



jamk.fi

Toimiva päivä -ja työtoimintakeskus ViaDia Pieksämäki Ry:lle

Satu Hirvonen
Anne-Riitta Merta

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2020
Sosiaali -ja terveysala ylempi AMK
Terveysten edistäminen

Jyväskylän ammattikorkeakoulu
JAMK University of Applied Sciences

Tekijä(t) Hirvonen, Satu Merta, Anne-Riitta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2020
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Toimiva päivä- ja työtoimintakeskus ViaDia Pieksämäki ry:lle		
Tutkinto-ohjelma Terveystieteiden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja Sirpa Tuomi		
Toimeksiantaja ViaDia Pieksämäki ry		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä opinnäytetyö on työelämän tutkiva kehittämistyö. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää päivä- ja työtoimintakeskuksen toimintaa. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda Via Dia Pieksämäki ry:n päivä- ja työtoiminnalle toimintamalli.</p> <p>ViaDia Pieksämäki ry on valtakunnalliseen ViaDia ry kattojärjestöön kuuluva paikallisyhdistys, jonka tehtävänä on aineellisen, henkisen ja hengellisen avun tarjoaminen. Osana tämän toiminnan toteutusta ViaDia Pieksämäki ry järjestää kuntouttavaa työtoimintaa.</p> <p>Teoreettisessa osassa tarkasteltiin kuntouttavaa työtoimintaa sekä ekspansiivisen oppimismallia työelämän kehittämismenetelmänä. Kehittämistyöhön osallistettiin ViaDia Pieksämäki ry:n henkilökuntaa ja asiakkaita Learning cafe menetelmää hyödyntäen.</p> <p>Tuloksista voitiin päätellä, että organisaatiota sekä työnkuvauksia selkiyttävää mallia tarvittiin. Myös tiedonkulkuun haluttiin parannusta ja näin kehitettiin organisaatiokaavio osaksi perehdytystä. Ekspansiivisen oppimismallin käyttäminen työelämän kehittämistyössä todettiin erittäin toimivaksi</p>		
Avainsanat (asiasanat) kuntouttava työtoiminta, osallistava työtoiminta, työelämän tutkiva kehittämistyö, ekspansiivinen oppimismalli		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Hirvonen, Satu Merta, Anne-Riitta	Type of publication Master's thesis	Date April 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 37	Permission for web publication: X
Title of publication Practical work and activity centre for ViaDia Pieksämäki ry		
Degree programme Master's Degree Programme in Health Promotion		
Supervisor Tuomi, Sirpa		
Assigned by ViaDia Pieksämäki		
Abstract <p>The thesis was implemented a research-based development project for working life. The purpose of the project was to create an operational model, demanded by working life, for the ViaDia ry Pieksämäki, a low threshold centre of work and day activities.</p> <p>As a local chapter of the national ViaDia ry umbrella organization, ViaDia Pieksämäki's task is to provide material, mental and spiritual help. As a part of this task, ViaDia Pieksämäki ry provides rehabilitative work activities.</p> <p>In the theoretical segment, rehabilitative work activities and the expansive learning method to develop working life were examined. ViaDia Pieksämäki ry's employees and clients were included in the development project utilizing the Learning Café method.</p> <p>The results indicated that both the organization and the job descriptions needed a clarifying model. In addition, information flow in the organization needed to be improved. As a result, an organizational chart was created to be included in the familiarization process of the employees. The expansive learning method to develop work life was found to be very efficient.</p>		
Keywords/tags (subjects) Rehabilitative work, participatory work, investigative development in work, expansive learning model		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Kehittämistyön lähtökohdat.....	3
1.2	Kehittämistoiminnan konteksti ja tausta.....	4
1.3	Kehittämistoiminnan tarve	6
2	Sosiaalinen kuntoutus	8
2.1	Sosiaalisen kuntoutuksen määrittelyä.....	8
2.2	Kuntouttava työtoiminta.....	10
2.3	Kuntouttavan työtoiminnan toiminnan toteutus ja sisältö	11
3	Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät	13
4	Opinnäytetyön toteutus	13
4.1	Kehittämistyön vaiheistus.....	13
4.2	Ekspansiivinen oppiminen kehittämistyön lähtökohtana	14
4.3	Kehittämismenetelmänä Learning Cafe.....	21
4.4	Kehittämismenetelmänä ryhmähaastattelu	24
4.5	Aineiston analyysi	25
5	Tulokset	25
5.1	Toimijoiden käsitys omasta roolistaan ja tehtävänkuvastaan.....	25
5.2	Toiminnan kehittämismallin rakentaminen.....	27
5.3	Kehittämisprosessin arviointi.....	28
6	Pohdinta	29
6.1	Kehittämistyön luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua	30
6.2	Kehittämistyön keskeisten tulosten tarkastelua	30
6.3	Kehittämisehdotukset.....	31
	Lähteet	33

Kuviot

Kuvio 1. Kehittämistyön vaiheet	14
Kuvio 2. Kehittämistyön eteneminen ekspansiivisen oppimisen mallin mukaisesti	17
Kuvio 3. Kehittämistyökalu (toiminnan kehittämisen kaavio)	20

1 Johdanto

1.1 Kehittämistyön lähtökohdat

Tämä opinnäytetyö toteutuu työelämän tutkivana kehittämistyönä, jonka tavoitteena on luoda ViaDia Pieksämäen päivä- ja työtoimintakeskukselle toimintamalli, joka selkeyttää organisaatioita sekä tukee asiakaslähtöisen työtoiminnan kehittämistä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii ViaDia Pieksämäki. ViaDia Pieksämäen toiminta alkoi tammikuussa 2015 nopealla aikataululla ja se saavutti lyhyessä ajassa suuren asiakasmäärän, ilman työntekijöille luotuja käytäntöjä tai toimintamallia. Myöskään toiminnan tavoitteita tai toiminta-ajatusta ei ollut aiemmin dokumentoitu.

Opinnäytetyön aiheen valintaan ja kohderyhmän rajaamiseen vaikuttivat henkilökohtainen kiinnostus, tilaajaorganisaation toive ja yhteiskunnallinen ajankohtaisuus. Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee ViaDia Pieksämäen toiminnanjohtajana ja hänen kokemuksensa mukaan päivä- ja työtoimintakeskuksen toiminnasta nousi tarpeita, joita oli hyvä lähteä kehittämään. Kehittämishankkeen lähtökohta pohjautuu myös yhteiskunnalliseen ajankohtaisuuteen, jota tarkastelimme Pieksämäen hyvinvointikertomuksesta vuodelta 2012–2016. Hyvinvointikertomuksesta selviää, että erityisesti Pieksämäellä on keskimääräistä yleisempää mieliterveys- ja päihdeongelmat. Tämänkin vuoksi kyseinen toiminta on hyvä saada toimivaksi.

Uuden toimintamallin kehittämisprosessiin osallistuivat myös päivä- ja työtoiminnan henkilökunta ja asiakkaat. Heitä osallistettiin kevään kehittämisiltapäivässä sekä viikkopalaverin yhteydessä järjestettyyn avoimeen haastatteluun. Asiakaskohderyhmässä monilla asiakkailla on taustalla päihde- ja/tai mielenterveysongelmia tai muita elämänhallinnallisia haasteita, joiden vuoksi he ovat olleet pitkään toimettomina ja yhteiskunnan työelämäosallisuuden ulkopuolella. Toimintamallin toteutus lähti liikkeelle syksyllä 2015 viikkopalaverin yhteydessä, missä ViaDia Pieksämäen toiminnan nykytilannetta kartoitettiin yhdessä työntekijöiden kanssa. Muutokset toimintaan olivat ajankohtaiset, koska toivetta toiminnan selkiyttämiseen tuli koko ViaDia Pieksämäen henkilökunnalta.

Opinnäytetyössämme kerromme ViaDia Pieksämäen toiminnan sisällöstä. Päivä- ja työtoimintakeskuksen toiminta kuuluu sosiaalisen kuntoutuksen alueelle, joka on määritelty uudessa sosiaalihuoltolaissa. Sosiaalisen kuntoutuksen osiossa pyritään tarkentamaan ViaDia Pieksämäen toimintaa syvemmin ja sitä, mitä sosiaalinen kuntoutus on ja mihin tarpeisiin sillä vastataan. Hyödynnämme kehittämistoiminnassa ekspansiivisen oppimisen teoreettista mallia, joka otettiin avuksi toimintamallin kehittämiseen. Kehittämismenetelminä käytettiin Learning Cafe -menetelmää sekä viikkopalavereissa henkilökunnalle tehtyjä kyselyjä avoimena haastatteluna. Kehittämistä tukeva tutkimusaineisto koottiin henkilöstön kehittämispäivän ja avoimen haastattelun kerätyistä tuloksista. Aineisto analysoitiin ja niiden avulla löydettiin tärkeitä asioita, joiden avulla pystyimme lähteä muuttamaan ViaDia Pieksämäen toimintaa.

1.2 Kehittämistoiminnan konteksti ja tausta

ViaDia on yli 80 vuotta sitten perustettu järjestö, joka tunnettiin vuoteen 2007 - saakka nimellä Kristillinen raittiusliitto ry. ViaDia on Suomen vapaakirkon arvoihin pohjautuva valtakunnallinen diakoniatyön järjestö, jonka tavoitteena on palvella Jumalaa, auttaa lähimmäisiä ja levittää diakonista liikehdintää suomessa ja ulkomailla. ViaDia pyrkii erilaisilla toimintamuodoillaan ja hankkeillaan olemaan syrjäytymisvaarassa olevien tukena ja auttajana. Tällä hetkellä Suomessa toimii kymmeniä paikallisyhdistyksiä fyysisen, psyykkisen ja hengellisen eriarvoisuuden lievittämiseksi. ViaDia ry:n paikallisyhdistykset ja monet Vapaaseurakunnat tarjoavat muun muassa ruokaa eläkeläisille, vähävaraisille lapsiperheille, työttömille ja opiskelijoille. ViaDian toiminnan perustana ovat kristilliset arvot ja toimintatavat. (ViaDia Pieksämäki 2015.)

