

ARVIOINNILLA KOHTI KEHITTYVÄÄ SOPEUTUMISVALMENNUSTA

Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arviointimallin kehittäminen

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Ylempi ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Annika Harsu

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulu

HARSU, ANNIKA: ARVIOINNILLA KOHTI KEHITTYVÄÄ
SOPEUTUMISVALMENNUSTA
Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arviointimallin kehittäminen

Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen opinnäytetyö

68 sivua, 1 liite

Syksy 2014

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö toteutettiin työelämälähtöisenä kehittämishankkeena, jonka tarkoituksena oli kehittää Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteitä. Tavoitteena oli luoda arviointimalli, jonka kautta sopeutumisvalmennustoiminnasta saadaan systemaattisesti kerättyä arviointitietoa toiminnan kehittämiseksi, tuloksellisuuden osoittamiseksi ja hyvien käytäntöjen leviättämiseksi. Arviointimallista hyötyvät Mielenterveyden keskusliitto ja sen yhteistyökumppanit, rahoittajat sekä sopeutumisvalmennustoimintaan osallistuvat mielenterveyskuntoutajat.

Kehittämishanke toteutettiin toimintatutkimuksena, jonka peruserätyyteenä on vastata johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittää olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi yhdessä asianosaisten kanssa. Kehittämishanke toteutettiin yhdessä koko sopeutumisvalmennuksen työryhmän sekä muiden Mielenterveyden keskusliitossa työskentelevien asianosaisten kanssa. Kehittämishanke toteutettiin vuosien 2013 ja 2014 aikana.

Kehittämishankkeen tuotoksena syntyi Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arviointimalli, joka on kuvattuna arvioinnin käsikirjaan. Arviointimalli voidaan nähdä yhtenä keskeisimpänä Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen työvälineenä. Kehittämishanke ei kuitenkaan luonut vain työvälinettä, vaan kehittämishankkeen aikana sopeutumisvalmennuksen työyhteisö rakensi omaa arviointikulttuuria yhteisten pohdintojen ja kokemusten kautta. Samalla työyhteisö vahvisti yhteisiä työskentely- ja kehittämiskäytänteitä. Tulevaisuudessa arviointi- ja kehittämiskulttuuri onkin sopeutumisvalmennuksen työyhteisön yksi selkeä voimavara.

Asiasanat: Mielenterveyskuntoutus, sopeutumisvalmennus, arviointi, kehittäminen, toimintatutkimus

HARSU, ANNIKA: WITH EVALUATION TOWARDS DEVELOPING
ADAPTATION TRAINING
Developing of evaluation model of the adaptation
training for the Finnish Central Association for Mental
Health

Master Degree Programme in Developing and Management of Social and Health
Care

68 pages, 1 appendix
Autumn 2014

ABSTRACT

This thesis was carried out as a work-oriented development project and the purpose was to develop the Finnish Central Association for Mental Health adaptation training evaluation practices. The aim was to create a model for evaluation, so that evaluation data can be systematically collected from adaptation training for developing purposes, demonstrating the effectiveness and disseminating good practices. The evaluation model will benefit the Finnish Central Association for Mental Health, their partners, sponsors and people involved with adaptation training, who suffer and recover from psychiatric problems.

The development project was carried out as an action research, which fundamental principle was to address the practices perceived as problematic or to develop them together with the parties concerned. The development project was carried out together with the whole adaptation training working group, as well as with the parties concerned in the Finnish Central Association for Mental Health. The development project was carried out in 2013 and 2014.

The output of the development project was the adaptation training evaluation model that is described in the evaluation manual. The evaluation model is an essential working instrument for the Finnish Central Association for Mental Health adaptation training. This development project did not create only a working instrument, but during it, the working group of adaptation training built their own evaluation culture through reflection and experiences. At the same time the working group confirmed their working and development practices. In the future, the evaluation and development culture of adaptation training's working group will be one clear asset.

Keywords: Mental health rehabilitation, adaptation training, evaluation, development, action research

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	MIELENTERVEYDEN KESKUSLIITTO KOHDEORGANISAATIONA	4
2.1	Mielenterveyskuntoutujien ja -yhdistysten keskusjärjestö	4
2.2	Sopeutumisvalmennustoiminta	5
3	KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS JA TAVOITE	10
4	KUNTOUTUS, ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN	11
4.1	Mielenterveyskuntoutuksen arvot, ihmiskäsitys ja tavoitteet	11
4.2	Järjestölähtöinen kuntoutus: Sopeutumisvalmennus	14
4.3	Arvioinnin eri ulottuvuudet	17
4.4	Kuntoutuksen arviointi ja kehittäminen	19
5	TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ	21
5.1	Toimintatutkimuksen juuret	21
5.2	Toimintatutkimuksen suuntaukset	22
5.3	Toimintatutkimuksen kulku ja syklistyys	23
6	KEHITTÄMISHANKKEEN KÄYNNISTÄMINEN	25
6.1	Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kartoittaminen	25
6.2	Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden prosessointi	27
6.3	Kehittämishankkeeseen sitoutuminen	29
6.4	Kehittämishankkeen suunnittelu	30
7	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN	35
7.1	Sopeutumisvalmennuksen arviointitehtävien ja -välineiden kehittäminen	35
7.2	Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin analysointi- ja raportointikäytäntöjen kehittäminen	38
7.3	Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin sähköisten järjestelmien kehittäminen	40
7.4	Kokemusarvioinnin hyödyntäminen sopeutumisvalmennuksen arvioinnissa	41
8	KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET, ARVIOINTI JA HYVÄKSYMINEEN	42
8.1	Sopeutumisvalmennuksen arviointimalli ja arvioinnin käsikirja	42
8.2	Kehittämishankkeen itsearviointi, vertaisarviointi ja kokonaisarviointi	45
8.3	Sopeutumisvalmennuksen arviointimallin hyväksyminen	49
9	POHDINTA	50
9.1	Prosessin arviointia	50
9.2	Eettisyyden ja luotettavuuden arviointia	53
9.3	Tulosten arviointia ja jatkokehittämisehdotukset	56
	LÄHTEET	58
	LIITTEET	70

1 JOHDANTO

Mielenterveyshäiriöillä on suuria terveydellisiä ja taloudellisia vaikutuksia sekä huomattava yhteiskunnallinen merkitys. Mielenterveyshäiriöiden yleisyys ei ole kasvanut, mutta niihin liittyvä työkyvyttömyys on lisääntynyt voimakkaasti. Sairauspäivärahopäivistä joka neljäs ja uusista työkyvyttömyyseläkkeistä joka kolmas myönnetään psyykkisin perustein. Mielenterveyshäiriöiden aiheuttamat suorat hoitoon ja sosiaalivakuutukseen liittyvät kustannukset ovat mittavia, ja epäsuorat kustannukset, kuten menetykset työpanoksesta ja tuottavuuden laskusta johtuvat, ovat moninkertaiset suoriin kustannuksiin verrattuna. Mielenterveyspalveluihin sijoittaminen on panostamista sekä toimintakykyyn että tuottavuuteen. (Eläketurvakeskus 2013, 115; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 13-14.)

Mielenterveyspalveluja tuottavat kunnat, järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat. Niiden toimintaa ohjaavat lait (Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116, Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326, Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559 ja Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785), Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) asettamat laatusuosituksiset (Mielenterveyspalveluiden laatusuositus 2001, Terveyden edistämisen laatusuositus 2006 ja Ikäihmisten palvelujen laatusuositus 2008) ja Suomalaisen lääkäriseura Duodecimin käypähoitosuosituksiset (Depressio 2014, Skitsofrenia 2013a, Kaksisuuntainen mielialahäiriö 2013b ja Epävaka persoonallisuus 2008). Näillä pyritään varmistamaan, että mielenterveyspalvelut toteutetaan laadukkaasti ja palvelut ovat kaikkien saatavilla.

Mielenterveyspalvelujärjestelmässä on kuitenkin selkeitä haasteita. Palvelujärjestelmä näyttäytyy hajanaisena ja hajanainen palvelujärjestelmä vaikeuttaa palveluita tarvitsevien pääsyä niiden pariin ja edesauttaa putoamista pois niistä. Myös avohoidon kehittäminen on jäänyt toissijaiseksi, kun suhteettoman suuri osa mielenterveysongelmien hoidon kustannuksista kohdistuu laitoshoitoon. (STM 2009, 13.) Muun muassa tämän vuoksi mielenterveyspalveluja pyritään kehittämään STM:n erilaisten valtakunnallisten kehittämisohjelmien (Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma – Mieli 2009, Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma - Kaste II 2012 ja Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähen-

tävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma 2013) sekä myös erilaisten paikallisten kehittämisohjelmien kautta.

Mielenterveysalan järjestöt ovat isossa roolissa tuodessaan esiin palvelujärjestelmän ja mielenterveyskuntoutujien arjen haasteita. Kehittämistä tarvitaan ja järjestöt toimivat myös itse mielenterveyspalvelujen toteuttajina ja kehittäjinä. Mielenterveysjärjestöjen toimintaa ohjaavat samat lait ja suositukset kuin muitakin palvelujen tuottajia, mutta yhden oman erityispiirteensä tuo järjestöjen rahoitus. Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen päärahoittajana on Raha-automaattiyhdistys (RAY), jonka laatu- ja kehittämisvaatimuksiin myös mielenterveysjärjestöjen tulee vastata.

Sosiaali- ja terveysalan järjestöissä on viime vuosina entistä enemmän keskitytty toiminnan ja laadun kehittämiseen (vrt. Hörkkö 2012, Lihastautiliitto ry:n laadun parantaminen 2011-2012; Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto 2012, omaistyön kehittämisprojekti 2009-2011; Koskinen-Ollonqvist 2009, Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry:n JÄRVI-hanke 2005-2009). Toiminnan ja laadun kehittämistarpeisiin herättiin myös Mielenterveyden keskusliitossa (MTKL). Liiton toimintaohjelmassa vuoteen 2015 mainitaan yhtenä erityisenä kehittämistarpeena palautteen keruun, arvioinnin ja raportoinnin kehittäminen, koska niillä nähdään olevan suora vaikutus liiton rahoitusmahdollisuuksiin sekä toiminnan laatuun. (MTKL 2010.)

Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnan (kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminnan yksikkö sekä työ- ja koulutusvalmennustoiminnan yksikkö) osalta laadun kehittäminen aloitettiin vuonna 2011 erillisessä laadun kehittämishankkeessa. Kehittämishankkeessa (2011-2012) havaittiin myös samat palautteen keruun, arvioinnin ja raportoinnin kehittämistarpeet. Tässä yhteydessä minut nimitettiin oman kuntoutussuunnittelijan työni ohella kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminnan arviointivastaavaksi, jonka tehtäviin kuului toiminnan arviointi ja raportointi sekä arviointikäytänteiden kehittäminen. Olikin luontevaa, että valitsin ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen opintojeni opinnäytetyön kehittämisohjelman kohteeksi Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arvioinnin.

Kehittämishankkeella pyrittiin pureutumaan sopeutumisvalmennuksessa havaituihin arviointikäytänteiden haasteisiin. Kehittämishanke toteutettiin toimintatutkimuksena, jonka peruseräteenä on vastata johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittää olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi yhdessä asianosaisten kanssa (Metsämuuronen 2006, 223). Kehittämishanke toteutettiin yhdessä koko sopeutumisvalmennuksen työryhmän sekä muiden Mielenterveyden keskusliitossa työskentelevien asianosaisten kanssa. Esimerkiksi Mielenterveyden keskusliiton kuntoutuksen toinen yksikkö, työ- ja koulutusvalmennus, toteutti samanaikaisesti omien arviointikäytänteidensä kehittämisen, joten he toimivat luontaisesti koko kehittämishankkeen ajan sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittämisen vertaisarvioijina.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennukseen arviointimalli. Tarkoituksena oli luoda malli, jonka kautta saadaan systemaattisesti kerättyä arviointitietoa sopeutumisvalmennuksen kehittämiseksi, hyvien käytäntöjen levittämiseksi ja tuloksellisuuden osoittamiseksi. Näin pyritään varmistamaan, että mielenterveyskuntoutujat pääsevät osallistumaan laadukkaasti toteutettuun ja jatkuvasti kehittyvään sopeutumisvalmennustoimintaan.

Tämän kehittämishankkeen raportin tarkoituksena on tarkastella hankkeen keskeisiä käsitteitä mielenterveyskuntoutusta, sopeutumisvalmennusta, arviointia, kehittämistä sekä toimintatutkimusta. Näiden lisäksi raportti sisältää hankkeen toteuttamisen ja tulosten kuvauksen sekä arvioivan pohdinnan hankkeen onnistumisista ja haasteista. Raportin liitteenä on hankkeen tuotoksena syntynyt ja sähköisesti julkaistu Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arvioinnin käsikirja, johon voi tutustua rinnakkain tämän raportin kanssa.

2 MIELENTERVEYDEN KESKUSLIITTO KOHDEORGANISAATIONA

2.1 Mielenterveyskuntoutujien ja -yhdistysten keskusjärjestö

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat syntyneet aktiivisten kansalaisten aloitteesta. Tarkoituksena on ollut yhdessä toimien tukea ja auttaa itseä sekä muita samanlaisessa tilanteessa olevia. (Dufva 2003, 17.) Sosiaali- ja terveysalan järjestöt nähdään arjen kantajina, vaikeuksissa olevien ihmisten äänitorvena, osallistumismahdollisuuksien tarjoajina ja luojina, tuen ja avun tarjoajina, paikallisina vaikuttajina ja yhteiskunnan muutosvoimana (Strömberg 2010). Näistä lähtökohdista käsin on perustettu myös Mielenterveyden keskusliitto ry vuonna 1971.

Mielenterveyden keskusliitto on mielenterveyskuntoutujien ja heidän läheistensä itsenäinen kansalaisjärjestö. Liiton tarkoituksena on Suomen mielenterveyspotilaiden ja mielenterveyskuntoutujien yhdistysten keskus- ja yhteistyöjärjestönä valvoa ja ajaa heidän etujaan yhteiskunnassa, toimia asiantuntijana heitä koskevissa kysymyksissä ja tuottaa heidän tarvitsemiaan palveluja. Liitto ottaa toimintaansa huomioon myös mielenterveyspotilaiden ja mielenterveyskuntoutujien läheiset. (MTKL 2014a & 2014b.)

Mielenterveyden keskusliitolla on 172 jäsenyhdistystä ja niiden kautta yli 18 000 henkilöjäsentä (MTKL 2014a). Valtakunnalliset ja paikalliset jäsenyhdistykset tarjoavat vertaistukea ja yhteisöllisyyttä, kun taas liiton tehtävänä on tukea jäsenyhdistystensä toimintaa ja yhteiskunnallisia vaikutusmahdollisuuksia. Mielenterveyden keskusliitto on yli neljäkymmenen vuoden ajan nostanut esiin mielenterveyspotilaiden ja -kuntoutujien asemaan liittyviä kysymyksiä. Vuosien saatossa liitosta onkin tullut merkittävä yhteiskunnallinen vaikuttaja. (MTKL 2012, 3-9.) Mielenterveyden keskusliiton (2014a) uuden strategian päämääränä on edelleen osallistua ja vaikuttaa yhteiskuntapolitiikkaan, yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja kansalaiskeskusteluun niin, että mielen hyvinvointi toteutuu jokaisen ihmisen perusoikeutena.

Korkeinta päätösvaltaa Mielenterveyden keskusliitossa käyttävät liiton jäsenet liittokokouksessa ja liittovaltuustossa. Liittokokous pidetään joka kolmas vuosi, jossa valitaan valtuuston ja hallituksen jäsenet. Liittovaltuusto muun muassa käsit-

telee liiton toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen sekä jäsenyhdistysten aloitteet. Liiton toimintaa taas johtaa liiton hallitus, joka on toiminnastaan vastuussa liittokokoukselle ja liittovaltuustolle. Liitossa toimii myös työryhmiä, jotka toimivat hallituksen alaisina. Työryhmät eivät tee päätöksiä, mutta ne suunnittelevat pidemmän aikavälin toimintaa. (MTKL 2014b.)

Mielenterveyden keskusliiton toiminnan toteuttamisesta vastaa liiton toiminnanjohtaja yhdessä muun henkilöstön kanssa. Liiton henkilöstön muodostaa kuukausipalkkaiset, esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan, ammattilaiset sekä palkkioperustaiset koulutetut kokemusasiantuntijat. (MTKL 2013.) Kokemusasiantuntijoilla tarkoitetaan henkilöitä, joilla on omaa kokemusta mielenterveyden häiriön kanssa elämisestä ja heidät on koulutettu erilaisiin kokemusasiantuntijatehtäviin, kuten kuntoutuskurssin ohjaajatehtäviin, neuvontapalveluiden neuvontatehtäviin tai mielenterveys- ja päihdepalveluiden arviointitehtäviin (Kapanen, Rantanen, Rainio, Sirola & Leinonen 2014, 4-7). Ammattilaistyöntekijät yhdessä kokemusasiantuntijoiden kanssa vastaavat Mielenterveyden keskusliitossa eri toimintayksiköiden toiminnan toteuttamisesta. Liiton toiminta on valtakunnallista ja toimipisteet sijaitsevat Helsingissä, Turussa, Lahdessa, Jyväskylässä, Kuopiossa, Oulussa sekä Rovaniemellä. (MTKL 2013.)

2.2 Sopeutumisvalmennustoiminta

Mielenterveyden keskusliitto tuottaa mielenterveyspotilaille ja -kuntoutujille kuntoutumista tukevia palveluja (MTKL 2014b). Liiton kuntoutustoiminta alkoi vuonna 1982, jolloin järjestettiin Kansaneläkelaitoksen (KELA) rahoituksella ensimmäiset kuntoutuskurssit. Raha-automaattiyhdistyksen (RAY) rahoittama sopeutumisvalmennustoiminta alkoi vuonna 1989. Mielenterveyden keskusliiton kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminta on pitkän ja systemaattisen kehitystyön tulosta. (Koskisuus 2007, 9-10.) Mielenterveyden keskusliiton kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminta onkin uuden edessä, kun KELA-rahoitteiset kuntoutuskurssit jäivät pois liiton toiminnasta vuonna 2013. Liitto ei enää pärjännyt hintakilpailussa uuden tiukentuneen standardin tullessa KELA:ssa voimaan. Kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminnan pääpaino onkin siirtynyt RAY-rahoitteiseen sopeutumisvalmennustoimintaan.

Alkuvuonna 2014 Mielenterveyden keskusliitto kirkasti sopeutumisvalmennuksen strategisia tavoitteita ja visiota (kuvio 1). Tulevaisuudessa pääpaino tulee strategian mukaisesti olemaan sopeutumisvalmennuksen kehittämistoiminnassa, jotta kohderyhmän muuttuviin tarpeisiin voidaan vastata nopeasti ja joustavasti. Sopeutumisvalmennuksen toteuttamisessa ja kehittämisessä hyödynnetään kolmea asiantuntijuutta (kuntoutuja, koulutettu vertaisohjaaja, ammattilainen) sekä viestinnän ja verkostoitumisen välineitä monipuolisesti ja tavoitteellisesti.



Kuvio 1. Sopeutumisvalmennuksen strategia 2015-2020

Sopeutumisvalmennuksen kohderyhmänä ovat työelämän ulkopuolella olevat mielenterveyskuntoutujat. Mielenterveysongelmat ovat suurimpia syitä esimerkiksi ennenaikaiseen eläkkeelle jäämiseen ja esimerkiksi joka päivä jää viisi alle 30-vuotiaasta nuorta mielenterveysongelmien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle (Eläketurvakeskus 2013). Suuri osa työelämän ulkopuolella olevista mielenterveyskuntoutujista jää myös KELA:n rahoittaman kuntoutuksen ja sopeutumisvalmennuksen ulkopuolelle, eikä heille ole myöskään tarjolla vastaavaa toimintaa kuntien tai yksityisten palveluntuottajien taholta. Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennustoiminta on tämän vuoksi suunnattu työelämän ulkopuolella oleville nuorille aikuisille, työikäisille ja yli 65-vuotiaille mielenterveyskuntoutujille, jotka eivät ole oikeutettuja KELA:n rahoittamaan kuntoutukseen tai sopeutumisvalmennukseen.

tänteiden kehittämiseen. Arviointikäytänteiden kehittäminen nähtiin ensisijaisen tärkeänä, koska toiminnan tuloksellisuudesta olisi kyettävä raportoimaan luotettavasti RAY:lle ja KELA:lle (tilivelvollisuus) ja toiminnan kehittämistarpeet haluttiin saada esille systemaattisesti kerätyn arviointitiedon avulla (toiminnan kehittäminen). KELA:n rahoittamien kuntoutuskurssien jäädessä pois Mielenterveyden keskusliiton toiminnasta vuonna 2013 oli luontevaa keskittyä RAY:n rahoittaman sopeutumisvalmennustoiminnan arviointikäytänteiden kehittämiseen.

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS JA TAVOITE

Nykyisin vaaditaan, että julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin organisaatioiden toimintaa seurataan, tarkastellaan ja arvioidaan. Elämme tilivelvollisuuden aikaa ja huolehdimme siitä, että rahoille tulee vastinetta. (Robson 2000, 23.) Mielenterveyden keskusliitto on tilivelvollinen rahoittajille sekä myös omille jäsenilleen ja yhteistyökumppaneilleen.

Arviointia ei toteuteta kuitenkaan pelkän tilivelvollisuuden vuoksi, vaan arvioinnilla tavoitellaan myös hyötyä (Virtanen 2007, 145). Toimintaa arvioimalla voidaan vastata mm. seuraaviin kysymyksiin: 1) vastaako toiminta osallistujien tarpeisiin, 2) minkälaisia ovat toiminnan vaikutukset, 3) kuinka se toimii ja 4) onko toiminta tehokasta (Robson 2000, 27). Esimerkiksi näiden kysymysten kautta Mielenterveyden keskusliitto saa tärkeää tietoa sopeutumisvalmennustoiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja kehittämiseen.

Arvioinnin potentiaalinen hyötyjä Mielenterveyden keskusliiton lisäksi on jo edellä mainitut rahoittajat, jotka voivat hyödyntää arviointitietoa hyvien käytäntöjen levittämiseksi ja siirtämiseksi. Samalla tavoin yhteistyökumppanit hyötyvät arviointitiedosta, kun he voivat mahdollisesti käyttää hyviä käytäntöjä omassa toiminnassaan. Lopulta arvioinnista hyötyvät myös sopeutumisvalmennukseen osallistuvat mielenterveyskuntoutujat, kun toimintaa voidaan kehittää paremmin heidän tarpeitaan vastaavaksi. (Virtanen 2007, 145.)

Kehittämishankkeen tarkoituksena on Mielenterveyden Keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittäminen, jotta sopeutumisvalmennustoiminnasta saadaan systemaattisesti kerättyä arviointitietoa toiminnan kehittämiseksi, hyvien käytäntöjen levittämiseksi ja tuloksellisuuden osoittamiseksi. Hankkeen tavoitteena on luoda sopeutumisvalmennuksen arviointimalli, josta hyötyvät Mielenterveyden keskusliitto ja sen yhteistyökumppanit, rahoittajat sekä ennen kaikkea sopeutumisvalmennustoimintaan osallistuvat mielenterveyskuntoutujat.

4 KUNTOUTUS, ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

4.1 Mielenterveyskuntoutuksen arvot, ihmiskäsitys ja tavoitteet

Kuntoutusta ohjaavat toiminnan pohjana olevat arvot ja ihmiskäsitys. Kuntoutuksen liitettäviä yleisiä arvoja ovat onnellisuus ja hyvinvointi, vapaus sekä oikeudenmukaisuus (Järvikoski & Härkäpää 2011, 26). Myös Mielenterveyden keskusliiton kuntoutus perustuu moraaliseen taustalle. Ihmislähtöisyys, muutoksen edistäminen, asiantuntijuus, kunnioitus ja sitoutuminen ovat Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnan lähtökohdista ja arvoja (MTKL 2012c). Näissä lähtökohdissa ja arvoissa on löydetävissä yhtäläisyyksiä ja samankaltaisuuksia kuntoutuksen yleisten arvojen kanssa.

Onnellisuus kuntoutuksen arvona liittyy pyrkimykseen vähentää sairautta ja vammautumista liittyviä haittoja sekä parantaa toimintamahdollisuuksia (Järvikoski & Härkäpää 2011, 27). Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnassa ollaan kiinnostuneita ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan ja tehdään työtä hyvinvoinnin edistämiseksi. Ihmisiä kannustetaan osallistumiseen ja vuorovaikutukseen kokonaisina ihmisinä. Mielenterveyden keskusliitossa uskotaan, että jokaisella ihmisellä on mahdollisuus kuntoutua. (MTKL 2012c.)

Vapaus viittaa sekä pyrkimykseen kunnioittaa kuntoutujan itsemääräämisoikeutta kaikissa kuntoutusprosessin vaiheissa että koko kuntoutusprosessin keskeisimpään tavoitteeseen kuntoutujan mahdollisuuden asettaa henkilökohtaisia tavoitteita, toteuttaa omia elämänprojekteja ja selviytyä erilaisista arkielämän tilanteista (Järvikoski & Härkäpää 2011, 27). Mielenterveyden keskusliiton kuntoutuksen lähtökohdista ovat yksilön omat tarpeet, odotukset ja tavoitteet. Jokaisella ihmisellä on mahdollisuus kuntoutua ja jokaisella on oikeus kuntoutua omassa tahdissaan ja omalla tavallaan. (MTKL 2012c)

Oikeudenmukaisuus kuntoutuksessa merkitsee kaikkien kuntoutusta tarvitsevien samanveroisuutta osallistua kuntoutukseen sekä pyrkimystä luoda kaikille olosuhteet, joissa oikeus osallisuuteen voisi mahdollisimman täysipainoisesti toteutua (Järvikoski & Härkäpää 2011, 27). Mielenterveyden keskusliitossa pyritään kohtelevaan kaikkia samalla tavalla riippumatta ihmisen henkilöko-

htaisista ominaisuuksista tai asemasta. Liitto pyrkii tekemään kuntoutustoimintaa mahdollisimman hyvin ja on sitoutunut arvioimaan, kehittämään ja muuttamaan sitä tarvittaessa. Mielenterveyden keskusliitto pyrkii luomaan oman kuntoutustoimintansa kautta kuntoutumista ja muutosta mahdollistavat olosuhteet ja ympäristön kaikille mielenterveyskuntoutujille. (MTKL 2012c.)

Ihmiskäsitys on toinen kuntoutuksen toiminnan pohja. Parhaiten kuntoutuksen ihmiskäsitykseksi on arvioitu soveltuvan holistinen eli kokonaisvaltainen ihmiskäsitys, jonka mukaan ihmisellä on niin fyysinen ja psyykinen kuin sosiaalinen ja kulttuurinen puolensa. Ihmisen katsotaan olevan kokonaisuus, joka on enemmän kuin osiensa summa. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 29-33; Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2008, 44-49.) Fyysisen ja psyykkisen kuntoutuksen lisäksi pyritäänkin kuntoutuksessa kehittämään sellaisia psykososiaalisia osallistumismuotoja, jotka edistävät ja vahvistavat yksilön selviytymistä erilaisissa vuorovaikutussuhteissa ja osallistumisyhteisöissä (Karjalainen 2004, 21).

Kun ihminen sairastuu psyykkisesti, se ilmenee käyttäytymisen, kokemuksen ja tunne-elämän alueilla, joita on lähes mahdotonta erottaa henkilöstä itsestään tai hänen persoonallisuudestaan, toisin kuin somaattisessa sairaudessa (Kaltiala-Heino, Poutanen & Välimäki 2001, 564). Mielenterveysongelmat ovat luonteeltaan kokonaisvaltaisia ja parhaiten niitä voidaan tarkastella juuri holistisen ihmiskäsityksen läpi. Tässä mielessä taas mielenterveyskuntoutus on muutostyötä, jonka kohteena ovat ihmisen kaikki elämisen puolet. (Väyrynen 2012, 271-272.)

Arvot ja ihmiskäsitys tulisi näkyä siinä, miten kuntoutus määritellään, minkälaisia tavoitteita sille asetetaan ja miten sitä käytännössä toteutetaan. Esimerkiksi Corrigan (2003, 346) on määritellyt mielenterveyskuntoutuksen tavoitteiksi osallisuuden, mahdollisuuden, itsenäisyyden, voimaantumisen, kuntoutumisen ja elämäntilanteen. Samalla nämä tavoitteet ilmaisevat mielenterveyskuntoutuksen moraalisen perustan. Mielenterveyden keskusliiton kuntoutuksen yleiset tavoitteet perustuvat myös moraaliseen perustalle ja ovat liitettävissä Corriganin määrittelemiin mielenterveyskuntoutuksen tavoitteista.

Itsenäisyys viittaa mahdollisimman suureen itsenäisyyden tukemiseen kaikissa kuntoutuksen tilanteissa (Koskisu 2004, 54-55). Tämä tavoite korostaa yksilön

toimijuutta. Kuntoutuja nähdään aktiivisena osallistujana ja päätöksentekijänä sekä elämäänsä suunnittelevana subjektina. (Karjalainen 2004, 20.)

Mielenterveyden keskusliiton kuntoutus perustuu käsitykselle, jonka mukaan kuntoutuja on oman elämänsä asiantuntija ja jokaisella on myös mahdollisuudet löytää omaa elämäänsä koskeva tieto, omat tavoitteet ja keinot (Valkonen ym. 2011; Valkonen 2011; Mäkimurto ym. 2009; Koskisuus & Yrttiaho 2005; Lehto 2005; Koskisuus & Yrttiaho 2004).

Osallisuus arvona ja tavoitteena perustuu kuntoutujien haluun elää tavallista elämää ja arkea. He toivovat saavansa samoja kokemuksia kuin muutkin ihmiset. (Koskisuus 2004, 54.) Mielenterveyskuntoutuksen tarpeeseen liittyy usein esimerkiksi häpeän ja syyllisyyden vuoksi sosiaalista syrjäytymistä, joka taas kaventaa kuntoutujien osallisuutta ja mahdollisuutta saada samoja kokemuksia kuin muutkin ihmiset (Vilkkumaa 2004, 36). Kuntoutujien tarvittavan tuen määrä esimerkiksi osallisuuden onnistumiseksi voikin vaihdella, mutta Mielenterveyden keskusliiton mielestä oleellista on pyrkimys saada nämä joskus äänettömät tavoitteet kuntoutujan tietoisuuteen ja hänen toimintaansa ja ajatuksiaan ohjaavaksi. (Valkonen ym. 2011; Valkonen 2011; Mäkimurto ym. 2009; Koskisuus & Yrttiaho 2005; Lehto 2005; Koskisuus & Yrttiaho 2004).

