspalveluja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) perusteella. Kelalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää vajaakuntoisen tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta sekä vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta. Kelan ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on estää työkyvyttömyyttä ja parantaa henkilön työ- ja ansiokykyä. Sairauden tai vamman lisäksi arvioon vaikuttavat myös henkilön kokonaistilanne sekä se, johtaako haettu kuntoutus todennäköisesti henkilön pysymiseen, siirtymiseen tai palaamiseen työelämään. Lakimuutos tehtiin vuonna v. 2004, ja sen perusteella uudet myöntämisperusteet lieventyivät, ja kuntoutuksen varhaisempi aloittaminen mahdollistui. (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005. 6§.)

4.2.1 Nuoren ammatillinen kuntoutus

Kela järjestää 16–29-vuotiaille nuoren ammatillista kuntoutusta. Kuntoutusta järjestetään, jos nuoren aikuisen toimintakyky on olennaisesti heikentynyt, ja kuntoutus on tarkoituksenmukaista nuoren toimintakyvyn ja elämänhallinnan tukemiseksi. Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan huomioon se, voidaanko kuntoutuksella edistää nuoren kykyä opiskella tai työllistyä. Nuoren ammatillisen kuntoutuksen palveluissa tehdään verkostotyötä kuntoutujan kannalta tarpeellisten toimijoiden kanssa kuntoutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005. 7§.)

4.3 Ammatillinen kuntoutuspalvelus

Ammatillinen kuntoutuspalvelus on yksi Kelan järjestämistä ammatillisen kuntoutuksen palveluista. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen kohderyhmään kuuluvat työkäiset henkilöt, joiden sairaus, vika tai vamma aiheuttaa työ- tai opiskelukyvyyn ja ansiomahdollisuuksien olennaisen heikentymisen. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen tavoitteena on tukea kuntoutujan työelämässä pysymistä, sinne pääsemistä tai työelämään palaamista. Sen tarkoituksena on tunnistaa ja arvioida vuorovaikutuksessa kuntoutujan kanssa hänen työ- ja opiskelukykynsä vaikuttavia tekijöitä, sekä selvittää ammatillisen ja lääkinällisen kuntoutuksen tarpeet. Ammatillinen kuntoutuspalvelus pyritään toteuttamaan oikea-aikaisesti kuntoutujan tavoitteiden kannalta sopivassa vaiheessa. (Kelan palvelukuvaus.)

Kelan ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa KK-Verve Oy toimii palveluntuottajana. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen pituus on 2–16 vrk. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen alkuvaiheen pituus on kahdesta neljään vrk, jatkovaiheen yhdeksän vuorokautta ja seuranta päivien yhdestä kolmeen vrk. Lisäksi ammatilliseen kuntoutuspalvelukseen kuuluu yhdestä kuuteen puhelinyhteydenottoa kuntoutujaan. Moniammatillisessa tiimissä työskentelee eri alan ammattilaisia, jotka kaikki tapaavat kuntoutujan yksilötapamisilla. Moniammatillinen työryhmä vastaa kuntoutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta, sekä huomioi kuntoutujan yksilölliset tarpeet. Jakson pituus määräytyy kuntoutujan yksilöllisen tarpeen mukaan. Ammatillinen kuntoutuspalvelus toteutetaan aina yksilökuntoutuksena kuntoutujalle yksilöllisesti suunnitellun kuntoutusohjelman mukaisesti. (Kelan palvelukuvaus.)

Ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa moniammatilliseen työryhmään kuuluu neljä jäsentä. Moniammatillisessa tiimissä työskentelee lääkäri, psykologi, työelämän asiantuntija ja sosiaalityöntekijä tai sosionomi /AMK. Moniammatillisen tiimin jäsenistä psykologi, sosiaalityöntekijä/sosionomi tai työelämän asiantuntija toimivat kuntoutujan omaohjaajana koko kuntoutuspalveluksen ajan. Omaohjaaja neuvoo ja tukee kuntoutujaa yksilöllisten tavoitteiden laatimisessa ja seuraamisessa, sekä toimii yhteishenkilönä Kelaan ja muihin hoito- ja kuntoutustahoihin. Kuntoutusjakso päättyy yhteiseen palautekeskusteluun, jossa on mukana kuntoutuja, koko moniammatillinen tiimi sekä mahdollisesti muuta yhteistyöverkostoa. Lisäksi ammatilliseen

kuntoutus selvitykseen osallistuu erityistyöntekijöitä, jotka edustavat eri ammattinimikkeitä eivätkä kuulu moniammatilliseen työryhmään. Erityistyöntekijöitä voivat olla esim. erikoislääkäri ja fysioterapeutti. (Kelan palvelukuvaus.)

Verkostotyö on osa ammatillista kuntoutus selvitystä. Verkostotyötä tehdään kuntoutujan luvalla hänen kuntoutumisensa kannalta tarpeellisten toimijatahojen kanssa. Sen tarkoituksena on vaihtaa kuntoutuksen kannalta tärkeää tietoa eri toimijoiden välillä. Verkostotyön tavoitteena on turvata kuntoutujan hoito- tai kuntoutus ketju esim. terveydenhuollon tai TE-toimiston kanssa. (Kelan palvelukuvaus.) Verkostotyötä voidaan tehdä puhelinyhteydellä, videopuhelulla tai verkostotapaamisilla.

5 TOIMINNALLISENA MENETELMÄNÄ LEARNING CAFÉ

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön lähtökohtana on jokin käytännön tarve tai ongelma, johon pyritään hakemaan ratkaisua. Sen tavoitteena on ohjeistaa, opastaa tai järjeistää jotain käytännön toimintaa tilaajan ja kohderyhmän tarpeiden mukaisesti. (Saastamoinen, Vähä, Ypyä, Alahuhta & Päätaalo, 2018.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä suositeltavaa on, että työlle saadaan toimeksiantaja työelämästä. Työelämä lähtöisen opinnäytetyön avulla voi päästä kokeilemaan ja kehittämään omia taitojaan ja innovatiivisuuttaan työelämässä. Työelämä lähtöisen opinnäytetyön avulla pääsee ratkaisemaan käytännönläheistä ongelmaa. Se voi olla tukena opiskelijan ammatillisessa kasvussa, urasuunnittelussa, suhteiden luomisessa työelämään sekä työllistymisessä. Toimeksiannettu opinnäytetyö lisää myös vastuuntuntoa, ja opettaa projektinhallintaan, mm. täsmällisten aikataulujen ja tiimityön avulla. (Vilkka & Airaksinen 2003, 16–17.)

Tässä opinnäytetyössä pyritään löytämään keinoja uusien työtapojen kehittämiseksi moniammatillisessa yhteistyössä. Aihe valikoitui omasta ja työnantajan kiinnostuksesta moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen. Opinnäytetyö on työelämä lähtöinen, ja siinä tuotetaan kehittämis ehdotuksia toimeksiantajalle, Turun Vervelle.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, mutta siinä käytetään osana myös kyselytutkimusta, jonka avulla saadaan käsiteltävät aiheet learning café - työpajaan.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu toiminnallinen osuus ja opinnäytetyön raportointi. Raportoinnissa opinnäytetyön prosessi dokumentoidaan ja arvioidaan tutkimusviestinnän keinoja käyttäen. Toiminnallinen opinnäytetyö soveltuu opiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneet projektiluontoisesta työskentelystä, ja joiden tavoitteena on tehdä käytäntöä palveleva tuotos. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu suunnitelmavaihe, joka sisältää teoriaperustan aiheeseen. Tämän jälkeen toteutetaan toiminnallinen vaihe suunnitelman mukaisesti. Loppuraportoinnissa kuvataan kaikki toiminnallisen opinnäytetyön vaiheet, tuotoksen prosessin kuvaus sekä tuotoksen arviointi ja pohdinta. (Saastamoinen, Vähä, Ypyä, Alahuhta & Päätaalo, 2018.)

