

Tiina Rupp ja Virpi Tähtinen-Luosa

KOKKOTYÖ-SÄÄTIÖN PÄIHDESTRATEGIA

TYÖ-JA YKSILÖVALMENTAJIEN TYÖVÄLINEENÄ

Opinnäytetyö

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma

Toukokuu 2013

TIIVISTELMÄ

Yksikkö	Aika	Tekijä/tekijät
Hyvinvoinnin ja kulttuurin Kokkola- Pietarsaaren yksikkö, Kokkola	Toukokuu 2013	Tiina Rupp & Virpi Tähtinen-Luosa
Koulutusohjelma		
Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitotyö		
Työn nimi		
KOKKOTYÖ-SÄÄTIÖN PÄIHDESTRATEGIA TYÖ- JA YKSILÖVALMENTAJIEN TYÖVÄLINE		
Työn ohjaaja	Sivumäärä	
THM, KTT Marja-Liisa Hiironen	37 + 8	
Työelämäohjaaja		
Palvelupäällikkö Anita Hevosmaa		
<p>Opinnäytetyömme tavoitteena oli antaa Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajille tietoa ja varmuutta kohdata valmennustyössä päihteisiin liittyviä ongelmia. Sairaanhoitajan työtä ajatellen tavoitteenamme oli saada varmuutta ja lisätietoa päihdeasioista sekä luoda myös yhdessä työ- ja yksilövalmentajien kanssa yhteisiä linjauksia päihdeasioissa Kokkotyö-säätiölle.</p> <p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli löytää työ- ja yksilövalmentajille toimivia käytännön keinoja, miten kohdata päihdeasioita arjen työssä sekä saada myös henkilökunta mukaan päihdestrategian juurruttamiseen ja päivittämiseen Kokkotyö-säätiöllä.</p> <p>Opinnäytetyönämme järjestimme päihdestrategiakoulutustilaisuuksia Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajille. Lisäksi toteutimme osallistuville työ- ja yksilövalmentajille kyselyn. Toteutimme opinnäytetyömme yhteistyössä Kokkotyö-säätiön kanssa.</p> <p>Tulosten perusteella päihdestrategian toteuttaminen arjen työssä osoittautui joiltakin osin epäselväksi. Kokkotyö-säätiön päihdestrategiaan tullaan tekemään tarkennuksia esiin tulleiden epäkohtien parantamiseksi. Kyselyn mukaan 21 työ- ja yksilövalmentajaa koki saavansa työvälineitä työhönsä järjestämistämme päihdestrategiakoulutustilaisuuksista. Kyselyyn vastasi yhteensä 21 työ- ja yksilövalmentajaa.</p>		
Asiasanat		
päihdestrategia, päihteet, strategia, työpaja, työvalmentaja, valmentautuja, yksilövalmentaja		

ABSTRACT

<p>CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Unit of Health, Welfare and Culture</p>	<p>Date May 2013</p>	<p>Author Tiina Ruppä & Virpi Tähtinen-Luosa</p>
<p>Degree programme Degree Programme in Nursing and Care</p>		
<p>Name of thesis A Care Strategy for Intoxicant Abusers as a Tool for the Coaches and Individual Trainers at Kokkotyö Foundation</p>		
<p>Instructor Lecturer, MNSc, D.Sc. Marja-Liisa Hiironen</p>		<p>Pages 37 + 8</p>
<p>Supervisor Service Manager Anita Hevosmaa</p>		
<p>The goal for our thesis was to give the employees at Kokkotyö Foundation assurance of how to face problems related to intoxicant abuse as a part of their job as coaches and individual trainers. Reflecting on the nursing work, our goals were to gather facts and additional information about intoxicant abuse care and to create together with the individual trainers, common guidelines about the care for intoxicant abusers for Kokkotyö Foundation</p> <p>The aim for our thesis was to find working practical means for the coaches and individual trainers, how to face the problems regarding intoxicant abuse in their everyday work. The objective for the thesis was also to get the employees at Kokkotyö Foundation involved in implementing and updating the core strategy for work against intoxicant abuse.</p> <p>As our thesis we organized in-service training about the care strategy for intoxicant abuse for the coaches and individual trainers at Kokkotyö Foundation. In addition, we executed a questionnaire inquiry among the participating coaches and individual trainers. We implemented our thesis in co-operation with Kokkotyö Foundation.</p> <p>On the basis of the results of the questionnaire, the implementation of the care strategy in the everyday work seemed to be somewhat unclear. There will be adjustments made to the problems that emerged in the care strategy for intoxicant abuse at Kokkotyö Foundation. According to our inquiry, 21 of the coaches and individual trainers experienced that they received the proper tools for their jobs through our schooling about the care for intoxicant abusers. There were totally 21 coaches and individual trainers who replied to the inquiry.</p>		
<p>Key words Care, strategy, intoxicants, work shop, coach, trainee, individual trainer</p>		

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 YLEISIMMIN KÄYTETYT PÄIHTEET	2
3 STRATEGIASTA PÄIHDESTRATEGIAAN	4
4 TYÖPAJATOIMINTA	6
5 TYÖVALMENTAJA TYÖPAJASSA	7
6 YKSILÖVALMENTAJA VALMENNUSTYÖSSÄ	8
7 VALMENTAUTUJA TYÖTOIMINNASSA	9
8 PROJEKTI	10
8.1 Projektin määrittely	10
8.2 Projektin suunnittelu	11
8.3 Projektin juurruttaminen	11
9 PROJEKTIN KUVAUS JA TOTEUTUS	13
9.1 Projektin tavoite ja tarkoitus	13
9.2 Projektin kohderyhmä	13
9.3 Projektin yhteistyötahot ja tukihenkilöt	14
9.4 Projektin toimintaympäristö	15
9.5 Projektin eettiset ja luotettavuuteen liittyvät kysymykset	16
9.6 Projektissa käytetty tutkimus- ja tiedonkeruumenetelmä	17
9.7 Tutkimusaineiston analyysi	18
9.8 Työ- ja yksilövalmentajien päihdestrategian toiminnallisten koulutuspäivien suunnittelu	19
9.9 Projektin aikataulu	20
10 PROJEKTIN TULOKSET	22
11 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
12 POHDINTA JA KEHITTÄMISHAASTEET	33
LÄHTEET	32

LIITTEET

KUVIOT

KUVIO 1. Projektin tukihenkilöt	11
KUVIO 2. Kehittämistyön rakenne	19
KUVIO 3. Hoitoon ohjaus/ valmentautajat	20

1 JOHDANTO

Ongelmakäyttöä on kaikki päihteiden käyttö, joka vaikuttaa yksilön hyvinvointiin, terveyteen ja työturvallisuuteen sekä työsuoritukseen tai työyhteisön toimintaan. Työikäisen väestön merkittävimpiä terveyshaittoja ovat alkoholin ja muiden päihteiden käytöstä aiheutuvat terveysvaikutukset ja muu päihderiippuvuus. Ne saattavat vuosien kuluessa saattaa johtaa suurkulutuksen ja ongelmakäytön myötä pysyvään työkyvyttömyyteen. Työpaikoilla tulee päihteiden käyttöön puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työpaikan päihdetyö on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Jokaisella tulee olla oikeus työskennellä työpaikassa, joka on päihteetön sekä turvallinen paikka työskennellä. (STTK toimihenkilöstöjärjestö 2013.)

Pohtiessamme opinnäytetyömme aihetta meillä oli selkeä ajatus, että aiheen tulisi liittyä työhömmme Kokkotyö-säätiöllä. Kokkotyö-säätiön palvelupäällikkö Anita Hevosmaan kautta saimme ideoita ja myös itse mietimme, mikä olisi ajankohtainen ja tärkeä asia työmme kannalta tällä hetkellä.

Kokkotyö-säätiölle on laadittu päihdestrategia 2010, jota päivitetään vuosittain. Käytännön arjen työssä on selkeästi tullut esille, ettei kaikilla työ- ja yksilövalmentajilla ole käytössään yhtäläiset, selkeät työvälineet ja toimintatavat päihdestrategian toteutukseen.

Otimme selvää Kokkotyö-säätiön palvelupäälliköltä Anita Hevosmaalta, että olisiko mahdollista toteuttaa koulutuspäivätalaisuuksina työ- ja yksilövalmentajille sekä johtoryhmälle päihdestrategian avaaminen. Saimme myönteisen vastauksen mahdollisuudesta järjestää koulutuspäiviä, ja aihe vaikutti mielenkiintoiselta, joten opinnäytetyömme aihe varmistui.

Opinnäytetyömme tavoitteena on avata työntekijöille Kokkotyö-säätiön päihdestrategia ja löytää työvälineitä työ- ja yksilövalmentajille sekä johtoryhmälle. Tietoperustassa käsittelemme opinnäytetyömme kannalta keskeisimpiä asioita. Tietoperustan jälkeen esittelemme aiheeseen liittyviä käsitteitä, minkä jälkeen kuvaamme opinnäytetyöprojektimme kuvausta ja toteutusta vaihe vaiheelta. Viimeisenä käymme läpi projektin tulokset sekä johtopäätökset.

2 YLEISIMMIN KÄYTETYT PÄIHTEET

Päihde on yleisnimike kemiallisille aineille, joista seuraa päihtymyksen tunnetta tai humalaa niiden jouduttua elimistöön. Päihteillä siis tarkoitetaan kemiallisia aineita, kun niitä käytetään päihtymistarkoituksiin. Mukaan luetaan laittomat huumausaineet, lailliset päihteet, impattavat aineet sekä päihtymistarkoitukseen käytettävät lääkkeet. Päihteiden lisääntyneen käytön ja alkoholin saannin vapautumisen myötä hyvinvointiin, terveyteen, talouteen ja turvallisuuteen liittyvät päihdehaitat sekä niistä johtuvat ongelmat ovat kasvussa, mikä näkyy lisääntyvinä päihdeasioiteina ja päihdepalvelujen tarpeina. (Suoranta & Tampio 2007, 8.)