Voimaantumisen sisältää ajatuksen kuntoutujan sisäisestä muutosprosessista, jossa alhainen itsetunto korvautuu oman arvokkuuden kokemuksella. Myös kuntoutuminen viittaa prosessiin, jossa kuntoutuja oppii hyväksymään sairaudesta mahdollisesti aiheutuvat rajoitukset. (Koskisuus 2004, 55.) Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnassa kuntoutujan oman asiantuntijuuden kunnioittaminen sisältää oletuksen, että kuntoutumisessa on erityinen kysymys oman tahdon ja tavoitteiden löytämisen ja niiden vaalimisen prosessista. Tavoitteena on tukea ihmistä tahtomaan, asettamaan tavoitteita, tekemään valintoja ja toimimaan oman elämänsä puolesta. (Valkonen ym. 2011; Valkonen 2011; Mäkimurto ym. 2009; Koskisuus & Yrttiaho 2005; Lehto 2005; Koskisuus & Yrttiaho 2004.)

Elämänlaatu taas tarkoittaa inhimillisten tarpeiden tyydytystä henkilökohtaisesti riittävällä tavalla. (Koskisuus 2004, 55). Mielenterveyden keskusliitossa ajatellaan,

että kuntoutuminen on mahdollista kaikille ja kuntoutuminen on jokaiselle ihmiselle ainutlaatuinen, yksilöllinen ja syvästi henkilökohtainen muutosprosessi. Kuntoutuksen tavoitteena on antaa kuntoutujille konkreettisia välineitä, joiden avulla he voivat päästä omiin, henkilökohtaisesti tärkeinä pitämiinsä tavoitteisiin. (Valkonen ym. 2011; Valkonen 2011; Mäkimurto ym. 2009; Koskisuus & Yrttiaho 2005; Lehto 2005; Koskisuus & Yrttiaho 2004.)

Miten mielenterveyskuntoutus sitten tulisi määritellä? Koskisuus (2004, 17) määrittelee mielenterveyskuntoutuksen tehtäväksi ”kuntoutusvalmiuden kehittämisen ja sitten, kun kuntoutuja on siihen valmis, kuntoutujan auttamisen omaa elämää koskevien tavoitteiden asettamisessa ja näihin tavoitteisiin pääsemisessä. Mielenterveyskuntoutuksen tavoitteena on myös pyrkimys tukea yksilöä toimimaan menestyksellisesti hänen tärkeinä pitämässään rooleissa ja ympäristöissä siten, että hän kokee elämänsä mielekkäänä ja tarkoituksellisenä.” Koskisuun määritelmästä onkin löydettävissä monia yhtymäkohtia edellä esitettyihin Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnan lähtökohtiin ja arvioihin.

4.2 Järjestölähtöinen kuntoutus: Sopeutumisvalmennus

Yksi kuntoutuksen muodoista on sosiaali- ja terveysalan järjestöistä lähtöisin oleva psykososiaalista toimintakykyä tukeva sopeutumisvalmennus. Sen ensimmäisiä ituja olivat järjestöjen järjestämät erilaiset leirit ja vertaistapaamiset, joissa ihmiset jakoivat omaa arkeaan ja sitä, miten kukin oli oppinut elämään oman sairautensa tai vammansa kanssa. Nykyisin sopeutumisvalmennusta tuottavat kymmenet eri järjestöt ja se on myös osa virallista kuntoutusjärjestelmää. (Kuuskoski & Kittilä 2008, 33.)

Sopeutumisvalmennusta koskevassa laissa (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoiminnasta 1987/380) ja asetuksessa (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoiminnasta 1987/759) tavoitteeksi määritellään vammaisen henkilön toimintakyvyn edistäminen. Sopeutumisvalmennukseen katsotaan kuuluvan vammaisen henkilön ja hänen lähiyhteisönsä neuvonta, ohjaus ja valmennus. Se voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmäkohtaisesti ja tarvittaessa sopeutumisvalmennus voi olla myös toistuvaa. (Asetus

vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoiminnasta 1987/759.)

KELA:n määritelmän mukaan sopeutumisvalmennuksen tavoitteena on tukea valmiuksia mahdollisimman täysipainoiseen elämään sairaudesta tai vammasta huolimatta. Tähän pyritään mm. antamalla tietoa sairaudesta ja sen vaikutuksista ja tukemalla selviytymistä sairauden kanssa. (KELA 2012.) Eri määritelmien mukaan sopeutumisvalmennus nähdäänkin kuntoutujan ja hänen lähiyhteisönsä ohjauksena tai valmentautumisena sairastumisen tai vammautumisen jälkeisessä elämäntilanteessa (Musikka-Siirtola, Siirtola & Wikström 2008, 42).

Mielenterveyden keskusliitto määrittelee sopeutumisvalmennuksen päätavoitteeksi mielenterveyspotilaiden ja mielenterveyskuntoutujien oman elämän asiantuntijuuden ja osallisuuden vahvistamisen omassa elinympäristössä ja kansalaisyhteiskunnassa. Sopeutumisvalmennuksen tarkoituksena on vastata kuntoutujien yksilöllisiin tarpeisiin ja tavoitteisiin, lisätä kuntoutujien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, lisätä kuntoutujien voimavaroja ja valmiuksia toimia arkielämän eri tilanteissa sekä vahvistaa kuntoutujien kykyä laatia omaa elämää koskevia kuntoutumistavoitteita. Sopeutumisvalmennustoiminnan lähtökohdaksi on vertaistuen ja kolmen asiantuntijuuden (kuntoutujan, koulutetun vertaisohjaajan ja alan ammattilaisen asiantuntijuuden) hyödyntäminen. (MTKL 2013.) Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennustoiminnan lähtökohdista ja tavoitteista onkin löydettävissä Niskasen (2014, 256) määrittelemät järjestölähtöisen sopeutumisvalmennuksen keskeisimmät elementit: asiakaslähtöisyys ja joustavuus, kokonaisvaltaisuus ja monialaisuus, voimaantuminen, moniammatillisuus ja monimuotoinen asiantuntijuus sekä vertaisuus ja vertaistuki.

Järjestölähtöisen sopeutumisvalmennustoiminnan asiakaslähtöisyys ja joustavuus perustuu sille, että osallistujien toiveet ja odotukset vaikuttavat sekä muovaavat sopeutumisvalmennuksen sisältöä ja toteuttamista (Niskanen 2014, 257-258). Asiakaslähtöisyyden nähdään parantavan kuntoutuksen tuloksia ja samalla myös kustannuksia (Järvikoski & Härkäpää 2014, 137-138). Tutkimukset (Hensley 2012; Doughty & Tse 2011; Sterling, von Esenwein, Tucker, Fricks & Druss

2010) osoittavat, että asiakaslähtöisyys on yksi tärkeimmistä elementeistä onnistuneessa mielenterveyskuntoutuksessa.

Kokonaisvaltaisuus ja monialaisuus järjestölähtöisessä sopeutumisvalmennuksessa toteutuvat osallistujien monien erilaisten tarpeiden tukemisena ja heidän äänensä kuulemisena. Järjestölähtöinen sopeutumisvalmennus pyrkiikin tukemaan niin osallistujien fyysistä, psyykkistä kuin sosiaalista hyvinvointia sekä vahvistamaan osallistujien voimaantumista. Voimaantuminen nähdään ihmisten ja ihmisyhteisöjen kykyjen, mahdollisuuksien ja vaikutusvallan lisääntymisenä ja se kulkee rintarinnan eri hyvinvoinnin osa-alueiden kanssa. (Niskanen 2014, 259-262.)

Järjestölähtöisen sopeutumisvalmennuksen toteuttamisesta vastaa kiinteä ja pysyvä moniammatillinen työntekijätiimi, jossa eri ammattikuntien edustajien osallistamista ja näkökulmia hyödynnetään kuntoutumisprosessissa. Eri alan ammattilaiset eivät ole kuitenkaan ainoita järjestölähtöisen sopeutumisvalmennuksen asiantuntijoita, vaan monimuotoinen asiantuntijuus syntyy osallistujien oman elämän asiantuntijuuden, kokemusasiantuntijuuden sekä ammattilaisten asiantuntijuuden keskinäisestä tasa-arvosta. (Niskanen 2014, 262-264.)

Vertaistuen toteutuminen on tärkeää järjestölähtöisessä sopeutumisvalmennuksessa ja pohja sen toteutumiselle on saman sairauden tai vamman kanssa elävissä ihmisissä ja perheissä (Niskanen 2014, 264-266). Vuorisen (2002, 7-8) mukaan vertaistuki on omaehtoista ja yhteisöllistä tukea sellaisten ihmisten kesken, joita yhdistää jokin kohtalonyhteys, jonka yhteiskunta määrittelee poikkeavaksi ja joka edellyttää enemmän sosiaalista tukea. Samankaltaiset elämäkokemukset lisäävät keskinäistä ymmärtämistä sekä kykyä samaistua ja kokea empatiaa. Parhaimmillaan vertaistuki tarjoaa aidon kokemuksen kuulluksi tulemisesta, kohtaamisesta ja empatiasta sekä avaa uusia näkökulmia tilanteeseen (Mykkänen-Hänninen 2007, 27; Kuuskoski 2003, 31-32; Mead, Hilton & Curtis 2001, 135). Viime vuosina kasvanut mielenkiinto ja aktiivinen tutkimustoiminta ovat todistaneet vertaistuella olevan positiivisia vaikutuksia ja merkityksiä niin mielenterveyskuntoutujille (Pickett, Diehl, Steigman, Prater, Grey & Cook 2012; Chien, Chan, Morrissey & Thompson 2005) kuin heidän läheisilleen (Magliano, Fiorillo, malangone, De

Rosa & Maj 2006; Chien, Norman & Thompson 2004; Karp 2001; Jeon & Madjar 1998).

4.3 Arvioinnin eri ulottuvuudet

Arvioinnilla on lyhyt ja jossain määrin kaoottinen historia. Arvioinnin nähdään syntyneen 1960-luvulla Yhdysvalloissa, jolloin arvioinnille oli selkeä poliittis-yhteiskunnallinen tilaus. Arvioinnissa keskityttiin kokeelliseen tutkimusasetelmaan, jonka tausta-ajatuksena oli, että yhteiskuntaa voidaan rationaalisesti ja objektiivisesti ohjata tieteellisten laskelmien perustalta. Kokeellisten arviointien rinnalle syntyivät pyrkimykset kehittää arviointia siihen suuntaan, että sitä voitaisiin helpommin käyttää päätöksentekoprosessissa. 1970-luvulla arviointien laatua alettiin tarkastella täysin uudella tavalla. Menetelmällisen tarkkuuden, toistettavuuden ja yleistettävyyden sijasta keskeisimpänä kriteerinä alettiin nähdä arvioinnin relevanssi käyttäjien näkökulmasta. Tämä arvioinnin painopisteen siirtyminen sai aikaan uudenlaisen hyödyntämisaajattelun. Sellaisten arviointihankkeiden rinnalle, joissa otaksuttiin toimeenpanon ja kehittämisen etenevän ylhäältä alas, alkoi syntyä myös arviointia, joissa niiden ajateltiin etenevän alhaalta ylös. (Robson 2001, 26; Rajavaara 1999, 44-47.)

Myöhemmin 1970-luvulla kehittyi käyttäjälähtöisiä, konstruktivistisia, osallistavia ja yhteistoiminnallisia arviointilähestymistapoja, joissa ei painotettu enää arvioijan ulkopuolisuutta suhteessa arvioitaviin käytäntöihin. Arvioinnin hyödyntämisen näkökulmasta tällainen arviointi poikkeaa edellisistä. Kun arviointien tekeminen ja arvottaminen jäävät toimijoiden tehtäväksi, arvioijan tehtävä on nostaa esille erilaiset näkemykset ja edistää yhteisymmärryksen syntyä. Arvioinnista muodostuu yhteinen, vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi arvioijan ja muiden toimijoiden kesken. Näiden oppimisprosessien kautta ohjelmista vastuussa olevat toimijat hyödyntävät syntyvää tietoa jo hankkeen kuluessa. Lähestymistavalla tuotetusta tiedosta on kuitenkin hankalaa tehdä yleistyksiä ja siirtää syntynttyä tietoa toisiin toimintaympäristöihin. (Rajavaara 1999, 48-49.)

1990-luvulla tunnustettiin, että arviointia tehdään eri tarkoituksia varten, että siinä tarvitaan erilaisia lähestymistapoja ja että se tulee hyödynnettäväksi monin eri

tavoin arvioitavan kohteen sisä- ja ulkopuolella. Nykyisin näyttääkin olevan valalla suuntaus kohti pluralistisia lähestymistapoja, jotka pyrkivät synteisiin tai ainakin yhdistämään eri mallien parhaat puolet. (Robson 2001, 26; Rajavaara 1999, 50-51.) 2000-luvulla arviointi on vakiintunut monen organisaation toimintamalliksi, mutta edelleen arvioinnin lähestymistavat ovat hyvinkin vaihtelevat ja hajanaiset (Virtanen 2007, 45).

Chelimsbyn (1997) mukaan arvioinnilla voidaan pyrkiä kolmeen tarkoitukseen: tilivelvollisuuden täyttämiseen, kehittämistyön edistämiseen tai uuden tiedon tuottamiseen. Tilivelvollisuusarviointi tarkoittaa organisaatioissa tehtävää tuloksellisuusarviointia, tehokkuuden, taloudellisuuden tai vaikuttavuuden mittausta. Kehittämisarviointi tarjoaa tukea organisaatioiden työ- ja palveluprosessien kehittämiseksi. Tiedontuotantoarviointi tuottaa uusia kehyksiä, näkökulmia, ratkaisuja ja kritiikkiä huomiota vaativiin sosiaalisiin kysymyksiin sekä palvelujen ja toimenpideohjelmien toteutukseen. (Chelimsky 1997, 10-18.)

Patton (1997) määrittelee arvioinnin systemaattiseksi tiedonkeruuksi toimenpideohjelmien piirteistä, toiminnoista ja tuloksista. Hänen mukaansa sen tavoitteena on tehdä arvioita ohjelmista, parantaa niiden vaikuttavuutta tai vaikuttaa tulevaisuudessa toteutettavien toimenpideohjelmien suunnittelua koskeviin päätöksiin. Hänen mukaan arvioinnilla on oltava käyttöä. Avainsanoja ovat käytettävyys, hyödynnettävyys, toimivuus, uskottavuus, vakuuttavuus ja poliittinen painoarvo. (Patton 1997, 23-24.)

Arvioinneissa ollaan tekemisissä sellaisten ilmiöiden kanssa, jotka vaikuttavat ihmisten elämään. Vähintä, mitä arvioinnilta voi vaatia, on sen korkealaatuinen toteuttaminen. Arviointien tulisi olla käyttökelpoisia siten, että ne palvelevat kulloisenkin käyttäjäryhmän tiedontarpeita ja ne suoritetaan sellaisella tavalla, että todennäköisyys käyttää arviointia kasvaa. Arviointien tulisi olla realistisia, järkeviä, diplomaattisia ja niukan yksinkertaisia. Arviointien tulisi tehdä näkyväksi ja välittää teknisesti pätevää tietoa niistä tekijöistä, jotka määrittävät arvioinnin kohteena olevan toiminnan arvon tai saavutukset esimerkiksi kuntoutuksen. (Robson 2001, 50-51.)

4.4 Kuntoutuksen arviointi ja kehittäminen

Kuntoutuksen arvioinnilla voidaan tarkoittaa mm. tieteelliseen menetelmään perustuvaa kuntoutustoiminnan, -toimenpiteiden ja toimintaprosessin kuvausta ja arviointia sekä toiminnan vaikuttavuutta, hyötyjä ja tehokkuutta koskevien johtopäätösten tekoa. Tyypillisiä kysymyksiä, joita kuntoutuksen arvioinnille asetetaan liittyvät kohderyhmän tarpeisiin, toimintaan ja toimeenpanoon, vaikutuksiin ja tuloksiin, toiminnan kehittämiseen, vaikutusmekanismeihin sekä kustannuksiin ja hyötyihin. (Järvikoski & Härkäpää 2002, 4; Robson 2000, 73.)

Järvikoski ja Härkäpää (2002, 4-5) jakavat kuntoutuksen arvioinnin ns. lopputulos- tai vaikuttavuusarviointiin ja toimeenpanon tai prosessin arviointiin. Kuntoutus nähdään vaikuttavana, jos se tuottaa kuntoutumista. Kuntoutumisen avainkäsitteenä pidetään toimintakykyä, jolla tarkoitetaan fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja tai edellytyksiä, arjessa selviytymistä ja osallistumisen mahdollisuuksia sekä vuorovaikutuksellista toimintaa (Koukari 2010, 29). Kuntoutuminen ilmenee siis positiivisena muutoksena ihmisen toimintakyvyssä. Toisaalta kuntoutuksen vaikutukset voivat ilmetä myös erilaisten hoito-, kuntoutus- tai sosiaalipalveluiden tarpeen tai käytön vähenemisenä. (Järvikoski & Härkäpää 2002, 4-5.)

Pelkästään kohderyhmässä tapahtuneiden muutosten, vaikutusten, selvittäminen riittää harvoin kuntoutustoimintaa tai toimenpiteitä koskevien johtopäätösten ja kehittämisohdotusten tekemiseen (Järvikoski & Härkäpää 2002, 5). Kuntoutuksen arvioinnissa tämä edellyttää kuntoutuksen yhteiskunnallisen ja paikallisen toimintaympäristön huomioimista, menetelmällistä joustavuutta ja arvioinnin reflektiivistä ja kommunikatiivista roolia. Arvioinnin tulee perustua kuntoutuksen vaikuttavuuden faktojen keräämiseen ja tulkinnan lisäksi kuntoutuksen prosessimaisuuden ja toteuttamisen ymmärtämiseen sekä kuntoutuksen mahdollisuuksien osoittamiseen. Tarvitaan siis kriittistä tietoa kuntoutustoiminnan vaikutuksista, mutta myös siitä, miten näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tulisi toimia. (Suikkanen & Lindh 2002, 12-13.)

Suikkanen ja Lindh (2002) esittävät, että kuntoutuksen arvioinnin tulisi aina olla toimintaa kehittävää ja hyödyttävää. Kehittämiseen sisältyy ajatus muutoksesta ja oppimisesta. Kehittäminen on ennen kaikkea oppimisen ja omaksumisen prosessi,

jolloin arvioinnin tulisi suuntautua tarkastelemaan summatiivisen näkökulman rinnalla prosessimaista ihmisten väliseen vuorovaikutukseen perustuvaa toimintaa. Prosessiarvioinnin tehtävä on tuoda esille toteuttamisessa käytetty toimintatapa: milloin ja millaisia taitekohtia on ollut, kuinka ongelmatilanteita on ratkaistu ja millaisia uudistuksia on tehty? Se perustuu vahvasti tekijöidensä itsearviointiin ja oppimiskokemusten peilaamiseen. Kuntoutuksen arvioinnissa ei olekaan olennaista katsoa yksinomaan toiminnan tavoitteiden saavuttamista summatiivisesti, vaan havainnoida koko toiminnan prosessinomaista polkua. (Seppänen-Järvelä 1999, 92.)

Kuntoutuksen arviointi voikin tarkoittaa hyvin monia asioita ja siihen liittyy monia haasteita. Kuntoutus sisältää erilaisia tapoja tukea henkilön toimintakykyä, jolloin kuntoutuksen arvioinnilta ei voida odottaa vain yhtä vastausta. Kuntoutusta on vaikeaa erottaa muista toimintakykyyn vaikuttavista tekijöistä. Kuntoutuksen vaikuttavuus tarkoittaa myös eri asioita kuntoutujalle itselleen, kuin hänen perheelleen tai yhteiskunnalle. Heidän odotukset kuntoutuksen suhteen voivat olla myös ristiriidassa keskenään. Kuntoutuksen vaikuttavuutta on myös erittäin vaikeaa osoittaa puhtaasti teknisessä mielessä ja toisaalta on tärkeää huomioida myös kuntoutujien omien menetelmien vaikuttavuus. (Suikkanen & Lindh 2002, 13-14; Vilkkumaa 1999, 72.) Kuntoutuksen arviointi sijoittuu monien erilaisten lähestymistapojen leikkauspisteeseen ja sen piirissä on sekä tilaa että tarvetta erilaisille menetelmällisille ratkaisuille (Järvikoski & Härkäpää 2002, 6).

5 TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISMENETELMÄNÄ

5.1 Toimintatutkimuksen juuret

Toimintatutkimus on tutkimusta, jonka avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia, parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin. Toimintatutkimus on tilanteeseen sidottua, yhteistyötä vaativaa, osallistuvaa ja reflektivoavaa. Toimintatutkimuksessa pyritään siis vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. (Metsämuuronen 2006, 222; Berg 2000, 179; Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36.) Parhaimmillaan toimintatutkimus muodostuu osallistujien yhteiseksi oppimisprosessiksi (Berg 2000, 179; Aaltola & Syrjälä 1999, 15).

Toimintatutkimuksen juuria on löydetty 1920- ja 1930-lukujen amerikkalaisen pragmatismien varhaisvaiheista, jolloin alettiin korostaa teorian ja käytännön yhteyttä toisiinsa. Toimintatutkimuksen teoreettisena isänä kuitenkin pidetään amerikkalaista sosiaalipsykologia Kurt Lewiniä, joka 1940-luvulla loi toimintatutkimuksen peruskäsitteet yhteistoiminnallisuus, demokraattisuus sekä teoriaa ja käytäntöä muuttava luonne. (Metsämuuronen 2006, 223; Heikkinen 2001, 172-173.) Kiinnostus toimintatutkimusta kohtaan kuitenkin hiipui 1950-luvun lopulla, jolloin käytiin kriittistä keskustelua toimintatutkimuksen asemasta tieteenä. Toimintatutkimus alkoi elpyä Englannissa jo 1970-luvulla, mutta toimintatutkimuksen uuteen nousuun vaikutti erityisesti 1980-luvulla Australiassa kehitelty toimintatutkimuksen kriittinen teoria. Kriittisen teorian lähestymistavassa painotettiin ihmisen vapautumista, valtautumista ja osallistumista sekä prosessin yhteisöllisyyttä ja demokraattisuutta. Tavoitteena oli luoda kriittisiä yhteisöjä, jotka toimivat demokraattisesti. (Heikkinen 2001, 173-174; Heikkinen & Jyrkämä 1999, 27-28.)

Toimintatutkimusta on sovellettu enimmäkseen kasvatustieteellisessä tutkimuksessa sekä sosiologiassa ja sosiaalipsykologiassa, mutta entistä enemmän myös hoitotieteessä, lääketieteessä, terveystieteessä ja ympäristötieteessä. Merkittävimpiä soveltamisalueita ovat erityyppiset yhteisöjen kehittämisprojektit ja työelämän

tutkimukset. (Heikkinen 2001, 175; Heikkinen & Jyrkämä 1999, 29.) Toimintatutkimuksen soveltaminen tämän kehittämishankkeen menetelmänä olikin luontevaa ja perusteltua.

5.2 Toimintatutkimuksen suuntaukset

Toimintatutkimukset jaotellaan teknisiin eli interventiosuuntautuneisiin, praktisiin eli käytännöllisiin sekä emansipatorisiin eli vapauttaviin toimintatutkimuksiin. Teknisissä tutkimuksissa kehittämisprojekti käynnistyy ensisijaisesti ulkopuolisen eikä niinkään aktuaalisten työntekijöiden toimesta. Teknisessä tutkimuksessa tutkijan rooli on olla ulkopuolinen asiantuntija. Praktisissa tutkimuksissa kehittämisprojektin lähtökohta voi olla joko käytännön työntekijöissä tai ulkopuolisessa kehittäjässä. Työntekijöitä pyritään auttamaan tiedostamaan, muotoilemaan ja uudelleen suuntaamaan omaa tietoisuuttaan ja käytäntöä. Tutkijan rohkaisee osallistujia osallistumaan ja reflektoi omaa toimintaansa. Emansipatorisissa tutkimuksissa toimija itse pyrkii parantamaan toimintaympäristöään. Nimensä mukaisesti toimija vapautuu itsenäisemmäksi, tasa-arvoisemmaksi, demokraattisemmaksi ja oikeudenmukaisemmaksi. Tutkija on tällöin muutosagentti, yhteistoiminnan koordinoija ja osallistuja. (Metsämuuronen 2006, 224.)

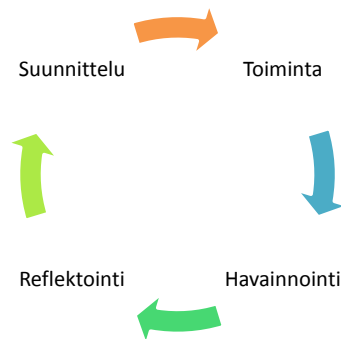
Tämä kehittämishanke voidaan nähdä sekä praktisena että emansipatorisena kehittämishankkeena. Hankkeen lähtökohta oli selkeästi käytännön työntekijöissä ja hankkeessa heitä pyrittiin auttamaan tiedostamaan, muotoilemaan ja uudelleen suuntaamaan omaa tietoisuuttaan ja käytäntöjä. Työntekijät pyrkivät myös hankkeen avulla itse parantamaan toimintaympäristöään. Tutkijan roolini hankkeessa oli rohkaista työntekijöitä osallistumaan, koordinoida yhteistoimintaa ja olla yksi osallistujista.

Toimintatutkimuksen etuna on se, että tutkimus ja suunnittelu etenevät yhtä aikaa, jolloin tutkimuksen tuottama tulos tai sovellus on heti ja vaihteittain arvioitavissa. Toisaalta toimintatutkimusta on kritisoitu siitä, että tutkimuskohde on tilanteeseen sidottu ja spesifi, otos on rajoitettu eikä ole siis edustava, siinä ei pystytä kontrolloimaan muuttujia eikä tuloksia voida yleistää (Metsämuuronen 2006, 225). Tässä hankkeessa on perusteltua, että tulokset otetaan heti käyttöön. Näin työyhteisö ei

joudu odottamaan toimivampia käytäntöjä ja työskentelemään enää yhtään pidempään toimimattomien käytäntöjen kanssa. Valinta on perusteltu näin myös eettiseltä kannalta. Tämän kehittämishankkeen kohde onkin tilanteeseen sidottu ja spesifi, jolloin ei tavoitella myöskään edustavaa otosta tai lähtökohtana ei ole yleistää tuloksia. Näiltä osin toimintatutkimus kehittämismenetelmänä tässä hankkeessa on perusteltua.

5.3 Toimintatutkimuksen kulku ja syklisyys

Toimintatutkimuksen ajatellaan olevan reflektiivinen kehittämisprosessi, jossa suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin vaiheet seuraavat toisiaan spiraalin tavoin, kuten kuviossa 3 havainnollistetaan. (Heikkinen 2001, 177; Berg 2000, 181; Aaltola & Syrjälä 1999, 18). Prosessi alkaa kartoitusvaiheesta, jossa katsotaan ensin ikään kuin taaksepäin. On voitu havaita jokin ongelma, jota voidaan lähteä kehittämään. Tutkimus alkaa jonkin yksityiskohdan pohtimisesta ja reflektoinnista. Tästä alkaa suunnitteluvaihe, johon sisältyy ajattelua, keskustelua ja kehittelyä eli käännetään katse eteenpäin. Tämän jälkeen toteutetaan suunnitelma yhteisöllisessä prosessissa. Toteutusvaiheesta edetään toiminnan havainnointiin, jota edelleen reflektoidaan eli katsotaan taaksepäin arvioiden. Tästä voidaan jatkaa uuteen sykliin parantamalla suunnitelmaa, uudella toteutuksella parannetun suunnitelman mukaan ja jälleen havainnoimalla ja reflektoidamalla. Syklejä voi siis olla useampia. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2008, 36, 78-81.)



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen vaiheet ja syklisyys

Käytännössä toimintatutkimus ei useinkaan etene järjestyksessä, vaan eri osa-alueet limittyvät ja menevät toistensa kanssa päällekkäin. Prosessi onkin luonteeltaan avoin ja altis reagoimaan toiminnassa ilmeneviin muutoksiin. (Kiviniemi 1999, 67.) Usein myös prosessin aikana jostain pienestä ongelmasta tai sivukysymyksestä alkaa kasvaa merkittävä, uusi suunnanavaus koko tutkimukselle. Toimintatutkimuksessa tulisi huomioda luontaiset sivupolut, joita toimintaan aina liittyy. Toimintatutkimus nostaakin usein esiin tutkimustehtäviä, eräänlaisia sivuspiraaleja, joita ei kehittämishankkeen alussa ole hahmotettu. (Heikkinen 2001, 178.)

Kirjallisuudessa on esitetty useita toimintatutkimusprosessin etenemistä kuvaavia malleja. Tässä hankkeessa käytettiin Laurin (2006) kuvaamaa mallia, jossa toimintatutkimus etenee prosessina ja sisältää seitsemän eri vaihetta: kartoitus-, prosessointi-, sitoutumis-, suunnittelu-, toteuttamis-, arviointi- ja hyväksymisvaiheen. Syklisyys tässä hankkeessa toteutuu eri teemakokonaisuuksissa, jotka etenevät suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin vaiheiden kautta spiraalin tavoin.