ViaDia Pieksämäki ry kuuluu Suomen Vapaakirkon diakoniatyöstä vastaavaan ViaDia-kattojärjestöön. ViaDia Pieksämäen toiminta on sosiaalista kuntoutusta, joka alkoi vuonna 2015 kolmevuotisena Etelä-Savon Varikko-hankkeena, jonka tavoitteena ja tarkoituksena oli luoda pysyvät matalan kynnyksen työtoiminta-, päiväkeskus- ja sosiaalisen isännöinnin mallit Pieksämäelle ja Mikkeliin. (ViaDia Pieksämäki 2015.)

ViaDia Pieksämäki ry on oma paikallisyhdistys, jonka taustayhteisönä on Pieksämäen Vapaaseurakunta. Yhteistyötä tehdään seurakunnan kanssa vanhemmistojohtoisesti. ViaDia Pieksämäki ry:n hallitus on koottu Pieksämäen Vapaaseurakunnan varsinaisista jäsenistä. Hallitukseen kuuluu puheenjohtajan lisäksi neljä varsinaista jäsentä ja kaksi varajäsentä. Hallitus toimii toiminnanjohtajan esimiehenä. Toiminnanjohtajalla on operatiivisen työn johtamistehtävät vastuullaan. (ViaDia Pieksämäki 2015.)

ViaDian toimesta Pieksämäellä avattiin **matalan kynnyksen päivä- ja työtoimintakeskus** helmikuussa 2015 sekä saman vuoden syksyllä **ViaDia-tori**. Toiminta aloitettiin hankkeella, jota rahoitti ELY-keskus EU:n Sosiaalirahastosta sekä Mikkelin ja Pieksämäen kaupungit. Hankkeella tuettiin erityisesti väestöryhmiä, joiden sosiaalinen osallisuus on uhatuin ja jotka tarvitsivat työ- ja toimintakyvyn parantamista ja sosiaalisen osallisuuden tukemista ennen kuin työllistyminen avoimille työmarkkinoille on mahdollista. Näitä ryhmiä ovat muun muassa pitkäaikaistyöttömät, asunnottomat, rikoskierteissä olevat ja kulttuuritaustansa vuoksi vaikeasti työllistyvät henkilöt. (ViaDia Pieksämäki 2015.)

ViaDia Pieksämäen toiminnan suunnittelu ja toteutus aloitettiin paikallisen hallituksen puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan sekä muutamien vapaaehtoisten työntekijöiden kanssa. Tavoitteena oli, että kaupungilta tulisi viisi pitkäaikaistyöttömää työtoimintaan ja palkkatuella palkattaisiin autonkuljettaja kuljettamaan kaupoista lahjoitettuja ruokia. Toiminta-ajatuksena oli myös tarjota Pieksämäen Vapaaseurakunnan tiloissa aamupäivisin ilmainen kahvi, jonka jälkeen yhteiskristillinen hartaus. Hartauden jälkeen kauppojen ylijäämäelintarvikkeet jaetaan asiakkaille, jonka jälkeen toimipiste siivotaan ja asiakkaat lähtevät kotiin. Oletuksena oli, että asiakkaita käy 25–30, mutta toiminnan alettua kävijämäärä nousi yli 100 henkilöön/päivä. (ViaDia Pieksämäki 2015.)

Henkilökunta koostui toiminnanjohtajasta, joka toimi esimiehenä palkkatukihenkilöille sekä vapaaehtoistyöntekijöille. Toiminnanjohtaja toimi myös vastuuhjaajana kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Työtoimijat yhdessä ohjaajan kanssa järjestivät päiväkeskustoimintaa, ruoka-apua ja kotipalvelun tukipalveluja ulkoisille asiak-

kaille eli Pieksämäkeläisille erilaista apua tarvitseville asukkaille sekä kirpputoritoimintaa paikallisella ViaDia-torilla. Ruoka-apua toteutettiin yhteistyössä paikkakunnan kauppojen kanssa, jotka lahjoittivat ylijäämäruuan ViaDialle. Työtoimijoiden tehtävänä oli hakea ruoka kaupoista yhdessä työntekijän kanssa, lajitella elintarvikkeet ohjeiden mukaisesti ja jakaa se ruuan hakijoille. Työtoimijat huolehtivat myös ilmaiskahvion ylläpitämisestä ruoka-apupisteellä. Päiväkeskuksen siivoustyöt ja kiinteistön pihatyöt kuuluivat myös päivittäisiin yhdessä tehtäviin töihin. ViaDia-tori toimi lahjoitus tavaroiden ja vaatteiden kierrätysmyymälänä ja työtehtäviin kuului tavaran vastaanotto-, lajittelu-, hinnoittelu-, markkinointi- ja myyntityöt sekä liikkeen siivoustyöt. Kotipalvelun tukipalveluissa asiakkaille tarjottiin siivousta, apua piha- ja puutarhatöissä sekä asiointiapua. (ViaDia Pieksämäki 2015.)

1.3 Kehittämistoiminnan tarve

ViaDia Pieksämäen päivä- ja työtoimintakeskuksen avauduttua helmikuussa 2015 toiminnanjohtajan lisäksi ei ollut muita palkattuja työntekijöitä. Päiväkeskus oli avoinna arkisin kello 9.00–13.00. Päiväkeskusasiakkaat koostuivat työttömistä, eläkeläisistä, vähävaraisista ruoka-avun hakijoista sekä sosiaalisia kontakteja hakevista yksinäisistä henkilöistä. Ennako-odotuksista huolimatta asiakkaita tulikin odotettua enemmän, jopa 120 asiakasta päivässä.

Toimintaa kehitettiin perustamalla Vapaaseurakunnan kirkon tiloihin kirpputori. Tavaralahjoitusten määrä kasvoi lyhyessä ajassa niin suureksi, että lokakuussa 2015 oli hankittava uudet tilat kirpputorille kaupungin keskustasta. Siivousapua kaivattiin niin paljon, että tammikuussa 2016 palkattiin työntekijä vastaamaan kotisiivouksista. Kouluista lahjoitettiin ylijäämäruokaa, jota aloitettiin jakamaan asiakkaille. Tämä kasvatti työmäärää entisestään. Myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita tuli koko ajan lisää. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita oli pian yli 50 erilaisilla sopimuksilla ja työajoilla. Kuntouttavan työtoiminnan ja palkkatukityöllistettyjen taustat olivat usein moniongelmaiset ja se loi haasteita ohjaukselle. Työmäärän kasvaessa tuli suuri henkilöstövaje, eikä kaikkia töitä ehditty hoitaa kunnolla. Tämän takia ongelmat työn sisällä kasvoivat myös.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työajat olivat 1–4 päivään ja 4–6 tuntia viikossa. Työkokeilijat tekivät kuuden tunnin työpäiviä viisi kertaa viikossa. Palkkatukihenkilöiden työaika oli viisi tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa. Vapaaehtoisista osa sitoutui työntekoon ja osa ei kyennyt sitoutumaan. Pehdytys työtehtäviin annettiin suullisesti. Tämän seurauksena pehdytys ei tavoittanut kaikkia asiakkaita, eivätkä he sen vuoksi voineet muistaa kaikkia työtehtäviään. Työtä tehtiin sen mukaan, miltä silloinen työtilanne näytti tai ne jäivät kokonaan tekemättä. Tiedonkullussa oli suuria ongelmia.

Palaverikäytäntönä oli kerran viikossa pidettävä palaveri, johon osallistuivat kaikki paikalla olijat. Palaverivihkoon kirjoitettiin käsittelyssä olleet asiat ja toivomuksena oli, että poissaolijat lukisivat palaverimuistion, jotta tieto asioista tulisi heillekin. Usein palaverivihko jäi lukematta. Viikkopalaverista ei tehty sähköistä pöytäkirjaa, jota olisi voinut lähettää kaikkien nähtäväksi, koska usealla koska monelta puuttui mahdollisuus sähköpostin lukemiseen.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat eivät ole varsinaista työvoimaa, mutta käytännössä työn mielekkyyden vuoksi suurin osa halusi, että tehtävä työ on oikeaa tekemistä eikä vain kevyttä puuhastelua. Päiväkeskuksessa työtehtäviin kuului aamupalan valmistus ja tarjolle laitto sekä lounaslinjaston hoito, astioiden tiskaus, lahjoitettujen elintarvikkeiden nouto kaupoista, elintarvikkeiden lajittelu ja jakaminen, siivoustyöt, ViaDia Pieksämäen auton siivous sekä lounasruuan jakaminen. Työtehtäviä olivat myös työ -ja toimintakeskuksen ulkopuolella tehtävät työt kuten sosiaalisten muutot, kotisiivoukset, erilaiset talkoot, pihatyöt sekä pienet remonttiavut. Kirpputorin ja kahvilan pitäminen lukeutuivat myös työtoiminnan tehtäviksi. Työtehtäviä oli paljon, eikä yhden ihmisen aika riittänyt ohjaamaan ja organisoimaan kaikkia. Ohjaaja sai avukseen palkkatuella olevien työntekijöiden lisäksi opiskelijaharjoittelijoita, jotka osallistuivat kuntoutettavien työnohjaukseen ja tavoitteelliseen ohjaustyöhön.

Työn lisääntymisen määrä sekä puutteellinen pehdytys ja tiedottaminen aiheuttivat sen, että työyhteisön ilmapiiri alkoi kiristyä. Kiristyminen näkyi työyhteisössä turhautumisena ja epäasiallisena käytöksenä. Toiminnanjohtaja/vastuuohjaaja sekä palkkatukiohjaaja ymmärsivät sen, että asian kehittämiseen tarvittiin työkalu, millä

ViaDia Pieksämäen toiminta saataisiin toimivaksi. Työn toimimattomuus nähtiin esteenä asiakkaiden kuntoutumiselle.

2 Sosiaalinen kuntoutus

2.1 Sosiaalisen kuntoutuksen määrittelyä

Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi. Sosiaaliseen kuntoutukseen sisältyvän toiminnan avulla edistetään asiakkaiden työmarkkinavalmiuksia ja elämänhallintaa, tai tuetaan heidän toimintakykyään ja elämänhallintaansa, jos työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei näytä mahdolliselta. Sosiaalinen kuntoutus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka tähtää arjen selviytymiskeinojen ja elämänhallinnan parantumiseen. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2017c, 32.)