5.2 Learning café - metodi

Pohdin erilaisia toiminnallisia työskentelymenetelmiä, sekä tutkimuksellisten metodien käyttöönottomahdollisuuksia omassa opinnäytetyössäni. Learning café- metodi valikoitui toteutusmenetelmäksi sen käytännölläheisyyden, ja sitä kautta työelämälähtöisyyden vuoksi. Koska aiheena on moniammatillisen yhteistyön kehittäminen, pidin tärkeänä kaikkien tiimin jäsenten osallistumista kehittämistyöhön, ja se toteutui learning café - metodissa. Itselläni kiinnostus tähän metodiin heräsi opintoihini liittyvän palvelumuotoilun kurssin aikana, ja opinnäytetyöni ohjaavan opettajan avulla tämä metodi valikoitui opinnäytetyön toteutusmenetelmäksi.

Tässä opinnäytetyössä ammatillisen kuntoutus selvityksen parissa työskenteleville, 13 työntekijälle lähetettiin sähköpostikysely, johon sai vastata avoimesti. Kyselyssä pyydettiin työntekijöitä kirjoittamaan eri asioita tai teemoja, joita he halusivat moniammatillisessa yhteistyössä kehittää, tai jossa he olivat havainneet epäkohtia. Kaikki työntekijät olivat itselleni tuttuja ja tein heidän kanssaan tiimityötä päivittäin. Tavoitteena oli, että työntekijät vastaavat vapaasti ja avoimesti kysymykseen, eikä kysymystä täten rajattu sen enempää. Muutama henkilö pyysi vielä lisäohjeita siihen, mitä vastauksella haettiin. Kyselyn avulla koko moniammatillinen tiimi voitiin osallistaa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen, ja täten myös oman työn kehittämiseen.

Avoin kysymys sähköpostitse on laadullisen tutkimusmenetelmän keino, jolla pyrittiin saamaan ideoita oppimiskahvilan teemoiksi. (Liite 1)

Kyselystä saatujen tuloksien avulla valittiin kolme eniten esiin nousutta teemaa yhteisiksi kehittämisen kohteiksi. Nämä kolme teemaa olivat aiheena, kun moniammatillinen tiimi kokoontui yhteen learning café - oppimiskahvilaan. Oppimiskahvilalle oli varattu kaksi tuntia aikaa sekä rauhallinen iso tila.

Learning café eli oppimiskahvila on menetelmänä melko yksinkertainen. Siinä keskitytään valittujen teemojen tai kysymysten ratkaisuun ryhmässä. Prosessin edetessä ryhmäläiset vaihtavat toiseen työpisteeseen, ja seuraava ryhmä jatkaa edellisen ryhmän aiempia tuotoksia sekä tuotosten työstämistä eteenpäin. Oppimiskahvilassa vähintään 12 henkilön tiimistä valitaan kolme puheenjohtajaa. Puheenjohtajat jäävät kolmeen eri pöytään, ja pysyvät samassa pöydässä koko oppimiskahvilan ajan. Loput jaetaan kolmeen eri ryhmään (n. kolme hlö / ryhmä), ja kaikki ryhmät saavat yhden teeman käsiteltäväkseen. (Innokylän www-sivut 2020.)

Pöydät on nimetty teeman mukaan, ja jokaisesta pöydästä löytyy tyhjiä post-it-lappuja, tyhjiä paperiarkkeja, tusseja ja värikyniä. Oppimiskahvilassa keskustelu kyseisestä teemasta käynnistetään sopivilla kysymyksillä tai virikkeillä. Puheenjohtaja varmistaa, että kaikki ryhmän jäsenet saavat sanottua oman mielipiteensä ainakin kerran. Post-it-lappuihin ja papereihin voidaan vapaasti kirjoittaa teemasta esiin nousseita ajatuksia ja ideoita. Keskustelua käydään kommentoimalla, kuuntelemalla ja kertomalla omia mielipiteitään asiasta. Tärkeää on dialogin syntyminen ryhmässä. Ryhmä keskustelee teemasta 20–30 minuuttia, ja sen jälkeen ryhmäläiset vaihtavat pöytää. Seuraavassa pöydässä puheenjohtaja esittelee heille lyhyesti edellisen ryhmän tuotoksen, ja he jatkavat asian työstämistä. Lopuksi puheenjohtajat esittelevät kaikkien kolmen ryhmän tuotokset. (Innokylän www-sivut 2020.)

5.3 Aineiston hankinta learning - café metodin avulla

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena. Opinnäytetyön aineisto kerättiin learning café - menetelmän avulla. Learning café - menetelmän aiheet valikoituvat

moniammatillisen tiimin lähettämistä kehittämisehdotuksista moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen. Sähköpostivastauksia tuli yhteensä kahdeksan kappaletta. Erityisesti ajankäyttöön ja ajanhallintaan liittyvät haasteet nousivat esiin lähes kaikissa vastauksissa. Ajankäytöstä nousi esiin erityisesti se, että sitä on tiimityöhön suunniteltu liian vähän. Vastauksissa koettiin myös, että tiimityötä olisi tarpeen tehdä enemmän myös kasvotusten. Tiimityölle nousi tarve jo kuntoutuselvitysjakson alkuvaiheessa, kun nyt se on painottunut jakson loppuun.

Useassa vastauksessa pohdittiin myös koko tiimityötä ja siihen liittyviä prosesseja, ja haasteita ammatillisessa kuntoutuselvityksessä. Sähköpostivastauksista nousi esiin myös eri työntekijöiden roolit, sekä niiden selkiyttäminen moniammatillisessa yhteistyössä. Erityisesti sosiaalityöntekijän/sosionomin työnkuvaan sekä työtehtäviin sisältyvät asiat nousivat esiin, ja sosiaalityölle toivottiin jakson aikana lisää aikaa.

Saatujen vastauksien perusteella learning café - työpajan käsiteltäviksi teemoiksi valikoitui seuraavat teemat:

1. Ajankäyttö ja ajanhallinta ammatillisen kuntoutuselvityksen aikana
2. Tiimityö ammatillisen kuntoutuselvityksen aikana
3. Työntekijöiden eri roolit ammatillisessa kuntoutuselvityksessä

5.4 Learning café - työpajan kulku

Learning café - työpajan oli alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoitus toteutua toimistollamme palaveriajalla. Koronaviruspandemian ja siitä aiheutuneiden aikataulumuutosten vuoksi työpaja toteutettiin uudella pikaisella suunnitelmalla siten, että siihen pystyi osallistumaan myös etäyhteydellä. Työpaja toteutui niin, että kolme tiimin jäsentä oli paikan päällä, ja seitsemän tiimin jäsentä osallistui työpajaan etäyhdellä. Opinnäytetyön tekijä oli tarkkailemassa toimintaa paikan päällä, ja mukana etäyhteyksissä. Etäyhteyden muodoksi valikoitui Teams-tapaaminen. Kolme paikalla ollutta henkilöä muodostivat yhden tiimin, ja etäyhteydellä olleet kaksi erillistä tiimiä. Etäyhteydellä oleviin tiimeihin valittiin puheenjohtajat, jotka saivat ohjeistuksen työpajan kulusta etukäteen. Myös paikalla olevaan tiimiin valittiin puheenjohtaja. Koska

työpajaa toteutettiin etäyhteyksillä, ei puheenjohtajia tai tiimiä vaihdettu työpajan aikana, vaan sama puheenjohtaja ja tiimi pysyivät yhdessä koko työpajan ajan. Tämä toteutustapa valikoitui työpajan toiminnan sujuvuuden vuoksi. Kaikki kolme tiimiä käsittelivät kolmea eri teemaa, ja puheenjohtajat kirjasivat ideoita ylös. Kutakin teemaa käsiteltiin n. 20–30 minuutin ajan. Koska alkuperäistä suunnitelmaa jouduttiin muokkaamaan olosuhteiden vuoksi, työpajassa esiin nousseet ideat kirjattiin suoraan tietokoneelle, eikä erillisiä papereita tai muistilappuja käytetty.

6 LEARNING CAFÉ - AINEISTON ANALYYSI

Learning café - työpajan jälkeen aloin käsittelemään saamaani aineistoa. Kahden tiimin tuotokset oli dokumentoitu sähköiseen kirjalliseen muotoon ja yhden tiimin tuotos oli käsin kirjoitettu paperille. Aloitin aineiston käsittelyn käsin kirjoitetun version puhtaaksi kirjottamisella. Tämän jälkeen luin kaikkien tiimien vastaukset huolellisesti. Kokosin vastaukset yhteen aihealueittain. En lähtenyt erittelemään, mikä oli kunkin tiimin vastaus, koska en nähnyt sitä tässä työssä merkityksellisenä asiana. Kokosin kaikki tiimeissä esiin nousseet asiat ja kehittämisideat työpajan kysymysten alle teemoittain.