6 KEHITTÄMISHANKKEEN KÄYNNISTÄMINEN

6.1 Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kartoittaminen

Kehittämishankkeen kartoitusvaiheessa selvitetään kohdeyhteisön tilanne ja siellä ilmenevät keskeiset ongelmat, jotka ovat toiminnan kehittämisen esteenä (Lauri 2006, 115-118). Tämän kehittämishankkeen kartoitusvaihe toteutettiin Mielenterveyden keskusliiton kuntoutustoiminnan (kuntoutus- ja sopeutumisvalmennusyksikkö sekä työ- ja koulutusvalmennusyksikkö) laadun kehittämishankkeen yhteydessä vuosina 2011 ja 2012. Vuoden 2011 aikana sen hetkiset arviointikäytänteet mallinnettiin ja tehtiin havainnot arviointikäytänteiden ongelmakohdista. Ongelmakohdiksi nousivat erilaiset puutteet tai toimimattomat käytännöt ennakoarvioinnissa, palautekäytännöissä, tilastointikäytännöissä, osallistujien jatkoseurannassa sekä arviointitiedon analysoinnissa ja raportoinnissa. Suurimpana ongelmana koettiin kuntoutuksen arvioinnin vastuuhenkilön puuttuminen. Vastuu arvioinnista ei ollut kenelläkään ja toisaalta kaikkien työntekijöiden vastuulla yhteisesti.

Tilanteen selkeyttämiseksi minut nimettiin kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminnan arviointivastaavaksi alkuvuonna 2012 ja samalla tavoin työ- ja koulutusvalmennusyksiköstä nimettiin henkilö arviointivastaavaksi. Arviointivastaavien työtehtäviksi määriteltiin arviointitiedon kokoaminen, analysointi ja raportointi vuosittain. Kokosin sopeutumisvalmennuksen vuosien 2011-2012 arviointitiedon yhteen loppuvuonna 2012. Kootun ja analysoidun arviointitiedon perusteella näkyviin tulivat samat arvioinnin puutteet ja toimimattomat käytännöt kuin aikaisemmin vuonna 2011 tehdyssä arviointikäytänteiden mallintamisessa.

Sopeutumisvalmennuksen ennakoarviointia tehtiin satunnaisesti alueittain työntekijöiden toimesta, mutta yhteistä valtakunnallista ennakoarviointikäytäntöä ei ollut. Tämä näkyi toimintasuunnitelmissa selkeänä heikkoutena, koska tavoitteet tai kohderyhmät eivät perustuneet ennakkoon selvitetylle tarpeelle. Toimintasuunnitelmat näyttivät myös ”yhteen liimatuilta tilkkutäkeiltä”, joista puuttui sopeutumisvalmennuksen ”punainen lanka”.

Sopeutumisvalmennuksen palautekäytännöt olivat muotoutuneet ja osittain vaikiintuneet osallistujien ja ohjaajien palautteen osalta. Palautekaavakkeet antoivat

kuitenkin relevantin tiedon lisäksi tietoa, jolla ei ollut toiminnan kehittämisen tai tuloksellisuuden osoittamisen kannalta merkitystä. Palautekaavakkeista oli käytössä myös erilaisia versioita. Palautekaavakkeita ei myöskään tallennettu sähköisesti, vaan ne kerättiin Helsinkiin kansioon ”pölyttymään”. Palautteita ei juurikaan hyödynnetty kokonaistoiminnan suunnittelussa tai kehittämisessä, mutta niitä käytettiin satunnaisesti yksittäisten kurssien suunnittelussa ja kehittämisessä sekä toimintakertomusten ja vuosiselvitysten materiaalina. Yhteistyökumppaneilta ei kerätty systemaattisesti palautetta lainkaan, eikä tähän ollut myöskään kehitetty toimivaa välinettä.

Mielenterveyden keskusliitossa otettiin vuonna 2012 käyttöön uusi rekisterijärjestelmä (Kilta-rekisteri). Tämän toivottiin parantavan myös sopeutumisvalmennuksen tilastointikäytänteitä. Kilta-rekisteri oli kuitenkin selkeästi vielä 2012 työntekijöille ”tuntematon”. Oli epäselvyyttä siitä, mitä Kilta-rekisteriin tulisi sopeutumisvalmennuksen kurssitoiminnasta tallentaa ja toisaalta rekisteriin ei myöskään pystynyt tallentamaan kaikkea tarpeellista tietoa. Kilta-rekisteristä ei ollut myöskään poimittavissa luotettavasti sopeutumisvalmennusta koskevia kurssitilastoja, koska järjestelmässä oli selkeitä ongelmakohtia. Sopeutumisvalmennuksessa ei myöskään tilastoitu kurssitoiminnan ulkopuolella olevaa toimintaa lainkaan, jonka vuoksi oli paljon ns. näkymätöntä toimintaa. Sopeutumisvalmennuksen tilastointi ei ollutkaan luotettavaa ja siinä oli suuria puutteita.

Sopeutumisvalmennuksen osallistujien jatkoseurantaa ei tehty lainkaan. Sopeutumisvalmennuksen vaikutuksia pystyttiin arvioimaan pelkkien palautekaavakkeiden perusteella, mutta pidemmän aikavälin arviointitietoa sopeutumisvalmennuksen vaikutuksista ei ollut. Osallistujilta ei myöskään kerätty ennakkotietoa, joihin jatkoseurantatietoa olisi voitu verrata.

Sopeutumisvalmennuksen arviointitiedon analysointi- ja -raportointikäytänteet puuttuivat myös kokonaan. Arviointitietoa ei kukaan systemaattisesti kerännyt yhteen, analysoinut eikä myöskään raportoinut. Ensimmäisen sopeutumisvalmennuksen arviointitiedon kokoamisen, analysoinnin ja raportoinnin teinkin arviointivastaavan ominaisuudessa loppuvuonna 2012, jonka perusteella vein arviointikäytänteiden ongelmakohdat Mielenterveyden keskusliiton va. toiminnanjohtajalle

sekä kuntoutusjohtajalle tarkasteltaviksi. Sain heiltä luvan sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittämishankkeen käynnistämiseksi, jonka jälkeen arviointikäytänteiden ongelmakohdat vietiin uudelleen työntekijöiden tarkasteltavaksi.

6.2 Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden prosessointi

Prosessointivaiheessa kohdeyhteisön työntekijät käsittelevät edellisen vaiheen tulosten pohjalta nousseita ongelmia ja niiden merkityksestä toimintaan. Tavoitteena on todellisten ongelmien löytäminen, tiedostaminen ja hyväksyminen. (Lauri 2006, 115-118.) Tämän kehittämishankkeen prosessointivaihe toteutettiin kuntoutuksen työryhmän kehittämispäivien yhteydessä alkuvuonna 2013. Kehittämispäiville ja arviointikäytänteiden prosessointiin osallistui sopeutumisvalmennuksen sekä työ- ja koulutusvalmennuksen työntekijät (yhteensä 13 työntekijää) ja näiden yksiköiden yhteinen esimies (kuntoutusjohtaja).

Kartoitusvaiheessa nousseita ongelmakohtia vertailtiin RAY:n asettamiin tuloksellisuus- ja vaikutusvaatimuksiin (käsikirjan liitteet 19-20). Sen hetkisillä sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteillä ei voinut vastata luotettavasti RAY:n tilastointivaatimuksiin tai yhteistyökumppanin näkökulman arviointikysymyksiin. Työntekijöiden ja osallistujien näkökulmien arviointikysymyksiin sen hetkisillä arviointikäytänteillä oli mahdollista vastata, mutta selkeitä puutteita koettiin olevan myös näissä kohdissa.

Kehittämispäivillä vertailtiin myös sopeutumisvalmennuksen sekä työ- ja koulutusvalmennuksen arviointikäytänteitä keskenään, joiden koonti löytyy taulukosta 1. Molemmassa yksiköissä oli niin toimivia kuin toimimattomia arviointikäytänteitä. Arviointikäytänteet olivat myös melko erilaisia keskenään. Tärkeänä koettiin, että arviointikäytänteiden kehittämistä tehtäisiin rinnakkain ja pyrittäisiin tekemään arviointikäytänteistä samansuuntaisia.

Taulukko 1. Arviointikäytänteiden tilanne 22.1.2013

	Sopeutumisvalmennus	Työ- ja koulutusvalmennus
Ennakoarviointikäytänteet	Ei yhteisiä käytänteitä, näky toimitus suunnitelmien heikoutena.	Ei yhteisiä käytänteitä, näky toimitus suunnitelmien heikoutena.
Palautekäytänteet	Kerätään osallistujapalaute ja ohjaajapalaute, mutta kaavakkeet vaativat kehittämistä. Yhteistyökumppanin palautetta ei kerätä. Palautteet ei sähköisessä muodossa.	Kerätään osallistujapalaute ja ohjaajapalaute sekä yhteistyökumppanin palaute, mutta kaavakkeet vaativat kehittämistä. Palautteet ei sähköisessä muodossa
Tilastointikäytänteet	Kilta-rekisteri käytössä, mutta tallentamisessa ja järjestelmässä ongelmia. Ei tilastoida kurssitoiminnan ulkopuolella olevaa toimintaa.	Kiltarekisteri käytössä. Kursitoiminta ja muu toiminta tilastoidaan lisäksi paperiseen lomakkeeseen.
Osallistujien jatkoseuranta	Käytänteitä ei ole olemassa.	Ennako- ja jatkokyselykäytänteet käytössä.
Analysointi ja raportointikäytänteet	Arviointivastaava nimetty, käytänteet muotoutumassa.	Arviointivastaava nimetty, käytänteet muotoutumassa. Toiminnasta tuotetaan vuosittain seurantaraportti.
Arvioinnin vastaavuus RAY:n vaatimuksiin	Tilastoihin ja yhteistyökumppaneiden näkökulmiin vastaaminen epäluotettavaa. Työntekijöiden ja osallistujien näkökulmien arviointikysymyksiin vastaaminen parempaa, mutta vaatii kehittämistä.	Tilastoihin, työntekijöiden ja osallistujien näkökulmien arviointikysymyksiin vastaaminen onnistuu, mutta vaatii kehittämistä.
Arvioinnin hyödyntäminen kehittämistoiminnassa	Arviointia hyödynnetään yksittäisten kurssien suunnittelussa ja kehittämisessä.	Arviointia hyödynnetään toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.
Kokemusarvioinnin hyödyntäminen	Käytänteitä ei ole olemassa.	Käytänteitä ei ole olemassa.
Työntekijöiden arviointitehtävien selkeys ja sitoutuminen	Arviointitehtäviä ei selkeästi määritetty, välineet puutteelliset, sitoutuminen heikkoa.	Arviointitehtäviä ei selkeästi määritetty, välineet puutteelliset, sitoutuminen heikkoa.
Johdon arviointitehtävien selkeys ja sitoutuminen	Arviointitehtäviä ei selkeästi määritetty, välineet puutteelliset, sitoutuminen RAY:n vaatimusten edessä pakko.	

Arviointikäytänteiden kehittämisen toivottiin myös palvelevan molempien yksiköiden kehittämistoimintaa, eikä vain RAY:n tuloksellisuus- ja vaikutusvaatimuk-

sia. Tällä kohtaa nousi esiin myös Mielenterveyden keskusliiton kokemusarviointiyksikön osaamisen hyödyntämismahdollisuuksien selvittäminen. Kokemusarvioinnilla pyritään kokemustietoon ja käyttäjälähtöiseen toiminnan laadun parantamiseen vuoropuhelussa toteuttajan kanssa. Hyödyntämällä kokemusarvioijien kokemuksellista asiantuntemusta olisi mahdollista saada esimerkiksi sopeutumisvalmennukseen uudenlaista kehittämistietoa. (Kapanen ym. 2014, 12-13.)

Näiden tarkasteluiden perusteella ongelmakohtiksi nostettiin erilaiset puutteet sopeutumisvalmennuksen ennakkoarvioinnissa, palautekäytännöissä, tilastointikäytännöissä, osallistujien jatkoseurannassa, kokemusarvioinnin hyödyntämisessä sekä arviointitiedon analysoinnissa ja raportoinnissa. Prosessointivaiheessa huomattiin myös niin sopeutumisvalmennuksen kuin työ- ja koulutusvalmennuksen työntekijöiden sekä johdon puutteellinen ymmärrys toiminnan kokonaisarvioinnin ja siihen liittyvän oman osuuden merkityksestä. Olikin tärkeää, että niin työntekijät kuin johto sitoutettaisiin arviointikäytänteiden kehittämishankkeeseen.

6.3 Kehittämishankkeeseen sitoutuminen

Sitoutumisvaihe alkaa jo prosessointivaiheen aikana ongelmien tiedostamisena ja muutostarpeen hyväksymisenä. (Lauri 2006, 115-118.) Tämän kehittämishankkeen sitoutumisvaihe alkoi samanaikaisesti prosessointivaiheen kanssa kuntoutuksen työntekijöiden kehittämispäivien yhteydessä alkuvuonna 2013. Sopeutumisvalmennuksen kaikki työntekijät valtuutettiin kuntoutusjohtajan toimesta osallistumaan arviointikäytänteiden kehittämistyöhön omien resurssiensa mukaan. Kuntoutusjohtaja valtuutti myös työ- ja koulutusvalmennuksen työntekijät aloittamaan oma arviointikäytänteiden kehittämistyön sopeutumisvalmennuksen kehittämishankkeen rinnalla samanaikaisesti. Samassa yhteydessä korostettiin arviointiin liittyvien työtehtävien tärkeyttä ja jokaisen oman osuuden merkitystä arviointiin. Arviointivastaavat nimettiin arviointikäytänteiden kehittämisen vastaaviksi.

Sitoutumisvaiheen voidaan nähdä kuitenkin jatkuneen koko kehittämishankkeen ajan ja se liittyy myös hyvin vahvasti kehittämishankkeen viimeiseen vaiheeseen eli hyväksymisvaiheeseen (ks. 8.3). Kehittämishankkeen jokaisessa vaiheessa pyrittiin varmistamaan sitoutuminen arviointikäytänteiden kehittämiseen mahdol-

lisimman avoimella ja ajan tasalla olevalla viestinnällä niin työntekijöille kuin johdolle. Tätä viestintää tehtiin kuntoutuksen kehittämispäivillä ja viikkopalaverissa, arvioinnin työpajoissa sekä tarvittaessa sähköpostilla. Sitoutuminen kehittämishankkeen aikana varmistettiin myös ottamalla aidosti työntekijät ja johto mukaan kehittämistyöhön. Yhdessä kehitetyt käytänteet otettiin myös heti kokeiluun ja näin jokaisella oli mahdollisuus vaikuttaa arviointikäytänteiden kehittämiseen oman työn näkökulman kautta.

6.4 Kehittämishankkeen suunnittelu

Suunnitteluvaiheessa määritellään kehittämistehtävän kokonaistavoitteet ja konkreettiset osatavoitteet ja keinot, joilla näihin tavoitteisiin päästään. Se sisältää myös yksityiskohtaisen toteuttamisohjelman laatimisen sekä seuranta- ja arviointimenetelmien kehittämisen. (Lauri 2006, 115-118.) Tämän kehittämishankkeen suunnittelu alkoi myös kuntoutuksen (sopeutumisvalmennus ja työ- ja koulutusvalmennus) työntekijöiden kehittämispäivien yhteydessä alkuvuonna 2013. Kehittämishankkeen toivottiin pureutuvan havaittuihin sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden ongelmiin ja kokonaistavoitteeksi asetettiin sopeutumisvalmennuksen arviointimallin luominen. Työ- ja koulutusvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittäminen suunniteltiin tapahtuvan samanaikaisesti sopeutumisvalmennuksen kehittämishankkeen rinnalla. Kehittämishankesuunnitelmaan kirjattiin hankkeen toteuttamis-, arviointi- ja hyväksymisvaiheiden eteneminen. Hankkeen vaiheet on kuvattu kuviossa 4.



Kuvio 4. Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin kehittämishankkeen vaiheet

Sopeutumisvalmennuksen arviointitehtävien ja -välineiden kehittämisen välineeksi valittiin työntekijöiden työpajatyöskentely. Tällä haluttiin varmistaa kehittämisen reflektiivisyys ja kehittämisen tapahtuminen lähellä toiminnan kontekstia. Työpajojen teemoiksi valittiin 1) ennakoarviointi, 2) palautekäytännöt, 3) tilastointi ja 4) jatko-seuranta. Vastuu työpajojen suunnittelusta, ennakovalmisteluista ja toteuttamisesta, kuten myös vastuu muista hankkeen vaiheista kirjattiin sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavalle.

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin analysointi- ja raportointikäytäntöjen kehittämisen välineeksi valittiin arviointivastaavan ja kuntoutuksenjohtajan reflektiivinen työskentely. Näin haluttiin varmistaa, että tulevaisuudessa arviointi kytkeytyisi lähelle sopeutumisvalmennuksen toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä sopeutumisvalmennuksen toimintakertomuksen ja vuosiselvityksen tekemisen käytäntöjä. Työskentelyn ajankohdiksi määriteltiin sopeutumisvalmennuksen toimintasuunnitelman, toimintakertomuksen ja vuosiselvityksen sekä arviointiraportin ja tuloksellisuus- ja vaikutus selvityksen vuosikalenterin mukaiset ajankohdat. Näin pyrittiin jälleen varmistamaan, että kehittäminen tapahtuu lähellä toiminnan kontekstia.

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin sähköisten järjestelmien (Kilta-rekisteri ja palautteen keräämisen -ohjelmisto) kehittämisen välineeksi valittiin myös arviointivastaavan ja kuntoutuksenjohtajan reflektiivinen työskentely. Näin päätökset tarvittavista maksullisista muutostöistä tai lisensseistä saadaan heti, eikä päätösten odottaminen turhaan hidasta kehittämistä. Kehittämisehdotukset sähköisiin järjestelmiin päätettiin kuitenkin tuottaa sopeutumisvalmennustyöntekijöiden teeman mukaisissa työpajoissa. Näin järjestelmien käyttäjät, käytännön työntekijät, ovat itse mukana kehittämistyössä.

Kokemusrarvioinnin hyödyntämismahdollisuuksien selvittäminen, suunnittelu ja toteuttaminen sopeutumisvalmennuksen arvioinnissa päätettiin toteuttaa arviointivastaavan ja tutkimuspäällikön sekä kokemusrarvioitsijoiden reflektiivisenä työskentelynä. Näin hyödynnetään Mielenterveyden keskusliitossa kehitettyä ja olemassa olevaa osaamista.

Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kokoaminen määriteltiin arviointivastaavan tehtäväksi, koska hän on kehittämishankkeen kaikissa vaiheissa ja toteuttamisosioissa mukana. Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kokoamisen lisäksi määriteltiin, että arviointivastaava kirjaa sopeutumisvalmennukseen kehitetyt arviointitehtävät ja -välineet työntekijöille työvälineeksi sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisen välineeksi. Nämä välineet ja tehtävät tulevat hankkeen jälkeen olla kaikkien työntekijöiden saatavilla sähköisessä muodossa.

Kehittämishankkeen arvioinnin määriteltiin tapahtuvan reflektiivisesti koko hankkeen ajan itsearviointina sopeutumisvalmennustyöntekijöiden työpajoissa ja arviointivastaavan arviointipäiväkirjausten avulla. Itsearvioinnin toteuttavat arviointin kohteena olevat ja sillä pyritään selvittämään onko toiminta asetettujen tavoitteiden ja kriteerien mukaista. Itsearvioinnilla analysoidaan omaa toimintaa, jotta kyettäisiin tekemään johtopäätöksiä toiminnan vahvuuksista ja haasteista. Onnistunut itsearviointi edellyttää työyhteisöltä jaettua näkemystä työyhteisöstä ja sen perustehtävästä sekä myös halua oppia uutta ja kehittää toimintaa. (Vataja 2012, 84-96; Holma, Tolvanen & Vihma 2010, 88.)

Työ- ja koulutusvalmennus toimii koko hankkeen ajan vertaisarvioijana. Vertaisarvioinnilla tarkoitetaan menetelmää, jossa arviointi perustuu samanarvoisen antamaan ammatilliseen, rehelliseen ja ohjaukselliseen palautteeseen. Vertaisarvioinnin keskeisiin periaatteisiin kuuluu toiselta oppiminen, omasta toiminnasta tietoiseksi tuleminen ja kollegan auttaminen menestymään työssään vieläkin paremmin. (Mäkisalo 2003, 19.) Vertaisarvioinnin katsottiin olevan luonnollinen tapa arvioida hankkeen etenemistä, koska työ- ja koulutusvalmennus toteuttaa hankkeen rinnalla oman arviointikäytänteiden kehittämisen samanaikaisesti. Työ- ja koulutusvalmennuksen käytänteet ovat myös hyvin samantapaisia sopeutumisvalmennuksen käytänteiden kanssa. Vertaisarviointi päätettiin toteuttaa mukaillen Jalavan ja Virtasen (1996) kuvaamaa vertailun menetelmää. Vertailuprosessi kulkee kuuden eri vaiheen kautta. Ensimmäinen 1) vertailtava toiminta määritellään ja rajataan (esimerkiksi palautekäytänteet). Tämän jälkeen 2) tutkitaan oma toimintaprosessi (esimerkiksi sopeutumisvalmennuksen palautekäytänteet) sekä 3) vertailtava toimintaprosessi (esimerkiksi työ- ja koulutusvalmennuksen palautekäytänteet). Näiden jälkeen 4) vertaillaan toimintaprosesseja keskenään ja 5) tehdään vertailun

havaintojen kautta tarvittavia muutoksia. Tämän jälkeen tehtyjä muutoksia 6) arvioidaan ja kehitetään edelleen. (Jalava & Virtanen 1996, 86-88.)

Koko liiton tasolla arviointikäytänteiden kehittämistä peilataan ja arvioidaan koko hankkeen ajan yhdessä tutkimuspäällikön kanssa, joka on vastuussa Mielenterveyden keskusliiton kokonaisarviointikäytänteiden kehittämisestä. Kehittämishankkeen loppuarviointi päätettiin toteuttaa työntekijöiden työpajatyöskentelyn sekä Mielenterveyden keskusliiton johtoryhmän työpajatyöskentelyn avulla.

Hyväksymisvaiheen katsottiin myös alkavan jo hankkeen prosessointi-, sitoutumis- ja suunnitteluvaiheissa. Jo näissä vaiheissa luodaan pohjaa sille, että kehittämishankkeen tuloksena syntyvät arviointikäytänteet ja arviointimalli vakiintuisivat pysyviksi. Hyväksymisvaihetta helpottamaan päätettiin myös, että kehittämishankkeen aikana kehitetyt käytänteet otetaan aina heti käyttöön, joten niiden vakiintuminen alkaa heti kehittämishankkeen aikana. Uuden toimintamallin vakiintuminen kokonaisuudessaan katsottiin kuitenkin voivan todentaa vasta, kun uusi toimintamalli on ollut käytössä yhden kokonaisen toimintavuoden.

7 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Sopeutumisvalmennuksen arviointitehtävien ja -välineiden kehittäminen

Sopeutumisvalmennuksen arviointitehtävien ja -välineiden kehittäminen tapahtui suunnitelman mukaisesti sopeutumisvalmennustyöntekijöiden neljässä arvioinnin työpajassa vuonna 2013. Työpajojen teemat olivat prosessointivaiheessa nousseiden kehittämiskohteiden mukaisesti 1) ennakoarviointi, 2) palautekäytännöt, 2) tilastointi ja 4) jatkoseuranta. Työpajojen ja niiden ympärille liittyvä työskentely noudatteli toimintatutkimuksen syklejä sisältäen aina suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin vaiheet.

Ennakoarvioinnin työpajan suunnittelu alkoi helmikuussa 2013. Suunnitteluvaiheessa arviointivastaava tutustui muualla toteutettuihin ennakoarviointi- ja tarvekartoituskäytäntöihin sekä kirjallisuudessa esitettyihin malleihin. Näiden pohjalta arviointivastaava suunnitteli ennakoarvioinnin työpajan ennakkotehtävän, ohjelman ja toteuttamissuunnitelman.

Ennakoarvioinnin työpaja toteutettiin maaliskuussa 2013, johon osallistui viisi sopeutumisvalmennustyöntekijää, vertaisarvioijina kaksi työ- ja koulutusvalmennustyöntekijää sekä kolme johdosta (kuntoutuksenjohtaja, talousjohtaja ja vuoden vaihteessa aloittanut uusi toiminnanjohtaja). Aivoriihityöskentelyn avulla työpajassa tarkennettiin sopeutumisvalmennuksen tavoitteet ja kohderyhmät sekä hahmoteltiin järjestölähtöistä tarvetta, järjestön sisäistä tarvetta ja yhteiskuntalähtöistä tarvetta sopeutumisvalmennustoiminnalle. Työ- ja koulutusvalmennustyöntekijät työstivät omia tavoitteitaan, kohderyhmiään ja tarpeitaan samanaikaisesti. Työpajan päätteeksi työskentelyn pohjalta tehtiin yhteinen kuntoutuksen tarveanalyysi.

Sopeutumisvalmennuksen sekä työ- ja koulutusvalmennuksen työntekijät saivat tutustua ennakoarvioinnin työpajassa tuotettuun kuntoutuksen tarvekartoitukseen sekä kommentoida sitä maaliskuun ajan. Kommenttien pohjalta tarvekartoitusta täsmennettiin toukokuussa 2013. Viimeistelyä tarvekartoitusta käytettiin vuoden 2014 toimintasuunnitelman pohjana elokuussa 2013. Näiden pohjalta ennakoarviointikäytännön koettiin hyödylliseksi ja tarpeelliseksi toiminnan suunnittelun välineeksi. Sopeutumisvalmennuksen ja työ- ja koulutusvalmennuksen yh-

teinen ennakoarviointi päätettiin ottaa vakituisesti käytännöksi ja toteuttaa työntekijöiden työpajatyöskentelyn avulla joka toinen vuosi (käsikirjan liite 17)

Palautetyöpajan suunnittelu alkoi huhtikuussa 2013. Arviointivastaava keräsi sen hetkisten palautekäytäntöjen sekä -välineiden hyvät puolet, haasteet sekä puutteet ja näiden pohjalta suunnitteli palautetyöpajan ennakkotehtävän, ohjelman ja toteuttamissuunnitelman. Palautetyöpaja toteutettiin toukokuussa 2013, johon osallistui kuusi sopeutumisvalmennustyöntekijää sekä vertaisarvioijina kolme työ- ja koulutusvalmennustyöntekijää. Johdon edustajia ei työpajaan osallistunut, koska samaan aikaan Mielenterveyden keskusliitossa käynnistyi koko liittoa koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Sopeutumisvalmennuksen sekä työ- ja koulutusvalmennuksen työntekijöiden yhteinen esimies (kuntoutuksenjohtaja) oli myös siirtynyt liitossa toisiin tehtäviin ja väliaikaisena esimiehenä tuolloin toimi liiton toiminnanjohtaja.

Palautetyöpajassa aivoriihityöskentelyn avulla muokattiin sopeutumisvalmennuksen osallistujia- sekä ohjaajapalautekaavakkeet paremmin tarpeita vastaaviksi sekä muotoiltiin yhteistyökumppaneiden palautekaavake rinnakkain työ- ja koulutusvalmennuksen palautekaavakkeiden kanssa. Samalla määriteltiin molempien yksiköiden palautteiden keräämiskäytänteet. Sopeutumisvalmennustyöntekijät saivat tutustua työpajassa muokattuihin palautekaavakkeisiin ja määriteltyihin palautteen keräämiskäytäntöihin sekä kommentoida niitä touko-kesäkuun 2013 ajan. Kommenttien pohjalta palautekaavakkeet viimeisteltiin kesäkuussa ja otettiin käyttöön heinäkuussa 2013.

Heinä-syyskuun 2013 ajan käytössä olleiden sopeutumisvalmennuksen palautekaavakkeiden sekä palautteen keräämiskäytänteiden huomattiin vielä vaativan muokkaamista ja ne päätettiin ottaa uudelleen työntekijöiden käsittelyyn. Palautekaavakkeita ja palautteen keräämiskäytänteitä työstettiin uudelleen paremmin toimiviksi työntekijöiden käyttökokemusten pohjalta tilastoinnin työpajan yhteydessä lokakuussa 2013. Sopeutumisvalmennustyöntekijät saivat tutustua työpajassa uudelleen muokattuihin palautekaavakkeisiin ja määriteltyihin palautteen keräämiskäytäntöihin sekä kommentoida niitä lokakuun ajan. Kommenttien pohjalta palautekaavakkeet viimeisteltiin ja otettiin käyttöön marraskuussa 2013. Palaute-

kaavakkeet havaittiin toimiviksi (käsikirjan liitteet 4-10), mutta palautteen keräämisen toivottiin onnistuvan myös sähköisesti. Palautteen keräämisen sähköistämisen suunnittelu siirrettiin arviointivastaavalle ja sopeutumisvalmennuksen uudelle esimiehelle (kuntoutuspäällikkö), joka oli nimetty sopeutumisvalmennuksen työryhmästä elokuun lopussa (ks. 7.3).

Tilastoinnin kehittäminen aloitettiin jo tammikuussa 2013 kuntoutuksen yhteisillä kehittämisspäivillä, kun sopeutumisvalmennuksessa otettiin kokeiluun työ- ja koulutusvalmennuksen asiakasseurantakaavake muokattuna sekä täsmennettiin tilastointikäytänteitä. Syksyllä 2013 havaittiin, että tilastointikäytänteet vaativat edelleen muokkaamista ja täsmentämistä, joten tilastoinnin työpajan suunnittelu alkoi syyskuussa 2013. Arviointivastaava keräsi sen hetkisten tilastointikäytänteiden ja -välineiden hyvät puolet, haasteet sekä puutteet ja näiden pohjalta suunnitteli tilastoinnin työpajan ennakotehtävän, ohjelman ja toteuttamissuunnitelman.

Tilastoinnin työpaja toteutettiin lokakuussa 2013, johon osallistui viisi sopeutumisvalmennustyöntekijää, vertaisarvioijana uusi työ- ja koulutusvalmennuksen esimies (työ- ja koulutusvalmennuspäällikkö, joka nimetty työ- ja koulutusvalmennuksen työryhmästä elokuun lopulla) sekä kuntoutuspäällikkö. Työpajassa aivoriihiyöskentelyn avulla muokattiin sopeutumisvalmennuksen kurssihakemuskavake ja asiakasseurantakaavake rinnakkain työ- ja koulutusvalmennuksen kaavakkeiden kanssa vastaamaan tilastoinnin vaatimuksia. Samalla täsmennettiin tilastointikäytänteitä. Sopeutumisvalmennustyöntekijät saivat tutustua työpajassa muokattuihin kaavakkeisiin ja täsmennettyihin tilastointikäytänteisiin sekä kommentoida niitä loka-marraskuun ajan. Kommenttien pohjalta kaavakkeet viimeisteltiin joulukuussa 2013 ja otettiin käyttöön tammikuussa 2014. Kaavakkeet havaittiin toimiviksi (käsikirjan liitteet 1 ja 16), mutta tilastointikäytänteiden osalta havaittiin selkeitä ongelmia Kilta-rekisterissä. Kilta-rekisterin muutostöiden suunnittelu siirrettiin arviointivastaavalle ja kuntoutuspäällikölle (ks. 7.3).