Sosiaalisen kuntoutuksen lähtökohtana on sosiaalisen toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen kokonaisvaltainen selvittäminen, jonka pohjalta palvelut räätälöidään yksilöllisesti. Yhtenä sosiaalisen kuntoutuksen peruseriaatteena on toiminnallisuus. Palvelun toiminnalliset kuntoutuksen eri tekijät räätälöidään yksilöllisten tarpeiden ja tavoitteiden lähtökohdista, ja niihin voi sisältyä valmennusta arkipäivän asioista suoriutumiseen ja elämänhallintaan, vertaistukea tarjoavaa ryhmätoimintaa ja tukea sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin, sosiaalista kuntoutumista edistävää työtoimintaa tai muita toiminnallisia tehtäviä. (Ala-Kauhaluoma & Tuusa 2014, 6.)

Sosiaalista kuntoutuksen käsitettä on yritetty määritellä jo usea vuosikymmen, 1970-luvun alusta asti. Tuolloin se nähtiin lähinnä vammaislainsäädännön piiriin kuuluvien ihmisten näkökulmasta. Sosiaalinen kuntoutus oli aikaisemmin järjestetty lääketieteellisen tai ammatillisen kuntoutuksen rinnalle omana kuntoutuksen osa-alueena tai ajateltu se konkreettisemmin syrjäytymistä ehkäiseväksi työksi. Ajan saatossa sosiaalista kuntoutusta on kehitetty lopulta hyvin vähän. Syynä tähän voidaan pitää ainakin

sitä, että terminä sosiaalinen kuntoutus mahdollistaa monenlaiselle toiminnalle, jonka ajatellaan edistävän kuntoutujan toimintamahdollisuuksia yhteiskunnassa. Syynä voidaan pitää myös sitä, ettei vuoteen 2014 saakka sosiaalisella kuntoutuksella ole ollut lainsäädäntöä takanaan. (Ala-Kauhaluoma & Tuusa 2014, 6.)

Kuntoutuksen käynnistämisperusteeksi ovat lääketieteellisten kriteerien rinnalle tulleet myös sosiaaliset tekijät. Pitkäaikaistyöttömyys, elämänhallinnan puutteet ja erilaiset sosiaalitaloudelliset ongelmat on ymmärretty pitkittyneen avun tarpeen ensisijaisiksi syiksi. Sosiaaliset ja psykososiaaliset ongelmat merkitsevät myös sairastumisia syrjäytymisriskin lisääntymistä. 1990-luvun laman seurauksena pitkäaikaistyöttömyyden ja syrjäytymisen riskit yleistyivät ja kysymys kuntoutuksen käynnistämisperusteista nousivat esiin. Aktiivisen sosiaalipolitiikan myötä toteutettiin useita elämänhallintaa tukevia ja syrjäytymistä ehkäiseviä kokeiluhankkeita. Myös kuntouttava työtoiminta on esimerkki kuntoutuksen laadullisesta laajentumisesta. (Ala-Kauhaluoma & Tuusa 2014, 6; Järvikoski & Härkäpää 2011, 41, 46–48.)

Sosiaalihuoltolain uudistus tuli voimaan 1.4.2015, jossa määriteltiin sosiaalinen kuntoutus (L1301/2014,17 §) ensimmäistä kertaa sosiaalipalveluna. Sosiaalinen kuntoutus on sosiaalipalvelua, johon kuuluu sosiaalisen toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen selvittäminen, kuntoutusneuvonta ja -ohjaus sekä tarvittaessa kuntoutuspalveluiden yhteensovittaminen. Lisäksi siihen kuuluu valmennusta arkipäivän toimintoihin ja elämänhallintaan. Näitä voidaan toteuttaa yksilö- ja ryhmätoimintoina ja samalla saada annettua tukea ryhmätoimintoihin ja sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin. Tarvittaessa kehitetään yksilöllisesti myös muita kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä.

”Sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoin annettavaa tehostettua tukea sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseksi, syrjäytymisen torjumiseksi ja osallisuuden edistämiseksi.

Nuorten sosiaalisella kuntoutuksella tuetaan nuorten sijoittumista työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja-, tai kuntoutuspaikkaan sekä ehkäistään

näiden keskeyttämistä” (L 1301/2014.) ”Päihdehuollossa annettavaa sosiaalista kuntoutusta kutsutaan päihdekuntoutukseksi” (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2017c, 32.)

Uusi sosiaalihuoltolaki ei kuitenkaan riitä sosiaalisen kuntoutuksen yksityiskohtaiseen määrittelyyn, vaan sisällöt syntyvät kuntoutujakohtaisesti asiakkaan ja asiantuntijoiden yhteistyöllä. (Ala-Kauhaluoma & Tuusa 2014, 6.)

2.2 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu (L 30.12.2014/1301). Tällä tarkoitetaan sitä, että kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan sosiaalihuoltoon koskevaa lainsäädäntöä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2017). Kuntouttava työtoiminta on myös työttömyysturvalain (L 30.12.2002/1290) mukainen työllistymistä edistävä palvelu. Laissa säädettyjen toimenpiteiden tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien edellytyksiä ja mahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille, koulutuksiin ja julkiseen työvoimapalveluun. Laki säätelee myös kuntouttavan työtoiminnan piiriin kuuluvan henkilön oikeuksia ja velvollisuuksia (L 937/2012, 2§).

Lain säädökset määrittelevät toimenpiteet kuntouttavalle työtoiminnalle. Toiminta on tarkoitettu asiakkaille, jotka ovat saaneet pitkään kestäneen työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Tarkoituksena on parantaa asiakkaiden edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille, osallistua koulutukseen sekä työ- ja elinkeinoviranomaisten tarjoamiin julkisiin työvoimapalveluihin. Laissa on myös säädetty asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet. (L 2.3.2001/189.) Vuoden 2010 alusta velvoittavuus osallistua kuntouttavaan työtoimintaan ulotettiin koskemaan myös yli 25-vuotiaita (Kuntouttavan työtoiminnan velvoittavuus 1.1.2010 alkaen 2009). ”Kuntouttava työtoiminta ei ole tarkoitettu niille työttömille, jotka kykenisivät osallistumaan julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön”. Heille tulee tarjota ensisijaisesti julkisia työvoimapalveluja esimerkiksi työkokeilua tai palkkatuetta työtä, ellei työllistyminen avoimille työmarkkinoille ole mahdollista. (Pöyhönen 2014a.)

Kuntouttava työtoiminta on enemmänkin sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen toimenpide. Sen ensisijainen tarkoitus on toimia asiakkaalle hoidon ja kuntoutumisen apuvälineenä sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. Kuntouttava työtoiminta parantaa asiakkaiden useimmiten lähes pysähtynyttä elämäntilannetta tuoden jotain myönteistä ja mielekästä tekemistä heidän elämäänsä. Kuntouttavalla työtoiminnan luonne nähdään toimintakykyä ylläpitävänä, sillä osalle asiakkaista se on ainoa yhteisöllinen toiminta, jossa he selviytyvät muun muassa omien pelkojen ja ahdistuneisuuden kanssa. Tutkimuksen mukaan osa asiakkaista tarvitsee pitkäkestoista ja pysyväluonteista työtoimintaa, jotta heidän sosiaalinen ja terveydellinen toimintakykynsä ei heikentyisi ainakaan enempää. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 68–70.)

Kuntouttavan työtoiminnan pariksi tarvitaan toinen kuntoutuksen polku tai muutos sen sisältöön, sillä kaikki eivät ole työelämäsuuntautuneita. Hyvinvoinnin ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi tarvitaan muunlaista toimintaa ja asettaa tavoitteita. Tutkijat ovat jo aiemmin rohkaisseet pohtimaan sitä, voisiko kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden toimintakyvyn ylläpito olla riittävä tavoite työllistymisen sijaan. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 70.) Tutkimusten mukaan tarvitaan toimintaa, joka tähtää työllistymisen sijaan päivittäisen toimintakyvyn ja selviytymisen tukemiseen. (mm. Karjalainen & Karjalainen 2011, 48.) STM:n teettämän selvityksen mukaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työllistymistä vaikeuttavat sosiaaliset syyt ja ongelmat sekä päihde- ja mielenterveysongelmat. Eteneminen on hidasta, ja siihen vaikuttavat myös asiakkaiden puutteellinen koulutustausta ja -taso, oppimisvaikeudet, motivaation puute siirtyä eteenpäin, matalan kynnyksen työpaikkojen puute sekä työ- ja toimintakyvyn rajoitteet. (STM 2013a.)

2.3 Kuntouttavan työtoiminnan toiminnan toteutus ja sisältö

Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää erilaisina työtoimintoina. Myös erilaisiin ryhmä- ja yksilövalmennuksiin osallistuminen voidaan järjestää kuntouttavan työtoiminnan nimellä. Näissä kaikissa eri toimintamuodoissa arvioidaan yksilön työ- ja toimintakykyä. Kuntouttavassa työtoiminnassa olevan henkilön asioita hoidetaan kokonaisvaltaisesti yksilöllisten tarpeiden mukaan muun muassa asuminen, toimeentulo, terveys. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.) Kuntouttavalla työtoiminnalla on

yhteiskunnan näkökulmasta suuri merkitys, sillä ne voivat parhaimmassa tapauksessa auttaa kuntoutujan takaisin yhteiskuntaan, ihmisarvoiseen elämään, kuntoutumaan tai ensimmäistä kertaa/uudelleen työelämään. Arvokkaana tavoitteena voidaan pitää asiakkaiden henkisen hyvinvoinnin lisääntymistä ja sitä, että heillä on paikka, johon he uskaltavat ja haluavat tulla sen matalan kynnyksen vuoksi. (Tepponen, Stranden, Rutanen 2015, 10.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen kunnissa tarvitaan sille osoitettuja kuntouttavan työtoiminnan paikkoja. Asiaksmäärät ja heidän tarpeensa määrittelevät paikkojen laadullisen kehittämisen ja paikkojen varaamisen. Olennaista kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä on sopivien työtoimintapaikkojen olemassaolo kunnissa. Kunta voi järjestää kuntouttavaa työtoimintaa itse tai tekemällä kirjallisen sopimuksen sen järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän tai rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteri. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 48.)