Alkoholi eli toiselta nimeltään etanoli on huumaava aine, joka lamauttaa keskushermoston toimintaa. Alkoholi vähentää jännitystä, kohottaa mielialaa ja voi rentouttaa samanaikaisesti, mutta heikentäen kuitenkin muita toimintoja. (Jokela & Komu 2011.)

Huumausaineet ovat alkoholin ja tupakan tavoin riippuvuutta aiheuttavia aineita. Käytölle on ominaista pakonomainen ja toistuva tarve saada päihdyttävää ainetta käytön aiheuttamasta sosiaalisista ja terveydellisistä haitoista huolimatta. Yleisimmin käytettyjä huumausaineita ovat kannabis, amfetamiinit (kemiallinen valmiste), obiaatit (heroiini, morfiini, oopium), hallusinogeenit (LSD, PCP) ja kokaiini. (Ulmanen 1997, 14–31.) Huumausaineet eivät ole yhtenäinen aineryhmä, huumausaineilla on erilaiset vaikutukset. Eri huumausaineiden käyttäjät mieltyvät eri aineisiin lähinnä sen mukaan, miten aineen vaikutus palvelee heidän olotilaansa. (Sykäri 2009, 10.) Tavallisimmin väärinkäytetyt ja riippuvuutta aiheuttavat **lääkkeet** ovat rauhoittavat ja unilääkkeet sekä kipu- ja särkylääkkeet. Yleensä lääkkeet mielletään sairauksia parantaviksi tai niiden oireita lievittäviksi aineiksi. Lääkeaineilla on toivottuja vaikutuksia sekä haitallisia sivuvaikutuksia, esimerkiksi keskushermostoon vaikuttavat lääkkeet muuttavat myös psyykkisiä kokemuksia. Tällä tavoin vaikuttaviin lääkkeisiin saattaa liittyä riippuvuusriski ja samalla mahdollisuus käyttää niitä muussa kuin hoitotarkoituksessa. (Ulmanen 1997, 34–35.) Väärin käytettyinä tekniset **liuottimet** ovat vaikutuksiltaan verrannollisia huumeisiin. Päihdehuoltolain mukaan tekniset liuottimet ovat päihteitä, jos niitä käytetään päihtymistarkoitukseen. Liuottimia, joita voidaan käyttää päihtymistarkoitukseen, ovat mm. puhdistusaineet, lennokkiliimat, kynsilakan puhdistusaineet sekä sytytinnesteet. Sisään hengitetyt kaasut kulkeutuvat keuhkoista verenkiertoon ja siitä edelleen aivoihin ja maksaan. Käyttäjä voi tuntea olonsa euforiseksi ja sekavaksi, hänellä voi olla myös

todentuntuisia kuvitelmia. Liuotinhöyryjen lyhyt, toistuva sisäänhengitys lyhyen ajan sisällä saattaa aiheuttaa hallusinaatioita, tiedottomuutta tai jopa sydänkohtauksen. (Sairanen 2000, 118.)

3 STRATEGIASTA PÄIHDESTRATEGIAAN

Strategia on harkittu, pitkäjänteinen menettely tapa, joka on tuttu sodankäynnistä. Alun perin strategia sana tulee kreikankielisestä sanasta ”strategos”, tämä tarkoittaa sodan johtamisen taitoa. Strategian historiasta suurin osa liittyykin sodan käyntiin ja teorian mukaan strategian tehtävänä on sodan voittaminen. (Kamensky 2006, 19.)

Käsitettä strategia voidaan määritellä monin eri tavoin, mutta harvemmin sitä pystytään määrittelemään tarkasti etukäteen, sillä se hahmottuu ajan mittaan. Yhden määrittelyn mukaan todetaan seuraavasti: Strategiasta ajattelu ja toiminta on tahtoa, taitoa ja kykyä ymmärtää toimintaympäristöstä nousevat tarpeet, hahmottaa tilanteeseen sopivat tavoitteet ja päämäärä sekä kykyä valitsemaan toimintaympäristön mahdollisuuksiin sekä tavoitteisiin nähden oikeat menettelytavat ja keinot. (Mustalampi 2001, 10.) Opetushallituksen mukaan strategia voidaan nähdä organisaation suunnan valinnan ohella myös menettelytapana. Tämän avulla kohdennetaan resurssit oikeisiin kohteisiin, torjutaan uhkia sekä hyödynnetään avautuvia mahdollisuuksia hyväksytyyn vision sekä asetettujen tavoitteiden suunnassa. (Opetushallitus 2011.)

Lindroosin ja Lohiveden (2004) mukaan: ” Strategia on organisaation toiminnan juoni, sen tapahtumisen punainen lanka.” Sisällöllisesti strategia ja sitä heijasteleva strategiaprosessi koostuvat joukosta toimenpiteitä, valintoja, johtopäätöksiä ja pohdintoja. Näiden avulla organisaatio pyrkii saavuttamaan visiossa täsmentyneet päämäärät. Tiivistäen strategian voidaan sanoa pitävän sisällään toimenpiteet, joilla turvataan menestys tulevaisuudessa. ”Strategia” on siis ytimeltään selkeä sananen ja julkinen linjaus siitä, miten organisaatio aikoo saavuttaa omat tavoitteensa ja päämääränsä. Strategia on omalle organisaatiolle ohje siitä, miten tulee toimia. Tästä syystä strategia ei voi olla sisällöltään salainen, vaan koko oman organisaation ja keskeisten sidosryhmien on voitava olla selvillä siitä, mitä heiltä odotetaan ja mihin pyritään. (Lindroos & Lohivesi 2004, 27 - 29.)

Brysonin ja Alstonin mukaan ”strategisen suunnittelun ABC” lähtee siitä, missä olemme tällä hetkellä omassa organisaatiossa, mitkä ovat organisaation mahdollisuudet, mihin halutaan päästä ja miten sinne päästään. (Bryson&Alston 2005, 5.)

Henkilöt, jotka osallistuvat organisaatiossa strategian suunnitteluprosessiin, saattavat suunnitteluvaiheessa kuvitella jo tietävänsä strategian viittekehyyksen. Strategian dokumentointi systemaattisella tavalla muuttaa henkilöstön näkökulmaa, ja näin ollen he

oppivat uusia asioita siitä, mitä jo luulivat tietävänsä. Organisaation sisäiseen kulttuuriin kuuluvat mm. yrityksen rakenne, johtoporras ja henkilöstö. Nämä vaikuttavat siihen, miten strategia muotoutuu ja kehittyy organisaatiossa. Tämän johdosta organisaation sisäistä kulttuuria voidaan joutua muuttamaan, jotta suunniteltu strategia voidaan toteuttaa. (Bryson 2004, 154.)

Kuntien alkoholistrategioiden tavoitteena on alkoholihaittojen ehkäiseminen alkoholin kulutusta vähentämällä. Päihdetyön toiminta-ajatuksena on ennalta ehkäisevää ja rakenteellisen työn avulla edistää kohtuukäyttöistä tai päihteetöntä elämäntapaa elinympäristössä sekä puuttua jo syntyneisiin ongelmiin mahdollisimman varhain minimoimalla päihneiden käytöstä aiheutuvia sosiaalisia, fyysisiä ja psyykkisiä ongelmia. Useimmissa kunnissa huumeet sisältyvät päihdestrategiaan/-ohjelmaan ja huumeiden käytön ehkäisy on otettu mukaan laajempaan päihde-ehkäisyyn. Kuntien tavoite huumeiden osalta on huumeiden käytön ehkäisy ja käytön väheneminen. Kuntien strategiat ja ohjelmat ovat painotuksiltaan samansuuntaisia valtakunnallisten linjauksien kanssa. (Mustalampi 2001, 12-13.)

Keski-Pohjanmaalla strategiaprosessi lähti liikkeelle siitä, että maakunnan kunnat päätyivät tekemään yhteisen päihdestrategian ja solmivat kumppanuussopimuksen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön Alkoholiohjelman sekä Pohjanmaa-hankkeen kanssa. Jokainen kunta nimesi päihdestrategiayhdyshenkilön, jonka tehtävänä oli laatia paikallisen strategian toimintamalli yhdessä laajan työryhmän kanssa. Keski-Pohjanmaan päihdestrategia 2007–2011 on osa väestön alueen ja hyvinvoinnin kehittämistä. Maakunnallinen päihdestrategia on avaus kunta- ja palvelurakennemuutokselle ja paikallisen alkoholipolitiikan luomiselle. Keskeisintä on nykyisten resurssien hyödyntäminen – lisäämällä kumppanuutta valtionhallinnon, kunnallishallinnon, elinkeinoelämän, seurakunnan ja kolmannen sektorin kanssa. (Keski-Pohjanmaan päihdestrategia 2007–2011.)

Kokkotyö-säätiön päihdestrategia on myös osa maakunnallista päihdestrategiaa, joka antaa selkeät pelisäännöt valmentautujille ja henkilökunnalle organisaation käytännöstä päihteenkäytön suhteen ja varmistaa työturvallisuuden. Säätiö haluaa olla kehittämässä omaa päihdeosaamistaan sekä henkilökunnan valmiuksia vastata ajassa ja yhteiskunnassa tapahtuviin haasteisiin. Kokkotyö-säätiö haluaa toimia päihdehaittojen ehkäisemiseksi toiminta-alueellaan. (Kokkotyö-säätiö 2012.)