6.1 Ajankäyttö ja ajanhallinta ammatillisen kuntoutuselvityksen aikana

Ajankäyttöön ja ajanhallintaan liittyvät asiat saivat paljon ideointia aikaan oppimiskahvilassa. Oppimiskahvilassa syntyi paljon kehittämisideoita tiimipalaveriin liittyen. Tiimipalaveri on tapaaminen, johon osallistuu kuntoutujan ammatillisessa kuntoutuselvityksessä työskennellyt moniammatillinen tiimi: kuntoutuslääkäri, psykologi, sosiaalityöntekijä/sosionomi ja ammatillinen kuntoutusohjaaja/työelämän asiantuntija. Nykyisenä käytäntönä on ollut 10 minuutin tiimipalaveri per kuntoutuja. Nämä tiimipalaverit on pidetty kuntoutusjakson lopussa ennen kuntoutujan palautekeskustelua. Tiimipalavereita on kahden iltapäivän aikana, ja ne on aikataulutettu peräkkäin. Tiimipalaveri on tällä hetkellä ainoa ajankohta kuntoutusjakson aikana, jolloin koko moniammatillinen tiimi on sovitusti yhdessä keskustelemassa kuntoutujan tilanteesta

ja ammatillisesta suunnitelmasta. Lisäksi tiimi on mukana palautekeskustelussa yhdessä kuntoutujan kanssa. Pyrkimyksenä on pitää samoja tiimejä yhdessä koko selviytysjakson ajan, mutta aina tähän ei ole mahdollisuutta.

Oppimiskahvilassa tiimityöhön eli tiimipalaveriin ehdotettiin puheenjohtajaa, jonka tehtävänä on mm. pitää aikatauluista kiinni. Myös jokaisen osallistujan olisi syytä miettiä omaa ilmaisutyyliään, kuinka tuoda asiat riittävän tehokkaasti esille palaverissa. Tiimipalaveriajoista on tärkeää pitää kiinni ajanhallinnan näkökannalta. Nykyisen käytännön mukainen 10 minuutin tiimiaika erityisesti ammatillisen kuntoutusselvityksen jatkovaiheessa koettiin liian lyhyeksi. Ehdotuksena tuli tiimipalaverin keston pidentäminen ainakin 15 minuuttiin. Kuntoutujan henkilökohtainen tavoite tulisi huomioida ja käsitellä myös tiimissä, tällä hetkellä tavoitteen asettelu tapahtuu vain omaohjaajan toimesta. Tavoitetta tulisi huomioida moniammatillisesta näkökulmasta koko tiimin asiantuntemuksella. Ehdotuksena tuli, että asiakkaan nykytilanne, mahdolliset muutokset ja jakson tavoite voitaisiin käydä läpi yhdessä tiimin kesken jo heti jatkovaiheen alussa.

Esiin nousi ajatus, että tiimityön ajanhallinnassa auttaa se, jos tiimit pysyvät muuttumattomina mahdollisimman paljon. Jos tiimi säilyy samana, silloin on helpompi järjestää tiimipalaverit nykyisellä systeemillä. Oma ”kotitiimi” eli pysyvä tiimi koettiin hyvänä, mutta siihen ei valitettavasti ole aina mahdollisuutta aikataulujen ja resurssoinnin vuoksi. Ammatillisen kuntoutusselvityksen tiimeissä koettiin olevan hyvä tekemisen meininki, ja ajanhallinnan koettiin olevan tehokasta. Jos tiimit ovat kestoltaan jatkossakin 10 min/kuntoutuja, voisi jokainen tiimiläinen kirjata tärkeimmät asiat jo etukäteen ylös. Näin päästään nopeasti kuntoutujan tilanteeseen kiinni. Jokaisen työntekijän ääni tulisi myös näin kuuluviin. Kaikille kuntoutujille annetaan jatkovaiheen jälkeen muistilista, minne on kirjattu tärkeimmät suositukset ja muistettavat asiat. Muistilistaan kirjataan yleensä tiimipalaverin jälkeen. Ehdotuksena tuli että, muistilista voisi olla tiimissä jo valmiina, jolloin esim. sosiaalityöntekijä/sosionomi voisi jo silloin kirjata siihen oman osuutensa.

Ammatillisen kuntoutusselvityksen jatkovaiheen lopussa on omaohjaajalla 30 minuutin pituinen loppukeskustelu kuntoutujan kanssa. Työpajan vastauksista nousi esiin, että jatkajakson loppukeskustelulle tulisi varata enemmän aikaa. Ehdotuksena tuli

muutos aikatauluihin. Palautekeskustelut pidettäisiin jo aikaisemmin, jolloin loppukeskustelulle voisi varata yhden tunnin lisää aikaa. Esiin nousi myös ehdotus, että voisiko omaohjaajan työtä helpottaa siten, että työhön liittyvät mekaaniset työt kuten skannaukset hoitaisikin sihteeri. Tärkeää olisi suunnitella omaohjaajan ajankäyttö mahdollisimman tehokkaasti koska työnkuva on laaja. Omaohjaajalle voisi lisätä ns. päivystysaikaa juoksevien asioiden hoitamiseen. Ehdotus tuli tunnin mittaisesta lisäajasta.

6.2 Tiimityö ammatillisen kuntoutusselvityksen aikana

Tiimiajan lisääminen koettiin hyvin tärkeäksi, ja tämä ehdotus tuli esiin myös tässä aiheessa. Tiimipalaverit koettiin työpajan vastauksissa tällä hetkellä aikamoiseksi ”hässäkäksi”. Tiimissä tuotetaan aina uutta tietoa, ja yhdessä keskustellessa tulee usein ”ahaa-elämyksiä”. Asiakkaan tilanteet ovat saattaneet myös muuttua alkuvaiheen jälkeen. Ehdotuksena tuli lisäys tiimiaikaan myös jatkovaiheen alkupäivinä, esim. omaohjaajan ensitapaamisen jälkeen. Tämä auttaisi ammatillisen suunnittelun tekemistä, koska kaikki saisivat tietoonsa kuntoutujan nykytilanteen ja jakson tavoitteet. Ehdotus aikataulujen muutokseen toteutuisi käytännössä niin, että toinen tiimipalaveri, ns. minitiimi, pidettäisiin jatkovaiheen ensimmäisellä viikolla. Tämä saattaisi helpottaa myös aikataulupainetta viimeisellä jakson lopussa olevalla tiimiajalla, koska kuntoutujan tilannetta on jo yhdessä käsitelty aiemmin. Ehdotuksena tuli myös, että tämä ns. minitiimi pidettäisiin etänä esim. Teams-sovelluksen avulla. Minitimejä on joskus aiemmin käytetty selvitysjakson aikana. Niiden käyttöönottoa uudelleen on mietitty, mutta kaikki eivät kokeneet niitä tarpeellisiksi, ja haasteita on ollut myös niiden aikatauluttamisessa. Nyt minitiimien käyttöönottoa toivottiin uudelleen, ja niiden toteuttamiselle toivottiin vakituista aikaa. Esiin nousi myös ehdotus, että tiimeissä olisi puheenjohtaja, joka pitää huolta siitä, että kaikkien näkemykset huomioidaan ja pysytään sovituissa aikaraameissa.

Työpajan vastauksista ilmeni, että tiedonvaihtoa prosessin aikana voisi jollain lailla kehittää ja lisätä. Vastauksista nousi esiin, että kehittämistyötä voisi tehdä etäyhteydellä, esim. Teamsia hyödyntäen. Myös etäverkostotapaamisia ehdotettiin työpajassa.

Tällä hetkellä verkostopalavereja on ollut ajoittain hankalaa järjestää aikataulujen yhteensovittamisen vuoksi.

Työpajassa nousi esiin ehdotus yhdistetystä tiimipalaverista ja palautekeskustelusta jakson lopussa. Tämä toteutuisi niin, että ensin olisi n. 15 minuutin pituinen palaveri moniammatillisen työryhmän kesken ja heti perään palautekeskustelu kuntoutujan kanssa. Tällöin pystyisi paremmin keskittymään yhteen kuntoutujaan. Tämä työtapo voisi vähentää myös kiireen tuntua sekä siirtymistä tapaamisesta toiseen. Tällä toimintatavalla ajankäytön suunnittelu tulisi kuitenkin uudistaa selvityksen toisella viikolla.