Jatkoseurannan työpajan suunnittelu aloitettiin lokakuussa 2013. Suunnitteluvaiheessa arviointivastaava tutustui muualla toteutettuihin jatkoseurantakäytäntöihin sekä TOIMIA-tietokannan mittareihin (Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto 2011-2014). Näiden pohjalta arviointivastaava

suunnitteli ennakkoarvioinnin työpajan ennakotehtävän, ohjelman ja toteuttamissuunnitelman.

Jatkoseurannan työpaja toteutettiin marraskuussa 2013, johon osallistui viisi sopeutumisvalmennustyöntekijää, kuntoutuspäällikkö ja vertaisarvioijana työ- ja koulutusvalmennuspäällikkö. Aivoriihiyöskentelyn avulla työpajassa määriteltiin sopeutumisvalmennuksen jatkoseurantakäytänteet ja työstettiin ennakko- ja jatkoseurantakaavakkeet rinnakkain työ- ja koulutusvalmennuksen ennakko- ja jatkoseurantakaavakkeiden sekä käytäntöjen kanssa. Samalla tarkistettiin, että aikaisemmin kehitetyt kaavakkeet ja käytännöt ovat yhdenmukaisia jatkoseurannan kanssa. Sopeutumisvalmennuksen työntekijät saivat tutustua jatkoseurannan työpajassa tuotettuihin kaavakkeisiin ja määritettyihin käytänteisiin sekä kommentoida niitä marraskuun ajan. Kommenttien pohjalta kaavakkeet viimeisteltiin ja otettiin käyttöön joulukuussa 2013. Ennakko- ja jatkoseurantakaavakkeet havaittiin toimiviksi (käsikirjan liitteet 2-3 ja 11-13), mutta myös näiden keräämisen toivottiin onnistuvan sähköisesti. Ennakko- ja jatkoseurantatietojen keräämisen sähköistämisen suunnittelu siirrettiin myös arviointivastaavalle ja kuntoutuspäällikölle (ks. 7.3).

7.2 Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin analysointi- ja raportointikäytäntöjen kehittäminen

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin analysointi- ja raportointikäytäntöjen kehittäminen aloitettiin arviointivastaavan ja kuntoutusjohtajan reflektiivisellä työskentelyllä helmikuussa 2013. Analysointi- ja raportointikäytänteitä ei ollut olemassa, joten arviointivastaava kokeili erilaisia analysointitapoja arviointiaineistoon ja sovitti analysoitua aineistoa mm. RAY:n tuloksellisuus- ja vaikutusselvitykseen. Yhteisiä pohdintoja sopivista analysointi- ja raportointikäytänteistä käytiin niin kuntoutusjohtajan kuin työ- ja koulutusvalmennuksen arviointivastaavan kanssa. Selkeitä haasteita sopivien analysointi- ja raportointikäytänteiden kehittämiseksi asettivat niin arviointiaineistossa olevat puutteet kuin toimintasuunnitelmassa olevat heikkoudet. Alkuvuonna 2013 oli myös paine saada vastattua ensimmäistä kertaa RAY:n tuloksellisuus- ja vaikutusselvitykseen. Huhtikuussa tapahtui myös vaihdoksia liiton organisaatiossa, jonka myötä kuntoutusjohtaja siirtyi muihin

tehtäviin. Monen haasteen vuoksi analysointi- ja raportointikäytänteiden kehittäminen olikin alkuvuonna 2013 hyvin hidasta ja lähes pysähtyi huhti-elokuun ajaksi.

Elokuun lopulla 2013 sopeutumisvalmennustoiminnan työryhmästä nimettiin kuntoutuspäällikkö uudeksi työryhmän esimieheksi, jonka myötä arvioinnin analysointi- ja raportointikäytänteiden kehittäminen nytkähti jälleen liikkeelle. Arviointivastaava ja kuntoutuspäällikkö lähtivät yhdessä pohtimaan arvioinnin analysointi- ja raportointikäytänteitä. Huomioon otettiin aikaisemmin havaitut haasteet ja puutteet sekä RAY:ltä saadut edellistä tuloksellisuus- ja vaikutus selvitystä koskevat kommentit (syyskuu 2013).

Alkuvuonna 2014 arviointivastaava kokosi arviointiaineiston yhdestä näkökulmasta (osallistuja, työntekijä, yhteistyökumppani) kerrallaan ja käytti yhteenvedot sopeutumisvalmennustyöntekijöillä kommentoitavana. Tämä toi analysointiin syvyyttä ja toisaalta varmuutta siitä, että arviointitieto on hyödynnettävissä esimerkiksi sopeutumisvalmennuksen kehittämistoiminnassa. Samalla kuitenkin havaittiin, että paljon on vielä näkymätöntä laadullista arviointitietoa, jota ei kerätä. Kokeiluun otettiin sopeutumisvalmennustyöntekijöiden arviointipäiväkirjakäytäntö (käsikirjan liite 15), johon työntekijät kirjaavat työssään tulleita havaintoja sekä kehittämisehdotuksia esimerkiksi koskien koko liittoa. Samaten sopeutumisvalmennuksen kehittämistoiminnan arviointitiedon kirjaaminen kaipasi välinettä ja kokeiluun otettiin SOSTE:n hyvän käytännön tunnistaminen ja arviointi - kaavake (käsikirjan liite 14). Nämä käytännöt havaittiin toimiviksi ja päätettiin ottaa käyttöön elokuussa 2014.

Arviointivastaava ja kuntoutuspäällikkö kävivät yhdessä läpi tilastojen ilmoittamistapaa, jotta lukuihin saatiin tarvittavaa luotettavuutta. Tämä oli ollut erityisesti myös RAY:n kommenttien mukaan edellisen tuloksellisuus- ja vaikutus selvityksen heikoin kohta. Analysointi- ja raportointikäytänteet olivat jälleen testissä RAY:n tuloksellisuus- ja vaikutus selvityksessä maaliskuussa 2014. RAY:n huhtikuussa 2014 kommentit olivat huomattavasti kannustavampia kuin edellisen vuoden kommentit. Haasteita ja puutteita raportoinnissa oli edelleen, mutta nämä

haasteet ja puutteet oli tiedostettuja sekä niiden eteen oli jo aloitettu tekemään töitä vuoden 2013 aikana. Näiden myötä sopeutumisvalmennuksen arvioinnin analysointi- ja raportointikäytänteet selkiytyivät ja hakivat muotonsa (käsikirja 3.5 ja liite 18).

7.3 Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin sähköisten järjestelmien kehittäminen

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin sähköisten järjestelmien kehittäminen aloitettiin työntekijöiden palautekäytäntöjen, tilastoinnin ja jatkoseurannan työpajoissa tuotettujen kehittämisehdotusten kautta. *Palaute- ja jatkoseurantakäytäntöjen sähköistämiseksi* arviointivastaava ja kuntoutuspäällikkö päättivät ottaa Mielen-terveyden keskusliitossa jo joissakin yksiköissä käytössä olleen Surveyspal - ohjelmiston arviointivastaavan työvälineeksi alkuvuonna 2014. Surveyspal on sähköinen kyselytyökalu, joka auttaa palautteiden hallinnassa. Arviointivastaavan perehtymisen jälkeen ensimmäiset sähköiset palautteet kerättiin touko-kesäkuussa. Samassa yhteydessä havaittiin, että sähköisen osallistujapalautteen sekä ennako- ja jatkoseurantakyselyjen rinnalla on hyvä edelleen olla myös paperiset kaavakeet, koska läheskään kaikilla osallistujilla ei ole sähköpostia käytössään. Ohjaaja ja yhteistyökumppaneiden palautteet taas toimivat sähköisesti joustavasti ja hyvin. Osittaiseen sähköiseen järjestelmään siirryttiin syksyllä 2014. Ennen kaikkea sähköinen järjestelmä järjestytti arviointivastaavan työmäärää ja selkeytti sopeutumisvalmennustyöntekijöiden arviointitehtäviä.

Arviointivastaava keräsi yhteen *Kilta-rekisterin muutostarpeet* loppuvuodesta 2013 ja yhdessä kuntoutuspäällikön kanssa vei muutostarpeet tiedoksi Mielen-terveyden keskusliiton rekisterin ylläpitäjälle. Liitossa oli myös muiden yksiköiden osalta Kilta-rekisterin muutostarpeita, joten kaikki muutostarpeet vietiin yhtä aikaa Kilta-rekisterin ylläpitäjälle alkuvuonna 2014. Kuntoutuspäällikkö sai arvion muutostöiden kustannuksista maaliskuussa 2014 ja ensimmäiset muutostyöt tehtiin keväällä 2014. Arviointivastaava arvioi tehdyt muutostyöt ja välitti tarvittavat reklamaatiot kuntoutuspäällikön kautta Kilta-rekisterin ylläpitäjälle. Muutostyöt jatkuivat syksyllä 2014 ja muutostyöt valmistunevat loppuvuodesta 2014.

7.4 Kokemusrvioinnin hyödyntäminen sopeutumisvalmennuksen arvioinnissa

Kokemusrvioinnin hyödyntämisen suunnittelu sopeutumisvalmennuksen arvioinnissa aloitettiin yhteisellä suunnittelulla arviointivastaavan ja tutkimuspäällikön kanssa syyskuussa 2013. Kokemusrvioinnilla pyritään kokemustietoon ja käyttäjälähtöiseen sopeutumisvalmennustoiminnan laadun parantamiseen vuoropuhelussa sopeutumisvalmennusyksikön kanssa. Hyödyntämällä kokemusrvioijien kokemuksellista asiantuntemusta on tarkoituksena tuottaa uudenlaista kehittämistietoa. Arviointilanteessa kokemusrvioitsijat kohtaavat esimerkiksi sopeutumisvalmennukseen osallistuvat vertaisina ja oman elämänsä asiantuntijoina. (Kapaneen ym. 2014, 12-13.) Suunnittelun pohjalta päätettiin toteuttaa pilottina helmikuussa 2014 sopeutumisvalmennustyöntekijöiden kokemustyöpaja fokusryhmäkeskusteluna sekä toukokuussa 2014 yhden sopeutumisvalmennuskurssin osallistujien kokemustyöpaja fokusryhmäkeskusteluna.

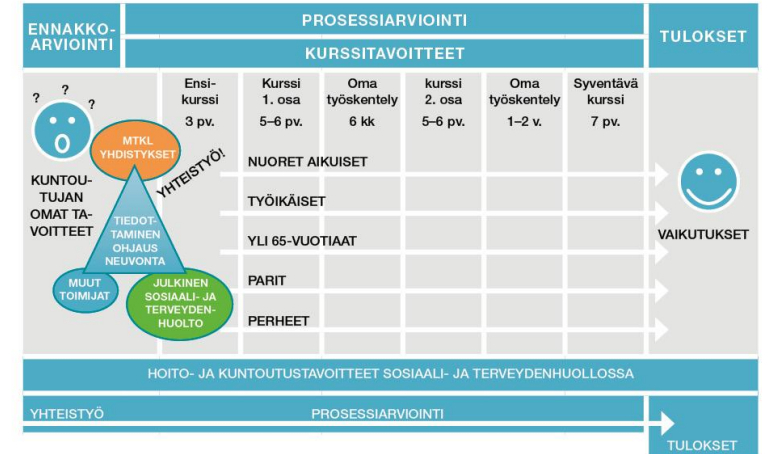
Loppuvuonna 2013 RAY linjasi uuden strategiansa mukaisesti kokemusrvioinnin kohdennetun avustuksen loppuvan vuoden 2014 jälkeen. Kokemusrviointitoiminta sen hetkessä muodossaan loppuisikin Mielenterveyden keskusliitossa ja vuonna 2014 kokemusrviointiyksikkö keskittyi toimintojen hallittuun alasajoon ja tulevaisuuden suunnitteluun. Ei ollutkaan järkevää aloittaa uutta pilottia sopeutumisvalmennuksen kokemusrvioinnin osalta ja suunnitellut kokemustyöpajat peruttiin alkuvuonna 2014. Tämän kehittämishankkeen puitteissa kokemusrvioinnin hyödyntämistä sopeutumisvalmennuksessa ei päästykään kokeilemaan, mutta tulevaisuudessa asia on hyvä ottaa uudelleen esille ja suunnitteluun.

8 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET, ARVIOINTI JA HYVÄKSYMINEN

8.1 Sopeutumisvalmennuksen arviointimalli ja arvioinnin käsikirja

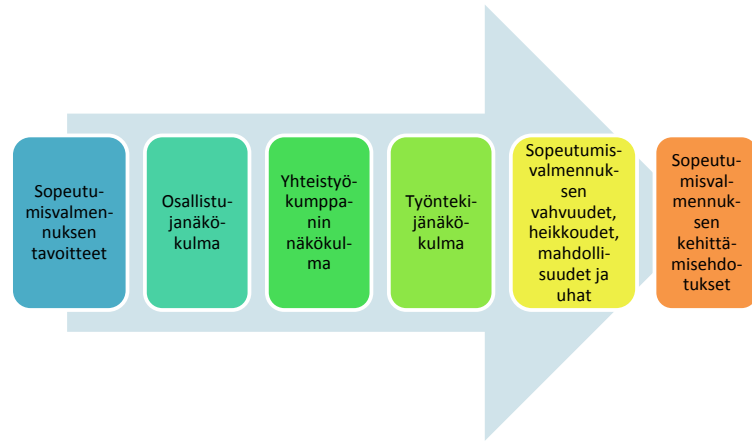
Sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittäminen yhdessä arviointivastaavan, työntekijöiden ja kuntoutuspäällikön kanssa saavutti päätepisteen keuhakuussa 2014. Tämän jälkeen arviointivastaava aloitti kehitettyjen arviointikäytänteiden kokoamisen sekä kehitettyjen arviointitehtävien ja -välineiden kirjaamisen. Aluksi arviointivastaava täsmensi sopeutumisvalmennuksen arvioinnin tarkoituksen, tavoitteet sekä näkökulmat (osallistuja, työntekijä ja yhteistyökumppani) ns. arvioinnin käsikirjan johdannoksi (käsikirjan luvut 1 ja 2). Tämän jälkeen arviointivastaava hahmotteli sopeutumisvalmennuksen arviointiprosessin ja yhdisti tämän sopeutumisvalmennuksen polun kanssa, joka on esitettyä kuviossa 5.

Sopeutumisvalmennuksen polku ja arviointiprosessi



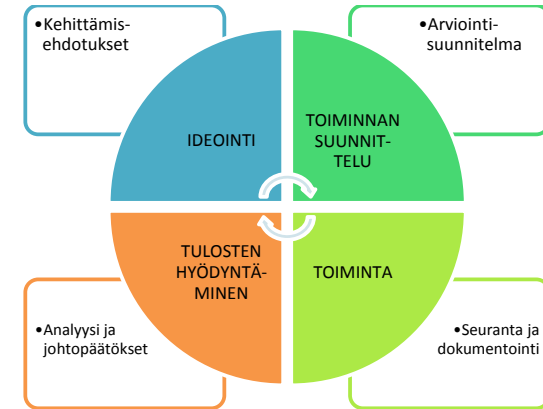
Kuvio 5. Sopeutumisvalmennuksen arviointiprosessi

Arviointiprosessin hahmottumisen jälkeen arviointivastaava yhdisti prosessin eri vaiheisiin (ennakoarviointi, prosessiarviointi, tulokset, vaikutukset) kehitettyjen arviointikäytänteiden kautta kolmesta eri näkökulmasta saatavat sopeutumisvalmennuksen arviointiaineistot (käsikirjan luvut 3.1-3.4). Tämän jälkeen arviointivastaava kuvasi kehitetyt sopeutumisvalmennuksen arviointitiedon analysointi ja johtopäätösten tekemisen käytänteet ja niiden etenemisen, joka on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Sopeutumisvalmennuksen arviointitiedon analysointiprosessi

Sopeutumisvalmennustoiminnan, kehittämisen ja arvioinnin jatkuvuuden kuvaamiseksi arviointivastaava yhdisti kehitetyt arviointikäytänteet jatkuvan kehittämisen sykliin eli ns. Demingin ympyrään, joka on kuvattuna kuviossa 7. Jatkuvan kehittämisen syklin periaatteena on, että laadun kehittäminen etenee suunnittelun, toteutuksen, seurannan ja analysoinnin kautta kehittämiseen (Hokkanen & Strömberg 2006, 80-81).



Kuvio 7. Sopeutumisvalmennuksen jatkuvan kehittämisen sykli

Arviointivastaava kirjasi arvioinnin käsikirjaan myös kehitetyt sopeutumisvalmennuksen työryhmän arviointitehtävät ja -välineet. Kuntoutussuunnittelijoiden ja kokemusasiantuntijoiden arviointitehtävät ja -välineet jaoteltiin 1) kurssitoimintaa koskeviin tehtäviin ja välineisiin, 2) kehittämistoimintaa koskeviin tehtäviin ja välineisiin sekä 3) muuta toimintaa koskeviin tehtäviin ja välineisiin. Näiden lisäksi kirjattiin myös sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan arviointitehtävät ja -välineet sekä sopeutumisvalmennuksen kuntoutuspäällikön arviointitehtävät ja -välineet. (käsikirjan luku 4.)

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin käsikirjan ensimmäinen versio esiteltiin sopeutumisvalmennustyöntekijöille sekä kuntoutuspäällikölle kehittämishankkeen arviointityöpajassa elokuussa 2014. Työpajassa tulleiden kommenttien perusteella arviointivastaava viimeisteli käsikirjan. Työntekijöiden oli vielä mahdollisuus tutustua ja kommentoida viimeisteltyä käsikirjaa syyskuun 2014 ajan. Tämän jälkeen käsikirja taitettiin ja viimeisteltiin ulkoasullisesti loka-marraskuun 2014 aikana sekä julkaistiin sähköisesti Mielenterveyden keskusliiton työntekijöille (liite 1).

8.2 Kehittämishankkeen itsearviointi, vertaisarviointi ja kokonaisarviointi

Arviointivaihe alkaa jo suunnitteluvaiheessa ja on toteuttamisvaiheessa jatkuvaa seuranta kehittämissuunnitelman toteutumisesta. Mikäli tavoitteisiin ei päästä, on pohdittava epäonnistumisen syitä ja mahdollisuuksia niiden korjaamiseen tai poistamiseen. Tavoitetta on muutettava, jos se havaitaan epärealistiseksi. Loppuarvioinnissa on hyvä käyttää useita eri arviointimenetelmiä, joiden avulla saadaan tietoa eri näkökulmista. (Lauri 2006, 115-118.) Tässä kehittämishankkeessa arviointiin hankkeen etenemistä ja tavoitteisiin pääsemistä koko hankkeen ajan sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan, työntekijöiden ja kuntoutusjohtajan/päällikön, työ- ja koulutusvalmennuksen työntekijöiden ja arviointivastaavan/päällikön sekä tutkimuspäällikön kanssa.

Sopeutumisvalmennuksen arviointivastaava, työntekijät ja kuntoutusjohtaja/päällikkö sekä tutkimuspäällikkö arvioivat kehittämishankkeen aikana hankkeen etenemistä ja tavoitteisiin pääsemistä *itsearviointina*. Sopeutumisvalmennustyöntekijät, kuntoutusjohtaja/päällikkö ja tutkimuspäällikkö refleктоivat ja arvioivat kehittämishankkeen aikana kehitettyjä arviointikäytänteitä oman työnsä näkökulmasta ja tarvittaessa aina raportoivat niistä arviointivastaavalle. Arviointivastaava kirjasi niin omat kuin sopeutumisvalmennustyöntekijöiden ja kuntoutusjohtajan/päällikön sekä tutkimuspäällikön havainnot kehittämishankkeen päiväkirjaan. Työ- ja koulutusvalmennus toteutti myös samanaikaisesti oman arviointikäytänteiden kehittämisen, joten he toimivat kehittämishankkeen *vertaisarvioijina* koko hankkeen toteuttamisen ajan.

Itsearvioinnin ja vertaisarvioinnin avulla kyettiin koko ajan arvioimaan, ovatko hankkeessa kehitetyt käytänteet ja välineet käytännössä toimivia ja mitä niiden eteen tulee vielä tehdä. Tarvittaessa arviointivastaava teki korjaavia toimenpiteitä tai muutti hankkeen suuntaa. Ns. korjaavia toimenpiteitä tehtiin sopeutumisvalmennuksen työntekijöiden ja kuntoutusjohtajan/päällikön itsearvioinnin sekä työ- ja koulutusvalmennuksen vertaisarvioinnin perusteella palaute-, tilastointi- ja jatkok seurantakäytänteiden sekä välineiden osalta. Nämä käytänteet kävivät toimintatutkimuksen kehittämissuunnitelman (suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektointi) useamman kerran läpi ennen kuin käytännöt ja välineet löysivät lopullisen toimi-

van muotonsa. Samaten arvioinnin analysointi- ja raportointikäytänteet kävivät useamman toimintatutkimuksen kehittämissuunnitelman arviointivastaavan ja kuntoutusjohtajan/päällikön itsearvioinnin sekä työ- ja koulutusvalmennuksen vertaisarvioinnin perusteella. Arviointivastaavan ja tutkimuspäällikön arvioinnin perusteella taas luovuttiin kokemusratioiden hyödyntämistavoitteesta, koska ajankohta oli huono tälle tavoitteelle Mielenterveyden keskusliitossa.

Varsinaisesti kehittämishankkeen suuntaa ei tarvinnut millään kohtaa muuttaa, mutta Mielenterveyden keskusliitossa keuhällä 2013 alkaneet yhteistoimintaneuvottelut ja niiden myötä tapahtuneet organisaatiomuutokset laittoivat kehittämishankkeen hetkellisesti ”tauolle”. Huhti-elokuun 2013 ajan kehittämishanke oli toisaalta ”tuuliajolla”, mutta toisaalta koko ajan sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan otteessa. Tälläkin ajanjaksolla kehittämistyötä tehtiin, mutta selkeästi hitaammalla rytmillä ja kevyemmin. Organisaatiomuutosten selkiytyessä ja arviointivastaavan kolmen kuukauden opintovapaa loppuvuonna 2013 antoi kehittämishankkeelle uutta voimaa ja intoa. Loppuvuonna 2013 ja alkuvuonna 2014 kehittämishankkeessa tapahtui paljon ja nopealla rytmillä.

Maaliskuussa 2014 alkoi taas kehittämishankkeessa vaihe, jolloin kehittämistyö oli näkymättömämpää, koska sopeutumisvalmennustyöntekijät olivat ns. oman osuutensa kehittämishankkeeseen tehneet. Kehittämistyö olikin maaliskuun ajan lähinnä arviointivastaavan harteilla, joka työskenteli sähköisten järjestelmien kehittämisen sekä arviointikäytänteiden kokoamisen ja arvioinnin käsikirjan kirjoittamisen kanssa. Tällä kohtaa arviointivastaava kävi satunnaisesti reflektointia sopeutumisvalmennustyöntekijöiden ja kuntoutuspäällikön, työ- ja koulutusvalmennuksen arviointivastaavan/päällikön sekä tutkimuspäällikön kanssa, mutta kehittämismielenkiinto oli selvästi siirtynyt jo muihin asioihin ja toisaalta koettiin, että kehittämishankkeen loppuunsaattaminen oli arviointivastaavan tehtävä.

Kehittämishankkeen *kokonaisarviointi* toteutettiin elokuussa 2014 *sopeutumisvalmennuksen työryhmän arviointityöpajassa*, johon osallistui koko sopeutumisvalmennuksen työryhmä (arviointivastaava, kuusi työntekijää ja kuntoutuspäällikkö). Arviointityöpajassa käytiin yhdessä läpi arvioinnin käsikirja sekä kehittämishankkeen tavoitteet ja toteuttamisvaiheet. Näiden perusteella sopeutumisvalmen-

nuksen arviointivastaava, työntekijät ja kuntoutuspäällikkö arvioivat hankkeen onnistumisia ja epäonnistumisia peilaten arviointikäytänteiden nykytilannetta (taulukko 2) kehittämishankkeen lähtökohtiin (taulukko 1). Työ- ja koulutusvalmennus teki oman arvionsa myöhemmin ja myös se liitettiin osaksi taulukkoa 2.

Taulukko 2. Arviointikäytänteiden tilanne 27.8.2014

	Sopeutumisvalmennus	Työ- ja koulutusvalmennus
Ennakoarviointikäytänteet	Yhteiset käytännöt luotu ja käytössä. Toimintasuunnitelmat aikaisempaa selkeämpiä.	
Palautekäytänteet	Yhteiset palautekäytännöt luotu ja käytössä. Palauteen kerääminen onnistuu myös sähköisessä muodossa.	Yhteiset palautekäytännöt luotu ja käytössä. Ei tarvetta palauteen keräämiseen sähköisessä muodossa.
Tilastointikäytänteet	Kurssitoiminta tallennetaan Kilta-rekisteriin. Kurssitoiminnan ulkopuolella oleva toiminta tallennetaan DocuShare -ohjelman kautta.	Kurssitoiminta tallennetaan Kilta-rekisteriin ja muu toiminta tilastoidaan paperiseen lomakkeeseen.
Osallistujien jatkoseuranta	Ennako- ja jatkokyselykäytänteet luotu ja käytössä.	Ennako- ja jatkokyselykäytänteet sekä seurantatapaamiset käytössä.
Analysointi ja raportointikäytänteet	Arviointivastaavan käytännöt luotu ja käytössä. Toiminnasta tuotetaan vuosittain arviointiraportti.	Arviointivastaavan käytännöt luotu ja käytössä. Toiminnasta tuotetaan vuosittain seurantaraportti.
Arvioinnin vastaavuus RAY:n vaatimuksiin	Arviointikäytänteet vastaavat RAY:n vaatimuksiin.	Arviointikäytänteet vastaavat RAY:n vaatimuksiin.
Arvioinnin hyödyntäminen kehittämistoiminnassa	Arviointia hyödynnetään systemaattisesti kehittämistoiminnassa.	Arviointia hyödynnetään systemaattisesti kehittämistoiminnassa.
Kokemusarvioinnin hyödyntäminen	Käytänteitä ei olemassa.	Käytänteitä ei olemassa.
Työntekijöiden arviointitehtävien selkeys ja sitoutuminen	Arviointitehtävät ja -välineet määriteltä, työntekijät sitoutuneita	Arviointitehtävät ja -välineet määriteltä, työntekijät sitoutuneita
Esimiehen arviointitehtävien selkeys ja sitoutuminen	Arviointitehtävät ja -välineet määriteltä, päällikkö sitoutunut	Arviointitehtävät ja -välineet määriteltä, päällikkö sitoutunut

Sopeutumisvalmennuksen työryhmän mielestä kehittämishanke oli erittäin tarpeellinen. Arviointikäytänteiden nykytilanne oli huomattavasti parantunut lähtötilanteeseen nähden. Kehittämisen kautta sopeutumisvalmennuksen työryhmän vastuut ja roolit arvioinnissa selkeytyivät. Kehittämishanke toi myös tarkkuutta ja välineet sopeutumisvalmennuksen arviointiin. Enää ei esimerkiksi koettu tarvetta erilaisille palautekaavakkeille, kun käytössä oli toimivat yhtenäiset kaavakkeet. Arviointia ei myöskään enää koettu irrallisena osana sopeutumisvalmennustoitinnasta, vaan arvioinnin koettiin tukevan kokonaisuutta ja arviointiin sitouduttiin.

Kehittämishankkeen toteuttamistapa (toimintatutkimus) koettiin myös hyvänä. Kehittämistä tehtiin yhdessä ja samalla sitouduttiin sopeutumisvalmennuksen arviointiin. Jokainen työntekijä pysyi kehittämisessä mukana, eikä kokenut ulkopuolisuutta. Kehittämishankkeen langat pysyivät kuitenkin yksissä käsissä. Sopeutumisvalmennuksen työryhmä koki, että kehittämistä koordinoitiin selkeästi ja tavoitteellisesti koko kehittämishankkeen ajan.

Sopeutumisvalmennuksen työryhmän mielestä yllättävin kehittämishankkeen tuloksista oli kehittämishankkeen vaikutukset sopeutumisvalmennuksen työyhteisöön. Sopeutumisvalmennuksen työryhmä alkoi hankkeen myötä reflektoida sekä pohtia aikaisempaa enemmän yhdessä. Koko ajan samalla luotiin sopeutumisvalmennuksen arviointikulttuuria sekä parannettiin työryhmän ilmapiiriä. Yhdessä pohtien alkoi myös yhteinen suunta (sopeutumisvalmennuksen tavoitteet) selkeytyä ja kehittämistä alkoi tapahtua myös monilla muilla alueilla (esimerkiksi eri kurssimuotojen kehittäminen). Arviointikäytänteiden ja -välineiden selkeytyminen toikin välineitä myös moneen muuhun kehittämiseen.

Mielenterveyden keskusliiton *johtoryhmälle järjestettiin oma arviointityöpaja* syyskuussa 2014, johon osallistui kuusi eri tasoilla ja tehtävissä olevaa johtajaa tai esimiestä. Arviointityöpajassa käytiin yhdessä läpi sopeutumisvalmennuksen arvioinnin kehittämishankkeen vaiheet, kehitetty arviointimalli sekä arviointimallin hyödyllisyys sopeutumisvalmennukselle ja koko liitolle. Näiden perusteella sopeutumisvalmennuksen arviointivastaava yhdessä johtoryhmän kanssa arvioi hankkeen onnistumisia ja epäonnistumisia. Myös johtoryhmässä kehittämishanke

nähtiin tarpeellisena sekä hyvänä esimerkkinä muille Mielenterveyden keskusliiton yksiköille.