4 TYÖPAJATOIMINTA

Suomeen perustettiin 1980-luvulla ensimmäiset työpajat. Alkuun pajatoiminta oli lähinnä nuorisotyön väline, jonka avulla etsittiin ratkaisuja nuorison työelämästä ja koulutuksesta syrjäytymisen ongelmiin. Laman ja massatyöttömyyden tullessa 1990-luvulla työpajojen tarve lisääntyi. Tällä hetkellä Suomessa on noin 250 kuntien, säätiöiden, erilaisten yhdistysten ja yhteisöjen ylläpitämää työpajaa. Laman jälkeen työpajatoiminta vakiintui ja levisi edelleen. Suomen liittyessä EU:hun toimintaan saatiin uutta rahoitusta Euroopan Sosiaalirahaston rakennerahastosta. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2013.) Työpajat ovat siis eräs toimintamalli, jonka voidaan nähdä kuuluvan sosiaalisen työllistämisen kenttään. Tavoitteena sosiaalisessa työllistämässä on tukea heikossa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden toimintakyvyn ylläpitoa ja työllistymistä. (Korpela 2009, 2.)

Työpaja on yhteisö, jossa pyritään työnteon ja siihen liittyvien valmennus- ja ohjauspalvelujen avulla parantamaan yksilön arjenhallintaa ja opettelemaan erilaisia taitoja. Työpajatoiminta perustuu tekemällä oppimiseen. Työpajoissa palvelut räätälöidään valmentautujien tarpeiden mukaan. Työpajat tarjoavat myös väylän hakeutua koulutukseen tai työhön. Useimmiten lähettävänä tahona on työvoimahallinto, koulutuksen järjestäjät, Kela, sosiaalitoimi, rikosseuraamuslaitos ja työeläkelaitokset. (Hedemäki 2012.) Suomessa työpajatoiminta on asettumassa perus- ja erityistason palvelurakenteiden väliin. Toiminnan tulee pystyä tarjoamaan yksilötason palveluita niille asiakkaille, jotka ovat pudonneet perustason järjestelmien läpi, mutta eivät toisaalta vielä tarvitse erityistason palveluita. (Pekkala 2007, 16-17.)

5 TYÖVALMENTAJA TYÖPAJASSA

Työvalmentajat työskentelevät työpajan eri osastoilla ja vastaa pajan työtoiminnasta. He ovat oman alansa ammattilaisia, joiden perustehtävänä on edistää valmentautujan työkykyä ja osaamista. Työvalmentaja opastaa valmentautujan pajan työtehtäviin ja jakaa tietonsa, taitonsa sekä kokemuksensa valmentautujan tavoitteiden saavuttamiseksi. Työvalmentaja toteuttaa työvalmennusta, joka on päivittäisen tuen antamista vaikeusasteeltaan erilaisten töiden opettelussa ja yhteistoimintaa työyhteisön muiden jäsenten kanssa sekä konkreettisten taitojen opettelua. Työtehtävien tulee olla vaatimustasoltaan mielekkäitä ottaen huomioon valmentujan kiinnostuksen kohteet, kyvyt ja valmiudet. (Pekkala 2007, 26–28.)

Työvalmentajan keskeisiä tehtäviä ovat toimia yhteistyössä yksilövalmentajan kanssa, perehdyttää uusi valmentautuja pajan/yksikön työtehtäviin, kartoittaa valmentautujan kanssa hänen osaamistaan vastaaviin työtehtäviin, arvioida valmentautujien työssä suoriutumista ja vastata siitä, että pajassa/yksikössä on tarpeeksi työtehtäviä. Työvalmentaja kehittää sekä omaa että työyksikön toimintaa. Työvalmentajalla on oltava ammatillinen kokemus esim. rakennus ja puualalta. Hänellä on oltava myös hyvät ryhmän ohjaustaidot. Työvalmentajalla olisi hyvä olla myös oman elämäkokemuksen kautta kehittynyt ihmistuntemus ja asiakkaan tukemisen taito. Työvalmentajan tulisi olla aktiivisesti yhteydessä yrityksiin sekä tukea ja perehdyttää yrityksiä välityömarkkinoilta välitettyjen valmentautujien työtoimintaan. (Väyrynen 2010, 15.)

6 YKSILÖVALMENTAJA VALMENNUSTYÖSSÄ

Yksilövalmentaja toteuttaa yksilövalmennusta, joka tähtää kokonaisuuden hallintaan. Yksilövalmennus perustuu asiakkaan lähtötilanteen arviointiin. Valmennuksessa edetään aina asiakkaan ehdoilla sekä hänen tarpeidensa mukaisesti. Yksilövalmentajan työtä on laatia valmennussuunnitelma ja seurata sen toteutumista. Tätä työtä tehdään yhteistyössä työvalmentajan sekä muiden alojen ammattihenkilöiden kanssa.

Yksilövalmennus voi tarkoittaa pajalla tapahtuvaa erilaisten asioiden selvittelyä, inhimillistä välittämistä, keskusteluja ja tuen antamista. Yksilövalmentaja on linkki oman organisaation, asiakkaan, työvalmentajien ja yhteiskunnan muiden toimijoiden välillä. Yksilövalmentajan tehtävänä on pitää eri osapuolet ajan tasalla viestittämällä olennaista tietoa asiakkaan tilanteen edistymisestä. Yksilövalmennus voi painottua työpaikan hakuun, opinto-ohjaukseen, omien voimavarojen ja toiveiden sekä kehittämistarpeiden tunnistamiseen, työyhteisössä toimimiseen, hoidon taikka muiden palveluiden tarpeen arviointiin sekä niihin ohjaamiseen. Yksilövalmentaja aktivoi yhteistyössä valmentautujan kanssa tarvittaessa muuta palvelu- ja lähiverkostoa. (Pekkala 2007, 30-31.)

7 VALMENTAUTUJA TYÖTOIMINNASSA

Valmentautujilla tarkoitetaan asiakkaita jotka ovat vaikeassa työmarkkina–asemassa olevia pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä ja mielenterveyskuntoutujia. Lähettävällä taholla, esimerkiksi sosiaalitoimella, on asiakkaan tilanteesta perustieto, kun hänet ohjataan valmennukseen. Tavoitteet valmennusjaksolle on määritelty tietyn elämänhallintavajeen perusteella. Asiakas esimerkiksi saattaa tarvita päivittäisessä toiminnassaan tukea sekä toiminnallista kuntouttavaa työskentelyä. (Pekkala 2007, 48.) Valmentautajat ovat hyvin erilaisia niin yksilötasolla kuin ammatillisesti. Ikähaitari on laaja ja valmentautujien tavoitteet voivat vaihdella opiskelupaikan saamisesta tai työllistymisestä avoimille työmarkkinoille tai eläkkeelle pääsemiseksi. (Hassinen 2005, 33.)

8 PROJEKTI

Käymme seuraavaksi läpi projektin määrittelyn, suunnittelun sekä projektin juurruttamisen. Projekti on vaativa työnteon muoto, joka on sarja ainutlaatuisia, monimuotoisia ja toisiinsa kytkeytyneitä toimintoja. Projektilla on aina tavoite ja päämäärä.

8.1 Projektin määrittely

Projekti on peräisin latinan kielisestä sanasta pro-iectum, jossa pro-sanana voidaan ajatella tarkoittavan joko ”eteen” tai ”ulos”. Iectum puolestaan tarkoittaa heitettyä. Alkuperäinen ajatus on siis ollut ”ulos” tai ”eteen heitetty”, ehdotus. Projekti on siis ehdotelma tavaksi hoitaa jokin asia. Englannissa projekti sanaa on käytetty nykymerkityksessä 1400 - 1600-luvuilta eteenpäin. (Helsingin yliopisto 2013.)

Projekti on erityistä tarkoitusta varten perustettu ja suunniteltu toiminnan toteutuksen väline. Projekti on sarja ainutlaatuisia, monimuotoisia sekä toisiinsa kytkeytyneitä toimintoja, joilla on tavoite tai päämäärä ja jotka toteutetaan määrätyn ajan, talousarvion sekä määrättyjen erityisehtojen mukaan. Projektille ominaisia tunnuspiirteitä ovat määräaikaisuus ja kertaluonteisuus. Projektilla on aina erityinen tarkoitus ja tavoite sekä rajattu tehtäväkokonaisuus. Projektiin on osoitettu erilliset resurssit. Se on hallittu ja joustava eri tilanteisiin mukautuva kokonaisuus. Projektilla on oma ohjausrakenne, jolloin vastuut ja valtuudet ovat tilannekohtaisesti määriteltäviä. Projekti syntyy ihmisten yhteistoimintana erilaisissa ryhmissä ja verkostoissa. Projektit kokoavat yhteen erilaisilla taidoilla, mielipiteillä ja asiantuntijuudella varustettuja ihmisiä. Ryhmien sisäinen ja ulospäin suuntautunut yhteistyö on hyvän projektin toiminnan rikkaus sekä onnistumisen kulmakivi. (Kuikka, Utriainen & Virkkunen 2012, 7.)

Projekti on vaativa työnteon muoto. Onnistuakseen projekti edellyttää jokaiselta osapuolelta yhteisten pelisääntöjen tuntemista sekä halua niiden noudattamiseen. Se edellyttää lisäksi joustavuutta ja halua hyväksyä myös vähemmän mukavia ratkaisuja. Näin siksi, että työmuotona projekti on huomattavan altis yllätyksille, muutoksille, ongelmille sekä kasaantuville työ- ja aikataulupaineille. (Leppälä 2011, 179.)

Projekteja toteuttavan organisaation asiakaslähtöisyys sekä prosessiperusteisuus luovat edellytyksiä hyvin onnistuneelle projekteille. Ne johtavat ikään kuin automaattisesti ajattelemaan sitä, että projektit edistävät aina asiakkuutta. Asiakkuuden edistäminen edellyttää aina asiakkaan tarpeiden ymmärtämistä sekä organisaation toiminnan näkemistä toimintasarjoina. (Virtanen 2009, 95.)