Kuntouttavalla työtoiminnalla on pyrkimys ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuus työtoimintaan. Tällä halutaan myös parantaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä sekä arjen- ja elämänhallintaa. Palveluita suunniteltaessa tulee ottaa huomioon asiakkaan henkilökohtainen tilanne kokonaisvaltaisesti. Laissa ei ole määritelty kuntouttavan työn sisältöä, mutta siinä tärkeintä on asiakkaan elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien edistäminen. Kuntouttava työtoiminta voi olla vuorokausirytmien harjoittelemisesta vastuullisiin työtehtäviin asiakkaan tilanteen mukaan. Osalle asiakkaista kuntouttava työtoiminta sisältää selkeitä, jopa vastuullisia työtehtäviä. Työtoiminnan tavoitteet muuttuvat kuntoutujan toimintakyvyn mukaan. Käytännön suunnittelu tehdään asiakkaan ja hänen tilanteeseensa liittyvien yhteistyötahojen kanssa esimerkiksi rikosseuraamuslaitos, TE-palvelut ja kunta. Kuntouttavan työtoiminnan vähimmäiskesto on neljä (4) tuntia ja enimmäiskesto kahdeksan (8) tuntia päivässä. Toimintaan sovelletaan työaikalain (Työaikalaki 9.8.1996/605) yleissäännöstä säännöllisestä työajasta, jonka mukaan työtoimintaa voidaan järjestää enintään kahdeksan tuntia päivässä. Päivittäiseen keston ei lasketa sitä aikaa, mikä asiakkailta kuuluu kotinsa ja kuntouttavan työtoiminnan suorituspaikan väliseen matkustamiseen. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla tulee olla samanlainen oikeus työtoimintapäivän

aikaisiin lepotaukoihin kuin organisaatiossa vastaavaa työtä tekevillä työsuhteisilla henkilöillä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

3 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ViaDia Pieksämäki ry:n päivä- ja työtoimintakeskuksen toimintaa. Opinnäytetyön tavoitteena on luoda päivä- ja työtoimintakeskukselle toiminnan kehittämismalli, joka osallistaisi päivä- ja työtoimintakeskuksen henkilökuntaa ja vapaaehtoisia kehittämään toimintaa ja työtehtäviä.

Kehittämistyön tehtävät:

1. Kuvata päivä- ja työtoiminnan toteutuminen tällä hetkellä henkilökunnan ja vapaaehtoisten näkökulmasta.
2. Kartoittaa päivä- ja työtoiminnan kehittämisen kohteet henkilökunnan ja vapaaehtoisten näkökulmasta.
3. Työntekijöiden ja asiakkaiden näkemys toiminnan järjestämisestä päivä- ja työtoiminnassa.

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Kehittämistyön vaiheistus

Kehittämistyö on edennyt vaiheittain (kuva 1). Toteutuksen kaavioista voidaan erottaa aloitus- ja suunnitteluvaihe, käytännön toteutuksen vaihe sekä tarkastaminen ja viimeistelyvaihe (ks. Salonen 2013, 17–19).



Kuvio 1. Kehittämistyön vaiheet

4.2 Ekspansiivinen oppiminen kehittämistyön lähtökohtana

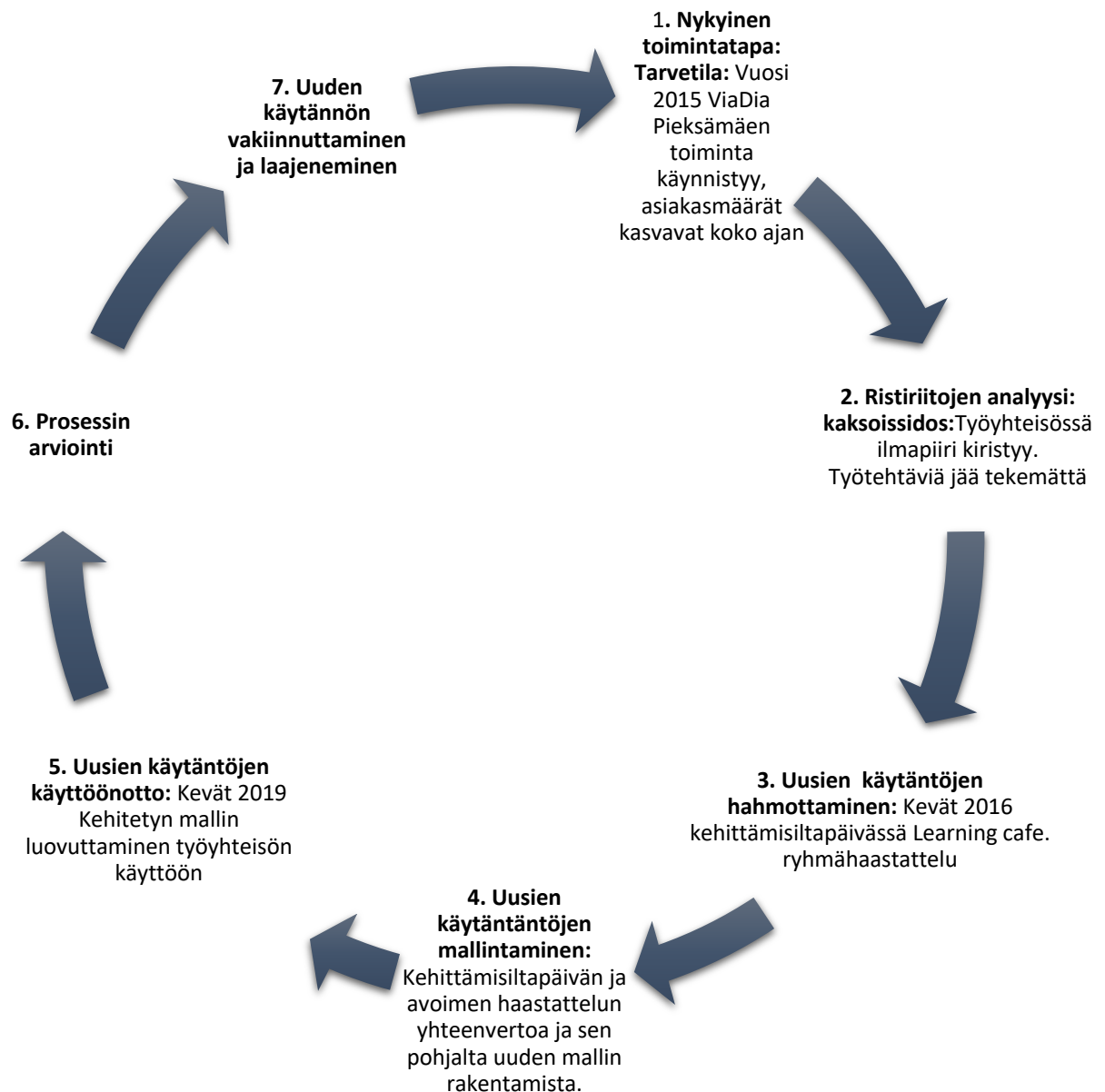
Tämä opinnäytetyö on työelämän tutkiva kehittämistyö. Taustalla kehittämistutkimuksessa on usein asiantila tai ilmiö, jonka halutaan olevan paremmin kehittämisen

jälkeen. Kehittämistutkimuksessa tavoitteena on löytää parempia vaihtoehtoja asiantiloille. Kehittämistutkimuksessa on myös kyse olemassa olevan ratkaisun viemisestä tai soveltamisesta toimintaympäristöön. Se pyrkii tuottamaan käytännön työelämään käyttökelpoisia ratkaisuja. Tutkimuskohteita voivat olla prosessit, toiminnot, palvelut tai asiantila, johon voidaan vaikuttaa (Kananen 2012, 13, 21, 44.) Kehittämistutkimuksella pyritään saamaan aikaan muutosta ja muutoksen aikaansaaminen edellyttää ilmiöön liittyvien kausaalisuhteiden eli syy-seuraussuhteiden ymmärtämistä. Syvällinen perehtyminen ilmiöön ja siihen vaikuttavien tekijöiden määrittäminen mahdollistavat sen, että vaikuttamiskeinojen löytämiseen ja muutoksen aikaansaamiseen. (Kananen 2012, 37–38, 63.) Toikko ja Rantanen (2009, 19–20) kirjoittavat tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tietoa tuotetaan aidoissa käytännön toimintaympäristöissä ja kysymyksen asettelut nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan tutkiva työelämän kehittämistyö, missä hyödynnettiin ekspansiivisen oppimisen teoreettista lähtökohtaa. Ekspansiivisessa oppimisen mallissa keskeistä on, että ratkaisu ei ole valmiiksi annettu, se muuttuu ja laajenee prosessin aikana. Ekspansiivisesta mallista käytetään myös sanaa yhteiskehittely. Ekspansiivinen oppimisen prosessi kuvataan oppimissykliä kautta. Oppiminen tapahtuu ilmenevien ristiriitojen ymmärtämisen, käsittelyn ja ratkaisemisen kautta. (Engeström 2004.) Kehittäminen tapahtui asiakkaiden ja työntekijöiden yhteiskehittämisenä, jossa palvelunsaajat osallistuvat kehittämiseen.

Kehittämistyö rakentui ekspansiivista mallia mukailleen, jossa keskeisenä piirteenä on toiminnan ja tutkimuksen samanaikaisuus, jolloin teoriaa ja käytäntöä ei määritellä toisilleen erillisinä prosesseina. Ne ovat pikemminkin saman asian eripuolia ja tarkastelunäkökulmia. Kun tutkimuskohde laajenee, niin myös vastuu laajenee. Ekspansiivinen oppiminen on monivaiheinen yhteisöllinen prosessi, jossa luodaan ja otetaan käyttöön uusi malli. Ekspansiivisessa mallissa yhdistyvät toisiinsa toiminta ja sen reflektio. Reflektoidessaan ihminen tarkastelee kokemuksiaan ja ajatuksiaan tajuavana ja osallistuvana ihmisenä. Ekspansiivista mallia voidaan kuvata jatkumona, jossa suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan peräkkäisinä sykleinä. (Engeström 2004, 13, 61, 88–91.)