Erittäin tärkeänä koettiin sopeutumisvalmennuksen arviointimallin kehittämislähtöisyys, jota koko liitossa kaivattaisiin. Kehittämishanke nähtiin johtoryhmässä tärkeänä kanavana koko liiton arviointikäytänteiden kehittämiseksi. Aikaisemmin koko liiton arviointikäytänteiden kehittämisestä vastuussa ollut tutkimuspäällikkö oli juuri vaihtanut työpaikkaa ja koko liiton arviointi oli jonkinlaisessa taitekohdassa. Johtoryhmä valtuutti arviointityöpajassa sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan yhdessä työ- ja koulutusvalmennuksen arviointivastaavan/päällikön sekä neuvontapalveluiden arviointivastaavan kanssa kehittämään koko liiton arviointikäytänteitä. Työskentelyn pohjana toivottiin käytettävän kehitettyä sopeutumisvalmennuksen arviointimallia.

8.3 Sopeutumisvalmennuksen arviointimallin hyväksyminen

Hyväksymisvaiheessa uusi toimintamalli vakiintuu pysyväksi (Lauri 2006, 115-118). Tämän hankkeen hyväksymisvaihe voidaan katsoa alkaneen jo hankkeen prosessointi- sitoutumis- ja suunnitteluvaiheissa. Jo näissä vaiheissa luotiin pohjalle, että kehittämishankkeen tuloksena syntyvät arviointikäytänteet ja arviointimalli vakiintuisivat pysyviksi. Kehittämishankkeen aikana kehitetyt käytänteet otettiin aina heti käyttöön, joten niiden vakiintuminen alkoi jo kehittämishankkeen aikana. Sopeutumisvalmennuksen uuden arviointimallin vakiintuminen kokonaisuudessaan voidaan kuitenkin todentaa vasta vuoden 2015 aikana ja jälkeen, kun arviointimalli on ollut yhden kokonaisen toimintavuoden ajan käytössä. Vuosi 2014 on kuitenkin jo osoittanut sen, että niin sopeutumisvalmennustyöntekijät kuin koko liiton johto ovat sitoutuneet arviointiin ja näkevät arvioinnin merkityksen. Kehitetyt arviointikäytänteet ja -välineet ovat olleet jo vuonna 2014 täydessä käytössä ja edelleen niiden toimivuutta reflektoidaan yhdessä sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan, työntekijöiden ja kuntoutuspäällikön kanssa sekä muiden liiton yksiköiden arviointivastaavien kanssa.

9 POHDINTA

9.1 Prosessin arviointia

Kehittämishankkeen aiheen valikoituminen arviointikäytänteisiin oli oman arviointivastaavan roolini vuoksi luonteva. Toisaalta arviointikäytänteiden kehittämiseksi oli myös selkeä tilaus Mielenterveyden keskusliitossa. Va. toiminnanjohtajan ja kuntoutusjohtajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta kehittämishanke rajattiin koskemaan omaa yksikköäni sopeutumisvalmennusta. Rajauksen jälkeenkin kehittämishankkeen tehtävä oli iso ja haasteellinen. Oma motivaatio saada sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteistä toimivia oli kuitenkin niin suuri, etten halunnut kehittämishankkeen tehtävää lähteä kaventamaan. Toisaalta luotin myös sopeutumisvalmennuksen työryhmän osaamiseen sekä sitoutumiseen.

Kehittämishankkeen aloitus kuntoutuksen yhteisillä kehittämispäivillä loi toisaalta kehittämiseen innostuneen ja motivoituneen ilmapiirin, mutta toisaalta innostusta varjosti selkeä paine hankkeen onnistumisesta. Paineen hankkeelle loi tilivelvollisuuden täyttäminen rahoittajalle ja sen aiheuttama kehittämisen kiireen tunne johtajissa sekä itselläni arviointivastaavana. Kehittämishanke alkoi ristiriitaisissa tunnelmissa.

Ensimmäinen työntekijöiden arvioinnin työpaja palautti kehittämishankkeeseen innostuneen ja motivoituneen ilmapiirin. Työpajassa unohdettiin paineet ja keskityttiin teeman mukaiseen aiheeseen. Työskentely oli tiivistä ja tuloksellista. Työpajaan osallistuneet johdon edustajat, kuntoutusjohtaja, talousjohtaja ja toiminnanjohtaja, olivat myös työskentelyyn tyytyväisiä. Toisaalta tuota ajankohtaa leimasi myös odottava ja innostunut ilmapiiri koko liiton tasolla, koska Mielenterveyden keskusliitto oli saanut uuden toiminnanjohtajan johtamaan liiton toimintaa. Mielenterveyden keskusliitto oli tuolloin uuden ja tuntemattoman edessä.

Ensimmäisen työpajan jälkeen liitossa tapahtui paljon ja nopealla aikataululla. Kuntoutustoiminnan (sopeutumisvalmennustoiminta sekä työ- ja koulutusvalmennustoiminta) esimies kuntoutusjohtaja siirtyi muihin tehtäviin liitossa ja kuntoutuksen va. esimiehenä toimi toiminnanjohtaja. Samaten liitossa aloitettiin keväällä 2013 yhteistoimintaneuvottelut, joka jo pelkkänä käsitteenä toi negatiivisen lei-

man liiton ilmapiiriin. Yhteistoimintaneuvotteluista huolimatta kehittämishankkeessa toteutettiin suunnitelman mukaisesti toukokuussa 2013 työntekijöiden arvioinnin työpaja. Työpaja toimi erikoisella tavalla työntekijöiden ”pakopaikkana ympärillä vellovasta epätietoisuuden tunteesta”. Työpajassa työskentely oli edellisen työpajan tavoin tiivistä ja tuloksellista. Työpaja myös lujitti sopeutumisvalmennuksen työryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja loi jonkinlaista turvaa muutoin erillään työskenteleville työntekijöille.

Toista työntekijöiden arvioinnin työpajaa lukuun ottamatta yhteistoimintaneuvotteluiden aikana kehittämishanke ei kuitenkaan juurikaan edennyt. Tilanteessa niin työntekijöiden kuin johdon voimavarat olivat selkeästi muualla. Myös itse arviointivastaavana ja hankkeen koordinoijana koin jonkinlaista turvattomuutta tulevaisuudesta. Tunteita leimasi epätietoisuus niin hankkeen kuin oman arviointivastaavan roolini jatkumisesta. Myös johdon tuki hankkeelle tai arviointivastaavan työlleni oli tuolloin melko ohut.

Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät ja uusi organisaatorakenne julkaistiin elokuun lopulla 2013. Kuntoutuksen osalta tämä tarkoitti sopeutumisvalmennuksen sekä työ- ja koulutusvalmennuksen eriytymistä omiksi yksiköikseen. Heille myös nimettiin työryhmiä uudet esimiehet. Kehittämishankkeen sekä oman arviointivastaavan roolin jatkuminen saikin uudelta esimieheltä (kuntoutuspäällikkö) valtuutuksen ja näin uuden sykäksen eteenpäin. Jäin opintovapaalle loppuvuodeksi 2013, jolloin koordinoin kehittämishanketta tavallisesta poiketen etäämmältä.

Sopeutumisvalmennuksen työryhmän roolien selkiytyessä ja ilmapiiriin jälleen vapautuessa sekä kehittämishankkeen koordinoinnin siirtyessä etäämmälle alkoi hankkeessa jälleen tapahtua vauhdilla asioita. Loppuvuoden 2013 aikana toteutettiin kaksi työntekijöiden arvioinnin työpajaa ja arviointivastaavana aloin reflektimaan suunnitelman mukaisesti kuntoutuspäällikön sekä tutkimuspäällikön kanssa. Samanaikaisesti liitossa alkoi strategiatyöskentely, johon sopeutumisvalmennuksen työryhmä lähti mukaan visioimaan tulevaisuuden Mielenterveyden keskusliittoa. Samalla työryhmässä määriteltiin sopeutumisvalmennuksen tulevaisuuden tavoitteet ja visiot. Kuin ”varkain” sopeutumisvalmennuksen tavoitteiden

ja vision kautta tarkentui myös kehittämishankkeen lopullinen päämäärä: kehittyvä sopeutumisvalmennus.

Alkuvuonna 2014 alkoi näkyä ensimmäisiä kehittämishankkeen tuloksia. Ensimmäistä kertaa systemaattisesti kerättyä arviointitietoa hyödynnettiin sopeutumisvalmennuksen suunnittelussa sekä kehittämiskohteiden valinnassa. Kehittämishankkeessa vuoden 2013 aikana tehty työ alkoi tulla näkyväksi ja merkitykselliseksi. Toisaalta samaan aikaan hankkeen koordinoijana havaitsin jonkinlaisen työntekijöiden päätepisteen kehittämishankkeen suhteen. He olivat oman osuutensa kehittämishankkeeseen tehneet ja heidän mielenkiinto oli selkeästi siirtynyt muihin kehittämistehtäviin.

Kevään ja kesän 2014 kehittämishankkeen eteneminen lepäsi oman motivaationi varassa. Tällä kohtaa huomasi sen saman motivaation palaavan, mikä minulla oli ollut kehittämishankkeen alussa. Huomasin toistavani itselleni lausetta: ”Minähän vien tämän prosessin loppuun.” Olikin palkitsevaa esitellä hankkeesta jäävää tuotosta, arvioinnin käsikirjaa, sopeutumisvalmennuksen työryhmälle syksyllä 2014. Yhdessä tekemämme kehittäminen oli nyt ”mustaa valkoisella”. Toisaalta havaitsimme, että emme saaneet aikaiseksi vain ”mustaa valkoiselle”, vaan yhdessä kehittämällä oli ollut positiivisia vaikutuksia myös työyhteisömmä ilmapiiriin sekä haluumme oppia ja kehittää uutta.

Olen saanut kehittämishankkeen koordinoijana olla näköalapaikalla seuraamassa ja johtamassa kehittämisprosessin eri vaiheita. Ajoittaisesta ”ristiaallokosta” huolimatta sopeutumisvalmennuksen työryhmä on ollut koko hankkeen ajan ”samassa veneessä ja soutanut samaan suuntaan”. Samassa aallokossa on ollut myös työ- ja koulutusvalmennus omassa veneessään. Kehittämishankkeen ajan nämä kaksi venettä ovat olleet koko ajan toistensa näkyvissä ja veneiden suunta on ollut sama. Koin suurta ylpeyttä saadessani kertoa kehittämishankkeen tuloksista liiton johtoryhmälle syksyllä 2014. Olimme onnistuneet kehittämishankkeessa luomaan, sen mikä oli tavoitteena, sopeutumisvalmennuksen arviointimallin. Toisaalta olimme myös saavuttaneet enemmän kuin olimme tavoitelleetkaan, jos katsoo kehittämishankkeen vaikutuksia sopeutumisvalmennuksen työyhteisöön. Kehittämishankkeen saavutusten merkitystä kuvaa mielestäni hyvin toiminnanjohtajan sanat joh-

toryhmän arviointityöpajassa: ”Minussa menee kylmät väreet kuunnellessani, mitä olette saaneet kaikesta huolimatta aikaan.” Kehittämishanke saavuttikin arvoisensa päätepisteen, kun sopeutumisvalmennuksen arviointimalli päätettiin ottaa kokonaisuutena arviointikäytänteiden kehittämisen työskentelyn pohjaksi.

9.2 Eettisyyden ja luotettavuuden arviointia

Etiikka tarkastelee asioita moraalista näkökulmasta. Kiinnostus kohdistuu siihen, mikä on hyvää tai pahaa, hyväksyttävää tai tuomittavaa, sallittua tai kiellettyä, oikein tai väärin. Tutkijan etiikalla tarkoitetaan tutkijan moraalialia. Tutkijan uskotaan ja toivotaan sitoutuvan tutkimusta tehdessään noudattamaan yleisesti hyväksyttäviä normeja. (Pietarinen & Launis 2002, 42-43.) Tieteellisen tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden sekä luotettavuuden ja tulosten uskottavuuden edellytyksenä on, että tutkimus noudattaa hyvälle tieteelliselle käytännölle asetettuja vaatimuksia. Pohdin seuraavassa kehittämishankkeen eettisyys- ja luotettavuuskysymyksiä hyvän tieteellisen käytännön näkökulmasta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kehittämistyössä tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta kehittämistyön eri vaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Olen kehittämishankkeen koordinoijana toiminut rehellisesti sekä huolellisesti kirjannut kehittämisprosessin etenemisen vaiheet arviointipäiväkirjaan ja tallentanut hankkeen aikana syntyneet dokumentit asianmukaisesti. Olen myös rehellisesti ja huolellisesti pyrkinyt esittämään kehittämisprosessin etenemisen sekä pyrkinyt arvioimaan rehellisesti ja huolellisesti kehittämishankkeessa syntyneitä tuloksia.

Kehittämistyössä tulee soveltaa tieteellisten kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Kehittämistyössä tulee myös toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tuloksia julkaistaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Olen kehittämishankkeen koordinoijana sitoutunut noudattamaan laadulliselle tutkimukselle asetettuja kriteereitä sekä toimintatutkimukselle ominaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Laadullisessa tutkimuksessa tulee tuoda esiin analyysipro-

sessin eteneminen ja kuvaus siitä, miten esitetyt tulokset on saatu (Eskola ja Suoranta 1998, 211). Olen pyrkinyt avoimesti ja rehellisesti kuvaamaan kehittämisprosessin etenemisen, miten kehittämishankkeen tulokset on saatu aikaan ja minäkäläinen on ollut oma osuuteni tulosten syntymiselle. Olen pyrkinyt myös varmistamaan kehittämishankkeen uskottavuuden sillä, että toimintatutkimukselle ominaisesti olen vienyt tulokset kehittämishankkeen osallistujille arvioitaviksi ennen tulosten julkaisemista (Berg 2001, 184-185).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös tulosten siirrettävyydellä tietyin ehdoin. Kehittämishankkeen tulokset ovat mielestäni siirrettävissä esimerkiksi toisen vastaavanlaisen yksikön käyttöön. Kehittämishankkeessa tehdyt tulokset saivat myös tukea toiselta vastaavaa ilmiötä tarkastelleelta, kun kehittämishankkeen tuloksia koko ajan peilattiin työ- ja koulutusvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittämisen tuloksiin. Tällä varmistettiin kehittämishankkeen vahvistuvuutta. (Eskola ja Suoranta 1998, 212-213.)

Toimintatutkimuksen tehtävänä on myös tarkoituksellisesti muuttaa olemassa olevaa käytäntöä ja näin ollen toimintatutkimuksen oikeutus tulee sen käyttökelpoisuudesta (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36). Kehittämishankkeelle oli selkeä tarve ja kehitetyt käytänteet otettiin heti käyttöön. Näin kehittämishankkeen aikana kehitetyt käytänteet oli myös heti hyödynnettävissä. Kehittämishankkeen oikeutus tulee myös sen lopullisista hyötyjistä eli mielenterveyskuntoutujista, jotka osallistuvat laadukkaasti toteutettuun ja kehitettyyn sopeutumisvalmennukseen.

Kehittämistyön koordinoijan tulee ottaa muiden tekemä työ ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että hän kunnioittaa muiden tekemää työtä ja viittaa esimerkiksi muiden julkaisuihin asianmukaisella tavalla ja antaa heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen oman kehittämistyön tuloksia julkaistessaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Kehittämishankkeen aikana tehdyssä sopeutumisvalmennuksen arvioinnin käsikirjassa olen ottanut muiden tekemän kehittämistyön huomioon kertomalla heidän osuutensa käsikirjan syntymiseen. Kehittämishankkeen raportissa olen kunnioittanut tutkijoiden ja muiden asiantuntijoiden työtä ja osoittanut sen käyttämällä asianmukaisia lähteitä kaikissa sellaisissa ilmauksissa, jotka eivät ole omaa tuotostani.

Kehittämistyöhön tulee hankkia tarvittavat luvat. Hankkeessa tai kehittämistyöryhmässä sovitaan ennen kehittämisen aloittamista kaikkien osapuolten - niin työnantajan, kehittämistyön koordinoijan kuin ryhmän jäsenten - oikeudet, teki- jyyttä koskevat periaatteet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset kaikkien osapuolten hyväksymällä taval- la. Kehittämistyön edetessä sopimuksia voidaan tarkentaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Kehittämishankkeen toteuttamisluvan antoivat Mielenter- veyden keskusliiton va. toiminnanjohtaja ja kuntoutusjohtaja yhdessä. Kehittä- mishankkeen suunnitteluvaiheessa tarkennettiin yhdessä sopeutumisvalmennuk- sen arviointivastaavan, työryhmän ja kuntoutusjohtajan oikeuksia, vastuita sekä velvollisuuksia. Myöhemmin sopeutumisvalmennuksen esimiehen vaihtuessa tar- kennettiin kehittämishankkeeseen osallistuvien oikeuksia, vastuita sekä velvolli- suuksia uudelleen ja kirjoitettiin kehittämishanketta koskeva yhteistyösopimus. Kehittämishankkeen loppuvaiheessa tarkennettiin vielä sopeutumisvalmennuksen arvioinnin käsikirjan julkaisua, joka niin sopeutumisvalmennuksen työryhmän kuin liiton johtoryhmän mukaan tulee olla julkinen ja näin kunnioittaa järjestöjen avoimuuden periaatetta.

Rahoituslähteet ja kehittämistyön suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet ilmoitetaan asianosaisille ja kehittämistyöhön osallistuville ja ra- portoidaan tuloksia julkaistaessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). In- formoin jo kehittämishankkeen aikana niin Mielenterveyden keskusliiton johtoa kuin sopeutumisvalmennuksen työntekijöitä kehittämishankkeen tarkoituksesta sekä luonteesta ylempään ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä. Kehittämishanke kytkeytyy myös hyvin lähelle RAY:n tilivelvollisuusvaatimuksia ja kehittämis- hankkeen toteuttaminen on onnistunut RAY:n rahoituksen turvin. RAY:n rahoitus ja tilivelvollisuusvaatimukset tuodaan asianmukaisesti näkyviin sopeutumisval- mennuksen käsikirjassa sekä kehittämishankkeen raportissa. Muutoin katson, että RAY:llä tai muilla sidonnaisuuksilla ei ole ollut merkitystä kehittämishankkeen toteuttamiselle.

9.3 Tulosten arviointia ja jatkokehittämisehdotukset

Kehittämishankkeen tuotoksena syntyi Mielenterveyden keskusliiton sopeutumis- valmennuksen arviointimalli, joka on kuvattuna arvioinnin käsikirjaan. Kehittä- mishanke saavutti näin päätavoitteensa. Arviointimalli on jo osoittanut, että sen kautta sopeutumisvalmennustoiminnasta saadaan systemaattisesti kerättyä arvioin- titietoa toiminnan kehittämiseksi ja tuloksellisuuden osoittamiseksi. Joitakin posi- tiivisia kokemuksia on myös siitä, että arviointimalli auttaa myös hyvien käytän- töjen levittämässä. Arviointimalli täyttääkin Chelinskyn (1997, 10) arvioinnin määritelmän mukaiset kolme pyrkimystä: tilivelvollisuuden täyttäminen, kehittä- mistyön edistäminen ja uuden tiedon tuottaminen.

Pattonin (1997, 24) mukaan arvioinnilla tulisi aina olla käyttöä. Sopeutumisval- mennuksen arviointimallin kautta saatu tieto on käytettävissä ja hyödynnettävissä. Arviointimallista hyötyvät Mielenterveyden keskusliitto ja sen yhteistyökumppa- nit, rahoittajat sekä sopeutumisvalmennustoimintaan osallistuvat mielenterveys- kuntoutajat. Arviointimallin tekeekin näkyväksi sopeutumisvalmennuksen arvon ja saavutukset, minkä Robson (2001,51) näkee arvioinnin yhdeksi päätehtäväksi

Arviointimalli voidaan nähdä myös yhtenä keskeisimpänä Mielenterveyden kes- kusliiton sopeutumisvalmennuksen työvälineenä. Se kytkeytyy tiiviisti kurssitoi- minnan ja kehittämistoiminnan käytänteisiin. Malli toimii myös yhtenä perehdyt- tämisen välineenä. Arviointimallin avulla on myös mahdollista peilata sopeutu- misvalmennustoimintaa muuhun Mielenterveyden keskusliiton toimintaan. Arvi- ointimalli tarjoaa myös mahdollisuuden tarkastella Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennusta suhteessa muualla toteutettuun mielenterveyskuntoutuk- seen tai sopeutumisvalmennukseen.

Kehittämishanke ei kuitenkaan luonut vain työvälinettä, vaan sillä oli myös vaiku- tusta sopeutumisvalmennuksen työyhteisöön. Kehittämishankkeessa työntekijät itse määrittivät omat työtehtävänsä sekä kehittivät työvälineensä. Samalla he kartuttivat tietoa arvioinnista ja sen merkityksestä eli oppivat uutta. Parhaimmil- laan toimintatutkimus muodostuukin osallistujien yhteiseksi oppimisprosessiksi (Berg 2000, 179; Aaltola & Syrjälä, 1999, 15). Sopeutumisvalmennuksen työyh- teisö rakensi omaa arviointikulttuuria, joka ei rakentunut pelkän arviointimallin

kautta, vaan yhteisten pohdintojen ja kokemusten kautta. Samalla työyhteisö vahvistaa yhteisiä työskentely- ja kehittämiskäytänteitä. Tulevaisuudessa arviointi- ja kehittämiskulttuuri onkin sopeutumisvalmennuksen työyhteisön selkeä voimavara, mutta toisaalta sen ylläpitäminen myös selkeä haaste johtamiselle.

Maaperä sopeutumisvalmennuksessa on otollinen myös seuraaville kehittämishankkeille. Sopeutumisvalmennuksessa on tällä hetkellä arvioinnin kautta nousseita kehittämishankkeita jo käynnistynyt tai käynnistymässä. Arvioinnin kehittäminen tulee olemaan myös jatkossa isossa roolissa. Mielenterveyden keskusliitossa on alkanut koko liiton arviointikäytänteitä koskeva kehittäminen, jossa sopeutumisvalmennuksen arviointimalli toimii kehittämisen pohjana. Sopeutumisvalmennuksen työryhmälle koko liiton arviointikäytänteiden kehittäminen voi olla haaste. Miten työyhteisön saa innostumaan uudelleen samasta aiheesta ja toisaalta, kun aihe viedään kauemmaksi omasta työkentästä? Toisaalta koko liiton arviointikäytänteiden kehittämisessä mukana olemalla pääsee viemään ”ruohonjuuritason” toiminnan tietoa ns. ylemmälle tasolle. Näen, että sopeutumisvalmennuksen arviointikäytänteiden kehittämishanke luo hyvää pohjaa myös koko liiton arviointikäytänteiden pohtimiselle sopeutumisvalmennuksen työryhmässä, kun työryhmä otetaan aidosti myös tähän kehittämiseen mukaan.

Toinen selkeä jatkumo kehittämishankkeelle on sopeutumisvalmennuksen laadun kehittäminen. Kehitettäessä arviointikäytänteitä kehitetään kuitenkin myös vahvasti laatuikäytänteitä. Laatu voidaan nähdä erilaisista piirteistä ja ominaisuuksista koostuvana kokonaisuutena, johon perustuu palvelujärjestelmän, organisaation, tuotteen, palvelun tai tietyn prosessin kyky täyttää sille asetetut vaatimukset ja siihen asetetut odotukset (Pekurinen, Räikkönen & Leinonen 2008, 20). Arviointikäytänteiden kehittämishankkeessa on jo kehitetty ja pohdittu hyvin montaa laatuun liittyvää piirrettä ja ominaisuutta. Seuraavaksi ne tulisi kääntää laadun kielelle ja laadun käytänteiksi. Samalla tavoin koko liitossa seuraava luonnollinen askel arviointikäytänteiden kehittämisen jälkeen on laatuikäytänteiden miettiminen. Mielenterveyden keskusliitossa on kuitenkin tapahtunut viimeisten vuosien aikana paljon ja ehkä tulevan kehittämisen kohdalla, niin koko liitossa kuin sopeutumisvalmennuksessa, on hyvä miettiä kysymystä: minkä kehittämisen aika on seuraavaksi?

LÄHTEET

Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999, Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999, Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: WSOY, 11-24.

Aaltola, J. & Valli, R. 2001, Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759 [Viitattu 25.11.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759#L3P15>

Berg, B. L. 2001, Qualitative research methods for the social sciences. Fourth edition. California State University.

Chelmsky, E. 1997, The coming transformations in evaluation. Teoksessa Chelmsky, E. & Shadish, W. (eds.). Evaluation for the 21st century. A handbook. Thousand Oaks: Sage Publications, 1–26.

Chelmsky, E. & Shadish, W. (eds.) 1997, Evaluation for the 21st century. A handbook. Thousand Oaks: Sage Publications.

Chien, W-T., Chan, S., Morrissey, J. & Thompson, D. 2005, Effectiveness of mutual support group for families of patients with schizophrenia. Journal of Advanced Nursing 51 (6), 595-608.

Chien, W-T., Norman, I. & Thompson, D. 2004, A randomized controlled trial of a mutual support group for family caregivers of patients with schizophrenia. International Journal of Nursing Studies 41, 637-649.

Corrigan, P. 2003, Towards an integrated, structural model of psychiatric rehabilitation. Psychiatric Rehabilitation Journal, 26 (4), 346-358.

Doughty, C. & Tse, S. 2011, Can Consumer-Led Mental Health Services be equally Effective? An Integrative Review of CLMH Services in High-Income Countries. *Community Mental Health Journal* 47, 252-266.

Dufva, V. 2003, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti. Teoksessa Niemelä, J. & Dufva, V. 2003. Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti. Jyväskylä: PS-kustannus, 11-29.

Duodecim 2014, Depressio. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Julkaistu 29.9.2014. [Viitattu 7.10.2014] Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi50023>

Duodecim 2013a, Skitsofrenia. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Julkaistu 14.2.2013. [Viitattu 7.10.2014] Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi35050>

Duodecim 2013b, Kaksisuuntainen mielialahäiriö. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Suomen Psykiatriyhdistys ry:n ja Suomen Nuorisopsykiatrisen yhdistyksen asettama työryhmä. Julkaistu 19.6.2013. [Viitattu 7.10.2014] Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi50076>

Duodecim 2008, Epävakaa persoonallisuus. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Julkaistu 24.2.2008. [Viitattu 7.10.2014] Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=hoi50064>

Eläketurvakeskus 2013, Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2012. Helsinki: Erweko Oy. [Viitattu 22.10.2014] Saatavissa: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastovuosikirjat/tilasto_suomen_elakkeensaajista_2012_7.pdf

Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. 1999, Arviointi ja asiantuntijuus. Tampere: Tammer-paino Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998, Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Heikkinen, H. 2001, Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. 2001, Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy, 170-185.

Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999, Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: WSOY.

Heikkinen, H. ja Jyrkämä, J. 1999, Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999, Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: WSOY, 25-62.

Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2008, Toiminnasta tietoon – Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2008, Mieli ja terveys. Helsinki: Edita.

Hensley, M. 2012, Patient-Centered Care and Psychiatric Rehabilitation: What's the Connection? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation* 2012 17 (1), 135-141.

Hietala-Paalasmaa, O., Narumo, R. & Yrttiaho, K. 2007, Kuntoutuja, ammattilainen, vertainen. Mielenterveyskuntoutuksen kolme asiantuntijaa. Raportti 1/2007. Mielenterveyden keskusliitto. [Viitattu 30.8.2014] Saatavissa: http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2014/04/Trio_raportti2007.pdf

Hokkanen, S. & Strömberg, O. 2006, Laatuun johtaminen. Elämään laatua. Jyväskylä: Sho Business Development Oy.

Holma, T., Tolvanen, R. & Vihma, M. 2010, ITE3, opas ITE-itsearviointi- ja laadunhallintamenetelmän käyttöön. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Hörkkö J. 2012, Laadun parantaminen Lihastautiliitto ry:n kuntoutus- ja sopeutumisvalmennustoiminnassa. Opinnäytetyö (AMK), Liiketalous, Juridiikka, Turun ammattikorkeakoulu.

Jalava U. & Virtanen P. 1996, Laatu, innovaatio ja projekti. Hyvinvointipalvelujen kehittämisen ydinkysymyksiä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Jeon, Y-H. & Madjar, I. 1998, Caring for family member with chronic mental illness. *Qualitative Health Research* 8 (5), 694-706.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2014, Teoreettisia näkökulmia psykososiaaliseen sopeutumiseen ja sopeutumisvalmennukseen. Teoksessa Streng, H. (toim.) *Sopeutumisvalmennus. Suomalaisen kuntoutuksen oivallus. Raha-automaattiyhdistys*, 101-148.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011, *Kuntoutuksen perusteet*. Helsinki: WSOY.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2002, Johdanto. Teoksessa Järvikoski, A., Härkäpää, K. & Nouko-Juvonen, S. (toim.) 2002, *Monia teitä kuntoutuksen arviointiin*. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 1-10.

Järvikoski, A., Härkäpää, K. & Nouko-Juvonen, S. (toim.) 2002, *Monia teitä kuntoutuksen arviointiin*. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Kaltiala-Heino, R., Poutanen, O. & Välimäki, M. 2001, Sairauden häpeällinen leima. *Duodecim* 117, 563-570.

Kapanen, H., Rantanen A-R, Rainio, P., Sirola, K. & Leinonen, A. 2014, *Mielenterveys- ja päihdepalvelujen laadun kokemusrvioinnin käsikirja 1.0*. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto. [Viitattu 30.8.2014] Saatavissa: <http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2014/04/Kokemusrvioinnin-k%C3%A4sikirja-1.0.pdf>

Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.) 2002, *Tutkijan eettiset valinnat*. Helsinki: Gaudeamus.

Karjalainen, V. 2004, Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta – mutta miten? Teoksessa Karjalainen, V. & Vilkkumaa I. (toim.) 2004, *Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen*. Saarijärvi: Gummerus, 11-26.

Karjalainen, V. & Vilkkumaa I. 2004, *Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen*. Saarijärvi: Gummerus.

Karp, D. 2001, *The Burden of Sympathy. How Families Cope with Mental Illness*. Oxford: University Press.