8.2 Projektin suunnittelu

Projektin suunnitteluvaihe tulee toteuttaa huolella. Siihen kannattaa käyttää aikaa ja päätavoite on syytä pitää mielessä koko ajan. Suunnitelmasta saadaan aina realistisin, kun tiedostetaan, miksi projektia ollaan asettamassa ja mihin tällä pyritään. Syytä on miettiä erikseen lyhyen tähtäimen tavoitteet, jotka ovat helpommin saavutettavissa sekä pitkän tähtäimen tavoitteet. Projektisuunnitelmassa perehdytään myös projektin arviointiin eli mietitään menetelmiä ja keinoja, miten projektin toimintaa ja tuloksia arvioidaan. Projektin suunnitteluun kuuluu myös mahdollisten riskien kartoittaminen ja riskianalyysin tekeminen. Kun taustatyöt ja esiselvitykset projektin tarpeesta on tehty, laaditaan varsinainen projektisuunnitelma. Siitä tulee ilmetä projektin tausta, tavoitteet ja lähtökohdat, yhteistyökumppanit, kohderyhmä, toimenpiteet, organisaatio, budjetti ja tuotokset sekä alustava suunnitelma projektin viestinnästä ja arvioinnista. (Kuikka, Utriainen & Virkkunen 2012, 12.)

8.3 Projektin juurruttaminen

Projektin sekä siinä valmistuvien tuotosten ja tulosten levittämistä ja juurruttamista toteutetaan koko projektin ajan, mutta erityisesti projektin lopussa. Projektin tuloksena syntyneet toimintamallit sekä hyvät ja toimivat käytännöt voivat liittyä asiakastyöhön, palvelujen toteutukseen ja organisointiin tai verkostoihin ja johtamiseen. Juurruttamisessa on kyse muutosten aikaan saamisesta alhaalta ylöspäin koko organisaation oppimisprosessin kautta. Käytännössä juurruttamistyö tapahtuu henkilöstökoulutuksen kautta. Tällöin koko työyhteisölle siirretään tietoa muutoksen perusteluista. Tärkeää perusteluissa ovat positiivisten toimintojen vaikutusten osoittaminen ja tunnistaminen. Tehokkain oppimisen työväline työyhteisössä on säännöllinen vuorovaikutus sekä

keskustelu kaikkien muutosprosessissa mukana olevien kesken. Osallistuminen sekä osallisena olemisen mahdollistuminen uuden toimintatavan käyttöönotossa lisää sitoutumista sekä motivaatiota. (Kuikka, Utriainen & Virkkunen 2012, 44-45.)

Projektin juurruttamisessa projektipäälliköt ovat täysin riippuvaisia suhteessa tiiminjäseniin. Vaikka projektipäällikkö olisi kuinka tietävä ja terävä, hänen arvonsa määrittyy kuitenkin sen mukaan, kuinka hyvin hän pystyy soveltamaan kykyjään projektin hyväksi muiden ihmisten kautta. Projektissa on kyse siitä, että projektipäällikkö näkee roolinsa olevan vahvistaa muiden työntekijöiden arvoa kaikin mahdollisin tavoin. (Berkun 2006, 235.)

9 PROJEKTIN KUVAUS JA TOTEUTUS

Seuraavassa käymme läpi projektin kuvauksen ja toteutuksen. Opinnäytetyömme tarkoituksena ja tavoitteena on avata Kokkotyö-säätiön päihdestrategia.

9.1 Projektin tavoite ja tarkoitus

Projektin tavoitteena on antaa Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajille tietoa ja varmuutta kohdata valmennustyössä päihteisiin liittyviä ongelmia. Tarkoituksena on, että pienryhmissä avaisimme käytännön tasolle käytössämme olevan päihdestrategian. Pienryhmissä kävisimme riskianalyysiprosessin avulla läpi nykytilan siitä, mikä estää päihdestrategian toteutumista säätiöllä. Projektin tarkoituksena ja pääpainona on yhteisesti löytää työ- ja yksilövalmentajille toimivia käytännön keinoja, miten kohdata päihdeasioita arjen työssä riskianalyysikartan avulla. Riskianalyysikarttaa apuna käyttäen kaikki tulisivat kuulluksi, ja näin myös henkilökunta saadaan mukaan strategian päivittämiseen ja juurruttamiseen alusta alkaen.

Tieto ja taito edistävät työ- ja yksilövalmentajan kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Kun työntekijä tiedostaa työssä tarvittavat tiedot ja taidot, on hänen helpompi toimia käytännön työssään. Tämä luo myös varmuutta ja turvallisuutta, kun kaikilla on yhteinen toimintalinja. Organisaatio hyötyy siitä, kun koko henkilökunta otetaan mukaan päihdestrategian sisällön ja nykytilan selvittämiseen, mikä estää päihdestrategian toteutumista Kokkotyö-säätiöllä.

9.2 Projektin kohderyhmä

Alustavasti kohderyhmäksi rajattiin Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajat, joka käsittää myös RETRO-yksikön Pietarsaassa sekä Kokkotyö-säätiön johtoryhmän. Kutsu koulutustilaisuuksiin lähetettiin henkilökunnalle sisäisessä postissa. Kutsuja lähetettiin yhteensä 29. Projektin edetessä jouduimme kuitenkin rajaamaan RETRO henkilökunnan pois, koska työyksikössä oli tapahtunut henkilökuntavaihdoksia ja sitoutuminen tiiviiseen, jo aloitettuihin päihdestrategiakoulutustilaisuuksiin olisi ollut vaikea toteuttaa.

Koulutustilaisuuksiin osallistui yhdellä kerralla enintään 15 työ- ja yksilövalmentajaa. Koulutuspäivätilaisuudet toteutettiin niin, että aloitusistunto pidetään koko kohderyhmälle. Tämän jälkeen järjestetään kolme tapaamista pienryhmissä kahtena samansisältöisenä, aiheena päihdestrategia. Koulutuspäivätilaisuudet toteutettiin niin, että ryhmä 1 pidetään klo 9-11, ja ryhmä 2 pidetään klo 13-15 välisenä aikana. Tällöin koulutustilaisuuksissa on sopiva määrä osallistujia jokaisella kerralla, mikä on tärkeää toiminnan onnistumisen kannalta.

9.3 Projektin yhteistyötahot ja tukihenkilöt

Yhteistyötahomme (KUVIO 1) ovat Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajat sekä toimitusjohtaja Margita Lukkarinen, palvelupäällikkö Anita Hevosmaa ja tuotantopäällikkö Jukka Lahti ja Pietarsaaren RETRO-yksikön päällikkö Stefan Wicklen. Opinnäytetyön ohjaajana toimi Lehtori THM, KTT Marja-Liisa Hiironen sekä työnantajan edustajana Kokkotyö-säätiön palvelupäällikkö Anita Hevosmaa. Teimme kirjallisen tutkimuslupanomuksen (LIITE 1) sekä opinnäytetyösopimuksen (LIITE 2) koulutuspäivien toteuttamisesta Kokkotyö-säätiöllä palvelupäällikkö Anita Hevosmaan sekä opinnäytetyömme ohjaajan Marja-Liisa Hiironen kanssa. Yhteistyötä teimme myös Pohjanmaan maakuntien kehittämiskeskuksen kehittämissuunnittelija Saara Långin kanssa.



KUVIO 1. Projektin yhteistyöhenkilöt

9.4 Projektin toimintaympäristö

Työvalmennussäätiönä Kokkokotyö-säätiö aktivoi vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, mukaan luettuna vajaatyökykyiset ja mielenterveyskuntoutujat. Näille kohderyhmille pyritään löytämään jatkopolku työpaikan, opiskelupaikan tai muun elämänhallintaa tukevan ratkaisun muodossa, sekä tarjotaan monialaisia ja mielekkäitä työtehtäviä säätiön oman toiminnan puitteissa Kokkolassa ja Pietarsaaren seutukunnassa. Kokkokotyö-säätiö toimii tiiviissä yhteistyössä Valtakunnallisen työpajayhdistyksen ja muiden työpajojen kanssa toiminnan kehittämiseksi ja yhteisiä arviointimenetelmiä kehittäen. Kokkokotyö-säätiö osallistuu aktiivisesti eurooppalaisen REVES-verkoston toimintaan ja verkoston uusiin hankkeisiin. Kokkokotyö-säätiön toiminta perustuu työ- ja yksilövalmennukseen, jota toteutetaan säätiön omissa tuotanto-osastoissa, yhteistyökumppaneiden toiminnassa sekä yrityksissä. Jokaiselle valmentautujalle laaditaan valmennussuunnitelma, ja valmennusprosessissa toimii sekä työ- että yksilövalmentaja. Moniammatilliset verkostot ja niissä tehtävät arvioinnit ja päätökset vievät valmentautujaa eteenpäin polullaan. Verkostotyö muodostuu keskeiseksi toimintatavaksi asiakaskunnan ollessa erittäin vaativaa, mikä osaltaan vaatii paljon osaamista, paneutumista ja työaikaa valmentajilta. (Kokkokotyö-säätiön toimintasuunnitelma 2012.)

Valmennustyö säätiön omissa tuotannollisissa yksiköissä pyritään toteuttamaan niin, että se toimii välineenä valmennuksessa. Se asettaa haasteita tuotanto-osastoille, joiden toiminta perustuu toimiviin asiakassuhteisiin ja palvelujen tuottamiseen sekä tuotteiden valmistamiseen laadukkaasti ja taloudellisesti. (Kokkokotyö-säätiön toimintasuunnitelma 2012.)

Kokkokotyö-säätiön työvalmennusyksikkö koostuu kahdeksasta tuotanto-osastosta, joita ovat pesula, puutyö, metalliosasto, autohuolto, ompelu- ja kädentaidot, viestintäpaja, Ekocenter ja palvelupaja. Lisäksi puutyöosaston toimintaan on yhdistetty tuotantokoulu. Puutyöosaston rakennusryhmä työskentelee Sannanrannan terapiahuvilalla, joka on vuokrattu Kokkolan kaupungilta Kokkokotyö-säätiön käyttöön. Rakennus on Museoviraston suojelukohde. Viestintäpajan toimintaan sisältyy kaiverrus- ja mainostyö, sekä säätiön Kuukausipalaset-lehden toimitus. Ekocenterin kierrätystoimintaan sisältyy lisäksi kuljetus, myymälä ja rakennustarvikekierrätys. Palvelupajan toimintaan sisältyy lisäksi vammaispalvelulakiin perustuva henkilökohtaisen avun palvelu ja veteraanisiivous, jota Kokkolan kaupunki ostaa Kokkokotyö-säätiöltä. Ekocenter myymälän yhteydessä oleva

asiakaskahvio Mesi-cafe on myös osa palvelupajan toimintaa. (Kokkotyö-säätiön toimintasuunnitelma 2012.)