Työpajassa nousi esiin kehittämisajatuksia ammatillisen kuntoutus selvityksen seurantavaiheeseen liittyen. Seurantavaihe toteutuu kahdeksan kuukauden aikana jatkovaiheen loppumisesta, ja vuoden sisällä ammatillisen kuntoutus selvityksen alkamisesta. Seurantavaiheen aikana kuntoutujan tilannetta ja selvityksessä annettujen suositusten toteutumista tarkastellaan yksilöllisesti. Seurantavaiheeseen kaivattiin moniammatillisen tiimityön lisäämistä. Seurantavaiheen loppuun kaivattiin säännöllistä moniammatillista tapaamista sekä palautekeskustelua tiimin jäsenten kanssa. Moniammatillisuuden jatkumista kuntoutujan koko kuntoutusprosessin loppuun asti pidettiin tärkeänä.

Uuden työntekijän perehdytys työhön koettiin erittäin tärkeäksi. Hyvä, organisoitu perehdytys on tärkeä osa laadukkaan, kuntoutujalähtöisen, joustavan sekä tehokkaan tiimityön syntyyn. Perehdytykseen liittyvät tiedot pitäisi löytyä yhdestä paikasta, kun nyt tietoa on eri paikoissa.

Kaikille tiimin jäsenille kuuluu asiakastapaamisista ja yhteydenotoista kirjaaminen yhteiseen tietojärjestelmään. Jokainen tekee kirjaukset itselleen sopivana ajankohtana. Vastauksista nousi esiin, että kirjallista työtä olisi tehokasta tehdä silloin, kun asiat ovat tuoreessa muistissa heti tapaamisen jälkeen. Tällä hetkellä kirjauksia tehdään usein myöhemmin. Se koettiin kuluttavaksi, koska asiat pitää palauttaa uudestaan mieleen. Kirjallisille tehtäville koettiin olevan aikaa, mutta ei välttämättä aina järkevällä hetkellä. Osa koki haasteeksi, että miten pystyy kirjaamaan samalla kun haastattelee asiakasta.

Oppimiskahvilassa pohdittiin yksilötapaamisen ajan pituutta. Yksilötapaamisilla ei tapaamisaika aina tahdo riittää, kun asiakkaiden asiat ja tarpeet ovat monimuotoisia. Tunnin tapaamisaika koettiin usein riittämättömäksi, ja aikaa menee myös asiakkaan hakemiseen ryhmätilasta. Voisiko ensikäynti kaikille ammattiryhmille on pidempi? Siihen sisältyisi kuntoutujan tilanteeseen ja papereihin tutustuminen sekä kirjaaminen. Tällä hetkellä papereihin tutustumiseen on varattu erillistä aikaa. Jos lukee usean kuntoutujan papereita yhteen menoon, saattaa mennä kuntoutujat ja heidän tilanteensa sekaisin. Pidemmällä ensikäynnillä yhteen kuntoutujaan tutustuminen ja perehtyminen voisi olla kokeilemisen arvoista.

Työpajassa pohdittiin myös yksilötapaamisten kirjaamisen ajankohtaa. Miten varmistaa, että asiakkaan kanssa keskustellut asiat olisivat näkyvissä muulle moniammatilliselle tiimille nopeasti. Psykologi on pyrkinyt kirjaamaan oleelliset asiat heti asiakastietoihin, jotta tieto välittyisi muille työryhmän jäsenille. Jatkovaiheen aikana kuntoutujat osallistuvat Verven psykologin tutkimukseen, joka testaa mm. kuntoutujien oppimisvalmiuksia. Psykologin testipalautteet olisi hyvä olla käytettävissä ennen työelämän asiantuntijan tapaamista. Olisi ideaalia, että työelämän asiantuntijan käynnit rytmittyisivät mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti, esim. siten, että testipalautteet olisi kirjattu ja muun tiimin käytettävissä.

6.3 Työntekijöiden eri roolit ammatillisessa kuntoutuselvityksessä

Toisten työntekijöiden työnkuvat tulisi olla selkeänä muilla tiimiläisillä tiedossa. Se vaikuttaa myös kuntoutuspalautteiden kirjoittamisessa; jokainen keskittyy omaan osuuteen niin tapaamisissa kuin kuntoutuspalautteiden kirjoittamisessakin. Näin ollen juuri oma asia/teema tulee käsiteltyä mahdollisimman tarkasti. Työnkuvia on käsitelty ammatillisen kuntoutuselvityksen foorumissa ja Verven laatutyöryhmässä. Päällekkäisyyksien välttämiseksi kaikkien työnkuvia olisi hyvä tarkastella yhdessä saman pöydän ääressä.

Asiakaskirjausten sisällöstä keskusteltiin työpajassa. Ennakkotieto vs. uusi tieto kuntoutujasta – kirjataanko jo vanhaa tiedossa olevaa tekstiä vai kuinka paljon arvioidaan ajankohtaista tilannetta? Ammatillisessa kuntoutuselvityksessä voitaisiin keskittyä

tuottamaan ajankohtaista ja uutta tietoa, joka hyödyttää verkostoja enemmän kuin vanhan tiedon toisto. Lääkäriin kirjoittamissa palautteissa olevien terveystietojen toistaminen on melko yleistä kirjauksissa.

Työntekijöiden eri roolit ovat ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa jaettu ammattinimikkeiden ja työnkuvan mukaan. Työtehtävien koettiin välillä sekoittuvan, koska työntekijät tapaavat kuntoutujat yksin. Yksilöajoilla useat tiimin jäsenet saattavat kysyä kuntoutujalta samoja asioita. Työpajassa ehdotuksina tuli yhteisen sähköisen alustan käyttöönotto, jossa kaikki ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa käsiteltävät teemat olisivat jo valmiina. Kaikki työntekijät saisivat kirjoittaa oman tekstinsä teeman alle. Teemat olisivat rakenteellisesti aseteltu. Alustalla olisi laatikot jokaiselle teemalle mm; asuminen, perhesuhteet, toimeentulo. Alustalla oleva ns. lausuntoteksti voisi mahdollisesti näkyä myös kuntoutujalle.

Työpajassa nousi esiin ajatus, että voisiko omaa roolia tiimissä jotenkin kehittää? Eri-laiset asiakastilanteet luonnollisesti määrittävät, miten kukin ammattiryhmä toimii. Ammattiryhmille on määritelty omat vastualueet. Keskusteltavat asiat menevät kuitenkin joiltakin osilta päällekkäin, siltä ei varmasti voida välttyä. Ammatillisen suunnitelman edistäminen on selkeästi työelämän asiantuntijan roolia, joka näkyy kaikissa kirjauksissa ja kaikessa tekemisessä. Tiimityössä tiedonkulkua voisi tehostaa, jotta kaikki tiimin jäsenet etenisivät samaan suuntaan.

Oman työroolin kirkastaminen olisi ajankäytöllisesti hyödyllistä. Jo nyt jokainen on oman työnsä ”johtaja”, ja on miettinyt ajankäytöllisesti itselleen soveltuvat ratkaisut. Toisaalta jokaisen tapa tehdä ja rytmittää työtä, on yksilöllinen. Tiimiltä saa jo nyt hyvin tukea ja ymmärrystä. Kirjallisten töiden päivät ja etäpäivät tuovat omalla tavalla mielekkyyttä työhön. Keskittyminen kirjallisten töiden rauhassa tekemiseen koettiin hyödylliseksi.