KELA 2012, *Kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskurssit* [Viitattu 25.11.2014]. Saatavissa: http://www.kela.fi/tyoikaisille_kuntoutus-ja-sopeutumisvalmennuskurssit

Kiviniemi, K. 1999, *Toimintatutkimus yhteisöllisenä projektina*. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999, *Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja*. Juva: WSOY, 63-85.

Koskinen-Ollonqvist, P. 2009, *Näkökulmia järjestöarviointiin. Sosiaali- ja terveyden keskusliitto ry & Terveystieteiden tutkimuskeskus, JÄRVI-hanke*. Vantaa: Hansaprint.

Koskisu, J. 2007, *Mikä TRIO on?* Teoksessa Hietala-Paalasmaa, O., Narumo, R. & Yrttiah, K. 2007, *Kuntoutuja, ammatilainen, vertainen. Mielenterveyskuntoutuksen kolme asiantuntijaa. Raportti 1/2007. Mielenterveyden keskusliitto*, 9-14.

Koskisu, J. 2004, *Eri teitä perille. Mitä mielenterveyskuntoutus on?* Helsinki: Edita.

Koskisu, J. & Yrttiah, K. 2005, *Keinoja omaan kuntoutumiseen. Ohjaajan työkirja*. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Koskisu, J. & Yrttiah, K. 2004, *Keinoja omaan kuntoutumiseen. Kuntoutujan työkirja*. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Koukkari, M. 2010, *Tavoitteena kuntoutuminen. Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta*. Tampere: Lapin yliopisto.

Kuuskoski E. 2003, Vertaistoiminta osana ihmisyyttä. Teoksessa Niemelä, J. & Dufva, V. (toim.) Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhannella. Juva: PS-kustannus, 30-39.

Kuuskoski, E. & Kittilä, R. 2008, Sosiaali- ja terveysjärjestöt – kuntoutusta lähellä ihmisten arkea. Kuntoutus 4:2008, 32-34.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559 [Viiattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785 [Viiattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380 [Viitattu 25.11.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Lauri, S. 2006, Toimintatutkimus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY, 114-135.

Lehto, M. 2005, Keinoja omaan kuntoutumiseen. Vertaisohjaajan työkirja. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Magliano, L., Fiorillo, A., Malangone, C., De Rosa C. & Maj, M. 2006, Patient Functioning and Family Burden in Controlled, Real-World Trial of Family Psychoeducation for Schizophrenia. *Psychiatric Services* 57 (12), 1784-1791.

Mead, S., Hilton, D. & Curtis, L. 2001, Peer support: A Theoretical perspective. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 25 (2), 134-14.

Metsämuuronen, J. 2006, Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Mielenterveyden keskusliitto 2014a, Jokainen meistä. Mielenterveyden keskusliiton strategia 18.5.2014. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Mielenterveyden keskusliitto 2014b, Mielenterveyden keskusliitto ry. Säännöt 1.9.2014. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Mielenterveyden keskusliitto 2013, Toimintasuunnitelma 2014. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto. Julkaisematon lähde.

Mielenterveyden keskusliitto 2012a, Mielenterveyden keskusliitto 40 vuotta. Vuosikirja 2011. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Mielenterveyden keskusliitto 2012b, PÄMI-hankkeen loppuraportti. Lahti: Mielenterveyden keskusliitto. Julkaisematon lähde.

Mielenterveyden keskusliitto 2012c, Kuntoutustoiminnan kurssikäsitelmä. Julkaisematon lähde.

Mielenterveyden keskusliitto 2011a, Pallo haltuun –hankkeen loppuraportti. Kela:n mielenterveyskuntoutuksen hanke. Harkinnanvaraisen kuntoutuksen kehittämistoimintana 2006-2008. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto. Julkaisematon lähde.

Mielenterveyden keskusliitto 2011b, LAKU- Unelmia kohti! laadun kehittämissuunnitelman muistiot. Julkaisematon lähde.

Mielenterveyden keskusliitto 2010, Liiton toimintaohjelma vuoteen 2015. ”Avoin, iloinen, valpas”. Liittovaltuuston kokous 24.4.2010.

Mielenterveyden keskusliitto 2001, Kuntoutusneuvonnan ja muun mielenterveyskuntoutuksen kehittäminen Suomessa –hankkeen loppuraportti. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto. Julkaisematon lähde.

Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116. [Viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>

Musikka-Siirtola, M., Siirtola, T. & Wikström, J. 2008, Lääkinnällisen kuntoutuksen kehitys ja haasteet tulevaisuudelle. Kuntoutus 4:2008, 35-46.

Mykkänen-Hänninen, R. 2007, Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsingin ammattikorkeakoulun Stadian julkaisuja sarja B: Oppimateriaalit 6. Helsinki: Yliopistopaino.

Mäkimurto, R., Rauhala, O., Smahl, M. & Ståhlberg, O. 2009, Keinoja omaan kuntoutumiseen. Perheen työkirja. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Mäkisalo, M. 2003, Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Tammi.

Niemelä, J. & Dufva, V. 2003, Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituhannella. Jyväskylä: PS-kustannus.

Niskanen, M. 2014, Sopeutumismuutos käytännössä. Teoksessa Streng, H. (toim.) Sopeutumismuutos. Suomalaisen kuntoutuksen oivallus. Raha-automaattiyhdistys, 251-278.

Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto ry 2012, Välitilasta omaan voimaantumiseen. Omaistyön kehittämisprojektin loppuraportti. Helsinki: Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2006, Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.

Patton, M. Q. 1997, Utilization Focused Evaluation. Beverly Hills: Sage Publications.

Pekurinen M., Räikkönen O., Leinonen T. 2008, Tilannekatsaus sosiaali- ja terveydenhuollon laatuun vuonna 2008. Stakesin raportteja 38/2008. Helsinki: Valopaino Oy.

Pickett, S., Diehl, S., Steigman, P. Prater, J., Fox, A., Shipley, P., Grey, D. & Cook, J. 2012, Consumer Empowerment and Self-Advocacy Outcomes in a Randomized Study of Peer-Led Education. Community Mental Health Journal 2012:48, 420-430.

Pietarinen, J. & Launis, V. 2002, Etiikan luonne ja alueet. Teoksessa Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.): Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 42-57.

Pohjola, A., Kemppainen, T. & Väyrynen, S. 2012, Sosiaalityön vaikuttavuus. Tampere: Juvenes Print.

Rajavaara, M. 1999, Arviointitutkimuksen hyödynnettävyys. Teoksessa Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. 1999, Arviointi ja asiantuntijuus. Tampere: Tammer-paino Oy, 31-53.

Robson, C. 2001, Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Seppänen-Järvelä, R. 1999, Kehittämistyö ja arviointi. Teoksessa Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. 1999, Arviointi ja asiantuntijuus. Tampere: Tammer-paino Oy, 90-105.

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry 2010, Järjestöt voimana muutoksessa. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen vuosikirja 2011 [viitattu 22.10.2012]. Saatavissa: http://www.soste.fi/media/pdf/jarjestot_voimavarana_muutoksessa.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, Syrjäytymistä, köyhyyttä ja terveysongelmia vähentävä poikkihallinnollinen toimenpideohjelma. Toimeenpanon puolivälitiedote. Helsinki [viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=42733&name=DLFE-28005.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste) 2012-2015. Toimeenpanosuunnitelma. Helsinki [viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 –työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:3. Helsinki [viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://pre20090115.stm.fi/pr1233819605898/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2008, Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2008:3. Helsinki [Viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3672.pdf&title=Ikaihmisten_palvelujen_laatusuositus_fi.pdf

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2006, Terveyden edistämisen laatusuositus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2006:1, Helsinki [Viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://pre20090115.stm.fi/pr1158139777250/passthru.pdf>

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2001, Mielenterveyspalveluiden laatusuositus. Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelman (TATO) mielenterveyden valmistelu- ja seurantaryhmän esitys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen oppaia 2001:9. Helsinki [Viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/mielenterv/laatusuositus.pdf>

Sterling, E., von Esenwein, S., Tucker, S., Fricks, L. & Druss, B. 2010, Integrating Wellness, Recovery, and Self-management for Mental Health Consumers. *Community Mental Health Journal* 2010:46, 130-138.

Streng, H. (toim.) 2014, Sopeutumismuutos. Suomalaisen kuntoutuksen oivallus. Raha-automaattiyhdistys.

Strömberg 2010. Tätä on järjestötoiminta. Teoksessa Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry 2010, Järjestöt voimana muutoksessa. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen vuosikirja 2011 [viitattu 22.10.2012]. Saatavissa: http://www.soste.fi/media/pdf/jarjestot_voimavarana_muutoksessa.pdf

Suikkanen, A. & Lindh, J. 2002, Kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista kohti kehittävää arviointia. Teoksessa Järvikoski, A., Härkäpää, K. & Nouko-Juvonen, S. (toim.) 2002, Monia teitä kuntoutuksen arviointiin. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 11-27.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326. [Viitattu 14.4.2014]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326/>

Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto 2011-2014, TOIMIA-tietokanta. [Viitattu 28.9.2013] Saatavissa: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. [Viitattu 15.11.2014] Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Valkonen, S. 2011, Mahdollisuuksia muutokseen. Päihde- ja mielenterveyskuntoutujan työkirja. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto ja Sininauhaliitto.

Valkonen, S., Salo, A., Rönkkö, S. & Lehto, M. 2011, Mahdollisuuksia muutokseen. Ohjaajan kirja. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto ja Sininauhaliitto.

Vataja, K. 2012, Kehittyvä työyhteisö. Itsearvioinnin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Vaasa: Vaasan yliopisto, filosofinen tiedekunta, sosiaali- ja terveyshallintotiede. Väitöskirja.

Vilkkumaa, I. 2004, Kolme tapaa nähdä sosiaalinen kuntoutuksessa. Teoksessa Karjalainen, V. & Vilkkumaa I. (toim.) 2004, Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Saarijärvi: Gummerus, 27-40.

Vilkkumaa, I. 1999, Kuntoutuksen tuloksellisuus. Teoksessa Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. 1999, Arviointi ja asiantuntijuus. Tampere: Tammer-paino Oy, 71-89.

Virtanen P., 2007, Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita, Prima Oy.


Vuorinen, M. 2008, Järjestöt kuntoutuspalveluiden tuottajina. *Kuntoutus* 1:2008, 54-58.

Vuorinen, M. 2002, Meidän ryhmä – hyvä juttu: kokemuksia ja tuloksia oma-aputoiminnasta. Mielenterveyden keskusliitto. Vantaa: Printway Oy.

Väyrynen, S. 2012, Muutosta edistävät tekijät päihde- ja mielenterveyskuntoutuksessa. Asiakkaiden kokemuksia intensiivisen avokuntoutuksen vaikuttavuudesta.

Teoksessa Pohjola, A., Kemppainen, T. & Väyrynen, S. Sosiaalityön vaikuttavuus. Tampere: Juvenes Print, 271-300.

LIITTEET



Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arvioinnin käsikirja

Annika Harsu

Tämän käsikirjan asioiden kehittämiseen ovat osallistuneet:

Ahonen Karoliina, Barck Laura, Johansson Tiina, Kantoluoto Isko, Kapanen Heini,
Matilainen Merja, Mäkimurto Raija, Rautakorpi Eija, Savolainen Henri,
Siikamäki Jonna, Smahl Merja, Ståhlberg Outi, Tikkanen Tarja



Sisältö

1. Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin tarkoitus ja tavoitteet.....	3
2. Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin näkökulmat	4
3. Sopeutumisvalmennuksen polku ja arviointiprosessi.....	5
3.1 Sopeutumisvalmennuksen ennakoarviointi.....	5
3.2 Sopeutumisvalmennuksen prosessiarviointi	6
3.3 Sopeutumisvalmennuksen tuloksien arviointi	6
3.4 Sopeutumisvalmennuksen vaikutusten arviointi	7
3.5 Sopeutumisvalmennuksen arviointitiedon analysointi ja johtopäätökset.....	8
3.6 Sopeutumisvalmennus, kehittäminen ja arviointi	8
4. Sopeutumisvalmennuksen työryhmän arviointitehtävät ja -välineet	9
4.1 Sopeutumisvalmennuksen kuntoutussuunnittelijoiden ja kokemusasiantuntijoiden arviointitehtävät ja -välineet.....	9
4.2 Sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan arviointitehtävät ja -välineet.....	10
4.3 Sopeutumisvalmennuksen kuntoutuspäällikön arviointitehtävät ja -välineet	11
Liitteet	12

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin tarkoitus ja tavoitteet



Sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden toimintaa tulee seurata, tarkastella ja arvioida. Organisaatiot ovatkin tilivelvollisia osoittamaan, että rahoille tulee vastinetta. Mielen terveyden keskusliiton sopeutumisvalmennustoiminta on tilivelvollinen omille jäsenilleen, yhteistyökumppaneilleen ja rahoittajille. Heille on pystyttävä osoittamaan minkälaisia ovat sopeutumisvalmennustoiminnan tulokset ja vaikutukset.

Arvioinnin tarkoitus ei ole kuitenkaan pelkän tilivelvollisuuden täyttäminen, vaan arvioinnilla tavoitellaan aina myös hyötyä. Sopeutumisvalmennustoimintaa arvioimalla voidaan tarkastella tuloksien ja vaikutusten lisäksi myös vastaako toiminta osallistujien tarpeisiin tai kuinka sopeutumisvalmennus toimii. Näiden kysymysten kautta Mielen terveyden keskusliitto saa tärkeää tietoa sopeutumisvalmennustoiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja kehittämiseen. Lopulta arvioinnista hyötyvätkin sopeutumisvalmennukseen osallistuvat mielen terveyskuntoutujat, kun toimintaa voidaan kehittää paremmin tarpeita vastaavaksi.

Arvioinnin tarkoitus on myös tunnistaa ja levittää hyviä käytäntöjä. Hyviä käytäntöjä voivat omassa toiminnassaan hyödyntää Mielen terveyden keskusliiton lisäksi sen jäsenet, yhteistyökumppanit ja rahoittajat. Hyvät käytännöt voivat heidän kauttaan myös edelleen siirtyä muiden verkostojen käyttöön.

SOPEUTUMISVALMENNUS ARVIOINNIN TAVOITTEET

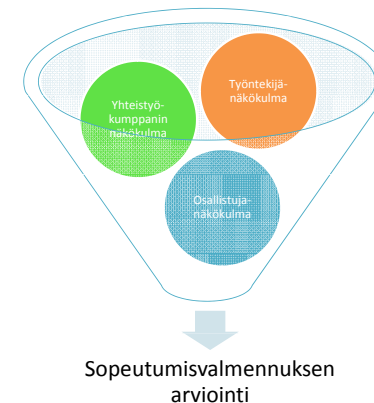
- Sopeutumisvalmennustoiminnan tuloksien ja vaikutusten osoittaminen
- Tietoa sopeutumisvalmennustoiminnan kehittämiseksi
- Sopeutumisvalmennustoiminnan hyvien käytäntöjen tunnistaminen ja levittäminen

Sopeutumisvalmennuksen arvioinnin näkökulmat



Arviointi on aina sidoksissa arvioinnin asianosaisiin ja niiden näkökulmiin. Tyypillisiä avainhenkilöitä ovat päätöksentekijät, rahoittajat, johto, henkilöstö, osallistujat sekä arvioijat. Arvioinnissa onkin tärkeää miettiä, mistä näkökulmasta arviointia tehdään. Usein arvioinnissa suositaan moninäkökulmaista lähestymistapaa, mikä lisää uskottavuutta ja arvioinnin läpinäkyvyyttä. Mielen terveyden keskusliiton sopeutumisvalmennustoiminnan arviointia tehdään työntekijöiden (kuntoutussuunnittelijat, kokemusasiantuntijat), osallistujien (kuntoutujat, läheiset, lapset) ja yhteistyökumppanien näkökulmasta. Tarvittaessa arvioinnissa käytetään apuna myös rahoittajien, johdon (johtoryhmä, hallitus) ja sidosryhmien näkökulmia.

Arvioinnin näkökulmat

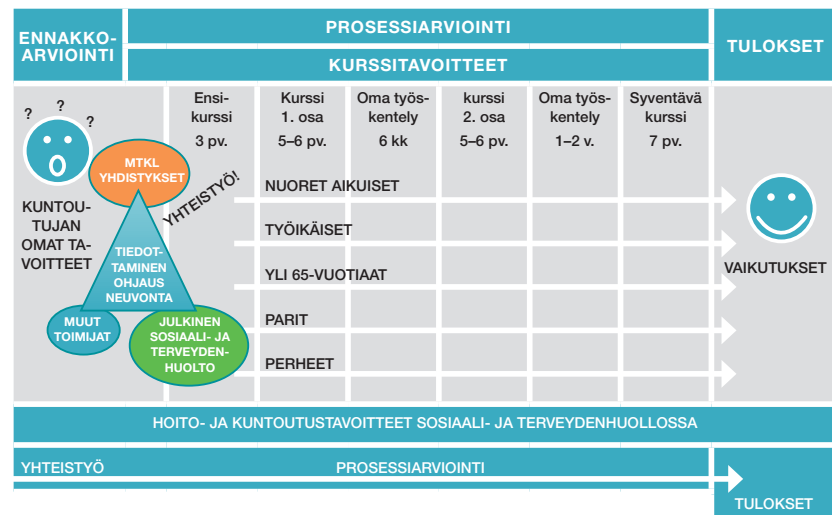


Sopeutumisvalmennuksen polku ja arviointiprosessi



Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennustoiminta muodostaa ns. polun, jonka mielen-terveyskuntoutuja voi kulkea omien tarpeidensa ja tavoitteidensa mukaisesti. Sopeutumisvalmen- nuksen arviointiprosessi kulkee koko ajan tämän polun rinnalla. Arviointitietoa kerätäänkin ennen tätä polkua (ennakkoarviointi), polun aikana (prosessiarviointi) ja polun jälkeen (tulokset ja vaikutukset). Sopeutumisvalmennuksesta kerätty arviointitieto analysoidaan kalenterivuoden lopussa ja raportoidaan johdolle sekä rahoittajille. Raportti sisältää johtopäätökset sopeutumisvalmennuksesta sekä kehittämis- ehdotukset seuraaville vuosille.

Sopeutumisvalmennuksen polku ja arviointiprosessi



3.1 Sopeutumisvalmennuksen ennakkoarviointi

Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen ennakkoarviointi toteutetaan joka toinen vuosi. Ennakkoarviointi sisältää toimintaympäristön valtakunnallisen ja alueellisen kartoituksen työntekijöiden sekä yhteistyökumppaneiden näkökulmasta. Toimintaympäristön kartoituksessa huomioidaan erityises- ti osatekijät, jotka ovat mahdollisesti muuttuneet. Osallistujanäkökulma huomioidaan tarkastelemalla edellisten vuosien hakija- ja osallistujaprofiileja sekä heidän tavoitteitaan ja miten näihin tavoitteisiin on

kyetty sopeutumisvalmennuksessa vastaamaan ja toisaalta onko toiminnalla tavoitettu oikea kohderyhmä. Ennakkoarvioinnin avulla tarkennetaan sopeutumisvalmennuksen tarpeita, kohderyhmiä ja tavoitteita seuraaville vuosille.

SOPEUTUMISVALMENNUSSEN TARVE, KOHDERYHMÄ JA TAVOITTEET		
Osallistujanäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Hakijaprofiili Osallistujaprofiili Hakijoiden tavoitteet Osallistujien tavoitteet Toiminnan vaikutukset 	Yhteistyökumppanin näkökulma <ul style="list-style-type: none"> Hakijaprofiili Osallistujaprofiili Hakijoiden tavoitteet Osallistujien tavoitteet Toiminnan vaikutukset 	Työntekijänäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Toimintaympäristön kartoitus alueellisesti ja valtakunnallisesti

3.2 Sopeutumisvalmennuksen prosessiarviointi

Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen prosessiarvioinnissa tarkastellaan, mitä sopeu- tumisvalmennuksen aikana tapahtuu. Prosessiarvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, miten sopeu- tisvalmennus arkipäivän todellisuudessa toteutetaan ja toteutetaanko se niin kuin oli suunniteltu. Toisaalta tarkastellaan myös, jos sopeutumisvalmennus on toteutuksen aikana muuttunut, niin mikä siinä on muuttunut ja miksi. Prosessiarviointi kiinnittyy myös sopeutumisvalmennuksen laadun tarkaste- luun. Prosessiarviointi täsmentää niitä olosuhteita, joissa sopeutumisvalmennus toimii parhaiten: keiden kohdalla ja missä kontekstissa. Prosessiarvioinnissa tarkastelun kohteena ovatkin niin osallistujat, työn- tekijät ja yhteistyökumppanit kuin toimintaympäristö. Erityisesti tieto ja ymmärrys sopeutumisvalmen- nuksen arkipäivän toiminnasta ja prosesseista voi auttaa selittämään, miksi tavoitteita ei saavutettu tai miksi ilmeni odottamattomia vaikutuksia.

SOPEUTUMISVALMENNUSSEN SISÄLTÖ JA TOTEUTTAMINEN		
Osallistujanäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Osallistujapalautteet Seurantakyselyt 	Yhteistyökumppanin näkökulma <ul style="list-style-type: none"> Suunnittelu-, arviointi- ja kehittä- mispalaverimuistiot Yhteistyökumppanin palautteet 	Työntekijänäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Työntekijäprofiili Kilpailutusasiakirjat Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämispalaverimuistiot Arviointipäiväkirjat Kurssien toteutuneet ohjelmat: yhdenmukaisuus, poikkeavuudet Ohjaajapalautteet Kurssilla tehtyjen havaintojen yhteenvedot

3.3 Sopeutumisvalmennuksen tuloksien arviointi

Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen tuloksia arvioitaessa tarkastellaan toiminta- vuodelle asetettuja päämääriä ja tavoitteita. Saavutettiin toimintavuonna asetetut toimintälähtöiset tavoitteet ja toisaalta minkälainen oli sopeutumisvalmennuksen toimintavuoden määrä ja laajuus. Yksin- kertaistettuna tuloksia arvioidaan kysymyksellä, onko onnistuttu vai ei?

SOPEUTUMISVALMENNUKSEN MÄÄRÄ, LAAJUUS JA TOIMINTALÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Osallistujanäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Hakijamäärät Osallistujamäärät Peruneiden, paikalle tulematta jättäneiden ja keskeyttäneiden määrät sekä syyt Osallistujapalautteet Seurantakyselyt 	Yhteistyökumppanin näkökulma <ul style="list-style-type: none"> Yhteistyökumppanien ja yhteistyökurssien määrät Peruuntuneiden yhteistyökurssien määrät Perehtyjien määrä kursseilla Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämispalaverimuistiot Yhteistyökumppanin palautteet 	Työntekijänäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Työntekijöiden määrä ja henkilötyövuodet Perehtyjien määrä kursseilla Ohjauksen ja neuvonnan määrät Yksilövalmennuksen määrät Tilaisuuksien määrä Kurssien määrät Peruuntuneiden kurssien määrät Työryhmien ja verkostojen määrät Kilpailutusasiakirjat Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämispalaverimuistiot Arviointipäiväkirjat Ohjaajapalautteet Kurssilla tehtyjen havaintojen yhteenvedot
---	---	---

3.4 Sopeutumisvalmennuksen vaikutusten arviointi

Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen vaikutusten arvioinnilla tarkastellaan yksilö- ja perhelähtöisten tavoitteiden toteutumista. Vaikutusten arvioinnilla vastataan kysymykseen millaisia vaikutuksia tai seurauksia sopeutumisvalmennuksella on niille, jotka siihen osallistuvat. Tärkeää on huomioida, että sopeutumisvalmennus saattaa johtaa myös tarkoitamattomiin vaikutuksiin. Mahdollista muutosta osallistujien hyvinvoinnissa tai tilanteessa pyritään kuvaamaan ennen sopeutumisvalmennukseen osallistumista ja sen jälkeen. Tällä arvioinnilla ei kuitenkaan kyetä vastaamaan siihen, johtuiko havaittu muutos itse sopeutumisvalmennuksesta. Vaikutusten arvioinnilla saadaan kuitenkin käsitys sopeutumisvalmennuksen käytännön merkityksestä ja havaitut muutokset osallistujissa ei ole todennäköisesti kuitenkaan tapahtunut sattumalta.

SOPEUTUMISVALMENNUKSEN SISÄLTÖ JA TOTEUTTAMINEN

Osallistujanäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Osallistujapalautteet Seurantakyselyt 	Yhteistyökumppanin näkökulma <ul style="list-style-type: none"> Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämispalaverimuistiot Yhteistyökumppanin palautteet 	Työntekijänäkökulma <ul style="list-style-type: none"> Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämispalaverimuistiot Arviointipäiväkirjat Ohjaajapalautteet Kurssilla tehtyjen havaintojen yhteenvedot
--	---	--

3.5 Sopeutumisvalmennuksen arviointitiedon analysointi ja johtopäätökset

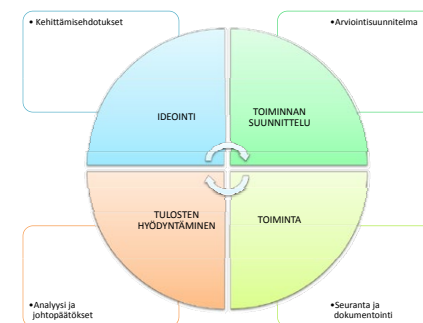
Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen arviointiaineistot ovat pääsääntöisesti laadullisia, joten analysointi edellyttää aineiston luovaa synteesiä. Sopeutumisvalmennuksen arviointiaineisto jaetaan osallistujanäkökulmaan, yhteistyökumppanin näkökulmaan ja työntekijöiden näkökulmaan. Näistä eri näkökulmista etsitään yhdistäviä teemoja ja toisaalta myös eroavaisuuksia sekä tehdään johtopäätöksiä. Johtopäätöksiä tarkastellaan suhteessa sopeutumisvalmennuksen tavoitteisiin sekä toimintaympäristöön ja määritellään 1) toiminnan sisäiset vahvuudet, 2) toiminnan ulkopuolelta tulevat mahdollisuudet, 3) toiminnan sisäiset heikkoudet sekä 4) toiminnan ulkopuolelta tulevat uhat (SWOT). Johtopäätösten perusteella muotoillaan sopeutumisvalmennuksen kehittämissuosituksia.



3.6 Sopeutumisvalmennus, kehittäminen ja arviointi

Mielenterveyden keskusliiton sopeutumisvalmennuksen kehittäminen ja parantaminen on aina tärkeä ja merkityksellinen asia, joten se huomioidaan aina myös arvioinnissa. Arvioinnin yksi tärkeimmistä tavoitteista onkin tuottaa tietoa sopeutumisvalmennuksen kehittämiseksi. Arviointi tukee näin myös toiminnan suunnittelua. Sopeutumisvalmennuksen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja kehittäminen muodostavatkin yhtenäisen ja jatkuvan kehän.

Sopeutumisvalmennustoiminta, kehittäminen ja arviointi



Sopeutusvalmennuksen työryhmän arviointitehtävät ja -välineet



Mielenterveyden keskusliiton sopeutusvalmennuksen arviointi toteutetaan yhteistoiminnallisesti, joten arvioinnissa on mahdollisuuksien mukaan mukana kaikki, joilla on osuus tai panos sopeutusvalmennuksessa ja he myötävaikuttavat sen toteuttamiseen (osallistujat, työntekijät, yhteistyökumppanit sekä johto, rahoittajat, sidosryhmät). Sopeutusvalmennuksen arviointi tapahtuu luonnollisessa reaali maailmassa eli siellä, missä sopeutusvalmennus toteutuu. Arviointitietoja ei manipuloida tai kontrolloida. Arvioinnista vastaa nimetty sopeutusvalmennuksen kuntoutussuunnittelija yhdessä kuntoutuspäällikön ja muiden työntekijöiden (kuntoutussuunnittelijat, kokemusasiantuntijat) kanssa. Heistä jokaisella on omat arviointiin liittyvät määritellyt tehtävät ja välineet.

4.1 Sopeutusvalmennuksen kuntoutussuunnittelijoiden ja kokemusasiantuntijoiden arviointitehtävät ja -välineet

Kurssitoiminnan arviointiaineistojen kerääminen ja tallentaminen

Kurssivastaava yhdessä muun työryhmän (ammattilaisohjaaja ja vertaisohjaaja) kanssa ovat vastuussa, että jokaisesta kurssista kerätään ja tallennetaan arviointia koskevat tiedot ennen kurssia, kurssin aikana ja kurssin jälkeen.

Arviointitehtävät ennen kurssia:

- ✓ Kurssin tietojen tallentaminen Kilta-rekisteriin: Kurssin nimi, ajankohta, kurssipaikka, luokitus, tyyppi, kohderyhmä, yhteistyötahot, työryhmä ja mahdolliset lisätiedot
- ✓ Kurssia koskevien asiakirjojen tallentaminen Kilta-rekisteriin: Suunnittelupalaverien muistiot, kurssiesitteet, hakemukset (liite 1), kurssikirjeet, kurssiohjelma ja muu mahdollinen materiaali
- ✓ Hakijatietojen tallentaminen Kilta-rekisteriin: Syntymäaika, sukupuoli, elämäntilanne/työtilanne, asumistilanne ja koettu terveys
- ✓ Ennakkokysely: Ennakkokyselyn (liitteet 2–3) lähettäminen osallistujille ennen kurssin alkua ja vastausten tallentaminen Podion kautta
- ✓ Palautteet: Sähköisen osallistujapalautteen (liitteet 4–8), ohjaajapalautteen (liite 9) ja yhteistyökumppanin palautteen (liite 10) tilaaminen arviointivastaavalta

Arviointitehtävät kurssin aikana:

- ✓ Kurssin tietojen tallentaminen Kilta-rekisteriin: Kurssin mahdollinen peruuntuminen, peruuttamisen syy ja mahdolliset lisätiedot
- ✓ Osallistujatietojen tallentaminen Kilta-rekisteriin: Osallistui, perui, ei tullut, keskeytti, perumisen/keskeyttämisen syyt ja yksilöohjaukset kurssin aikana

- ✓ Kurssia koskevien asiakirjojen tallentaminen Kilta-rekisteriin: Kurssin toteutunut ohjelma, lisäselvitykset poikkeavista tilanteista ja muu mahdollinen materiaali
- ✓ Havainnointi: Kurssin aikana tehtyjen havaintojen kirjaaminen ja liittäminen ohjaajapalautteeseen (liite 9)
- ✓ Palautteet: Kurssin arviointipalaveri työryhmän kanssa ja ohjaajapalautteeseen vastaaminen, osallistujapalautteesta sekä yhteistyökumppanin palautteista kertominen/muistuttaminen ja tarvittaessa paperisten palautteiden kerääminen sekä tallentaminen Podion kautta

Arviointitehtävät kurssin jälkeen:

- ✓ Kilta-rekisterin tietojen tarkistaminen
- ✓ Seurantakysely: Sähköisen seurantakyselyn tilaaminen arviointivastaavalta ja tarvittaessa paperisen seurantakyselyn (liitteet 11–13) lähettäminen osallistujille 6kk viimeisen kurssijakson jälkeen ja vastausten tallentaminen Podion kautta

Kehittämistoiminnan arviointiaineistojen kerääminen ja tallentaminen

Kehittämiskohteen vastaava yhdessä muun työryhmän (ammattilaiset, kokemusasiantuntijat) kanssa ovat vastuussa, että kehittämistoiminnasta kerätään ja tallennetaan arviointia koskevat tiedot.