Jokainen kehittämistyö on prosessi, jonka kautta tekijöille muodostuu yhteinen ymmärrys kehitettävästä toimintamallista ja sen siirtämisestä käytäntöön. Oppiminen tapahtuu ilmenevien ristiriitojen ymmärtämisen, käsittelyn ja ratkaisemisen kautta. ViaDia Pieksämäen toiminnan kehittämismallia rakennettiin vaihe vaiheelta käyttäen apuna Engeströmin ekspansiivisen oppimisen mallia (kuvio 1). Kuvioon 1 on merkitty käymämme vaiheet. Kuvio auttaa analysoimaan ja havainnoimaan kehittämisen eri vaiheita. Kehämallin yhden syklin kesto vaihtelee oppimisprosessin mukaan, eikä sitä voi ennalta määrittää (Virkkunen ym. 2010). Opinnäytetyöprosessin aikana ehdimme käydä läpi prosessin viisi ensimmäistä sykliä. Aloitimme tarvetilan määrittelyllä, ja ehdimme uuden toimintamallin käyttöönottoon. Kehittelemämme toimintamalli on työkalu toiminnan kehittämiseksi, joka jätettiin ViaDia Pieksämäen henkilökunnalle. Henkilökunta voi halutessaan jatkojalostaa toimintamallia eteenpäin.



Kuvio 2. Kehittämistyön eteneminen ekspansiivisen oppimisen mallin mukaisesti

1. Tarvetila: ”Tarvitsemme toimintamallin”

Ekspansiivisen oppimisen ensimmäinen vaihe on tarvetila. Kyseessä on kehitysvaihe, jossa nykyinen toimintatapa on havaittu toimimattomaksi. Tällöin ristiriidat nousevat pintaan. Tässä vaiheessa nykyinen toimintatapa kyseenalaistetaan ja aletaan hakea muutosta toimintaympäristöön. Selkeää muutoksen suuntaa ei ole, mutta toimintaympäristössä on epämääräistä tyytymättömyyttä. (Engeström 1995, 90.) Ekspansiivisen syklin alussa toiminta on sellaista mihin työyhteisössä on totuttu. Tässä vaiheessa aletaan kokea tyytymättömyyttä toimintaan ja epäkohdat alkavat tulla esille

keskusteluissa. Negatiiviset kommentit työyhteisön jäsenistä ja esimerkiksi asiakasryhmistä ovat tyypillisiä. Syksyllä 2015 ViaDia Pieksämäen toiminta oli toiminut noin puolen vuoden ajan. Henkilökunnalta alkaa tulla palautetta siitä, että toiminta tuntuu sekavalta sekä työtoiminta ei ole mielekästä. Ajatus opinnäytetyöstä syntyy ja sitä lähdetään ideoimaan yhdessä.

2. Ristiriitojen analyysi: Mitä pitäisi muuttaa, mitä säilyttää?

Ekspansiivisen oppimisen toisessa vaiheessa ristiriidat kärjistyvät, mutta uutta ratkaisua ei ole löydetty. Kaksoissidoksen ratkaisemiseksi tarvitaan analyysia ristiriitojen ratkaisemiseksi ja uusien mahdollisten ratkaisujen löytämiseksi. Toimintaa arvioidaan uudelleen. Pääasia on pysähtyä ongelman äärelle, tunnistamaan vanhoja käytäntöjä ja ideoida uusia. (Engeström 1995, 90–92.) Työntekijä/työntekijät väsyvät ja kokemus liian haasteellisesta työstä alkaa häiritä työntekoa eikä tiedetä kuinka toimittaisi. Ristiriitojen analyysin vaiheen tavoitteena on arvioida vallitsevaa käytäntöä. Tässä tapauksessa ViaDia Pieksämäen toimintaa uudelleen eri näkökulmista. Virkkunen ym. (2010) mukaan olennaista on pysähtyä ongelman äärelle, tunnistamaan vanhoja käytäntöjä ja miettiä uusia ideoita. Tavoitteenamme oli selvittää mikä tämänhetkisessä tilanteessa oli hyvää, mikä ongelmallista ja mitä ideoita voisimme kehittää yhdessä henkilökunnan kanssa. Ekspansiivinen malli mahdollistaa sen, että sekä tutkijat että ViaDia Pieksämäen palkatut työntekijät, vapaaehtoiset työntekijät sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat kehittävät omaa toimintaansa yhdessä. Kehittämismenetelmiksi valikoituivat Learning cafe -menetelmä sekä avoin ryhmähaastattelu.

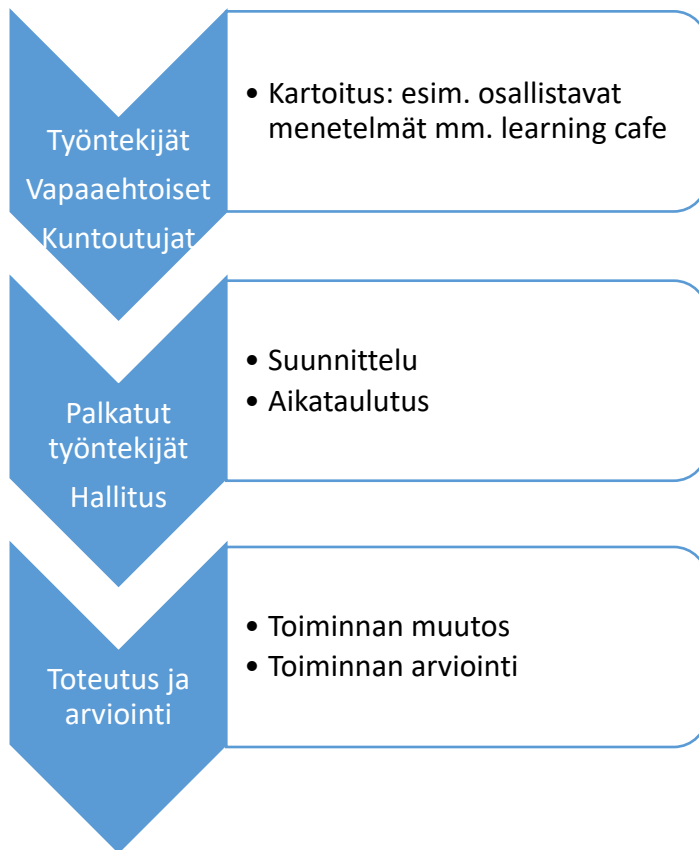
3. Uusien käytäntöjen hahmottaminen: Yhdessä suunnittelua kehittämisiltapäivässä

Kolmannessa uusien käytäntöjen hahmottamisen vaiheessa työyhteisön jäsenet suunnittelevat uusia ratkaisuja nykyisen vaiheen ristiriitoihin. Uudet ja vanhat ratkaisut ”ottavat yhteen” ja käytäntöjen ristiriidoille etsitään yhteistä ratkaisua eteenpäin kehittämällä. (Virkkunen ym. 2010, 60–71.) Tässä vaiheessa rakennetaan pelkistetty malli uudelle suunnitelmalle (Engeström 1995, 91). Yhdessä hahmottaminen toteutui kehittämisiltapäivässä, jolloin henkilökunnalle järjestettiin Learning cafe sekä myöhemmin avoin ryhmähaastattelu. Saamiemme vastausten ja yhdessä syntyneiden ideoiden perusteella luotiin organisaatiokaavio selkiyttämään työtehtäviä sekä jo

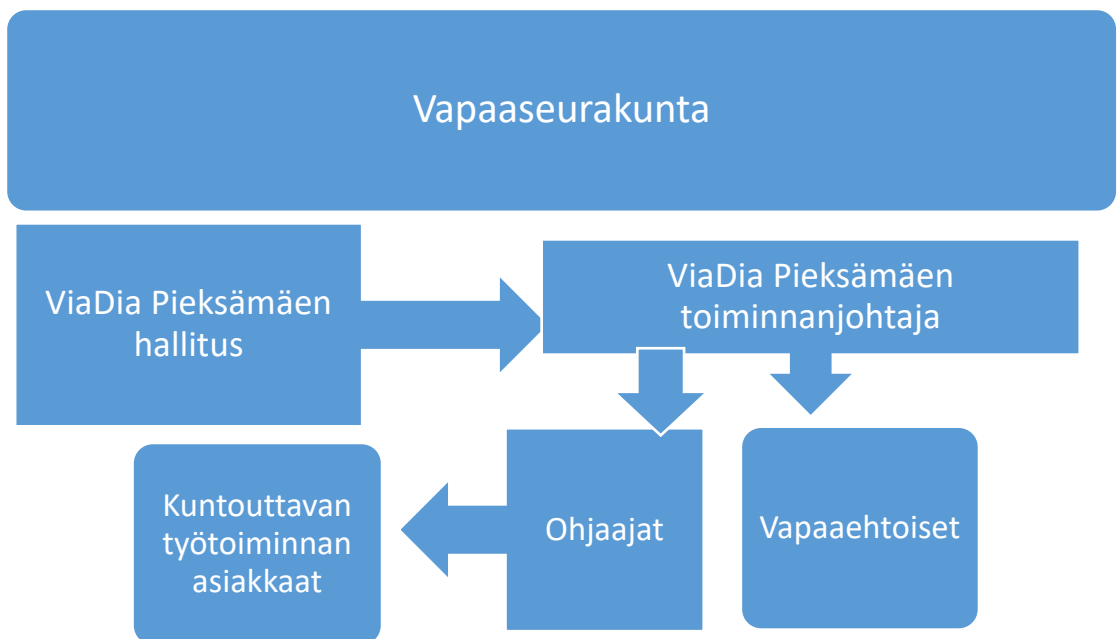
muuttamaan toimintaamme, rakentamaan uutta toimintamallia. Kehittämisläpään ja avoimen haastattelun jälkeen opinnäytetyön tekijät kokosivat vastaukset yhteen. Keskustelimme yhdessä tulevasta aikataulusta ja sovimme, miten lähdemme asioista työstämään. Sovimme, että lähtisimme työskentelemään saamiemme vastausten ja niistä syntyneiden ajatusten ja ideoiden pohjalta muodostamaan uutta toiminnan kehittämismallia.

4. Uusien käytäntöjen mallintaminen

Neljännessä uusien käytäntöjen mallintamisen tutkimisvaiheessa uusia käytäntöjä testataan ja muokataan uudelleen ennen kuin malli on valmis käyttöönotettavaksi. Tässä vaiheessa voi syntyä ristiriitoja uuden ja vanhan mallin välillä sekä perääntymisiä takaisin uuden ratkaisun hahmottamisen vaiheeseen. Vaiheilla on kuitenkin tarkoitus ja ne lopulta johtavat uuden toimintamallin muuttumiseen. (Engeström 1995, 91). Keväällä 2019 mallinsimme ja esitimme raakaversioiden kehittämismenetelmästä (kuvio 3) ViaDia Pieksämäen hallitukselle sekä työntekijöille. Tämän kaavioin tarkoituksena oli selkiyttää ajatusta siitä, miten toimintaa voidaan kehittää osallistamalla asiakkaat. Mallissa ilmeni selkeästi se, missä kohtaa asiakkaat otetaan mukaan toiminnan kehittämiseen. Asiakkaiden osallisuuden näkymistä mallissa pidettiin tärkeänä, koska oli kokemuksia siitä, että asiakkaiden mukaan ottaminen oli koettu vaikeana, he olivat helposti unohtuneet ottaa mukaan. Rakensimme myös organisaatiokaavion selkiyttämään toimintaa.