Sosiaalityöntekijän/sosionomin roolin osuus koettiin riittämättömäksi ammatillisen kuntoutuspalveluksen aikana. Sosiaalialan ammattilaiselle on varattu tunnin yksilöaika kuntoutujan kanssa jatkovaiheessa. Alkuvaiheessa on osalle kuntoutujista mahdollisuus varata puolen tunnin ns. päivystysaika sosiaalityöntekijälle/sosionomille kiireellisissä asioissa. Pitempiaikainen työskentely voisi säästää resursseja muissa

myöhemmissä palveluissa, koska sosiaalisen toimintakyvyn asioita on ammatillisessa kuntoutusselvityksessä jo hyvin kartoitettu. Sosiaalialan ammattilaisen roolia voisi vielä tarkentaa. Nyt työntekijälle on käytössä haastattelurunko, jossa on kirjattu selvitykseen liittyvät selvitettävät sosiaalisen toimintakyvyn asiat. Asioiden käsittely koettiin jäävän ajoittain kesken. Työpajassa pohdittiin, mikä on sosiaalialan ammattilaisen rooli ammatillisessa kuntoutusselvityksessä. Esiin nousi kysymys, riittääkö vain asioiden selvittely, vai pitäisikö asioita jollain tavalla edistää? Joskus olisi tarpeen esim. varata tapaamisaikoja eri hoitotahoihin kuntoutujalle. Tähän ei aina aika riitä kunnolla. Asiakkaat ovat usein hyvin heikkokuntoisia, eivätkä kykene aina itse hoitamaan omia asioitaan, ja tällaiselle tukihenkilölle nähtiin tarvetta.

Alkuvaiheessa sosiaalialan ammattilaisella on ns. päivystysaikoja, joita omaohjaaja voi varata kuntoutujalle tarpeen vaatiessa. Päivystysajalla on tarkoitus tarkastella kuntoutujan akuutteja sosiaalityöhön liittyviä asioita. Sosiaalialan ammattilaisen päivystysajat olisi hyvä saada paremmin toimimaan alkuvaiheessa, tämä helpottaisi jatkovaihetta. Päivystysajoille koettiin tarvittavan myös lisää aikaa, koska asiakkaiden tilanteet ovat usein monimutkaisia. Kelan palvelukuvaus ei määrittele, kuinka paljon sosiaalialan ammattilaisella tulisi olla tapaamisaikaa ammatillisen kuntoutusselvityksen aikana.

Työpajassa nousi esiin myös se, että miten moniammatillisuus näkyy kirjauksissa ja kuntoutuspalautteissa. Kirjauksiin liittyvien lausuntopohjamallien äskettäinen uudistaminen herätti käytännön työn kysymyksiä. Uusien lausuntopohjamallien käyttäminen ei ollut selvää vielä kaikille tiimiläisille.

7 TOINEN OPPIMISKAHVILA

Toinen työpaja toteutui syyskuussa, puoli vuotta ensimmäisen työpajan jälkeen. Työpajojen pitkään ajalliseen etäisyyteen toisistaan vaikuttivat koronaviruspandemian tuomat haasteet kuten henkilöstön lomautus, sekä sen jälkeiset kesälomat. Ennen toista oppimiskahvilaa kaikille tiimeille lähetettiin heidän kevään oppimiskahvilan tuotokset

luettavaksi. Ohjeena oli lukea oman tiimin tuotokset ennen niiden esittelyä muille. Toiseen oppimiskahvilaan oli varattu kaksi tuntia aikaa. Kaikki kolme tiimiä esittelivät omat ensimmäisen oppimiskahvilan aikana esiin tulleet ideat muille. Näistä keskusteltiin yhdessä. Jokaisella tiimillä oli noin puoli tuntia aikaa kertoa omista tuotoksistaan, ja tähän aikaan sisältyi myös muiden kanssa keskustelu ideoista.

7.1 Etäkuntoutusmallin tuomat muutokset

Ensimmäisestä oppimiskahvilasta saatuja ideoita läpi käydessämme huomasimme, että useat keväällä esiin tuodut kehittämissasiat olivat jo muuttuneet kevään ja kesän aikana. Suurin muutos on koko ammatilliseen kuntoutuspalvelukseen, ja sitä kautta myös moniammatilliseen yhteistyöhön koronaepidemian aikana kehitetty Verven etäkuntoutusmalli ja siihen tehty alustatyöskentely. Uutena palveluna ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa on se, että kuntoutuja voi osallistua siihen halutessaan kokonaan etäyhteydellä omasta kodistaan. Etäkuntoutusmallissa on käytössä yksilö- ja ryhmävideopuhelut Videovisit-palvelun kautta, sekä verkossa oleva digialustatyöskentelypohja. Alustalle pääsee samanaikaisesti kuntoutuja, sekä hänen kanssaan työskentelevä moniammatillinen tiimi. Uudistus on ollut todella merkittävä, ja se on tuonut ammatillisesta kuntoutuspalveluksesta lähes täysin uudenlaisen palvelun. Etäkuntoutusmallia voidaan hyödyntää myös ns. hybridimallina. Kesän jälkeen olemme luoneet alustatyöskentelypohjan myös kaikille läsnä oleville kuntoutujillemme, joilla on sähköpostiosoite käytössä. Tämä on lisännyt joustavuutta ja asiakaslähtöisyyttä myös paikan päällä toteutettavaan kuntoutukseen, kun kuntoutuja on voinut osallistua esim. pienessä flunssassa kuntoutuspäivään kotoa käsin. Normaalisti tästä tulisi automaattisesti poissaolopäivä kuntoutuksesta.

Kaikki työntekijät eivät ole vielä saaneet kokeilla työskentelyä etäkuntoutuksen parissa. Siinä työskennelleiden ensimmäiset kokemukset olivat positiivisia. Alustatyöskentely luo paljon mahdollisuuksia kuntoutukselle, ja antaa tietoa kuntoutujan tilanteesta reaaliaikaisesti kaikille työntekijöille. Tämän on koettu jo nyt helpottavan moniammatillista työskentelyä, koska kuntoutujasta on saatu enemmän tietoa ja tieto on välittynyt heti kaikille tiimin jäsenille. Tiimipalaverit ja kuntoutujan kanssa pidettävät kuntoutussuunnitelmapalaverit on myös pidetty etäyhteydellä. Etäkuntoutus on

lisännyt kaikkien teknisten taitojen kehittymistä, ja viestintä työntekijöiden välillä on ollut sujuvampaa ja helpompaa.

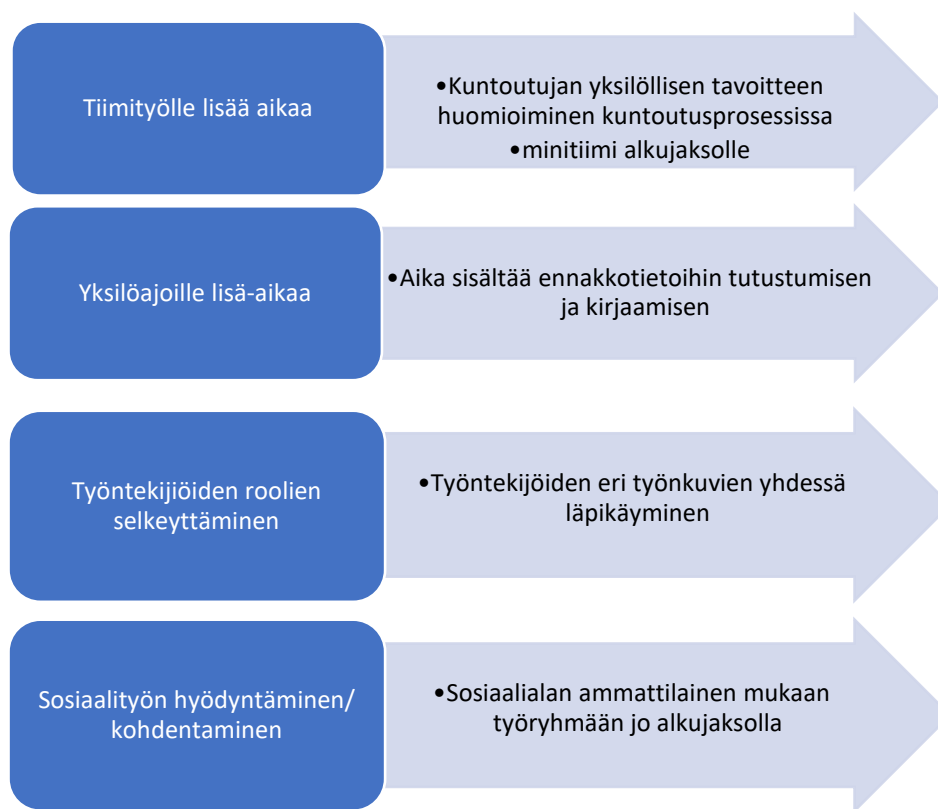
Vaikka etäkuntoutusmallista puuttuu asiakkaan kanssa vuorovaikutus kasvokkain, on siinä monia muita hyviä puolia. Etäkuntoutusmalli on tässä poikkeuksellisessa maailmantilanteessa toimiva malli, ja mahdollistaa sen, että saamme tuotettua laadukasta ja turvallista palvelua myös koronaviruspandemiasta johtuvasta poikkeavasta tilanteesta huolimatta. Kuntoutujilta on tullut positiivista palautetta etäkuntoutuksesta. Monille koronaviruksen vuoksi riskiryhmään kuuluvalla tämä on ainut keino päästä tällä hetkellä kuntoutukseen. Monelle kuntoutujalle soveltuu paremmin itsenäinen ja rauhallinen työskentely ilman ryhmän tuomaa painetta. Kuntoutujat saavat itse valita tulevatko läsnä -vai etäkuntoutukseen. Tämä on lisännyt palvelun asiakaslähtöisyyttä.