Kehittämistoiminnan arviointitehtävät:

- ✓ Suunnittelu- ja kehittämispalaverit: Muistoiden ja muun mahdollisen materiaalin tallentaminen DocuSharen kautta
- ✓ Pilotit: Pilotin koskevien asiakirjojen tallentaminen DocuSharen kautta
- ✓ Kehittämisprosessin arviointi: Arviointipalaveri työryhmän kanssa sekä hyvän käytännön tunnistaminen ja arviointi -lomakkeen (liite 14) täyttäminen ja tallentaminen DocuSharen kautta

Muun toiminnan arviointiaineistojen kerääminen ja tallentaminen

Sopeutusvalmennuksen työntekijät ovat vastuussa, että myös muiden toimintavuoden aikana syntyneiden arviointia koskevien tietojen keräämisestä ja tallentamisesta.

Muut arviointitehtävät:

- ✓ Arviointipäiväkirja: Kalenterivuoden aikana esiin tulleiden huomioiden kirjaaminen ja tallentaminen (liite 15) DocuSharen kautta
- ✓ Sopeutusvalmennuksen asiakasmäärien kirjaaminen ja tallentaminen (liite 16) DocuSharen kautta
- ✓ Muun mahdollisen materiaalin kerääminen ja tallentaminen DocuSharen kautta

4.2 Sopeutusvalmennuksen arviointivastaavan arviointitehtävät ja -välineet

Arviointivastaava on vastuussa sopeutusvalmennuksen 1) ennakoarvioinnin toteuttamisesta (liite 17) joka toinen vuosi, 2) arviointisuunnitelman päivittämisestä ja liittämisestä osaksi toimintasuunnitelmaa vuosittain, 3) arviointitiedon keruun seurannasta, 4) sähköisten ennakkokyselyjen, palautteiden ja seurantakyselyjen toteuttamisesta ja sähköisen palautejärjestelmän ylläpidosta (Survey Pal), 5) arviointitiedon analysoinnista, 6) johtopäätösten ja kehittämis ehdotusten tekemisestä sekä 7) arvioinnin raportoinnista liitolle (liite 18) vuosittain ja rahoittajille (liitteet 19–20) joka toinen vuosi. Arviointivastaava toimii tiiviissä yhteistyössä arviointiasioiden osalta sopeutusvalmennuksen työntekijöiden ja kuntoutuspäällikön sekä liiton muiden yksiköiden arviointivastaavien kanssa.

4.3 Sopeutumisvalmennuksen kuntoutuspäällikön arviointitehtävät ja -välineet

Kuntoutuspäällikkö on vastuussa sopeutumisvalmennuksen 1) toimintasuunnitelman tekemisestä liitolle ja rahoittajalle (liite 21–23) sekä seurannasta vuosittain, 2) henkilöstösuunnitelman päivittämisestä ja seurannasta vuosittain, 3) kurssipaikkojen kilpailutuksen organisoimisesta ja asiakirjojen tallentamisesta joka neljäs vuosi, 4) toimintakertomuksen tekemisestä liitolle ja rahoittajalle (liite 24–28) sekä 5) kehittämissuunnitelman tekemisestä ja seurannasta vuosittain. Kuntoutuspäällikkö toimii tiiviissä yhteistyössä arviointiasioiden osalta sopeutumisvalmennuksen arviointivastaavan kanssa.

Liitteet

1. Hakemus
2. Ennakkokysely
3. Ennakkokysely puolisoille
4. Osallistujapalautteen saatekirje
5. Osallistujapalaute
6. Puolison osallistujapalaute
7. Lapsen palautelomake (Pesäpuu ry)
8. Nuoren palautelomake (Pesäpuu ry)
9. Ohjaajapalaute
10. Yhteistyökumppanin palaute
11. Seurantakysely
12. Seurantakysely puolisoille
13. Seurantakysely (lyhyet kurssit, esim. UPK)
14. Hyvän käytännön tunnistaminen ja arviointi (SOSTE)
15. Arviointipäiväkirja
16. Asiakasmäärien tilastointi
17. Ennakoarviointi
18. Arviointiraporttipohja
19. Tuloksellisuus- ja vaikutus selvitys (RAY3780a)
20. Tuloksellisuus- ja vaikutus selvitys, indikaattorit (RAY3780b)
21. Käynnissä oleva kohdennettu toiminta-avustus: Päälomake (RAY3701)
22. Käynnissä oleva kohdennettu toiminta-avustus: Perustietolomake (RAY3702)
23. Käynnissä oleva kohdennettu toiminta-avustus: Toimintaseloste (RAY3703A)
24. Selvitys RAY-avustuksen käytöstä (RAY3751)
25. Selvitys toiminnasta ja tilinpäätöstiedoista (RAY3752)
26. Selvitys sisäisestä valvonnasta (RAY3753)
27. Selvitys C/Ak-avustuksesta (RAY3758)
28. Selvitys kurssitoiminnasta (RAY3768)



Mielenterveyden
keskusliitto

Kurssihakemus

KURSSIN NIMI	Kurssi-aika ja paikka
HAKIJAN NIMI	Henkilötunnus
Osoite	
Postinumero ja -toimipaikka	
Puhelin	Sähköpostiosoite
ELÄMÄNTILANNE <input type="checkbox"/> Työssä <input type="checkbox"/> Työtön <input type="checkbox"/> Sairauslomalla <input type="checkbox"/> Opiskelija <input type="checkbox"/> Äitiyslomalla/vanhempainvapaalla/hoitovapaalla <input type="checkbox"/> Kuntoutustuella <input type="checkbox"/> Eläkkeellä <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	
ASUMINEN <input type="checkbox"/> Asun yksin <input type="checkbox"/> Asun perheen kanssa <input type="checkbox"/> Muu (esim. tuettu asuminen), mikä:	
SAIRAUS, jonka perusteella kurssia haetaan	
Muut sairaudet	
Hoidosta vastaava henkilö	Puhelin
Miten sairaus vaikuttaa arkeenne?	
Säännöllinen lääkitys	
APUVÄLINEET JA TUEN TARVE: Tarvitsetteko apua/apuvälineitä päivittäisissä toiminnoissa? <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> Kyllä, kuvaile avun tarve:	
Erityisruokavalio, allergiat	
Kuinka tyytyväinen olette terveyteenne? 1 Erittäin tyytymätön 2 Melko tyytymätön 3 Ei tyytyväinen eikä tyytymätön 4 Melko tyytyväinen 5 Erittäin tyytyväinen	
AIKAISEMPI KUNTOUTUS: Oletteko aikaisemmin osallistunut ryhmämuotoiseen kuntoutukseen? <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> Kyllä, minkälaiseen:	

TAVOITTEESI KURSSILLE: Miksi haluatte kurssille ja mitä odotatte saavanne siitä?

Lisätiedot, muuta huomioitavaa

Kurssille mukaan tulevat perheenjäsenet (täytetään vain, mikäli kyseessä on pari- tai perhekurssi)

Nimi	Henkilötunnus
Nimi	Henkilötunnus
Nimi	Henkilötunnus
Nimi	Henkilötunnus
Nimi	Henkilötunnus

Antamani tiedot saa tallentaa Mielenterveyden keskusliiton kurssitoiminnan asiakasrekisteriin.

- Kyllä
 Ei

Minulle saa lähettää tietoa Mielenterveyden keskusliiton toiminnasta.

- Kyllä
 Ei

Paikka ja aika

Hakijan allekirjoitus

LIITÄ HAKEMUKSEEN HOITAVAN TAHON VAPAAMUOTOINEN SUOSITUS.

Osallistuessanne laitosmuotoiseen kuntoutukseen tarvitsette myös lääkärin allekirjoittaman A-, B-, C-, D-todistuksen tai vapaamuotoisen lausunnon, josta käy ilmi perustelut kuntoutuksen tarpeelle, jotta voitte jälkikäteen hakea Kelalta korvausta matkakustannuksista.



Mielenterveyden
keskusliitto

Mielenterveyden keskusliitto, Kuntoutus
Malmin kauppatie 26, 00700 Helsinki
09-565 7730, www.mtkl.fi





Mielenterveyden
keskusliitto

Ennakkokysely kurssille osallistuville

NIMI	Henkilötunnus
Osoite	
Postinumero ja -toimipaikka	
Puhelin	Sähköpostiosoite

OMAISEN tai muun henkilön yhteystiedot, johon voi ottaa yhteyttä terveydentilani niin vaatiessa kuntoutuskurssin aikana	
Nimi	Puhelin
Annan luvan tiedottaa ja luovuttaa tietoja terveydentilastani niin vaatiessa yllä mainitulle henkilölle kuntoutuskurssina aikana	
<input type="checkbox"/> En	
<input type="checkbox"/> Kyllä	

Onko elämäntilanteeseen tullut kurssille hakemisen jälkeen muutoksia, jotka voivat haitata kurssille osallistumista (esim. hoito, lääkitys, elämänmuutokset, tämän hetkinen vointi)?
--

Miten toivot kurssin tukevan kuntoutumistanne?
--

PÄIHTEET: Onko teillä vaikeuksia hallita alkoholinkäyttöä tai muiden päihteiden käyttöä (huumeet, lääkkeet)?
<input type="checkbox"/> Ei
<input type="checkbox"/> Kyllä, miten:

Tarvitsetteko päihteettömyyden onnistumiseksi tukea kurssin aikana? (Huom. kaikki kurssimme ovat päihteettömiä)
<input type="checkbox"/> Ei
<input type="checkbox"/> Kyllä, miten:

EuroHIS-8-elämänlaatumittari

Tällä lomakkeella pyydämme teitä arvioimaan elämänlaatuanne, terveyttänne ja muita arkielämän asioita. **Vastatkaa kaikkiin kysymyksiin.** Jos olette epävarma siitä, minkä vastausvaihtoehdon valitsitte, valitkaa se, joka vaikuttaa sopivimmalta. Usein sopivin vastaus on se, joka tulee ensimmäiseksi mieleen.

Pyydämme teitä miettimään elämäanne kahden viime viikon aikana.

	Erittäin huonoksi	Huonoksi	Ei hyväksi eikä huonoksi	Hyväksi	Erittäin hyväksi
Millaiseksi arvioitte elämänlaatunne?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette terveyteenne?	1	2	3	4	5

	Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Lähes riittävästi	Täysin riittävästi
Onko teillä riittävästi tarmoa arkipäivän elämäänne varten?	1	2	3	4	5
Onko Teillä tarpeeksi rahaa tarpeisiinne nähden?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette kykyenne selviytyä päivittäisistä toiminnoistanne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette itseenne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette ihmissuhteisiinne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette asuinalueenne olosuhteisiin?	1	2	3	4	5

Kiitos vastauksistanne!

Muistattehan palauttaa ennakkokyselyn molemmat sivut palautuskuoressa ennen kurssin alkua.



Mielenterveyden
keskusliitto

Ennakkokysely kurssille osallistuville puolisoille

NIMI	Henkilötunnus
Osoite	
Postinumero ja -toimipaikka	
Puhelin	Sähköpostiosoite

OMAISEN tai muun henkilön yhteystiedot, johon voi ottaa yhteyttä terveydentilani niin vaatiessa kuntoutuskurssin aikana	
Nimi	Puhelin
Annan luvan tiedottaa ja luovuttaa tietoja terveydentilastani niin vaatiessa yllä mainitulle henkilölle kuntoutuskurssina aikana <input type="checkbox"/> En <input type="checkbox"/> Kyllä	

Onko elämäntilanteeseen tullut kurssille hakemisen jälkeen muutoksia, jotka voivat haitata kurssille osallistumista (esim. hoito, lääkitys, elämänmuutokset, tämän hetkinen vointi)?
--

Miten toivot kurssin tukevan kuntoutumistanne?
--

PÄIHTEET: Onko teillä vaikeuksia hallita alkoholinkäyttöä tai muiden päihteiden käyttöä (huumeet, lääkkeet)? <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, miten:

Tarvitsetteko päihteettömyyden onnistumiseksi tukea kurssin aikana? (Huom. kaikki kurssimme ovat päihteettömiä) <input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, miten:
--

EuroHIS-8-elämänlaatumittari

Tällä lomakkeella pyydämme teitä arvioimaan elämänlaatuanne, terveyttänne ja muita arkielämän asioita. **Vastatkaa kaikkiin kysymyksiin.** Jos olette epävarma siitä, minkä vastausvaihtoehdon valitsitte, valitkaa se, joka vaikuttaa sopivimmalta. Usein sopivin vastaus on se, joka tulee ensimmäiseksi mieleen.

Pyydämme teitä miettimään elämäanne kahden viime viikon aikana.

	Erittäin huonoksi	Huonoksi	Ei hyväksi eikä huonoksi	Hyväksi	Erittäin hyväksi
Millaiseksi arvioitte elämänlaatunne?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette terveyteenne?	1	2	3	4	5

	Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Lähes riittävästi	Täysin riittävästi
Onko teillä riittävästi tarmoa arkipäivän elämäänne varten?	1	2	3	4	5
Onko Teillä tarpeeksi rahaa tarpeisiinne nähden?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette kykyenne selviytyä päivittäisistä toiminnoistanne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette itseenne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette ihmissuhteisiinne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette asuinalueenne olosuhteisiin?	1	2	3	4	5

Kiitos vastauksistanne!

Muistattehan palauttaa ennakkokyselyn molemmat sivut palautuskuoressa ennen kurssin alkua.



Mielenterveyden
keskusliitto

Kurssipalaute

Kehitämme ja parannamme kurssien sisältöä. Tästä johtuen haluaisimme tietää kurssikokemuksistanne.

Vastauksia käytetään vain sisäisesti eikä lopullisesta yhteenvedosta ole mahdollista tunnistaa yksittäisen henkilön vastauksia.

Jos teillä on lomakkeen täyttämiseen liittyvää kysyttävää, kurssin ohjaajat auttavat mielellään.

Kiitos vastauksistanne!



Mielenterveyden
keskusliitto

Osallistujapalaute

Vastaajan ikä	Vastaajan sukupuoli M/N
Kurssin nimi	Kurssiaika ja paikka

Kuinka paljon kurssista oli teille hyötyä? (ympyröi oikea vaihtoehto, 1= ei lainkaan, 2=vähän, 3=kohtuullisesti, 4=paljon, 5=erittäin paljon)					
1	2	3	4	5	

Mikä on ollut merkityksellisintä tällä kurssilla?
Miten kurssille asettamanne tavoitteet ovat toteutuneet?
Mitä jäitte kaipaamaan? (Mitä olisi voinut olla enemmän, tai mitä puuttui?)



Mielenterveyden
keskusliitto

Puolison osallistujapalaute

Vastaajan ikä	Vastaajan sukupuoli M/N
Kurssin nimi	Kurssi-aika ja paikka

Kuinka paljon kurssista oli teille hyötyä? (ympyröi oikea vaihtoehto, 1= ei lainkaan, 2=vähän, 3=kohtuullisesti, 4=paljon, 5=erittäin paljon)

1 2 3 4 5

Mikä on ollut merkityksellisintä tällä kurssilla?

Miten kurssille asettamanne tavoitteet ovat toteutuneet?

Mitä jäitte kaipaamaan? (Mitä olisi voinut olla enemmän, tai mitä puuttui?)

Arvio kurssin eri elementeistä (asteikko 1-5) 1=huono, 2=kohtalainen, 3=tydyttävä, 4=hyvä, 5=erinomainen, ?=ei osaa sanoa						
Kurssin sisältö	1	2	3	4	5	?
Ohjaajien asiantuntemus	1	2	3	4	5	?
Viihtyminen kurssilla	1	2	3	4	5	?
Kurssin ilmapiiri	1	2	3	4	5	?
Kurssin käytännön järjestelyt	1	2	3	4	5	?
Kurssipaikka	1	2	3	4	5	?

Kurssin kokonaisarvio (ympyröi oikea vaihtoehto, 1 = huonoin, 5 = paras)

1 2 3 4 5

Muuta sanottavaa kurssista

Kiitos vastauksistanne!

Arvio kurssin eri elementeistä (asteikko 1-5) 1=huono, 2=kohtalainen, 3=tyydyttävä, 4=hyvä, 5=erinomainen, ?=ei osaa sanoa						
Kurssin sisältö	1	2	3	4	5	?
Ohjaajien asiantuntemus	1	2	3	4	5	?
Viihtyminen kurssilla	1	2	3	4	5	?
Kurssin ilmapiiri	1	2	3	4	5	?
Kurssin käytännön järjestelyt	1	2	3	4	5	?
Kurssipaikka	1	2	3	4	5	?

Kurssin kokonaisarvio (ympyröi oikea vaihtoehto, 1 = huonoin, 5 = paras)					
1	2	3	4	5	

Muuta sanottavaa kurssista

Kiitos vastauksistanne!

Lapsen palaute omasta tapaamisesta

Jos et vielä osaa kirjoittaa, niin työntekijä voi kirjoittaa vastaukset puolestasi tai voit ihan yhtä hyvin piirtää.

Päivämäärä _____. _____. 20_____

Olen _____-vuotias tyttö/poika

Minulla oli tapaaminen työntekijän kanssa, koska

Minusta tässä tapaamisessa oli

kivaa



kurjaa





Mielenterveyden
keskusliitto

Ohjaajapalaute

Kurssin nimi
Kurssiaika ja paikka
Työryhmä

Miten kurssi kokonaisuutena onnistui? (Arvioi kurssia suunnittelusta toteutukseen asti sanallisesti sekä asteikolla 1-5)
1 2 3 4 5
Miten kurssikohtaiset tavoitteet saavutettiin? (Vertaa kurssikäsitteen tavoitteisiin)
Poikkeavat tilanteet / Miten ne ratkaistiin? (Vertaa kurssin periaatteisiin ja pelisääntöihin)
Onko tilanteesta tehty lisäselvitys? Kyllä, minne: _____ Ei
Kehittämisehdotukset
Muuta huomioitavaa

Lapsen/nuoren palautelomake

Päivämäärä _____. _____. 20_____ Olen _____-vuotias tyttö/poika

Minulla oli tapaaminen työntekijän kanssa, koska

Asiat ja tehtävät, jotka olivat minusta

 helppoja ja kivoja
 tärkeitä
 vaikeita ja turhia
 ärsyttäviä

Oliko tapaamisesta mielestäsi hyötyä (ympyröi sopiva vaihtoehto)

1) paljon 2) jonkin verran 3) vähän 4) ei lainkaan

Onko jotain, mitä haluaisit vielä kysyä tai mistä haluaisit tietää lisää?

Tällä hetkellä olen:

vihainen	pelokas	levoton	tyytyväinen
rohkea	pirteä	turhautunut	innostunut
epätoivoinen	toiveikas	itkuinen	surullinen
rauhallinen	väsytynyt	iloinen	

Kiitos arvokkaasta palautteestasi!

Kurssilla tehtyjen havaintojen yhteenveto

(Kirjatkaa havaintoja kurssin aikana ja päätös palaverissa)

Mitä havaintoja tehtiin kurssin sisällöstä ja toteutuksesta?

Mitä havaintoja tehtiin kurssin hyödyllisyydestä ja vaikutuksista?

Minkälaisia toiveita/kehittämideoita esitettiin?



Mielenterveyden
keskusliitto

Yhteistyökumppanin palaute

Kurssin nimi

Kurssiaika ja paikka

Yhteistyökumppanin yhteystiedot

Miten kurssi kokonaisuutena onnistui? (Arvioi kurssia suunnittelusta toteutukseen asti, asteikko 1-5)

1 2 3 4 5

Miten yhteistyö sujui Mielenterveyden keskusliiton kanssa? (asteikko 1-5)

1 2 3 4 5

Mitä hyötyä teille oli yhteistyöstä Mielenterveyden keskusliiton kanssa?

Kehittämisehdotukset

Muuta huomioitavaa

Kiitos vastauksistanne!



Mielenterveyden
keskusliitto

Seurantakysely kurssille osallistuneille

Olette osallistunut Mielenterveyden keskusliiton **XXXX –kurssille XXX-XXX välisenä aikana**. Kehitämme ja parannamme kurssien sisältöä. Tästä johtuen haluaisimme tietää kurssin tuomasta hyödystä arkeenne. Vastauksia käytetään vain sisäisesti eikä lopullisesta yhteenvedosta ole mahdollista tunnistaa yksittäisen henkilön vastauksia. Toivomme teidän vastaavan alla oleviin kysymyksiin ja palauttamaan seurantakyselyn mukana tulevalla palautuskuorella.

Vastaajan ikä	Vastaajan sukupuoli M/N
ELÄMÄNTILANNE	
<input type="checkbox"/> Työssä <input type="checkbox"/> Työtön <input type="checkbox"/> Sairauslomalla <input type="checkbox"/> Opiskelija <input type="checkbox"/> Äitiyslomalla/vanhempainvapaalla/hoitovapaalla <input type="checkbox"/> Kuntoutustuella <input type="checkbox"/> Eläkkeellä <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	
ASUMINEN	
<input type="checkbox"/> Asun yksin <input type="checkbox"/> Asun perheen kanssa <input type="checkbox"/> Muu (esim. tuettu asuminen), mikä:	

Kuinka paljon kurssista oli teille hyötyä? (ympyröi oikea vaihtoehto, 1= ei lainkaan, 2=vähän, 3=kohtuullisesti, 4=paljon, 5=erittäin paljon)	1	2	3	4	5
Kurssin kokonaisarvio (ympyröi oikea vaihtoehto, 1 = huonoin, 5 = paras)	1	2	3	4	5

Miten kurssi on vaikuttanut teidän elämään?

EuroHIS-8-elämänlaatumittari

Tällä lomakkeella pyydämme teitä arvioimaan elämänlaatuanne, terveyttänne ja muita arkielämän asioita. **Vastatkaa kaikkiin kysymyksiin.** Jos olette epävarma siitä, minkä vastausvaihtoehdon valitsitte, valitkaa se, joka vaikuttaa sopivimmalta. Usein sopivin vastaus on se, joka tulee ensimmäiseksi mieleen.

Pyydämme teitä miettimään elämäanne kahden viime viikon aikana.

	Erittäin huonoksi	Huonoksi	Ei hyväksi eikä huonoksi	Hyväksi	Erittäin hyväksi
Millaiseksi arvioitte elämänlaatunne?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette terveyteenne?	1	2	3	4	5

	Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Lähes riittävästi	Täysin riittävästi
Onko teillä riittävästi tarmoa arkipäivän elämäänne varten?	1	2	3	4	5
Onko Teillä tarpeeksi rahaa tarpeisiinne nähden?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette kykyynne selviytyä päivittäisistä toiminnoistanne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette itseenne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette ihmissuhteisiinne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette asuinalueenne olosuhteisiin?	1	2	3	4	5

Kiitos vastauksistanne!



Mielenterveyden
keskusliitto

Seurantakysely kurssille osallistuneille puolisoille

Olette osallistunut Mielenterveyden keskusliiton XXXX –kurssille XXX-XXX välisenä aikana. Kehitämme ja parannamme kurssien sisältöä. Tästä johtuen haluaisimme tietää kurssin tuomasta hyödystä arkeenne. Vastauksia käytetään vain sisäisesti eikä lopullisesta yhteenvedosta ole mahdollista tunnistaa yksittäisen henkilön vastauksia. Toivomme teidän vastaavan alla oleviin kysymyksiin ja palauttamaan seurantakyselyn mukana tulevalla palautuskuorella.

Vastaajan ikä	Vastaajan sukupuoli M/N
---------------	-------------------------

ELÄMÄNTILANNE

- Työssä
- Työtön
- Sairauslomalla
- Opiskelija
- Äitiyslomalla/vanhempainvapaalla/hoitovapaalla
- Kuntoutustuella
- Eläkkeellä
- Muu, mikä:

ASUMINEN

- Asun yksin
- Asun perheen kanssa
- Muu (esim. tuettu asuminen), mikä:

Kuinka paljon kurssista oli teille hyötyä? (ympyröi oikea vaihtoehto, 1= ei lainkaan, 2=vähän, 3=kohtuullisesti, 4=paljon, 5=erittäin paljon)

1 2 3 4 5

Kurssin kokonaisarvio (ympyröi oikea vaihtoehto, 1 = huonoin, 5 = paras)

1 2 3 4 5

Miten kurssi on vaikuttanut teidän elämään?

EuroHIS-8-elämänlaatumittari

Tällä lomakkeella pyydämme teitä arvioimaan elämänlaatuanne, terveyttänne ja muita arkielämän asioita. **Vastatkaa kaikkiin kysymyksiin.** Jos olette epävarma siitä, minkä vastausvaihtoehdon valitsitte, valitkaa se, joka vaikuttaa sopivimmalta. Usein sopivin vastaus on se, joka tulee ensimmäiseksi mieleen.

Pyydämme teitä miettimään elämäänne kahden viime viikon aikana.

	Erittäin huonoksi	Huonoksi	Ei hyväksi eikä huonoksi	Hyväksi	Erittäin hyväksi
Millaiseksi arvioitte elämänlaatunne?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette terveyteenne?	1	2	3	4	5

	Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Lähes riittävästi	Täysin riittävästi
Onko teillä riittävästi tarmoa arkipäivän elämäänne varten?	1	2	3	4	5
Onko Teillä tarpeeksi rahaa tarpeisiinne nähden?	1	2	3	4	5

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Kuinka tyytyväinen olette kykyynne selviytyä päivittäisistä toiminnoistanne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette itseenne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette ihmissuhteisiinne?	1	2	3	4	5
Kuinka tyytyväinen olette asuinalueenne olosuhteisiin?	1	2	3	4	5

Kiitos vastauksistanne!



Mielenterveyden
keskusliitto

Seurantakysely kurssille osallistuneille

Olette osallistunut Mielenterveyden keskusliiton **Uutta potkua kuntoutumiseen –kurssille XXX-XXX välisenä aikana**. Kehitämme ja parannamme kurssien sisältöä. Tästä johtuen haluaisimme tietää kurssin tuomasta hyödystä arkeenne. Vastauksia käytetään vain sisäisesti eikä lopullisesta yhteenvedosta ole mahdollista tunnistaa yksittäisen henkilön vastauksia. Toivomme teidän vastaavan alla oleviin kysymyksiin ja palauttamaan seurantakyselyn mukana tulevalla palautuskuorella.

Vastaajan ikä	Vastaajan sukupuoli M/N
ELÄMÄNTILANNE <input type="checkbox"/> Työssä <input type="checkbox"/> Työtön <input type="checkbox"/> Sairauslomalla <input type="checkbox"/> Opiskelija <input type="checkbox"/> Äitiyslomalla/vanhempainvapaalla/hoitovapaalla <input type="checkbox"/> Kuntoutustuella <input type="checkbox"/> Eläkkeellä <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	
ASUMINEN <input type="checkbox"/> Asun yksin <input type="checkbox"/> Asun perheen kanssa <input type="checkbox"/> Muu (esim. tuettu asuminen), mikä:	

Kuinka paljon kurssista oli teille hyötyä? (ympyröi oikea vaihtoehto, 1= ei lainkaan, 2=vähän, 3=kohtuullisesti, 4=paljon, 5=erittäin paljon)
1 2 3 4 5
Kurssin kokonaisarvio (ympyröi oikea vaihtoehto, 1 = huonoin, 5 = paras)
1 2 3 4 5

Miten kurssi on vaikuttanut teidän elämään?

Kiitos vastauksistanne!

Hyvän käytännön tunnistaminen ja arviointi

Tässä vaiheistuksessa oletus, että yksi henkilö koordinoi arviointiprosessin ja koostaa arvioinneista yhteenvedon.

1. Arvioi kouluarvosanoin (asteikolla 4-10) hyvän käytännön tunnuspiirteiden esiintyvyyttä omissa/arvioitavassa käytännössä/toimintamallissa. Peilaa numeerista arviotasi ns. hyvän käytännön kriteereihin, joita on tarkennettu kuvion alle taulukkoon.
2. Tarvittaessa numeerista vastausta voi täydentää kirjallisesti esim. kriteeristön tyhjälle sarakkeelle. Huom! Käytännön on oltava mahdollisimman konkreettinen ja kirkas kaikille heille, jotka sitä arvioivat (toimintamallin kuvaus esim. Innokylään helpottaa arviointia).
3. Merkitse arvioi alla olevaan kuvioon omasta näkökulmastasi siihen kohtaan, jota edustat.
4. Käykää yhteinen arviointikeskustelu olennaisten arvioinnin tehneiden osapuolien kanssa ja kirjatkaa kehittämistoimenpiteet niille osa-alueille, joissa arviot eivät yhteisesti katsottuna täyttäneet keskiarvona riittävää numeerista arviota.

		Hyvän käytännön tunnistamisen tietoperusta					
		Kriteerit					
		Projektissa kehitetty toimintamalli, työtapa jne.	Tarve- ja kysyntälähtöisyys, käytettävyys	Toimivuus ja tuloksellisuus	Mallinnettavuus ja tuotteistaminen	Siirrettävyys ja levitettävyys	Prosessimaisuus
Hyvän käytännön tunnistamisen foorumit	Ketkä tunnistavat?	Projekti					
	Projektin yhteistyötahot						
	Emo-organisaatio, jossa projekti toteutetaan						
	Rahoittajat						
		Hyvä käytäntö!					