Projekti toteutettiin Kokkotyö-säätiön kokoustiloissa. Alkukartoitus toteutettiin kohderyhmälle kysymällä työ- ja yksilövalmentajien sekä johtoryhmän mielipidettä opintokokonaisuuden toteuttamiseksi. Kohderyhmälle lähetettiin sisäisessä postissa kutsukirje (LIITE 3). Ensimmäinen tapaaminen järjestetään niin, että kaikki työ- ja yksilövalmentajat osallistuvat. Pohjanmaan maakuntien päihdetyön kehittämiskeskuksen kehittämissuunnittelija Saara Lång luennoi, mitä strategia on sekä mitä maakunnallinen päihdestrategia pitää sisällään. Tämän jälkeen henkilökunta kokoontuu kahdessa pienryhmässä kolme kertaa, joissa käymme Kokkotyö-säätiön päihdestrategian läpi ja teimme riskianalyysin. Koulutustilaisuuksien jälkeen pidettiin koko kohderyhmälle yhteenveto syntyneistä tuloksista.

9.5 Projektin eettiset ja luotettavuuteen liittyvät kysymykset

Etiikka kuvaa ja perustelee hyviä sekä oikeita tapoja elää ja toimia maailmassa, jonka ihminen jakaa muiden kanssa. Etiikka koostuu arvoista, ihanteista ja periaatteista, jotka koskevat sekä hyvää ja pahaa että oikeaa ja väärää. Etiikan tehtävänä on auttaa ihmisiä tekemään omia valintoja, ohjaamaan ja arvioimaan omaa sekä toisten toimintaa ja tutkimaan toimintansa perusteita. Etiikka ei anna valmiita ratkaisuja, mutta se tarjoaa ajattelun sekä pohtimisen välineitä. Käsitteet hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä ovat yleismaailmallisia, mutta niiden painotukset ja tulkinnat vaihtelevat kulttuurista toiseen ja poliittisten tilanteiden mukaan. Terveydenhuollon eri ammattiryhmien eettiset ohjeistot perustuvat yhteisiin arvoihin, vaikka ne painottuvat eri ohjeistoissa eri tavoin. Keskeisinä niissä ovat ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, ihmiselämän suojeleminen sekä terveyden edistäminen. (ETENE- julkaisu, 2001.)

Projektissamme otimme huomioon hoitotyön ammattieettiset ohjeet ja linjaukset. Projektia ohjaavat terveydenhuoltolaki, sosiaalihuoltolaki, potilaslaki, laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta, hallintolaki, henkilötietolaki, työturvallisuuslaki, kansanterveyslaki, päihdehuoltolaki, mielenterveyslaki, alkoholilaki, lastensuojelulaki, huumausainelaki, rikoslaki ja Kokkotyö-säätiön oma toiminta-ajatus sekä arvot. Ammattietikkaa pyrimme toteuttamaan työntekijälähtöisesti, ottaen huomioon työntekijöiden omat näkemykset.

Tulevina terveydenhuoltoalan ammattilaisina haluamme myös kiinnittää huomiota omiin työtapoihimme ja tarkastella niitä kriittisesti.

Keskeisesti huomioitava asia tutkimustyössä on anonymiteetti. Tällöin tutkittavalle tulee varmistaa mahdollisuus säilyä anonymyminä valmiissa tutkimuksessa. Ulkopuolisille ei saa luovuttaa tutkimustietoja, jolloin tämä tulee varmistaa myös aineiston säilyttämisessä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 179.) Projektissamme käytämme kohderyhmälle kysely- ja palautelomakkeita niin, että kyselyyn osallistuvien henkilöllisyys ei käy ilmi.

Projektin tietoperustan tulee perustua alan tieteelliseen kirjallisuuden tuntemukseen sekä asianmukaisiin lähteisiin. Kirjallisuus kannattaa valita harkiten, jolloin puhutaan lähdekriittikistä. Yhtenä tärkeänä seikkana on kirjoittajan arvostettavuus ja tunnettavuus. Toinen tärkeä seikka on lähteen alkuperä ja ikä. On pyrittävä löytämään mahdollisimman tuoreita lähteitä. Tutkimustieto muuttuu nopeasti monilla aloilla. (Hirsjärvi ym. 2009, 113.) Projektimme tietoperustassa olemme pyrkineet käyttämään alkuperäisiä lähteitä aina, kun se on ollut mahdollista.

9.6 Projektissa käytetty tutkimus- ja tiedonkeruumenetelmä

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos tehdään aina jonkun käytettäväksi, koska tavoitteena on ihmisten osallistuminen tapahtumaan, toimintaan taikka toiminnan selkeyttäminen ohjeistuksen tai oppaan avulla. Kohderyhmää valittaessa huomioidaan aina sosioekonominen asema, asema työyhteisössä, henkilöstötaso, ammattiasema, koulutus, ikä sekä toimeksiantajan tavoitteet ja toiveet. Kohderyhmän täsmällinen määrittäminen on tärkeää, jotta toiminnan sisältö osataan suunnitella kohderyhmälle. (Vilka & Airaksinen 2003, 38-40.) Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Kokkotyö-säätiö.

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus tuottaa ymmärrettävää tietoa ja vastaa ensisijaisesti kysymyksiin miksi, millainen ja miten. Sen tavoitteena on ymmärtää asioita ihmisten, ja asiakkaiden näkökulmasta.

Laadullinen tutkimus on erityisen hyödyllinen, kun tarvitaan tietoa asioista, joita ei tunneta tai tiedetä erityisen hyvin tai kun kyse on monimutkaisista prosesseista, esimerkiksi valintapäätökseen johtavista tekijöistä. Parhaimmillaan laadullinen tutkimus on myös tuodessaan kohderyhmän näkökulman inspiroimaan kehitystyötä ja omaa ajattelua. (Inspirans 2009.)

Toiminnallinen opinnäytetyön raportointi perustuu päiväkirjamerkintöihin. Samantekevää ei ole, mitä kirjataan ylös ja miten. Olisi hyvä, että opinnäytetyöpäiväkirja sisältää kaikki ideoinnit, aihealueeseen liittyvät pohdinnat, lähteet, joita on hyödynnetty opinnäytetyössä, ja opinnäytetyönohjaajan sekä toimeksiantajan kanssa käydyt keskustelut. (Vilka & Airaksinen 2003, 19-22.)

Omassa opinnäytetyössämme käytimme aineiston keruussa puolistrukturoituja kyselylomakkeita sekä pidimme päiväkirjaa koulutustilaisuuksista. Koulutustilaisuuksien alussa kohderyhmälle toteutettiin kysely ja kartoitus heidän kokemuksistaan Kokkotyö-
säätiön päihdestrategiapäivien toteutusajankohdasta (LIITE 4). Lisäksi loppukyselyssä kartoitimme mielipiteitä päihdestrategiakoulutuksen sisällöstä (LIITE 5). Kyselyn tuloksia sekä kirjoittamaamme päiväkirjaa käytimme työmme tutkimusaineistoina.

9.7 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimusaineistomme analysoinnin toteutimme laadullisen sisällön analyysin avulla. Jo laadullisen aineiston keruuvaiheessa alkaa analyysi. Tällöin tehdään jo havaintoja sekä tutkittavasta materiaalista että konteksteista, joissa se esiintyy. Tärkeää on pitää tutkimuspäiväkirjaa eri havainnoista koko tutkimuksen ajan. Tutkimusaineiston analyysi on sidoksissa tutkittavaan aineiston keruutapaan, asiaan sekä tutkimustehtävään. Ennen kuin voi aloittaa analyysia, on opinnäytetyön tavoite ja tutkimustehtävä arvioitava yhä uudelleen. Selvennetään, mitä alun perin haluttiin selvittää. Tähän kysymykseen on pystyttävä vastaamaan analyysin aikana ja siihen on syytä palata useampaan kertaan prosessin edetessä ja varmistaa, että analyysissä pysyy oikea linja. Sisällönanalyysin avulla voidaan tutkia asioiden ja tapahtumien seurauksia, niiden merkityksiä ja yhteyksiä sekä kuvailla, järjestää ja määrittää tutkittavia ilmiötä. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää raporttien, artikkelien, kirjeiden, kirjojen, puheiden, päiväkirjojen sekä muun kirjallisen materiaalin analyysiin. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2013.)

Analyysitavat voidaan jakaa kahteen ryhmään: deduktiiviseen eli teorialähtöiseen sekä induktiiviseen eli aineistonlähtöiseen sisällön analyysiin. Omassa tutkimuksessa käytämme induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällön analyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen, näin aineistolta kysytään tutkimustehtävien mukaisia kysymyksiä. Pelkistetyt vastaukset, jotka on saatu aineistosta, kirjataan aineiston termein. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään sekä etsitään pelkistetyistä ilmaisuista erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Toisessa vaiheessa jaetaan aineisto kategorioihin ja samansisältöisiä ryhmiä yhdistetään sisällöllisesti toisiinsa. Sisällön analyysillä pyritään saamaan tiivistetysti sekä yleisesti kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin lopputuloksina tuotetaan tutkittavaa kuvaavia kategorioita, malleja, käsitejärjestelmiä tai käsitteitä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5-6; Latvala & Vanhanen 2001, 24-28.)