Kuvio 3. Kehittämistyökalu (toiminnan kehittämisen kaavio)



Kuvio 4. Organisaatiokaavio

5. Uusien käytäntöjen käyttöönotto

Kun uusi malli on saatu muodostettua, se otetaan käyttöön arjessa, jolloin saadaan ensimmäisiä konkreettisia kokemuksia uudesta mallista. Käyttöönottovaiheessa törmätään vanhoihin välineisiin ja periaatteisiin, mutta myös uuden mallin keskeneräisyyteen. (Virkkunen 2002.) Uusi toimintamalli luovutetaan vastaavalle ohjaajalle työkaluksi työyhteisöön. Toimintamallin käyttö sekä jatkokehittäminen ohjeistetaan työntekijöille. Tavoitteena on, että työkalu tulisi työyhteisön käyttöön ja sitä kehitettäisiin työpaikan tarpeita vastaavaksi.

6. Prosessin arviointi

Arvioita kehittämisprosessin hyödyistä voi tehdä vasta sen jälkeen, kun uusi toimintamalli on ollut käytössä jonkin aikaa. Arviointivaiheessa voidaan arvioida ja reflektoida prosessia. Jos käytössä olevassa mallissa huomataan jotain kehittämiskohtia arviointivaiheessa, niitä voidaan muuttaa. (Engeström 2004). Tämän kehittämismallin kohdalla arviointi jää työyhteisön tehtäväksi. Työyhteisön valinnaksi jää vakiintuuko toimintamallin käyttö ja kehittäminen työyhteisössä.

7. Vakiinnuttaminen

Uusi käyttöönotettu malli vakiintuu, kun kehitetty malli on otettu käyttöön ja prosessin tulos on uusi vakiintunut käytännön muoto (Engeström 1995, 90–92).

4.3 Kehittämismenetelmänä Learning Cafe

Kehittämistyön ensisijaisena tiedonkeruumenetelmänä käytettiin Learning cafe -menetelmää. Mikään menetelmä ei ole itsessään paras tai huonoin, vaan olennaisinta on, millaista oppimista niillä edistetään ja mihin niitä tarvitaan. Tähän työhön oli valittu Learning cafe, koska ajattelimme ryhmämuotoisen session palvelevan asiakkaita osallisuudellaan sekä tuottavan enemmän tietoa meille uutta toimintamallia varten.

Konstruktiivinen opetusmenetelmä eli ”learning cafe”, toiselta nimeltään oppimiskahvila on menetelmä, jossa pyritään yhteiseen oppimiseen avoimen keskustelun

kautta (Brown & Isaacs 2005, 3–4). Se on osa yhteistoiminnallista oppimismuotoa. Learning cafen tavoitteena on luoda yhteinen näkemys aiheesta dialogin avulla. Dialogi toteutetaan pöytäryhmissä, jossa jokaisessa pöydässä keskustellaan eri aiheista. Tällaisen yhteistoiminnallisen oppimisen hyötyjä ovat tiedon ja ongelmaratkaisukyvyn kehittymisen lisäksi muistin ja kriittisen ajattelukyvyn kehittyminen. (Junnila ym. 2011, 38–39.)

Learning cafe tapahtuu pienryhmätoimintana, jossa learning cafehen osallistuvat henkilöt jaetaan 4–5 hengen pöytäryhmiin. Jokaiselle pöytäryhmälle annetaan kysymys, johon ryhmän jäsenet pyrkivät vastaamaan. Learning cafen pöytäryhmässä keskustelevista valitaan assistentti, puheenjohtaja ja sihteeri, joilla kullakin on oma roolinsa. Loput osallistujat pöydästä osallistuvat yhtäläisesti keskusteluun. Keskustelun pituudeksi sovitaan aika (yleensä 15–30 minuutin) kuluttua pöytäryhmiä vaihdetaan siten, että assistentti jää pöytään, kun muut jäsenet siirtyvät seuraavaan pöytäryhmään. Jokaisessa pöydässä tulee olla mahdollisuus asioiden kirjaamiseen ja hahmoteluun keskustelun lomassa. (Junnila ym. 2011, 40–41.) Pöydässä toteutuva keskustelu käydään vastavuoroisena suhteena eli dialogina pöydässä olevien kesken. Tämä antaa osallistujille oikeuden kysyä, vastata ja kommentoida käytyä keskustelua. (Kauhanen ym. 2015, 80.)

Learning cafe tukee toimintaa ryhmässä, edistää vapauden tunnetta, itsetuntoa ja antaa mahdollisuuden ilmaista oma mielipiteensä. Toiminnallista menetelmää käyttäen voidaan harjaannuttaa kuntoutujien päätöksentekokykyä ja sillä voidaan käsitellä myös hankalia asioita. Etsittäessä ratkaisua hankaliin kysymyksiin on learning cafen todettu edistävän aitoa keskustelua ja näin lisäävän yhteistä ymmärrystä käsiteltävään asiaan liittyen. (Brown & Isaacs 2005, 1–9.) Varmistaakseen onnistumisen learning cafe -tilaisuudessa tulee panostaa rentoon ympäristöön. Turvallinen ja tuttu ympäristö parantaa keskustelun laatua. Tarkoituksena on, että jokainen tulisi kuuluksi, jolloin yhteinen keskustelu ja omien mielipiteiden kyseenalaistaminen onnistuu parhaiten. Learning cafen jälkeen keskustelujen yhteenveto olisi hyvä esitellä kaikille osallistujille ja kertoa mahdollisista jatkotoimenpiteistä. (Junnila ym. 2011, 44–47.)

Learning cafeseen otettiin mukaan kaikki, jota uusi toimintamalli koskettaa, eli koko ViaDia Pieksämäen henkilökunta. Koska uuden toimintamallin kehittämisen tarve on työelämälähtöinen ja se kohdistuu ViaDia Pieksämäen työ -ja toimintakeskukseen, myös haastatteluun osallistuneet henkilöt valittiin olemassa olevasta asiakas- ja henkilökunnasta. Asiakkaat haluttiin mukaan palvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen, jotta sosiaalisen kuntoutuksen palvelut saadaan aidosti vastaamaan sisällöltään ja tavoitteiltaan heidän tarpeitansa ja kokemustaan.

Keväällä 2016 kokoonnuimme koko henkilökunnan kehittämisiltapäivään. Iltapäivässä pyrittiin löytämään käsitys siitä, miksi ja millaista muutosta tarvitaan ja miten sitä voidaan toteuttaa. Henkilökunnalle oli aikaisemmin annettu tiedoksi kehittämisiltapäivän ajankohta sekä se, että kehittämisiltapäivässä kerättyä materiaalia käytetään myös opinnäytetyössä. Henkilökunta koostui toiminnanjohtajasta (joka toimi myös vastaavana ohjaajana), kahdesta palkkatukiohjaajasta, vapaaehtoistyöntekijöistä, kahdesta opiskelijasta sekä kuntoututtavan työtoiminnan asiakkaista. Jaoimme ryhmät niin, että vapaaehtoiset olivat omassa, kuntoututtavan työtoiminnan asiakkaat omassa, ja eri palkkatukihenkilöt omassa ryhmässään mukaan lukien opiskelijat. Pöytiin oli jaettu isot paperit, joihin pystyi vastaamaan ennakkoon annettuihin kysymyksiin. Learning cafe -menetelmä mahdollisti usean asian läpikäymisen samanaikaisesti ja tuki myös hiljaisempia osallistujia.

Learning cafen kysymykset olivat seuraavat:

- Millä statuksella olet mukana ViaDia Pieksämäen toiminnassa?
- Miten koet oman roolisi tällä hetkellä?
- Millaisena koet työpaikan ilmapiirin tällä hetkellä?
- Mitä kehittämisideoita sinulla olisi ViaDia Pieksämäen toiminnan parantamiseksi?

Ryhmät olivat keskustelevia ja paperit täyttyivät. Ryhmät tuottivat kirjalliset taulumuistiot, jotka lopuksi otimme itsellemme. Tämän lisäksi kehittämisiltapäivästä ja työntekijöiden esityksistä tehtiin muistiinpanoja. Kehittämisiltapäivän jälkeen kokosimme muistiinpanot ja kirjalliset taulumuistiot yhteen. Tämän jälkeen tuhosimme

kehittämisiltapäivässä asiakkaiden tekemät muistiinpanot ja jäljelle jäi yhteenveto päivästä.

4.4 Kehittämismenetelmänä ryhmähaastattelu

Haastattelu on yksi laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmistä. Sillä haetaan ymmärrystä ilmiöstä ja asiantilasta. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on ainutlaatuinen, sillä siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Se antaa mahdollisuuden selventää ja syventää tutkittavaa aihetta. Haastattelussa ihmisellä on mahdollisuus tuoda esille häntä koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Tämän vuoksi kehittämistyön yhdeksi tiedonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu. Haastattelu toteutettiin avoimella ryhmähaastattelulla, jonka aihepiiri oli tiedossa, mutta varsinaisia tarkkoja kysymyksiä tai niiden järjestystä ei ollut ennalta määritetty. Avoimessa haastattelussa pyritään selvittämään asiakkaiden käsityksiä, mielipiteitä ja ajatuksia sen mukaan, kun ne keskustelussa tulevat aidosti esille. (Hirsjärvi ym. 2009, 205, 208–211.)

Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto, koska samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa (Hirsjärvi ym. 2009, 210). Koska kehittämisen tarve on työelämälähtöinen ja se kohdistuu ViaDia Pieksämäen palveluihin, myös haastatteluun osallistuneet henkilöt valittiin olemassa olevasta henkilö -ja asiakaskunnasta. Säännöllisten viikkopalavereiden alettua keväällä 2016 järjestettiin avoin ryhmähaastattelu, jossa haastatteluun osallistuivat ViaDia Pieksämäen ohjaajat, vapaaehtois-työntekijät sekä kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat. Haastattelulla haluttiin selvittää nykytilaa ilmapiirin, ohjauksen ja työtoimintapaikan kuvauksen perusteella. Kysyttiin myös kuntouttavan työtoiminnan sisältöön ja ohjaukseen liittyviä toiveita. Haastattelutilanteeseen osallistui 20 henkilöä.