7.2 Esiin nousseet kehittämisajatukset

Toisen oppimiskahvilan lopussa kaikki työpajaan osallistuvat työntekijät saivat äänestää kolme heille tärkeintä kehittämisasiaa, jotka he kirjoittivat paperille. Lähes kaikissa vastauksissa nousi esiin riittävän ajan saaminen tiimityölle. Tiimityölle toivottiin lisää aikaa, jotta yksilöllinen kuntoutusprosessi toteutuisi laadukkaammin. Kasvokkain tapahtuvaa tiimityötä toivottiin jaksolle enemmän.

Vastauksissa nousi esiin toive yksilöaikojen lisäämisestä. Lisäaikaan sisältyisi myös ennakkotietoihin tutustuminen ja kirjaaminen. Vastauksissa nousi esiin toive eri työntekijöiden roolien selkeyttämisestä ja läpikäymisestä. Toiveena oli, että työntekijöiden roolit ja työnkuvat käytäisiin yhdessä läpi etenkin, kun työyhteisöön on tullut uusia työntekijöitä. Sosiaalialan ammattilaista toivottiin työryhmään jo alkuvaiheessa, ja sosiaalityön hyödyntämistä ja kohdentamista toivottiin paremmin koko selvityksen aikana. Yhteistä kirjaamisalustaa toivottiin käyttöön, jolloin alusta asti voitaisiin tehdä valmiita kirjauksia suoraan kuntoutuspalautteeseen liitettäväksi.

Kuviossa 1. on kuvattu työpajassa eniten esiin nousseet kehittämisasiat moniammatillisen yhteistyön parantamiseksi.



KUVIO 1.

Oppimiskahvilan jälkeen sovimme työryhmämme kesken, että pystymme itsenäisesti kehittämään joitain esiin tulleita asioita jo tämän syksyn aikana. Sovimme seuraavan ammatillisen kuntoutuselityksen työskentelevien palaverin aiheeksi työntekijöiden eri roolien selkeyttämisen ja läpikäymisen. Tarkoituksena on tarkastella eri työroolien työnkuvauksia, ja niistä olevia kirjauksia. Työrooleja on aikaisemmin tarkasteltu ja kaikki eri työroolit on kirjattu ylös. Työroolien tarkastelu on erityisen tärkeää uusien työntekijöiden kohdalla. Myös vanhojen työntekijöiden kohdalla asioita on hyvä käydä säännöllisesti läpi, ja selkeyttää jo muuttuneiden käytäntöjenkin vuoksi. Sosiaalialan työntekijän roolia ja työnkuvaa on myös erityisen tärkeää käydä läpi pikaisesti. Tässä palaverissa voimme sopia, miten kehitämme sosiaalityön hyödyntämistä, kohdentamista ja osallisuutta kuntoutuselityksessä jatkossa.

Oppimiskahvilan tulosten pohjalta sovittiin, että kokeilemme uudelleen minitiimin käyttöönottamista tiimityön lisäämiseksi tulevassa jatkovaiheessa. Minitiimi pidetään

jatkossa ensimmäisen viikon loppupuolella, ja siihen on käytettävissä yksi tunti/tiimi. Tarkoituksena on, että tiimipalaverissa käydään yhdessä läpi erityisesti niiden kuntoutujien tilanteita, jotka ovat muuttuneet alkuvaiheesta, tai joissa on havaittu jotain erityistä. Seuraavassa jatkovaiheessa lisäämme myös yhteistä tiimiaikaa jakson loppuun 10 minuutista 15 minuuttiin per kuntoutuja.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTIA

8.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää keinoja, kuinka moniammatillista yhteistyötä voidaan kehittää toimivammaksi siten, että se palvelee entistä paremmin asiakkaan yksilöllisiä tarpeita. Tavoitteena oli myös sujuvamman tiedonvaihdon saaminen tiimin sisällä. Kun tiimityötä saadaan kehitettyä toimivammaksi ja laadukkaammaksi, se palvelee asiakasta paremmin koko kuntoutusprosessin kokonaisuutta ajatellen. Tämän kehittämistyön avulla saatiin hyviä kehittämisideoita siihen, kuinka tiimityötä saadaan laadukkaammaksi ja asiakkaan kuntoutusprosessia paremmin palvelevaksi. Tiimityöhön on jo nyt tehty muutoksia kehittämistyöstä esiinnousseiden ehdotusten pohjalta. Tiimiajan lisääminen ja minitiimien käyttöönotto lokakuun kuntoutusjaksolla osoitautui heti alkuun tarpeelliseksi toimintatavaksi. Minitiimin avulla tiimiläiset saivat heti jakson alussa kuvan kuntoutujan ajankohtaisesta tilanteesta, ja hänen jaksonsa tavoitteista. Itse havaitsin, että tämä helpotti myös omaa työtäni kuntoutujien yksilöajoilla, kun tiesin paremmin, mikä heidän ammatillinen tavoitteensa jaksolle oli. Tämän koen yhdeksi tärkeimmäksi työstä esiin nousseeksi yksittäiseksi asiaksi. Asiakkaan tavoitteen huomioiminen paremmin koko prosessin aikana on yksilöllistä ja laadukasta kuntoutustyötä, ja sen huomioiminen jatkossa tarkemmin on tärkeää koko tiimin osalta. Jatkossa pyrimme nostamaan alussa asetettua kuntoutujan tavoitetta enemmän esiin koko kuntoutusjakson ajan. Asiakkaan tavoite otetaan puheeksi jo heti minitiimissä, jossa työryhmä kokoontuu yhteen heti kuntoutusjakson alussa.

Kehittämistyön tavoitteena oli mm. löytää keinoja siihen, että tiimin jäsenten välinen työnjako olisi selkeää. Palaverissa olemme jo aloittaneet työnkuvien tarkan läpikäymisen ja jatkamme sitä tulevaisuudessa. Päällekkäisyyttä työssä tulee varmasti jonkin verran aina olemaan, mutta pyrimme siihen, että esim. kuntoutuspalautteessa ei toistettaisi samoja asioita usean eri asiantuntijan tekstissä. Myös yksilökäynneillä on tärkeää huomioida asiakasta niin, että häneltä ei kysyttäisi samoja asioita joka käynnillä erikseen. Tätä kehitystyötä on tehty aiemmin sekä valtakunnallisessa foorumissa että yksikkökohtaisesti, mutta edelleen on tarpeita kehittämislle.

Yksi esiin nousseista kehittämissuhteista oli sosiaalityön hyödyntäminen koko selvityksen ajan paremmin ja kohdennetummin. Olemme alkaneet kehittää sosiaalityön osuutta ammatillisessa kuntoutus selvityksessä enemmän tämän syksyn aikana jo senkin vuoksi, että työyhteisöön on tullut uusia sosionomeja. Olemme vaihtaneet aktiivisesti tietoa sosionomin työnkuvaan ja työtehtäviin liittyen sähköpostitse. Tarkoituksena on myös kokoontua yhteen, ja miettiä yhteisiä toimintatapoja ja sosiaalityön osuutta ammatillisessa kuntoutus selvityksessä Kelan palvelukuvauksen mukaisesti. Tällä hetkellä sosiaalialan ammattilainen ei ole mukana työryhmässä ammatillisen kuntoutus selvityksen alkuvaiheessa. Aikaisemmin sosionomi/sosiaalityöntekijä oli mukana työryhmässä jo alkuvaiheessa. Tälle koettiin olevan uudelleen tarvetta, ja tarkastelemme asiaa jatkossa.