Opinnäytetyömme tutkimusaineiston eli kyselylomakkeet ja päiväkirjan analysoimme kahtena erillisenä osa-alueena. Koulutustilaisuuksien päätyttyä kävimme läpi alku- ja loppukyselylomakkeet. Päiväkirja-aineisto sekä riskianalyysikarttaan (LIITE 6), johon oli koottu kohderyhmän kehittämissuunnitelmia koko koulutusprosessin ajalta, kirjoitimme puhtaaksi ja analysoimme. Tästä aineistosta nostimme esille merkityksellisemmät tutkimustehtävämme kannalta.

9.8 Työ- ja yksilövalmentajien päihdestrategian toiminnallisten koulutuspäivien suunnittelu

Keväällä 2012 keskustelimme Kokkotyö-säätiön palvelupäällikkö Anita Hevosmaan kanssa siitä, mikä olisi hyvä keino juurruttaa Kokkotyö-säätiön päihdestrategia henkilökunnan helpoksi yhtenäiseksi työvälineeksi. Ajatus tähän syntyi siitä, että arjen työssä huomasimme epäkohtia päihdestrategian toteuttamisessa. Päädyimme siihen, että toteutamme henkilökunnalle päihdestrategiakoulutustilaisuuksia.

Aloitimme päihdestrategiakoulutustilaisuuksien suunnittelun elokuussa 2012, avaamalla työ- ja yksilövalmentajille päihdestrategian sisällön. Sovimme, että järjestämme koulutustilaisuuksia kevään 2013 aikana ja että koulutustilaisuuksia tulee yhteensä 10. Päätimme, että koulutustilaisuudet toteutetaan torstaisin kahtena ryhmänä, niin että ryhmä 1 kokoontuu klo 9-11, ja ryhmä 2 kokoontuu klo 13-15. Suunnittelussa olemme ottaneet

huomioon työntekijöiden toiveet, jotka kartoitimme kyselylomakkeella ennen koulutustilaisuuksien alkamista.

Koulutustilaisuuksien suunnittelun lähtökohtana oli se, että koulutukset järjestetään pienryhmissä, jotta jokaisen ääni tulisi kuuluville. Mäkisaloon mukaan kaikki työyhteisön jäsenet ovat tasavertaisia aktiivisia osallistujia, joilla on velvollisuus ja oikeus ilmaista ääneen eriävätkin mielipiteensä. Jokainen työntekijä on omassa työssään asiantuntija, joka kokee ja näkee asiat omasta toiminnastaan käsin. (Mäkisalo 2003, 49.) Näin myös työ- ja yksilövalmentajat saataisiin mukaan strategian juurruttamiseen Kokkotyö-säätiöllä.

Päätimme, että ensimmäinen koulutustilaisuus on kaikille yhteinen, jossa puhujana olisi Kokkolan kaupungin päihdetyön kehittämissuunnittelija Saara Lång. Tämän jälkeen kolme seuraavaa koulutuspäivää järjestetään pienryhmissä. Ensimmäisessä pienryhmässä kävimme läpi Kokkotyö-säätiön päihdestrategia yhdessä keskustelemalla auki. Toisessa koulutustilaisuudessa työ- ja yksilövalmentajat työskentelivät pienryhmissä ja miettivät mahdollisia riskejä, joita he kohtaavat käytännön työssään. Kolmannessa koulutustilaisuudessa kootaan yhteen ryhmien esiin nostamat riskit. Neljännessä koulutustilaisuudessa kaikki esimiehet sekä työ- ja yksilövalmentajat osallistuvat riskianalyysidokumentointiin sekä jatkotoimenpiteiden ja seurannan sopimiseen. Jokaisessa koulutus tilaisuudessa huomioimme taukojen tärkeyden. Koulutustilaisuuksissa käytämme Kokkotyö-säätiön ryhmätyötilaa, tila on varattu pitkälle aikavälille. Koulutustilaisuuksien suunnittelussa käytämme apuna riskianalyysin toteutuksen vaiheita. Suunnittelupäivien järjestämiseen varataan riittävästi aikaa, jotta voimme varmistaa kohderyhmälle laadukkaat koulutuspäivätilaisuudet.

9.9 Projektin aikataulu

Opinnäytetyöprojektimme alkoi elokuussa 2012, kun pohdimme opinnäytetyömme aiheita yhdessä palvelupäällikkö Anita Hevosmaan kanssa. Kokkotyö-säätiölle projekti oli ajankohtainen, koska Kokkotyö-säätiölle on laadittu päihdestrategia 2010, jonka päämääränä on päihdetyön työympäristö sekä työrauhan ja turvallisuuden turvaaminen, sekä valmentautujan, toimihenkilön, ja työntekijän tukeminen päihdeettömään arjenhallintaan. Kokkotyö-säätiö haluaa olla kehittämässä omaa päihdeosaamistaan ja

henkilökunnan valmiuksia vastata ajassa ja yhteiskunnassa tapahtuviin haasteisiin. Kokkotyö-säätiölle on tullut lisää uusia työ ja yksilövalmentajia, joten näin ollen oli ajankohtaista järjestää koulutustilaisuudet.

10 PROJEKTIN TULOKSET

Käymme seuraavaksi läpi projektin tulokset koulutustilaisuuksittain sekä peilaamme henkilökunnan tuomia mahdollisia riskejä ja suojautumiskeinoja Kokkotyö-säätiön päihdestrategian arvoihin.

Ensimmäinen koulutustilaisuus (11.10.2012)

Ensimmäiseen koulutustilaisuuteen osallistuivat esimiehet sekä kaikki työ- ja yksilövalmentajat. Aloitimme koulutustilaisuuden esittelemällä henkilökunnalle koulutuspäivien tarkoituksen ja tavoitteet. Tämän jälkeen luennoitsija, kehittämissuunnittelija Saara Lång luennoi strategiatyöstä. Hänen mukaan strategia lähtee liikkeelle yhteisöllisyydestä. Lång luennoi, että strategia on toiminnan ohjauksen väline, joka on yhteisesti hahmotettu toimintalinja haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi olemassa olevat voimavarat maksimoimalla. Strategian työvaiheita ovat ongelman tai haasteen toteaminen. Tämän jälkeen strategiaprosessi käynnistyy, johon sisältyy toimintaedellytysten kartoitus ja vahvistus sekä strategian kiteytys ja koonti toimintasuunnitelmaksi. Strategia on yhtä kuin luonnoksen käsittely, dokumentin laatiminen, käsittely, hyväksyntä ja omaksuminen. Päihdestrategian toteutus käynnistetään, jolloin mennään ”sanoista tekoihin”. Lopuksi tehdään seuranta, päivitys ja arviointi.

Kehittämissuunnittelija Saara Lång toi esille päihde- ja mielenterveysstrategiavision. Keski-Pohjanmaalla ja Kruunupyssä on vuonna 2016 poikkihallinnollisesti ja laadukkaasti läpi koko alueen toimiva päihde- ja mielenterveysongelmia ehkäisevä ja palveluja tukeva verkosto, joka edistää kaikkien turvallista arkea.

Kokkotyö-säätiön päihdestrategian visio on olla päihteetön työhönvalmennussäätiö, joka tukee valmentautujien työllistymistä ja itsenäistä selviytymistä elämässä. Säätiö on vuonna 2015 omalla alallaan johtava toimija Suomessa ja toimintatavoiltaan edelläkävijä liittyen valmentautujien päihdehaittojen ehkäisyyn. Kokkotyö-säätiön päihdestrategia linkittyy Keski-Pohjanmaan kuntien ja Kruunupyyn kunnan päihde- ja mielenterveysstrategiaan 2012–2015. (Lång 2012.)

Ensimmäinen koulutustilaisuus sujui mielestämme erinomaisesti. Kehittämissuunnittelija Saara Lång toi hyvin esille sen, että Kokkotyö-säätiö on yksi osa maakunnallista strategiatyötä. Maakunnallisessa strategiatyössä (KUVIO 2) on valtakunnallisesti mukana alkoholiohjelma sekä valtakunnallinen mielenterveys- ja päihdeohjelma. Koulutustilaisuudessa henkilökunta ymmärsi, että Kokkotyö-säätiön päihdestrategia on yksi osa isosta kokonaisuudesta. Olimme asettaneet juuri tämän ensimmäisen koulutustilaisuuden tavoitteeksi ja tämä toteutui mielestämme hyvin. Henkilökunta motivoitui tuleviin koulutustilaisuuspäiviin.

Kehittämistyön rakenne



KUVIO 2. Maakunnallinen strategiatyö (Lång 2012).