Kuvio: Työkalu käytännön hyvyyden tunnistamiseksi (sovellettu ja muokattu Aro, Kuoppala & Mäntyneva 2004, Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt –käsikirja. Helsinki: Työministeriö, s. 32)

SOSTE

SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry
SOSTE Finlands social och hälsa rf
SOSTE Finnish Society for Social and Health

www.soste.fi

Hyvän käytännön kriteereitä	Tarkennuksia kriteereihin	Kirjallinen vastaus täydentämään numeerista arviota
Tarve- ja kysyntälähtöisyys sekä käytettävyys	<ul style="list-style-type: none"> - sosiaalinen tilaus, syntynyt arjen ongelmista (tarvelähtöisyys) - kohderyhmän kannalta käytäntö on tuloksellinen - kaikki keskeiset toimijat (projektittoimijat, rahoittajat, käytäntöä kehittävä järjestö, muut sidosryhmät) ovat yksimielisiä käytännön tarvelähtöisyydestä - käyttäjien palaute on ollut myönteistä ja käytäntö on koettu hyödylliseksi ja tarpeelliseksi - käytäntö on normaalisessa arjessa käytökelppoinen 	-
Toimivuus ja tuloksellisuus	<ul style="list-style-type: none"> - käytännön toimivuus ja tuloksellisuus on arvioitu - käytännön "hyvyydestä" on luotettavaa tietoa - toimiiko käytäntö käyttäjän näkökulmasta 	-
Mallinnettavuus ja tuotteistaminen	<ul style="list-style-type: none"> - käytäntö on dokumentoitu - käytäntö pystytään "pakkaamaan" olennaisilta piirteiltään niin hyvin ja sellaiseen muotoon, että oleellinen asia siitä on käytännössä siirrettävissä - käytäntö on sellainen, että kuka tahansa pystyy ymmärtämään, mistä siinä on kysymys - käytännöstä on mahdollista tehdä malli tai tuotekuvaus 	-
Siirrettävyys ja levitettävyys	<ul style="list-style-type: none"> - käytäntö ei ole (liikaa) sidoksissa aikaan, paikkaan, toimijoihin ja ympäröiviin olosuhteisiin - käytännön levittäminen on suunniteltu alkuvaiheesta saakka ja levittämistä on tehty pitkin matkaa - levittämiseen on varattu aikaa, osaamista ja välineitä - käytännön levittämissuunnitelmassa on ollut jaettu kehittämisvastuu ts. käytäntöön on suhtauduttu myönteisesti, se on saanut hyväksyntää ja sitä on tehty yhdessä 	-
Prosessiämyisyys	<ul style="list-style-type: none"> - käytännössä toteutuksessa on käytetty prosessiämyistä etenemistapaa, joka mahdollistaa parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemisen - käytännön tekemisessä on opittu, saatu palautetta, reflektoitu ja analysoitu sitä, mikä toimii, mikä ei toimi ja miksi 	-

soste

SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry
SOSTE Finlands social och hälso rf
SOSTE Finnish Society for Social and Health
www.soste.fi

Sopeutusvalmennus: Arviointipäiväkirja 2014



Mielenterveyden
keskusliitto

Työntekijä:

Kirjaa vuoden aikana esiin tulleita huomioita, esimerkiksi hyviä käytäntöjä, kehittämiskohteita tai toimimattomia käytänteitä sopeutusvalmennukseen liittyen. Arviointipäiväkirja palautetaan vuoden lopussa arviointivastaavalle. Muista kuitenkin ottaa asioita esiin kuntoutuksen viikkopalaverien tai kehittämispäivien yhteydessä, jotta niihin voidaan tarvittaessa reagoida heti.

Huomiot sopeutusvalmennuksen kurssitoimintaan liittyen:

Huomiot sopeutusvalmennuksen kehittämistoimintaan liittyen:

Huomiot muuhun sopeutusvalmennuksen toimintaan liittyen:

Huomiot koko liiton toimintaan liittyen:



Mielenterveyden
keskusliitto

Sopeutumisvalmennuksen asiakkaat 2014

Työntekijä:

Kuukausi	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hein	Elo	Syy	Lok	Mar	Joul
Ohjauksen ja neuvonnan osallistujamäärät (yksittäiset puhelut ja sähköpostit esim. kursseihin liittyen)												
Ohjauksen ja neuvonnan osallistujamäärät (yksittäiset käynnit esim. kursseihin liittyen)												
Valmennusten kerrat/ osallistujamäärät (useamman kuin yhden kerran tapaamiset)												
Tiedotus- ja markkinointitilaisuuksien kerrat/ osallistujamäärät (palaverit, infot yhdistyksissä ym)												
Koulutustilaisuuksien kerrat/ osallistujamäärät (kouluilla käynnit, seminaarit ym)												
Muut tilaisuudet kerrat/ osallistujamäärät												
Muut sekalaiset												

Huomioita:



Mielenterveyden
keskusliitto

Sopeutumisvalmennus: Ennakoarviointi

1) TOIMINNAN KOHDERYHMÄ

- ✓ Keitä he ovat?
- ✓ Missä he ovat?
- ✓ Kuinka paljon heitä on?
- ✓ Kuinka paljon heitä on MTKL:n sopeutumisvalmennuksen asiakkaina?
- ✓ Mitä ovat kohderyhmän ongelmat?

2) JÄRJESTÖLÄHTÖISEN TOIMINNAN TARVE

- ✓ Miten MTKL:n sopeutumisvalmennus vastaa kohderyhmän ongelmiin?
- ✓ Miten muut mahdolliset tahot vastaavat kohderyhmän ongelmiin?
- ✓ Onko olemassa olevan toiminnan järjestämisessä ja tarjonnassa (MTKL+muut) aukkoja?
- ✓ Kehittämissuhteet: Miten MTKL:n sopeutumisvalmennus vastaisi kohderyhmän ongelmiin paremmin?

3) JÄRJESTÖN SISÄINEN TARVE

- ✓ Miten sopeutumisvalmennus linkittyy MTKL:n toimintaan ja sen tarpeisiin?

4) YHTEISKUNTALÄHTÖINEN TARVE

- ✓ Miten MTKL:n sopeutumisvalmennus linkittyy yhteiskuntaan ja sen tarpeisiin?



Sopeutumisvalmennus: Arviointiraportti



Mielenterveyden
keskusliitto

1. JOHDANTO
2. SEURANTATIEDON KERÄÄMINEN, ANALYSOINTI JA HYÖDYNTÄMINEN
3. SOPEUTUMISVALMENNUKSEN MÄÄRÄ JA LAAJUUS
4. SOPEUTUMISVALMENNUKSEN SISÄLTÖ JA TOTEUTTAMINEN
 - a. Työntekijöiden näkökulma
 - b. Osallistujien näkökulma (kuntoutujat, puoliset)
 - c. Yhteistyökumppanien näkökulma
5. SOPEUTUMISVALMENNUKSEN TULOKSET JA VAIKUTUKSET
 - a. Työntekijöiden näkökulma
 - b. Osallistujien näkökulma (kuntoutujat, puoliset, nuoret ja lapset)
 - c. Yhteistyökumppanien näkökulma
6. SOPEUTUMISVALMENNUKSEN KEHITTÄMISTARPEET
 - a. Työntekijöiden näkökulma
 - b. Osallistujien näkökulma (kuntoutujat, puoliset)
 - c. Yhteistyökumppanien näkökulma
7. KOKONAISARVIO SOPEUTUMISVALMENNUKSESTA JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET
 - a. Mitä saatiin aikaan?
 - b. Vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat
 - c. Lyhyen aikavälin kehittämisehdotukset
 - d. Pidemmän aikavälin kehittämisehdotukset

AVUSTUKSEN SAAJAN TIEDOT

Järjestön nimi	Järjestönumero
Toimintakokonaisuus	
Kohdenumero	
Kohteen käyttötarkoitusteksti	
Myönnetty avustus vuonna 2013, €	Kohteen ensimmäinen avustusvuosi
Vastaajan nimi	sähköpostiosoite

I ARVIO TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISESTA JA AVUSTETTUUN TOIMINTAAN LIITYVISTÄ KEHITTÄMISTARPEISTA

1. Tiivis kuvaus avustetun toiminnan sisällöstä vuonna 2013
2. Arvio tavoitteiden toteutumisesta vuonna 2013. Valitse yksi vaihtoehto.
 - Asetetut tavoitteet ylitettiin
 - Asetetut tavoitteet saavutettiin kokonaan
 - Asetetut tavoitteet saavutettiin osittain
 - Asetetuista tavoitteista jäätiin selvästi
 - Emme osaa arvioida
3. Mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että asetetut tavoitteet saavutettiin / ylitettiin / jäivät saavuttamatta?
4. Tiivis kuvaus avustetulla toiminnalla aikaansaaduista tuloksista ja vaikutuksista vuonna 2013
5. Toiminnan kehittämisehdotukset lyhyellä aikavälillä
6. Toiminnan kehittämisehdotukset pitkällä aikavälillä
7. Kokonaisarvio toiminnasta



Tuloksellisuus- ja vaikutus selvitys

Raportti koskee avustusvuotta 2013

II TOIMINNAN MÄÄRÄÄ JA LAAJUUTTA KUVAAVAT TIEDOT

8. Avustuskohteella työskennelleiden henkilöiden lukumäärä vuonna 2013	
Palkattuja työntekijöitä - määrä henkilöinä	
Palkattuja työntekijöitä - määrä henkilötyövuosina	
Harjoittelijoita - määrä henkilöinä (sis. myös oppisopimuskoulutuksessa olevat ja tukityöllistetyt yms.)	
Vapaaehtoistoimijoita - määrä henkilöinä	
Aktiivisia vapaaehtoistoimijoita - määrä henkilöinä	
Lisätiedot	

9. Avustuskohteella työskennelleiden palkattujen työntekijöiden nimikkeet ja tehtäväkuvat (tiivisti) vuonna 2013	
Nimike	Tehtäväkuva (tiivis kuvaus)

10. Mitkä olivat avustetun toiminnan keskeisimmät kohderyhmät vuonna 2013? Valitse yksi tai useampi avustetun toiminnan kohdentumista kuvaava vaihtoehto.

- Yksittäiset henkilöt ja kansalaiset
 Järjestön omat palkatut työntekijät / oma toiminta
 Järjestön vapaaehtoistoimijat
 Järjestön jäsenyhteisöt (esim. paikallisyhdistykset ja jäsenjärjestöt)
 Muut yhdistykset ja järjestöt
 Oppilaitokset/tutkimuslaitokset
 Kunnat/kuntayhtymät
 Päätöksentekijät (paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla)

11. Toiminnan laajuus tarkastelujaksolla	
Järjestön jäsenmäärä (yksittäisiä henkilöitä, kpl)	
Järjestön jäsenmäärä (järjestöjä/yhdistyksiä, kpl)	
Avustettuun toimintaan osallistuneiden henkilöiden määrä (yksittäisiä henkilöitä, kaikkiin toimintaan osallistuneet, kpl)	
Lisätiedot	

12. Avustettuun toimintaan osallistuneiden henkilöiden lukumäärä ikäluokittain		
Ikäryhmä	Naisia yhteensä	Miehiä yhteensä
0 - 6		
7 - 17		
18 - 29		
30 - 62		
63 - 79		
80 <		
Yhteensä		
Lisätiedot		



Tuloksellisuus- ja vaikutus selvitys

Raportti koskee avustusvuotta 2013

13. Avustettuun toimintaan osallistuneiden henkilöiden määrä työelämästatuksen mukaan, kpl	
Lapsia / koululaisia	
Opiskelijoita	
Yrittäjiä	
Palkansaajia	
Työttömiä	
Äitiyslomalla / vanhempainvapaalla / hoitovapaalla	
Eläkkeellä	
Työelämästatus ei tiedossa	
Lisätiedot	

III TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKÖKULMA

14. Tiivis kuvaus, miten avustuskohteen työntekijöitä on kerätty näkemyksiä ja tietoa avustettuun toimintaan, sen kehittämistarpeisiin sekä aikaansaatuihin tuloksiin ja vaikutuksiin liittyen. Kuvatkaa myös, miten kerättyä tietoa on käsitelty ja hyödynnetty toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.

Tiivis koonti työntekijöiden näkemyksistä

15. Avustetun toiminnan sisältö ja toteutustavat

16. Avustetun toiminnan keskeisimmät tulokset ja vaikutukset

17. Avustetun toiminnan kehittämistarpeet

Lisätiedot

IV VAPAAEHTOISTOIMIJOIDEN NÄKÖKULMA

18. Tiivis kuvaus, miten avustuskohteen vapaaehtoistoimijoilta on kerätty näkemyksiä ja tietoa avustettuun toimintaan, sen kehittämistarpeisiin sekä aikaansaatuihin tuloksiin ja vaikutuksiin liittyen. Kuvatkaa myös, miten kerättyä tietoa on käsitelty ja hyödynnetty toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä.

19. Millaista tukea ja koulutusta vapaaehtoistoimijat ovat saaneet tehtävänsä hoitamiseen?

Tiivis koonti vapaaehtoistoimijoiden näkemyksistä

20. Avustetun toiminnan sisältö, toteutustavat ja kehittämistarpeet



JÄRJESTÖN PERUSTIEDOT

Paivämäärä

F.1

HAKIJAN PERUSTIEDOT

Järjestön nimi		Järjro	
Osoite			
Postinumero		Osoitetoimipaikka	
Järjestön (keskustoimiston) puh.vaihteen nro		Järjestön (keskustoimiston) sähköpostiosoite	
Järjestön (keskustoimiston) telekopionumero		Järjestön (keskustoimiston) www-sivun osoite	
Rekisteröintivuosi	Rekisteröintitunnus	Jos ei rekisteröity, milloin jätetty rekisteröitäväksi	Y-tunnus
Järjestön virallinen kieli on <input type="checkbox"/> suomi <input type="checkbox"/> ruotsi <input type="checkbox"/> jokin muu, mikä			

YHTEYSHENKILÖIDEN TIEDOT

Hallituksen puh.johtaja	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Toiminnanjohtaja	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Taloudesta vastaava	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Yhteyshenkilö	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Tilintarkastaja	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Tilintarkastaja	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Muu yhteyshenkilö	Nimi	Puhelinnumero
	Sähköpostiosoite	Telekopionumero
Lisätietoja		



Toimintaseloste (Ak)

Haettaessa jatkoa kohdennettuun toiminta-avustukseen

1(4)

Paivämäärä

F.1

1. HAKIJAN JA HAETTAVAN AVUSTUKSEN PERUSTIEDOT

1.1 Järjestön nimi	1.2 Järjestönnumero	1.3 Kohdenumero
		Ak
1.4 Käyttötarkoitusteksti		
1.5 Toiminnan aloittamisajankohta, kkvvvv		
1.6 Toiminnan sisällöstä vastaava yhteyshenkilö		
puhelinnumero	sähköpostiosoite	
1.7 Toiminnan taloudesta vastaava yhteyshenkilö		
puhelinnumero	sähköpostiosoite	

2. HAETTAVA AVUSTUS (tuhansina euroina)

2.1 Raha-automaattiyhdistykseltä haettava avustus vuodelle 2015	Summa, t €		
2.2 Suunnitellut RAY:itä haettavat avustukset	v. 2016, t €	v. 2017, t €	v. 2018, t €

3. TOIMINNAN TOTEUTUSALUE

valtakunnallinen toiminta

paikallinen/alueellinen kunnat, joissa toimintaa toteutetaan

4. AVUSTETUN TOIMINNAN ETENEMINEN

4.1 Toiminta etenee

a) toimintasuunnitelman ja talousarvion mukaisesti

b) toimintasuunnitelmaa on korjattu, mutta muutos ei vaikuta talousarvioon

c) toteuttaminen edellyttää muutosta sekä toimintasuunnitelmaan että talousarvioon

4.2 Jos vaihtoehto on b) tai c), tee lyhyt selvitys muutoksista

5. TOIMINNAN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA TULOKSET

5.1 Toiminnan konkreettinen päätavoite

5.2 Seuraavan vuoden tavoitteet

5.3 Toiminnan kohderyhmä(t)



5.4 Seuraavan vuoden käytännön toteutus

5.5 Seuraavana vuonna tavoiteltavat tulokset

6. TOIMINNAN RESURSSIT JA TALOUS

6.1 Toimintaan palkattava henkilöstö

Nimike ja tehtäväkuvaus	Työntekijälle maksettava bruttopalkka, €/kk	Työaika, % (100 = kokoaikainen työntekijä)

6.2 Henkilöstössä tapahtuvat muutokset edelliseen vuoteen verrattuna

6.3 Avustuksen hakijalla on työajanseuranta

kyllä ei

6.4 Erittely kohdennetulla toiminta-avustuksella ostettavista hankinnoista, palveluista, palvelun tarjoajista ja kustannuksista sekä perustelu

Palvelu/hankinta	Palvelun tarjoaja (jos on tiedossa)	Hinta/hinta-arvio, €	Perustelu ostolle

6.5 Avustuksen hakijan tulee kilpailuttaa hankinnat ja ostamansa palvelut, mikäli kynnysarvot ylittyvät (Laki julkisista hankinnoista 348/2007). Haettava avustus sisältää kynnysarvot ylittäviä hankintoja

kyllä ei

6.6 Kuvaa, miten kilpailutus hoidetaan

6.7 Julkisen rahan osuus (valtio/kunnat/RAY) haettavan toiminnan tuotoista osuus, %

6.8 Toiminnan muut resurssit (esim. vapaaehtoistyöntekijät, tilat)

6.9 Arvio toiminnan kilpailuvaikutuksista



6.10 Rajapinta julkisen sektorin tehtäviin

7. TALOUSARVIO

	Kuluva vuosi 2014	Haettava avustus 2015	Suunnitelmavuosi 2016	2017	2018
Tuotot					
RAY-avustus					
Arvio edelliseltä vuodelta siirtyvästä RAY-avustuksesta					
Muut julkiset avustukset					
Muut avustukset					
Asiakas- tai osallistumismaksut					
Muu tuottotili, mikä?					
Muu tuottotili, mikä?					
Muut tuotot					
Tuotot yhteensä					
Kulut					
Henkilöstökulut					
Palkat ja palkkiot					
Eläkekulut					
Lakisääteiset henkilösivukulut					
Henkilöstökulut yhteensä					
Toimintakulut					
Materiaaliostot					
Ulkopuoliset palvelut					
Muu kulutii, mikä?					
Muu kulutii, mikä?					
Muu kulutii, mikä?					
Muut toimintakulut					
Toimintakulut yhteensä					
Muut kulut					
Vapaaehtoiset henkilösivukulut					
Toimitilavuokrat					
Yhtiövästikkeet toimitiloista					
Muut toimitilakulut					
Ohjelmistokulut					
Kone- ja laitevuokrat / leasing-maksut					
Puhelin- ja ICT-laitehankinnat					
Kalustohankinnat					
Matkakulut					
Eteenpäin siirretyt avustukset					
Puhelin- ja toimistokulut					
Kokous- ja neuvottelukulut					
Markkinointi- ja ilmoituskulut					
Muu kulutii, mikä?					
Muu kulutii, mikä?					
Muu kulutii, mikä?					
Muu kulutii, mikä?					
Muut kulut					
Ositetut yleiskulut					
Muut kulut yhteensä					
Kulut yhteensä					



Toimintaseloste (Ak)

Haettaessa jatkoa kohdennettuun toiminta-avustukseen

4(4)

Selvitys edelliseltä vuodelta mahdollisesti siirtyvälle avustukselle

8. YLEISKULUJEN OSITUS

Kuluerä	Kulujen jakoperuste	Haettavalle avustukselle kohdistuva osuus, %	Haettavalle avustukselle kohdistuva osuus, €

9. MUU HAETTU AVUSTUS TAI JULKINEN TUKI

Haetut/haettavat avustukset, joita ei ole eritelty talousarvion tuotoissa

Organisaatio, josta haettu avustusta	Haettu summa, €	Arvio avustushakemuksen hyväksymisestä

10. LIITTEET

- Haetun toiminnan toimintasuunnitelma (pakollinen)
 Lausunnot ja yhteistyö-/aiesopimukset



Selvitys

Raha-automaattivastuksen käytöstä
Päivämäärä

1(1)

1. AVUSTUKSEN SAAJAN TIEDOT

Organisaation nimi	Y-tunnus	Järjestönumero
Avustuksesta vastaava yhteyshenkilö	puhelinnumero	sähköpostiosoite

2. SELVITETTÄVÄT AVUSTUKSET

<input type="checkbox"/> A-avustukset			<input type="checkbox"/> B-avustukset			<input type="checkbox"/> C-avustukset	
Keskusjärjestö on valvonut jäsenjärjestöjen avustusten käyttöä							
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> avustuksia ei ole siirretty eteenpäin							

3. SELVITYKSEN ANTAVAN JÄRJESTÖN RINNAKKAISORGANISAATIOIOT (tarvittaessa erillinen liite)

Avustuksen saajalla on rinnakkaisorganisaatioita	rinnakkaisorganisaatioiden määrä, kpl
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	

Rinnakkaisorganisaatiot

Avustuksen saaja täyttää lomakkeen *Selvitys, Toiminnasta ja tilinpäätöstiedoista (lomakenro 3752)*

Rinnakkaisorganisaatioista täytetään lomake 3752 A, B tai C, riippuen rinnakkaisorganisaation yhteisömuodosta.

4. AVUSTETUN OMAISUUDEN HALLINTA

Laitos tai muu omaisuus, jonka perustamis-, hankinta- tai peruskorjausmenoihin on käytetty raha-automaattivastusta

- on omassa avustusehtojen mukaisessa käytössä on lopettanut toimintansa on muuttanut toimintaansa on myyty
 on vuokrattu/luovutettu toiselle on osittain vuokrattu/luovutettu osan toiminnasta järjestää muu kuin avustuksen saaja

Avustuksen palautusehto on pääsääntöisesti voimassa 30 vuotta avustuksen myöntämisestä, ennen vuotta 1999 myönnettyjen avustusten osalta 20 vuotta.

Avustettu omaisuus on riittävästi vakuutettu	Omaisuuksien hallintasuhteista erillinen selvitys liitteenä
<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	<input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei

5. SELVITYKSEN LIITTEET

<input type="checkbox"/> Toimintakertomus	<input type="checkbox"/> Selvitys toiminnasta ja tilinpäätöstiedoista (RAY:n lomake 3752),
<input type="checkbox"/> Virallinen tilinpäätös	<input type="checkbox"/> Rinnakkaisorganisaatioiden selvitykset (RAY:n lomake) 3752 A, B ja/tai C yhteensä, kpl
<input type="checkbox"/> Tase-erittely	<input type="checkbox"/> Selvitys A-, B- tai C-avustuksen käytöstä (RAY 3755 -3758), yhteensä, kpl
<input type="checkbox"/> Tilintarkastuskertomus	<input type="checkbox"/> Selvitys toiminnasta (lomatoiminta) (RAY 3779), yhteensä, kpl
<input type="checkbox"/> Tilintarkastusmuistiot ja muu tilintarkastajan raportointi	<input type="checkbox"/> Selvitys sisäisestä valvonnasta (RAY 3753)
<input type="checkbox"/> Konsernitiilinpäätös (jos laaditaan)	<input type="checkbox"/> Selvitys, Kurssitoiminnasta (RAY:n lomake 3768)
<input type="checkbox"/> Selvitys avustuksilla hankitun omaisuuden hallintasuhteista	<input type="checkbox"/> Selvitys, B-avustuksista (RAY:n lomake 3757)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Selvitys, B-avustuksella tehdyistä asuntohankinnoista (RAY:n lomake 3757A)

6. ALLEKIRJOITUKSET

Allekirjoitus	Allekirjoitus
Nimenselvitys	Nimenselvitys
Asema organisaatiossa	Asema organisaatiossa



Selvitys

Toiminnasta ja tilinpäätöstiedoista

8. ARVIO TULEVASTA KEHITYKSESTÄ

Kuvaus avustuksen saajan toiminnan olennaisista muutoksista, kehityskohteista ja investoinneista lähitulevaisuudessa.

--

9. LIITTEET

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>



Selvitys

sisäisestä valvonnasta
Päivämäärä

1. AVUSTUKSEN SAAJAN TIEDOT

Organisaation nimi	Y-tunnus	Järjestönumero
Avustuksen saajan yhteyshenkilö	titteli	
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite	puhelinnumero	

2. AVUSTUKSEN SAAJAN SISÄINEN VALVONTA (lisätiedot ja muut selvitykset kohtaan 3, jos kyseinen asia ei liity avustuksen saajan toimintaan merkitse rasti kohtaan "ei sovellu")

Hallitus on luonut sisäisen valvonnan periaatteet ja organisaation on sitoutunut niihin	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Seuraavat dokumentit on laadittu ja kirjallisina ja hallitus on ne hyväksynyt			
Johtosääntö	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Taloussääntö	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Konserniohjeet (vain jos avustuksen saaja muodostaa konsernin)	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	<input type="checkbox"/> ei sovellu
Hankintaohje	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Tietoturvapoliittikka	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	<input type="checkbox"/> ei sovellu
Hallituksen kokoukset dokumentoidaan kirjallisesti ja numeroidaan juoksevasti	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Työsopimukset on laadittu kirjallisesti ja ne noudattavat voimassaolevia lakeja sekä asetuksia	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Henkilöstön työnkuvat on määritelty ja mahdollisuudet varamiesjärjestelyihin on selvitetty	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Tilintarkastajien / toiminnan tarkastajien / sisäisten tarkastajien raportointi läpikäydään hallituksessa	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Hallitus seuraa säännöllisesti toimintasuunnitelman toteutumista	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Talousarviota verrataan säännöllisesti toteumaan ja poikkeamat analysoidaan tapauskohtaisesti	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Hallituksen kokouksiin toimitetaan säännöllisesti selvitys avustuksen saajan taloudellisesta tilanteesta	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Välitilinpäätös laaditaan säännöllisesti ja esitellään hallitukselle	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	<input type="checkbox"/> ei sovellu
Hallitus on hyväksynyt euromääräiset rajat ostoille	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Ostolaskut asiatarkastaa, tiliöi, hyväksyy ja maksaa eri henkilö	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Tositteet ja niihin liittyvät dokumentit sekä muut kirjanpito kirjat arkistoidaan ja säilytetään KPL:n mukaisesti	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Pankkiliien ja verkkopankkitunnusten käyttöoikeudet on määritelty ja hyväksytty asianmukaisesti	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Kirjanpidon muistiositteet hyväksytään	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Pankkiliitit täsmäytetään (kirjanpito vs. pankin tiliote)	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Maksetut palkat hyväksytään esimiehen / johdon toimesta ennen maksutapahtumaa	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Taloushallinto- ja maksuliikenneohjelmiston käyttöoikeudet on määritelty ja hyväksytty asianmukaisesti	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	<input type="checkbox"/> ei sovellu
Työntekijöiden käyttöön myönnettyistä luotto- ja maksuaikakorteista on asianmukaiset päätökset ja korttien käyttöä valvotaan	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	<input type="checkbox"/> ei sovellu
Avustuksen saajan omaisuus on vakuutettu	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Tietoturvatarkaisujen ylläpidosta ja tietojärjestelmien varmuuskopioinneista huolehditaan säännöllisesti	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	
Organisaatioon ja toimintaan (myös mahdolliset rinnakkaisorganisaatio) liittyvät keskeisimmät riskit on kartoitettu	<input type="checkbox"/> kyllä	<input type="checkbox"/> ei	



3. LISÄSELVITYKSET (tarvittaessa erillinen liite)

Jos sisäisessä valvonnassa on selkeitä puutteita, avustuksen saajan tulee antaa selvitys siitä, miten ja millä aikataululla korjataan toimenpiteisiin ryhdytään.



1. AVUSTUKSEN SAAJAN TIEDOT

Organisaation nimi	Y-tunnus	Järjestönumero
--------------------	----------	----------------

2. PROJEKTIN / TOIMINNON TIEDOT

Projektin / toiminnon nimi	Kohdenro (AK/C)	Maksatus %
Yhteyshenkilö	puhelinnumero	sähköpostiosoite
Alkumisajankohta (kkvv)	Päättymisajankohta (kkvv)	Loppuraportti toimitettu RAY:lle (vain C-projektit) <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei

3. SELVITYSVUONNA AK/C-AVUSTEISESTI KÄYTETTÄVISSÄ OLLEET RESURSSIT (henkilöstö, ostopalvelut jne.) tarvittaessa erillinen liite

Henkilöstö

Toimenkuva	Työntekijän kokonaisbruttopalkka, €/kk	Avustettavan projektin / toiminnan palkkakulujen osuus työntekijän kokonaisbruttopalkasta		Toiminta, johon työsuoritteet kohdentuvat, jos palkka ei kokonaisuudessaan kohdistu avustettavan projektiin/toimintaan
		€	%	

Työajanseuranta

Avustuksen saajalla on asianmukainen projekti/toimintakohtainen työajanseuranta
 kyllä ei

Toimitilat

Toimintaan käytetään
 järjestön omia tiloja vuokrattua tilaa vuokranantajan nimi

Ulkopuoliset palvelut yhteensä ja erittely kaikista, jotka ylittävät 7 500 €

Kaikki ulkopuoliset palvelut yhteensä, €

Avustuksen saaja on hankkinut selvitysvuoden aikana avustuksella ostopalveluita

kyllä (lisätiedot hankinnoista alla olevaan taulukkoon) ei

Palvelu	Palvelun toimittaja	Hinta, €

Hankinnat yhteensä ja erittely kaikista, jotka ylittävät 7 500 €

Kaikki tavarahankinnat yhteensä, €

Avustuksen saaja on tehnyt hankintoja

kyllä (lisätiedot hankinnoista alla olevaan taulukkoon) ei

Tavarahankinta	Tavaran toimittaja	Hinta, €

Lähipiirihankinnat

Avustuksen saaja on tehnyt lähipiirihankintoja

kyllä (erittely alla) ei

Hankinta	Toimittaja	Hinta, €