Yksilöajan lisääminen koko kuntoutusprosessin aikana nousi esiin kehittämistyössä. Yksilöajan lisäämiselle jakson aikana ei tällä hetkellä ole työn organisointiin liittyvien toimenpiteiden vuoksi mahdollisuutta. Tilannetta voidaan tarkastella uudelleen uuden sopimuskauden alettua palvelukuvauksen mukaan.

Toiminnallisen opinnäytetyön avulla saatiin käytännön työtä palveleva tuotos, ja muutamia siitä esiin nousseita kehittämissuhteita otettiin heti käyttöön käytännön työhön. Kehittämistyölläni on siten ollut vaikuttavuutta moniammatilliseen yhteistyön kehittämiseen Turun Vervessä. Kehittämistyöni ei palvele ainoastaan asiakasta ja moniammatillista tiimiä, vaan myös työnantajaa, Kelaa ja koko yhteiskuntaa. Kehittämistyö palvelee työnantajaa, koska työntekijöiden ajanhallintaa parannetaan, jolloin työhön käytettävä aika käytetään tehokkaammin. Työn jäljestä tulee myös laadukkaampaa. Koska ammatillisen kuntoutus selvityksen tavoitteena on tehdä asiakkaalle

ammattillinen suunnitelma, joka tähtää usein kohti työelämää, on suunnitelmalla toteutuessaan koko yhteiskuntaan ulottuva vaikutus asiakkaan työllistyessä tai saadessa opiskelupaikan.

8.2 Jatkokehittämisaajatukset

Itselleni nousi opinnäytetyön aikana jatkokehittämissideaksi ammatillisen kuntoutuselvityksen kuntoutujien asettamien tavoitteiden tarkempi tarkastelu, ja tavoitteiden toteutumisen arviointi. Olisi mielenkiintoista tutkia myöhemmin, kuinka tavoitteet toteutuvat kuntoutusjaksolla, miten ne huomioidaan prosessissa ja mitkä asiat siihen asiakasnäkökulmasta vaikuttavat.

Ammatillisen kuntoutuselvityksen tuottaminen etänä on täysin uusi palvelumuoto, ja siitä on tullut vasta vähän käytännön kokemusta. Tästä mallista nousee itselleni mieleen useita kehittämisaajatuksia, kun etäkuntoutuspalveluja saadaan tuotettua enemmän. Moniammatillisen yhteistyön toimivuutta voisi tarkastella etäkuntoutuspalvelussa, kuinka se toteutuu silloin kun varsinaista läsnäoloa vaativaa kasvokkain tapaamista ei ole. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, kuinka kuntoutujat kokevat etäkuntoutuksen ja asiantuntijan roolin siinä. Tuleeko asiakas tarpeeksi kuulluksi etäyhteyden välityksellä? Tutkia voisi myös läsnä ja etäkuntoutuksen eroja monestakin eri näkökulmasta, myös moniammatillisuuden näkökulmasta.

8.3 Ammatillinen kehittyminen

Olen työskennellyt ammatillisen kuntoutuselvityksen parissa 1,5 vuoden ajan, joten minulla ei ole vielä pitkäaikaista kokemusta siinä työskentelystä. Lyhyenkin työskentelyn seurauksena olin kuitenkin havainnut muutamia haastavia tilanteita kuntoutusprosessiin liittyen, ja näistä havainnoista heräsi kiinnostus moniammatillisuuden kehittämistyöhön. Oppimiskahvilan vastuksia lukiessani havaitsin, että havaintoni olivat oikeansuuntaisia. Vaikka moniammatillinen yhteistyö toimii pääasiassa todella hyvin, ja työtä on kehitetty paljon, nousi siitä esiin muutamia osa-alueita, joita olisi hyvä kehittää laadukkaamman ja toimivamman palvelun tuottamiseksi.

Tämä työ opetti itselleni erityisesti asioiden tarkempaa tarkastelua ja havainnointia, dialogista keskustelua (erityisesti kuuntelua) ja käytännön toiminnan yhdistämistä Kelan palvelukuvauksen mukaiseksi. Toiminnan olisi hyvä olla aina tavoitteellista. On hyvä pohtia tarkemmin, että jos toimimme jollain tavalla, niin miksi oikeastaan toimimme niin. Tästä hyvä esimerkki on tiimiajan lisääminen kuntoutusjaksolle. Ammatillisen kuntoutuspalveluksen tavoitteena on tuottaa laadukasta kuntoutuspalvelua, jossa moniammatillisuus on avainasemassa. Silloin on tärkeää, että tiimityötä lisätään mahdollisuuksien mukaan, koska ilman sitä tuotos voi jäädä vajavaiseksi ja asiakas ei saa parasta mahdollista palvelua jaksolta. Kehittämistyö opetti minulle myös organisointitaitoja ja digitaitoja. Toivon, että myös ammatillisen kuntoutuspalveluksen parissa työskentelevät työntekijät saivat kokemuksen siitä, että heidän äänensä todella kuultiin, ja että heillä on jatkossa mahdollisuus kehittää omaa työtään mielekkäämmäksi, toimivammaksi ja laadukkaammaksi. Kehittämistyö opetti minulle myös asiakaslähtöisyyden parempaa huomioimista kyseisessä palvelussa. Asiakkaan oman tavoitteen korostaminen ja parempi huomioiminen jatkossa lisää asiakkaan oman äänen kuuluvuutta koko prosessissa, sekä laadukkaampaa ja tavoitteellisempaa kuntoutustyötä.

Kehittämistyöstä nousi esiin ajatus, että miten voin jatkossa tuoda oman ammatillisen näkemykseni vielä tehokkaammin esille moniammatillisen tiimille. Tärkeää on tunnistaa hyvin oma työrooli ja työtehtävät; ne asiat mitkä ovat juuri sosionomin työnkuvaan liittyviä. Kehittämistyöstä esiin noussut toive sosiaalialan ammattilaisen työtehtävien tarkentamisesta on erittäin tärkeää tietoa itselleni oman työni kannalta. Omassa työssäni jatkossa esiin nousee myös toiseen ammattiini fysioterapeuttina liittyvä tietotaito. Moniammatillisessa yhteistyössä voi onneksi työskennellä yli rajojen, joten voin jatkossa hyödyntää laajaa osaamistani asiakkaan tavoitteiden saavuttamiseksi.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheen valinta ja työn toteutustapa vaikuttivat työyhteisölle ja tilaajalle sopivilta sen herättämästä innostuksesta ja kiinnostuksesta päätellen. Itselleni aiheen valinta oli lopulta todella hyvä vaihtoehto, koska minulla on kokemusta alan vaihdosta

ja moniammatillisesta työskentelystä jo aikaisemmassakin ammatissani. Nykyiseen työhöni ja työpaikkaani liittyen moniammatillista yhteistyötä on todella paljon. Itse asiassa sen toimivuus tai toimimattomuus vaikuttaa asiakkaan palveluun ehkä kaikkein eniten. Sen vuoksi tämän osa-alueen kehittäminen on erityisen tärkeää. Vaikka moniammatillisen yhteistyön eri osa-alueita on kehitetty melko paljonkin työyhteisössä ja valtakunnallisesti aiemmin, ei näin laajaa ja kaikkia osallistavaa kehittämistyötä ole siellä ennen tehty.

Lähdekirjallisuutta moniammatilliseen yhteistyön liittyen oli helppo löytää, ja aiheesta on tehty useita tutkimuksia 2000-luvulla. Tämä kertoo siitä, että moniammatillisen yhteistyön merkitys on tunnistettu paremmin viime vuosina, ja sitä halutaan kehittää toimivammaksi tutkimusten avulla. Learning café - metodista tietoa oli saatavilla vähemmän, mutta tätä toiminnallista tutkimusmetodia on käytetty myös muissa tutkimuksissa esim. AMK-opinnäytetöissä.