Haastatteluja ei nauhoitettu, vaan tieto kirjattiin haastatteluhetkellä ylös kahdelle paperille. Aineistoa ei kirjattu sanatarkasti, mutta poimimme erityisesti niitä asioita, joita ei ilmennyt kehittämispäivässä. Haastattelun jälkeen kokosimme saamamme muistiinpanot yhteen yhdelle paperille. Aineiston käsittelyn jälkeen tuhosimme haastattelun aikana tehdyt muistiinpanot kokonaan.

4.5 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi menetelmänä käytimme sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimusmenetelmän metodi, jossa tutkittavan aineiston sisältöä kuvataan sanallisesti ja jossa etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Tätä aineistoa analysoitiin teoriaohjaavasti, sillä siinä on kytköksiä teoriaan, mutta se etenee aineiston ehdoilla. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä käsitteistö on valmiina, ilmiöstä ”jo tiedettynä”. Tässä kehittämistyössä keskeiset käsitteet ja teoria ohjasivat jo aineiston hankintaa. Ne toimivat pohjana koko henkilökunnan kehittämisiltapäivässä sekä ryhmähaastattelussa. Aineiston analyysin tekemistä ohjasi myös aikaisempi tieto. Teoriaohjaavassa analyysissä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta sen merkitys ei ole teoriaa testaava vaan pikemminkin uusia ajatusuria aukova. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98, 110, 116; Vilkkä 2015, 163).

5 Tulokset

5.1 Toimijoiden käsitys omasta roolistaan ja tehtävänkuvastaan

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ja vapaaehtoiset

Kehittämisiltapäivän Learning cafessa sekä avoimessa haastattelussa pohdittiin omaa roolia päivä -ja työtoimintakeskuksessa. Vaikka suurimmalla osalla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ja vapaaehtoisilla oli sosiaalisten tilanteiden pelkoa, sitoutumisen vaikeutta ja kotoa lähtemisen vaikeutta, niin kaiken kaikkiaan heillä oli melko positiivinen mielikuva ViaDia Pieksämäen toiminnasta ja kokivat, että töihin on helppo tulla ja siellä sai olla oma itsensä. Kuntouttavan työtoiminnan ja vapaaehtoisten vastauksista nousi esille se, että he kokivat oman roolinsa tärkeäksi ja heihin luotettiin.

Täällä saan olla oma itseni ja työkaverit auttavat eteenpäin. Saan apua, kun sitä tarvitsen.

Työkaverit auttavat eteenpäin ja ilmapiiri on rento.

Suurimmalla osalla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ja vapaaehtoisista ei ollut selkeää näkemystä siitä, mikä heidän työnkuvansa oli. Eteenkin vapaaehtoisten mielestä työnkuva koettiin sekavana ja epäselvänä, jos työtä oli liian paljon sekä turhauttavana, jos työtä oli liian vähän. Keskusteluissa puhutti työnkuvan puuttumisesta aiheutuneet ristiriidat työyhteisössä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla tehtävät vaihtelivat henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti ja nämä tavoitteet olivat salassa pidettävää tietoa. Tämä näyttäytyi toisille asiakkaille eriarvoisuutena, vaikka se ei sitä ollut.

On epäreilua, että minä joudun tekemään enemmän töitä kuin työkaverini

Työ on sekavaa, ei tiedä kuka tekee mitään

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla oli epäselvyyttä siitä, kuka heitä ohjaa. Kaupungin ostaessa palvelun ViaDia Pieksämäeltä, heillä oli myös kaupungin puolesta oma ohjaaja työtoimintapaikan lisäksi. Vapaaehtoisille oli epäselvää, kuka heitä ohjaa/johtaa. Muutamassa vastauksessa nousi esiin myös, ettei työssä ole selkeää rakennetta. Toiset kokivat, että taukoja ei ollut määritelty selkeästi ja ne kestivät toisilla liian pitkään. Erään haastateltavan mielestä työvälineiden puutteellisuus tai niiden huono kunto (mm. siivoustöissä) vaikeutti työntekoa. Usea toi esille työkaverin puutteellisen hygienian. Työntekemistä on haitannut se, että kaikki eivät ole huolehtineet omasta hygieniastaan. Tähän toivottiin ohjeistusta ja puuttumista.

Kunnolliset siivousvälineet puuttuvat

Ohjaajia on liian vähän, keneltä kysyä mitä teen seuraavaksi

Työkaveri haisee hirveälle, siihen pitää puuttua, jotta pystyn olemaan töissä

Toiminnanjohtaja ja ohjaajat

Ohjaajat tiesivät, että heidän työkuvaansa kuului ohjata kuntouttavassa työtoiminnan asiakkaita sekä vapaaehtoisia, mutta silti he kokivat työnkuvansa epäselväksi. Työmäärän lisääntyttyä heiltä puuttui selkeä vastuujako työn eri osa-alueista. Tämä aiheutti väsymystä ja turhautumista, jotka näkyivät niin, että suurin osa tehtävistä ajautui vain toiminnanjohtajan vastuulle. Tämä kuormitti toiminnanjohtajaa, jonka vuoksi hän koki toiminnan uuvuttavaksi ja sekavaksi. Ohjaajien keskuudessa keskeiset asiat, jotka nousivat tarpeellisiksi, olivat koulutuksen tarve, selkeä organisaatiokuvaus, josta selviää mitä kukakin tekee, sekä tiedonkulun parantaminen.

Työnkuva on sekava, en tiedä mikä on vastualueeni.

Kuka on minun esimieheni?

5.2 Toiminnan kehittämismallin rakentaminen

Kehittämisiltapäivässä sekä ryhmähaastattelussa esiin tulleita kehittämiskohteita työstettiin organisaatioissa heti. Järjestettiin erilaisia koulutuksia: Kaikille ryhmille mm. avek, mielenterveyden ensiapu, ohjaajille täydennyskoulutuksia päihde- ja mielenterveysasioissa, viestinnässä sekä elintapaohjaajakoulutus. Luotiin organisaatiokuvaus, joka selkeyttää kaikkia osapuolia toiminnan hahmottamisessa. Säännöllistettiin viikkopalaverit joka yksikössä ja luotiin ohjaajien yhteinen whatsapp-ryhmä tiedonkulun helpottamiseksi. Nykyisin myös vastuuhjaajien kuukausittaiset palaverit otettiin käyttöön.

Ekspansiivisen oppimismallin mukainen sykli toimi kehittämistyökaluna hyvin, jonka avulla kehittämistarpeet löydettiin. Kehittämistarpeita varten tehtiin suunnitelma, jota alettiin toteuttamaan heti ja todettiin hyväksi ja sitä kautta saatiin luotua toimintamalli. Opinnäyteyön tekemisen aikana toiminta Pieksämäen ViaDialla on laajentunut vuosien aikana ja työntekijöiden määrä on moninkertaistunut, samoin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden määrä kasvanut. Toimipisteitä on useammassa paikassa.

Toimintamalli esiteltiin nykyisin työskenteleville ohjaajille keväällä 2019. Esiteltäessä mallia ohjaajille vastaukset/kommentit olivat:

Todella hyvä malli, täytyy vaan ottaa se käytäntöön

Selkeä, toteutettavissa oleva malli

Hyvä malli

5.3 Kehittämisen prosessin arviointi

Opinnäytetyömme tavoitteena oli käynnistää ViaDia Pieksämäen toiminnan kehittämisen prosessi, jossa päivä- ja työtoimintakeskuksen työntekijät ovat aktiivisesti mukana. Kehittäminen alkoi keväällä 2016 kehittämisiltapäivässä ja haastattelulla, jotka saivat hyvän vastaanoton. Näihin tilaisuuksiin osallistui suurin osa asiakkaista ja henkilökunnasta. Molemmissa tapahtumissa vuorovaikutus oli hyvää ja ne se onkin keskeinen osa kehittämisprosessia. Ekspansiivisen oppimisteorian mukaan kehittäminen ja kehittyminen tapahtuvat vuorovaikutuksessa (Engeström 1995). Onnistuimme mielestämme sekä kehittämisiltapäivässä että haastattelussa osallistamaan henkilökunnan aktiivisesti. Koimme, että kehittämisiltapäivässä ja ryhmähaastattelussa kehittämishaasteet nousivat yksimielisesti esille, jolloin niitä oli helppo lähteä työstämään ja kehittämään eteenpäin.

Ekspansiivisessa oppimissyklissä oppiminen laajenee ja kehittyy prosessin aikana. Eri syklien kesto vaihtelee oppimisprosessin mukaan ja joskus voidaan joutua palaamaan taaksepäin. (Engeström 2004.) Prosessin kulkua oli mahdotonta suunnitella etukäteen, sillä teimme muutoksia toiminnan parantamiseksi jo ennen toimintamallin esittelyä henkilökunnalle. Etenimme kehittämisiltapäivän ja haastattelun jälkeen jo syklin viidenteen uuden ratkaisun käyttöönoton vaiheeseen. Kehittämisprosessin aikana koimme saavamme tukea oppimissyklistä, jota oli helppo seurata aina seuraavaan vaiheeseen ja tarvittaessa ottaa askelia taaksepäin. Työn koordinaattoreina meille oli

tärkeää, että olimme sisäistäneet ekspansiivisen oppimisen teorian ja sen merkityksen tämän toimintamallin tekemisessä. Se auttoi tavoitteiden määrittämisessä ja epävarmuuden sietämisessä.

Eksapansiivinen oppimismalli vaikutti meistä hyvältä ja toteuttamiskelpoiselta kehittämismallilta, mutta toimintamallin kehittäjien henkilökohtaiset syyt pitkittivät prosessia niin, että prosessin loppuosa jäi kuvaamatta kokonaan. Siinä kohtaa, kun me jumentimme opinnäytetyön kanssa opinnäytetyö ei edistynyt. Toiminta edistyi, mutta omien viivästymisien takia mallin arviointi jäi pois. Ekspansiivista kehittämisprosessia ja uuden mallin onnistumista voidaan arvioida kokonaisuudessaan vasta sen jälkeen, kun uusi toimintamalli on ollut käytössä jonkin aikaa (Engeström 2004). Työryhmä arvioinee kehittämisprosessin onnistumista edetessään siihen vaiheeseen saakka.