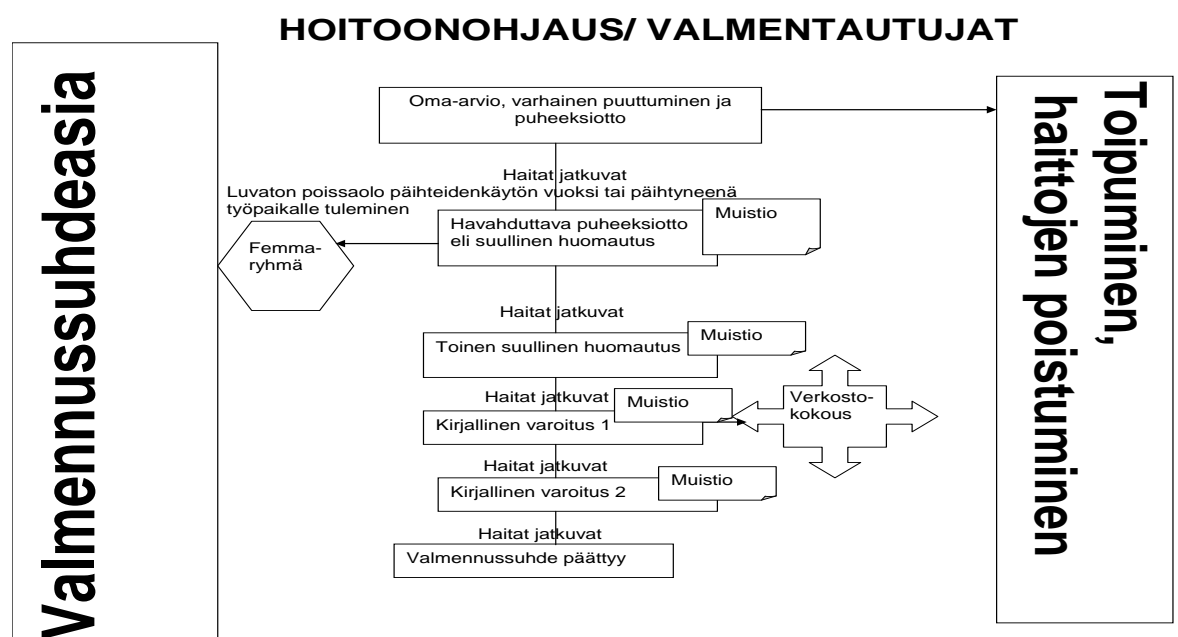
Toinen koulutustilaisuus (14.2.2013)

Toiseen koulutustilaisuuteen olimme pyytäneet valmiiksi, että jokainen itse tuo mukanaan Kokkotyö-säätiön päihdestrategian monistettuna. Tavoitteena, että kävisimme aluksi yhteisesti läpi Kokkotyö-säätiön päihdestrategian historiaa. Oman päihdestrategiansa lisäksi Kokkotyö-säätiö on valtakunnallisen alkoholiohjelman kumppani ja on ollut mukana Keski-Pohjanmaan maakunnallisessa päihdestrategiassa TERVE KOTIKUNTA –

TURVALLINEN MAAKUNTA 2007–2011. Kokkotyö-säätiöllä on käytössä päihdestrategian toimintamalli, johon perehdyimme tarkemmin, niin että kävimme kohta kohdalta toimintamallia läpi (LIITE 7). Toimintamalli ohjaa työ- ja yksilövalmentajia käytännön työssä päihdehaittojen ehkäisemiseksi. Se sisältää tavoitteet, kriittiset menestystekijät ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä toimenpiteiden toteutumisen seurannan.

Päihdestrategian ryhmätyöistunnossa oli erittäin tärkeää löytää uusien työvälineiden ja yhteisten toimintatapojen luominen, koska nämä ovat välttämättömiä päihdestrategian toimivuuden selventämiseksi.

Kokkotyö-säätiön päihdestrategiassa 2012 on prosessikaaviona (KUVIO 3) valmentautujien hoitoonohjaus malli. Prosessikaavion mallin mukaan kävimme työ- ja yksilövalmentajien kanssa läpi kohta kohdalta Kokkotyö-säätiön varoitus käytännön ja hoitoon ohjautumisen. Valmentautuja ohjataan Kokkotyö-säätiön omaan perustettuun Femma-ryhmään, jos on syytä epäillä päihteiden käyttöä ja tästä valmentautuja saa myös ensimmäisen huomautuksen. Mikäli haitat jatkuvat käytössä on vielä toinen huomautus sekä kaksi kirjallista varoitusta. Valmennussuhde päättyy jos haitat edelleen jatkuvat. Koulutustilaisuudessa prosessikaavio malli herätti rakentavaa ja aktiivista keskustelua. Henkilökunta toi esille paljon hyviä asioita, mutta löytyi myös kehitettävää.



KUVIO 3. Kokkotyö-säätiö, valmentautujien ohjausmalli

Toinen koulutustilaisuus vaati meiltä projektityöntekijöiltä aktiivista ohjaamista, jotta saimme ryhmädynamiikan säilymään ja jokaisen henkilökunnan jäsenen äänen kuuluviin. Sovimme yhteisistä päämääristä, tavoitteista ja sopimuksista, jotta sitoutuminen onnistuu. Huomasimme, että sitoutumisessa ja juurruttamisessa on tärkeää, ettei voi sitoutua sellaiseen, mistä ei tiedä tai mitä ymmärrä. Siksi työyhteisössä onkin varattava riittävästi aikaa keskusteluille ennen yhteisten päätösten tekemistä.

Toisen koulutustilaisuuden tavoitteet toteutuivat, mutta projektityöntekijöinä koimme tämän koulutustilaisuuden haasteelliseksi ja voimavaroja kuluttavaksi. Toinen koulutustilaisuus oli kuitenkin kokonaisuutena erittäin antoisa, koska henkilökunta oli aktiivisesti mukana ja kokit asian erittäin tärkeänä, että saa käytännön työhön yhtenäiset työvälineet toteuttaakseen laadukasta päihdestrategiaa Kokkotyö-säätiöllä.

Kolmas (7.3.2013) ja neljäs (28.3.2013) koulutustilaisuus

Kolmannessa koulutustilaisuudessa tavoitteena oli kerrata asioita, joita olimme edellisellä kerralla käyneet läpi, ja keskustelimme siitä, mitä ajatuksia se herätteli henkilökunnassa. Tällä koulutustilaisuuskerralla tavoitteena oli, että henkilökunta jaetaan pienryhmiin. Pienryhmissä henkilökunta pohti ja kirjasi (LIITE 8) mahdollisia riskejä, joita päihdestrategiaa toteutettaessa nousee esille. Jaoimme pienryhmät valmiiksi, jotta jokaisessa ryhmässä oli työ- ja yksilövalmentajia. Tällä toimenpiteellä huomioimme, että molempien ammattikuntien edustajien mielipiteet tulevat kuulluiksi ja lisää keskustelua syntyy pienryhmissä. Pienryhmä työskentely kesti yksi ja puoli tuntia. Työskentely pienryhmissä oli erittäin aktiivista ja näki selvästi, että henkilökunta oli paneutunut asiaan. Tässä tilaisuudessa meidän projektityöntekijöiden tehtävänä oli antaa ohjeistus ja huolehtia ryhmädynamiikan ylläpitämisestä. Neljännessä koulutustilaisuudessa jatkettiin edellisen koulutustilaisuuden aiheesta, koska se jäi kesken. Näissä molemmissa tilaisuuksissa aktiivista keskustelua syntyi runsaasti, joten jouduimme pitämään aikataulutuksesta kiinni ja rajaamaan keskustelua.

Viides koulutustilaisuus (16.4.2013)

Viidenteen ja viimeiseen koulutustilaisuuteen oli kutsuttu koko Kokkotyö-säätiön johtoryhmä ja kaikki työ- sekä yksilövalmentajat. Koulutustilaisuuteen osallistui yhteensä 21 henkilöä. Heistä yksi oli johtoryhmän jäsen, 10 työvalmentajaa sekä 10 yksilövalmentajaa.

Tähän koulutustilaisuuteen me projektityöntekijät olimme valmistautuneet niin, että olimme tehneet yhteenvedon aikaisempien koulutustilaisuuksien pienryhmätyöskentelyvastauksista. Riskianalyysiprosessin vaiheiden mukaan kokosimme henkilökunnan esille tuomat mahdolliset riskitekijät. Koulutustilaisuuden tavoitteena oli yhdessä henkilökunnan kanssa miettiä, miten suojaudutaan mahdollisilta riskeiltä sekä yhdessä sopia toimivat ja yhtenäiset käytännön työvälineet, joilla Kokkotyö-säätiön päihdestrategiaa jatkossa toteutetaan. Palvelupäällikkö Anita Hevosmaan kanssa olimme sopineet, että tämän yhteenvedon perusteella päivitetään Kokkotyö-säätiön päihdestrategia 2013, ja näin myös koko Kokkotyö-säätiön henkilökunta on saanut olla mukana vaikuttamassa päihdestrategian käytännön toimivuuteen.

Kokkotyö-säätiön arvoja ovat yksilöllisyys, tavoitteellisuus, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Henkilökunnan esille tuomia mahdollisia riskejä ja suojautumiskeinoja on peilattu Kokkotyö-säätiön päihdestrategian arvoihin, koska arvot ohjaavat Kokkotyö-säätiön toimintaa.

Tavoitteellisuus

Kaikella Kokkotyö-säätiössä tehtävällä työllä on määritelty, selkeä tavoite. Yksilön kanssa suunnitellaan hänen tavoitteensa päihteiden käytön vähentämisen suhteen. Kokkotyö-säätiön varoituskäytäntöön kuuluu kaksi suullista huomautusta ja kaksi kirjallista varoitusta. Jos valmentautujan haitat edelleen jatkuvat valmennussuhde päättyy. Seuraavassa käymme läpi työ- ja yksilövalmentajien esille tuomia mahdollisia riskejä ja suojautumiskeinoja.

Mahdollinen riski: Päihteet → valmentautuja on saanut kaikki varoitukset.

Miten suojaudutaan: valmentautuja voi hakeutua Kokkotyö-säätiölle takaisin aikaisintaan kuuden kuukauden jälkeen siitä, kun valmennussuhde

on päättynyt. Huomautus/ varoituslomakkeeseen kirjataan valmiiksi tieto, milloin voi palata takaisin hakijaksi.

Mahdollinen riski: Valmentautuja on ohjattu ja velvoitettu sitoutumaan Femma-ryhmään. Miten toimitaan, jos valmentautuja ei sitoudu ryhmään eikä tule paikalle?

Miten suojaudutaan: Femma-ryhmän ohjaaja sopii yhdessä työvalmentajan kanssa ajan, jolloin valmentautuja käydään kutsumassa työosastolta ryhmään. Mikäli tämä ei toteudu, edetään huomautus-/varoituskäytännön mukaan.

Mahdollinen riski: Valmentautuja käyttäytyy oudosti työosastolla. Onko työ- ja yksilövalmentajalla tarpeeksi tietoa siitä, onko valmentautujalla laillinen lääkitys käytössä vai onko outo käytös päihteistä johtuvaa?