Learning cafe-menetelmä osoittautui oikein toimivaksi tutkimusmenetelmäksi n. 10 henkilön tiimin kesken. Jäsenten määrä oli tähän metodiin sopiva, ja toiminnallinen oppinäytetyö oli helppo toteuttaa työpaikalla sovittuna aikana. Uskon, että tämä menetelmä toimi hyvin juuri tähän tutkimusaiheeseen, koska se osallisti kaikki tiimin jäsenet kehittämistyöhön. Toivottavasti työni myös motivoi osallistujia omassa työssään. Itse en kokenut olevani mitenkään erityisen paljon äänessä, enemmänkin ohjailin keskustelua, kuuntelin ja annoin puheenvuoroja halukkaille. Mielestäni juuri se, että kaikki saivat osallistua työhön tasavertaisesti oman halukkuutensa mukaan, oli työn toteutuksessa arvokasta. Pyrimme käyttämään tätä toimintamallia myös asiakkaisiin liittyvässä tiimityössä, ja itse oivalsin sen tärkeyden paremmin työn aikana. Pientä haastetta työhön toi ensimmäisen oppimiskahvilan aikana tullut koronaviruspandemian aiheuttama etätyösuositus. Kaikkien tiimiläisten kasvokkain työskentely olisi ehkä ollut vielä hedelmällisempää, mutta mielestäni tämä osan tiimistä etänä osallistuminen oppimiskahvilaan sujui tilanteeseen nähden parhaalla mahdollisella tavalla. Tämän vuoden aikana olemme työyhteisössä ottaneet muutenkin melkoisen digiloikan etätyön ja etäyhteyksien vuoksi. Etätyöskentelystä on tullut uusi normaali, joten sen sujuvuus on jatkossakin tärkeää myös moniammatillisen yhteistyön kannalta.

Oppimiskahvilasta nousi esiin todella paljon kehittämisideoita ja tiimiläisten kokemia epäkohtia työhön ja moniammatillisuuteen liittyen. Työtä olisi ollut paljon vaikeampi jatkaa, jos kehittämisideoita olisi tullut vain vähän. Nyt haastetta työn kokoamisessa tuli siitä, että ideoita oli niin paljon, että niiden kuvaaminen oli aika työlästä ja hankalaa. Lukijalle vastaukset ovat ehkä myös vaikeasti ymmärrettäviä, koska asiat liittyvät niin kiinteästi ammatillisen kuntoutuspalveluksen palvelukuvaukseen ja työnkuvaan. Olisin mahdollisesti voinut selkeyttää ja koota yhteen saatuja vastauksia jo aikaisemmassa vaiheessa, kuin vasta tulosvaiheessa. Siten vastaukset olisivat tulleet selkeämmin esille, ja se voisi mahdollisesti helpottaa lukijaa niiden jäsentelyssä.

Toisessa oppimiskahvilassa keräsin kaikki vastaukset yhteen taulukkomuotoon, josta tuli esiin neljä eniten ääniä saanutta kehittämisajatusta moniammatillista työtä kohtaan. Havaitsin, että tulokset olivat pitkälti samankaltaiset kuin tämän kehittämistyön alussa kyselystä esiin nousseet asiat. Vaikka asiat eivät työn edetessä radikaalisti muuttuneet, niin kehittämistyön aikana niiden sisältöä tarkasteltiin ja niistä keskusteltiin avoimesti.

Työni toteutui suunnitellun aikataulun mukaisesti, vaikka koronaviruspandemian tuomat haasteet hieman viivyttivät sen tekemistä. Olen tyytyväinen työstäni esiin nousseisiin kehittämisideoihin, ja siihen että ne ovat suurimmaksi osaksi toteuttamiskelpoisia. Kehittämisideoiden avulla työn tehokkuutta ja laatua on mahdollisuus parantaa. Kehittämistyöni avasi käsitystäni moniammatillisen yhteistyön tärkeydestä ja merkityksestä. Se edisti ammatillista kasvuani tulevana sosionomina ja moniammatillisen tiimin jäsenenä.

LÄHTEET

- Aarnikoivu H. (2010) Työelämätaidot- menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Cohen S., & Bailey D. (1997). What makes teams work: Group effectiveness from the shop floor to the executive suite. *Journal of management*, 23, 239–290.
- Helminen, J. (2017) Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.
- Härkäpää K. & Järvikoski A. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Innokylän www-sivut. 2020. Viitattu 3.1.2020. <https://www.innokyla.fi>
- Isoherranen, K. (2006) Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen, K., Rekola L. & Nurmi, R. (2008) Enemmän yhdessä- moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus- moniammatillista tiimityötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Sosiaalitieteen laitoksen julkaisuja 18. Helsinki: Unigrafia.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1993) The wisdom of teams: creating the high-performance organization. Harvard business school Press.
- Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus. Voimassa 1.1.2019 alkaen. 2020. Viitattu 2.3.2020 <https://www.kela.fi/documents/10180/9184001/180226+uusi+LPE+Ammatillinen+kuntoutus selvitys.pdf/d30c43ff-1cc6-44d3-99dc-211833dd74db>
- Kelan www-sivut. Ammatillinen kuntoutus selvitys. 2020. Viitattu 2.3.2020 http://www.kela.fi/tyoikaisille_selvitykset-ja-tutkimukset
- Kontio, M. Moniammatillinen yhteistyö. (2010) Julkaisija TUKEVA-hanke Oulun seutu. Viitattu 1.12.2019. www.ouka.fi/seutu/tukeva.
- Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566>
- Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, T. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus.
- Saastamoinen, M., Vähä, T., Ypyä, J., Alahuhta, M. & Päätaalo, K. 2018. Toiminnallisen opinnäytetyön oppimiskokemukset. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 45. Hakupäivä 18.1.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018081714552>

Salminen, L., Stolt, M. & Suhonen, R. 2017. Uudistuvan sosiaali- ja terveydenhuollon lähtökohtia. Turun yliopiston hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A78/2017.

Sandström, S., Keiski-Turunen, A., Hassila L., Aunola E. & Alahuhta M. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten kuvaamana. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisu ISSN 1798-2022. e-pooki 44/2018. Viitattu 06.09.2020. www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/

Verven www-sivut. 2020. Viitattu 3.1.2020. <https://www.verve.fi/>

Vilka H. & Airaksinen T. 2003. Toiminallinen oppinnytö. Kustannusosakeyhtiö Tammi 2003. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Lähettäjä: Elina Aaltonen

Lähetetty: keskiviikko 4. maaliskuuta 2020 16.02

Vastaanottaja: Verve-Turku-Akse <verve-turku-akse@verve.fi>

Aihe: Elinan opinnäytetyön sähköpostikysely

Hei!

Olen tekemässä sosionomi-opintoihini liittyvää opinnäytetyötä Verven ammatillisen kuntoutuselityksen moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen liittyen. Opinnäytetyön aiheena on selvittää, miten voidaan kehittää Verven ammatillisessa kuntoutuselityksessä työskentelevän moniammatillisen tiimin yhteistyötä asiakaslähtöisämmäksi, sekä kuntoutujan kokonaisvaltaista tilannetta paremmin huomioivammaksi. Nyt kysynkin kaikilta ammatillisen kuntoutuselityksen parissa työskenteleviltä että **mitä toiveita/kehittämiskohteita teillä on moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen. Toivon, että vastaisitte minulle lyhyesti sähköpostitse havaitsemianne asioita, näitä voi olla yksi tai useampi.** Toivon vastauksia perjantaihin 13.3 mennessä.

Sähköpostivastauksista esiin nousseita teemoja pohditaan yhdessä oppimiskahvilassa. **Oppimiskahvila pidetään 26.3** akse palaverin ajalla.

Kiitos jo etukäteen vastauksista! Toivottavasti mahdollisimman moni pääsee osallistumaan myös oppimiskahvilaan.

terveisin,

Elina Aaltonen
ammatillinen kuntoutusohjaaja
Verve, Eerikinkatu 22 a C 55, 20100 Turku
044 4676576, elina.aaltonen@verve.fi

www.verve.fi

[Verven blogi](#)

[Verven videot](#)

[Twitter: VerveSuomi](#)

[LinkedIn: Verve - Työelämän asiantuntija](#)

[Instagram: VerveNuoret](#)

[Facebook: Verve Turku](#)