6 Pohdinta

Valitsimme tämän opinnäytetyön aiheen käytännöstä lähtevästä tarpeesta käsin. Aloittaessamme opinnäytetyön tekemistä toinen meistä työskenteli ViaDia Pieksämäen toiminnanjohtajana. Näin ollen hän oli myös opinnäytetyön toimeksiantajan edustajana. Aihe haastoi meidät sopivassa suhteessa. Niin kuin jo aiemmin mainitsimme, aikataulumme yhteensovittaminen oli haastavinta ja siksi opinnäytetyön tekeminen viivästyi todella paljon. Haasteista huolimatta koemme kuitenkin, että tällä työllä oli merkitystä omalle ammatilliselle kasvullemme.

Opinnäytetyömme aihe on valtakunnallisesti hyvin ajankohtainen. Sosiaalisen kuntoutuksen palvelun kehittäminen nähdään tärkeänä ja Pieksämäen sosiaalisen kuntoutuksen kentälle tarvittiin jatkokehittämistä. Opinnäytetyömme kautta olemme saaneet nostettua Pieksämäellä tehtävää sosiaalisen kuntoutuksen asiakkaiden konkreettisia mielipiteitä ja toiveita esille. Toimintamallin hyödynnettävyys työelämässä on suuri, sillä ViaDia Pieksämäen toiminnalle ei ollut selkää toimintamallia.

Opinnäytetyön tekijöinä meille on ollut tärkeää, että aihe on ollut koko prosessin ajan innostava sen ajankohtaisuuden ja merkittävyyden vuoksi. Käytännön työ on hyvin vahvasti läsnä, jolloin jo työhön tehtyjä muutoksia on päässyt seuraamaan reaaliajassa.

6.1 Kehittämistyön luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua

Tässä opinnäytetyössä noudatimme parhaamme mukaan hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2013) sekä sosiaalialan ammattieettisiä periaatteita (Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet, 2017). Tämä tarkoitti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2013) ohjeistuksen mukaan tekijän rehellisyyttä, huolellisuutta, tarkkuutta ja avoimuutta. Opinnäytetyö suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti. Tietosuoja huomioitiin sekä haastattelussa että kehittämisiltapäivässä, eikä näin ollen henkilöiden henkilötietoja ole julkaistu. (TENK 2013.) Opinnäytetyön tutkimuslupa haettiin opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti. Ennen tutkimuslupaa oli opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty ja se sisälsi aiheen ja aikataulun.

6.2 Kehittämistyön keskeisten tulosten tarkastelua

Opinnäytetyön kehittämistehtävä toteutui kehittämällä toiminnan kehittämisen mallin ViaDia Pieksämäen päivä- ja työtoimintakeskukseen osallistamalla koko henkilökunnan. Toimintamalli on kehittämistyökalu, joka selkiyttää ViaDia Pieksämäen toiminnan kehittämistä ja arviointia yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Jo kehittämisvaiheessa esiin tulleiden toiveiden perusteella rakensimme myös organisaatiokaavion, joka helpottaa työtehtävien jakamista ja selkiyttää paikallisorganisaation toimintaa.

Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä sekä edistää yhteiskunnallista ja yhteisöllistä osallisuutta. Sosiaalihuollon palveluita on toteutettu jo ennen sosiaalihuoltolain uudistusta 2015. Sosiaalisen kuntoutuksen rooli nähdään palvelukokonaisuudessa epäselvänä, niin paikallisesti kuin valtakunnallisestikin. Tämä kehittämistyön lähtötilanne vahvistaa edellä mainitun näkemyksen. Kun yhteistä tapaa toteuttaa sosiaalista kuntoutusta ei ole, on siihen kehitettävä raamit itse.

Toimintamalli lisää myös asiakkaiden luottamusta omaan kuntoutumiseen, koska he saavat olla yhdessä kehittämässä toimintamallia. Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) nostetaan esille asiakaskeskeisyyttä, joka näyttäytyy asiakkaan edun toteutumisenä sosiaalipalveluiden toteuttamisessa ja organisoimisessa. Asiakkaan edun toteutuminen liittyy myös sosiaalisen kuntoutuksen palveluiden saatavuuteen, joka nähdään osallisuuden ja kuntoutumisen toteutumisen edellytyksenä

Opinnäytetyön kautta saimme vahvistusta käsityksillemme ekspansiivisen mallin toimisesta käytännössä ja siitä, miten jo pienillä muutoksilla on vaikuttavia merkityksiä asiakkaiden sosiaaliseen kuntoutukseen. Kehittämisisiltapäivässä ja haastattelussa kerättyjen vastausten perusteella henkilökunta olivat tyytyväisiä siihen, kun heidät otettiin mukaan kehittämään toimintaa. Kokemuksemme mukaan voidaankin todeta, että asiakkaan osallisuus toteutui ViaDia Pieksämäellä. Se, mistä lähtökohdista käsin asiakkaat ovat palveluun tulleet ja miten saimme heidät sitoutumaan olemaan osana opinnäytetyön kehittämistä, on erittäin positiivista.

Opinnäytetyön teorian perusteella voidaan todeta, että kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan kaupungeissa ja kunnissa eri tavalla, eikä selkeää linjaa ole. Tapauksessamme ViaDia Pieksämäen toimintaa lähdettiin kehittämään paremmaksi asiakkaiden toiveiden perusteella.

6.3 Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotuksena toteamme, että ViaDia Pieksämäen toiminnan kehittäminen edellyttää toiminnan kehittämisen jatkamista siitä, mihin me jäimme. Tässä ajassa aikuissosiaalityötä kehitetään tavalla, jossa asiakkaat ovat tiiviisti mukana. Asiakkaiden ja koko henkilökunnan osallistaminen jatkossakin nähdään tärkeänä osana sosiaalista kuntoutusta ja näin ollen myös ViaDia Pieksämäen toimintaa. Asiakkailta saadun palautteen mukaan on tärkeää, että heitä kuullaan palvelun suunnittelussa ja heitä koskevilla asioissa. Toki kehittämiseen kuuluu olla tiiviissä yhteistyössä eri sosiaalityön tahojen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Eri toimijoiden työnjakoa selkeyttämällä ja eri asiantuntijatahoja yhdistämällä voitaisiin lisätä kuntoutuksen laatua

Kehittämisen jatkumisen varmistamiseksi olisi varmasti selkeää valita sekä henkilökunnasta että asiakkaista henkilöt, jotka toisivat toimialansa terveiset toisten kuultavaksi esimerkiksi kerran kuukaudessa viikkopalaverissa. Koko henkilökunnan kehittämisiltapäivät on hyvä laittaa pysyväksi osaksi toimintaa.

Lähteet

- Ala-Kauhaluoma, M. & Tuusa, M. 2014. Selvitys nuorten sosiaalisesta kuntotuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:42. Viitattu 23.4.2019. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125415/URN_ISBN_978-952-00-3545-7.pdf?sequence=1
- Brown, J. & Isaacs, D. 2005. World Cafe: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter. Berrett-Koehler Publishers: San Francisco
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus. Painatuskeskus.
- Engeström Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Keuruu.
- Ekspansiivinen oppimissykli. Viitattu 5.10.2016. <http://www.sis.uta.fi/ipopp/tyt-ipopp/hy/luku4.html>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Junnila, R.; Koskinen, S.; Stolt, M. & Salminen, L. 2011. Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen. Turku: Turun yliopisto.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet: näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Raportti 46/2011. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09fb62c88a3737a.pdf?sequence=1> viitattu 25.9.2016
- Kauhanen, L.; Heikkilä, K.; Koskenniemi, J. & Salminen, L. 2014. Näyttöön perustuva opettaminen ja ohjaaminen vol. 2. Turku; Turun yliopisto
- Kupias P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki; Yliopistopaino
- Pelto-Huikko A, Karjalainen K & Koskinen-Ollonqvist P. 2006. Terveiden edistämisen toimintamallit. Terveiden edistämisen hankkeissa kehitettyjen toimintamallien arviointi ja kehittäminen. Terveiden edistämisen keskuksen julkaisuja 4/2006. Helsinki, Trio- Offset. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-sisalto> Viitattu 02.10.19
- Pieksämäen hyvinvointikertomus 2013-2016. Pieksämäen kaupungin moniammatillinen hyvinvointityöryhmä. Viitattu 2.5.2019.

http://www.pieksamaki.fi/sites/pieksamaki.fi/files/atoms/files/hyvinvointikertomus_2013-2016.pdf.

Pieksämäen vapaaseurakunta. Pieksämäen ViaDia ry. Viitattu 23.4.2019.
<http://www.pieksamaenvapaaseurakunta.fi/viadia.html>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.10.2019. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Finlex. Viitattu 21.05.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet. 2017. Talentia. Viitattu. 26.03.2020.
<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammattietiikka/>

STM. 2013a. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työvalmennus sosiaalihuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja muistioita 2013:23. Viitattu 06.11.2019. <https://www.julkari.fi/handle/10024/126175>

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. (2017c). Tiedonhallinta sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaalihuollon palvelutehtävät ja sosiaalipalvelut. Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto. Viitattu 21.1.2020. <https://thl.fi/fi/web/tiedonhallinta-sosiaali-jaterveysalalla/tietojarjestelmapalvelut/sosiaalihuollon-tiedonhallinta>

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 26.03.2020.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tepponen M., Stranden P., Rutanen H. 2015. Yhteinen Päiväkeskus, Apua arkeen, tukea kuntoutumiseen ja askeleita yhteisöllisyyteen. Next Print.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoof, SK. & Jäppinen, S. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki 2013. Viitattu 05.10.2017
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Virkkunen, J., Ahonen, H., Schaupp, M., Lintula, L. 2010. Toimintakonseptin yhteisen kehittämisen mahdollisuus. Raportteja 70. Helsinki. Tykes.

Virkkunen, J. 2002. Osaamisen johtaminen muutoksessa. Ideoita ja kokemuksia toisen sukupolven knowledge managementin kehittelyyn. Raportteja. Helsinki. Työministeriö.