Miten suojaudutaan: Alkuperehdytyksessä käydään valmentautujan kanssa läpi päihdekäyttö sekä kartoitetaan samalla myös käytössä oleva lääkitys/lääkemuutokset, jotka voivat hetkellisesti vaikuttaa käyttäjän käyttäytymiseen mm. aiheuttaen tokkuraisuutta. On tärkeää kirjata valmentautujan tietokantaan lääkitys ja sairaudet, jotka saattavat vaikuttaa työtehtäviin.

Yhteisöllisyys

Yhteisö tukee päihteettömyyttä Kokkotyö-säätiössä ja valmentautujaa hänen valmennussuunnitelmansa mukaisesti. Työ- ja yksilövalmentajat miettivät seuraavassa mahdollisia riskejä työosastoilla peilaten yhteisöllisyyteen.

Mahdollinen riski: Työosastoilla valmentautuja puhuu muiden kuullun viikonloppuryyppäämisestä kuuluvasti.

Miten suojaudutaan: työ- tai yksilövalmentaja puuttuu tähän, koska tämä ei kuulu työelämän pelisääntöihin

Mahdollinen riski: Valmentautuja "haisee" viinalle, tai hänellä on peliriippuvuus

Miten suojaudutaan: Asia otetaan heti puheeksi valmentautujan kanssa, yhteisten pelisääntöjen sopimisen (perehdyttämisen) yhteydessä.

Mahdollinen riski: Valmentautajat unohtavat alkuperehdyttämisessä käydyt asiat.

Miten suojaudutaan: Työosastopalavereissa käydään läpi yhdessä perehdytyskansiota.

Mahdollinen riski: Työosastoilla säilytetään liuottimia, liimoja, ohenteita ym.

Miten suojaudutaan: Järjestetään lukollinen säilytystila.

Mahdollinen riski: Päihdeongelmaisten verkostoituminen työosastoilla

Miten suojaudutaan: Hajota ja hallitse -menetelmä.

Vastuullisuus

Valmentautujalla ja henkilökunnalla on vastuu omasta toiminnasta ja työtehtävistä, sekä yhteisön jäsenistä. Vastuullisuuteen liittyy varhainen puheeksi ottaminen huomattaessa päihteiden käyttöä tai haittoja työyhteisössä. Seuraavassa käymme läpi työ- ja

yksilövalmentajien esille tuomia riskejä, mikäli valmentautuja tulee päihtyneenä työtyötoimintaan.

Mahdollinen riski: Jos valmentautuja tulee humalassa vapaa-aikana työosastolle.

Miten suojaudutaan: Henkilökunnalla on oikeus ja vastuullisuus kehoittaa valmentautujaa poistumaan.

Mahdollinen riski: Valmentautuja on aineiden vaikutuksen alaisena tai psykoosissa työosastolla → miten toimitaan?

Miten suojaudutaan: Henkilökunta toimii työparina (ei olla yksin), valmentautuja poistetaan paikalta → työturvallisuus, otetaan yhteys yhteistyötahoihin ja tiedotetaan asiasta.

Mahdollinen riski: Valmentautuja kieltäytyy huumeseuoloista tai verikoe testeistä.

Miten suojaudutaan: Jos epäily huumeidenkäytöstä → työryhmän yhteisellä päätöksellä sopimuksen purku.

Mahdollinen riski: Epäily valmentautujan huumeiden käytöstä, hallussapidosta tai myymisestä.

Miten suojaudutaan: Yhteinen toimintamalli → asiaan puututaan ja selvitetään, tarvittaessa otetaan yhteys poliisiin.

Mahdollinen riski: Työosastolla on aggressiivinen valmentautuja.

Miten suojaudutaan: Työparin hakeminen ja oman selustan sekä valmentautujan turvaaminen. Eristä, hae apua, turvaa muut ja itsesi.

Yksilöllisyys

Jokaiselle valmentautujalle tehdään yksilöllinen valmennussuunnitelma, jossa on valmentautujan henkilökohtaiset tavoitteet. Nämä tavoitteet tukevat myös päihitteettömyyttä. Seuraavassa työ- ja yksilövalmentajat ovat miettineet mahdollisia riskejä valmentautujan yksilöllisyyden kautta sekä keinoja miten suojautua.

Mahdollinen riski: Epäily, että valmentautuja on päihteiden vaikutuksen alaisena. Valmentautuja ei suostu puhaltamaan alkometriin eikä menemään huumetestaukseen.

Miten suojaudutaan: Kaksi, joko työvalmentajaa tai yksilövalmentajaa, tulee olla paikalla. Valmentautuja poistetaan työosastolta, huomautus annetaan samana päivänä tai seuraavana työpäivänä. Alaikäisestä tehdään ilmoitus kotiin ja lastensuojeluun. Rikosseuraamuslaitokselle otetaan yhteys, jos kyseessä on valmentautuja, joka suorittaa yhdyskuntapalvelua. Tällöin he suorittavat alkometripuhalluksen.

Mahdollinen riski: Valmentautuja tulee krapulassa työtoimintaan.

Miten suojaudutaan: Jos valmentautuja puhaltaa nolla promillea, mutta on väsyneen oloinen, hikoileva, tärisävä, valmentautuja lähetetään kotiin tai annetaan työtehtävä, jossa tämä ei ole vaaraksi itselleen eikä toisille. Alaikäisestä tehdään ilmoitus kotiin ja lastensuojeluun. Rikosseuraamuslaitokselle otetaan yhteys, jos kyseessä on valmentautuja, joka suorittaa yhdyskuntapalvelua. Tällöin he suorittavat alkometripuhalluksen.

Mahdollinen riski: Sovittu uuden valmentautujan kanssa aloituspäivä työosastolla. Valmentautuja ei saavu paikalle sovittuna päivänä. Miten tässä tilanteessa toimitaan perehdyttämisen suhteen, jos valmentautuja saapuu yhtäkkiä työosastolle ja työvalmentaja on estynyt pitämään perehdytystä?

Miten suojaudutaan: Pyritään löytämään tuuraaja työosastolle, joka ottaa vastaan uuden valmentautujan, otetaan valmentautujan yksilöllisyys huomioon. Vasta perehdytyksen jälkeen työkoneiden käyttöoikeus.

Loppukyselyssä kartoitimme henkilökunnan mielipiteitä päihdestrategiakoulutuksen sisällöstä. Kyselyyn vastasi 10 yksilövalmentajaa ja 10 työvalmentajaa sekä yksi johtoryhmän jäsen. Yksilövalmentajista kolme koki saaneensa erittäin paljon työvälineitä päihdestrategiakoulutuksesta omaan työhönsä. Viisi yksilövalmentajaa koki saaneensa paljon ja loput kaksi koki saaneensa jonkin verran työvälineitä päihdestrategiakoulutuksesta omaan työhönsä työvälineeksi.

Työvalmentajista kaksi koki saaneensa erittäin paljon työvälineitä päihdestrategiakoulutuksesta omaan työhönsä. Viisi työvalmentajaa koki saaneensa paljon ja loput kolme koki saaneensa jonkin verran työvälineitä päihdestrategiakoulutuksesta omaan työhönsä työvälineeksi. Yksi johtoryhmän jäsen koki saaneensa jonkin verran työvälineitä päihdestrategiasta omaan työhönsä.

Päihdestrategiakoulutukset onnistuivat hyvin. Ne tuottivat paljon keskustelua ja pohdintaa henkilökunnan kesken sekä antoivat hyviä työvälineitä. Seuraavassa otteita saamastamme palautteesta.

Asioita tuli käsiteltyä paljon ja käytännön läheisesti. Sain uutta tietoa, jota voin hyödyntää työssäni.

On, ollut hyvä kerrata ja pohtia yhdessä tilanteita. Varmasti on hyötyä, jos oikea tilanne tulee vastaan.

Selkeästi ja hyvin käyty läpi. Keskustelua on syntynyt paljon ja olen saanut paljon uusia vinkkejä, jota käyttää työssään ja osaa on jo päässyt käyttämäänkin.

Oikein hyvät koulutuspäivät. Lisää säännöllisin väliajoin.

Ihan mielenkiintoinen ja tarpeellinen.

Tärkeä ohjenuora töiden hoitoon.

Ihan hyviä päiviä, mukava kun on paljon erilaisia mielipiteitä.

Hyvää asiaa, mutta toistoa aika paljon.

Antoisia, keskustelua herättäviä, jonka myötä selkeytti toimintatapoja.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Projektimme tavoitteena oli antaa Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajille tietoa ja varmuutta kohdata valmennustyössä päihdeisiin liittyviä ongelmia. Projektin alussa tehtiin juurrutussuunnitelma ja tavoitteeksi asetettiin, että projektin mukainen toiminta vakiintuu käytännöksi Kokkotyö-säätiön päihdestrategiatyöhön. Bryson & Alstonin (2005) mukaan strategisen suunnittelun ABC lähtee siitä, missä tällä hetkellä organisaatiossa ollaan ja mitkä ovat organisaation mahdollisuudet, mihin halutaan päästä ja miten sinne päästään. Kokkotyö-säätiön henkilökunnalla oli selkeät tavoitteet siitä että he haluavat toteuttaa päihdestrategiaa työsssänsä ja tätä kautta he olivat valmiita keskustelemaan yhteisistä pelisäännöistä, jotta toimiva käytännön työväline yhdistyisi yhteiseksi. Bryson (2004) kuvaa sitä, että organisaatiossa suunnitteluprosessissa henkilökunta saattaa kuvitella jo tietävänsä strategian viittekeyksen. Strategian dokumentointi systemaattisella tavalla muuttaa henkilöstön näkökulmaa, ja näin ollen he oppivat uusia asioita siitä mitä jo luulivat tietävänsä.

Tulosten perusteella henkilökunta koki yhteiset keskustelut antoisana ja niiden myötä toimintatavat selkiytyivät. Henkilökunta koki hyvänä asiana myös sen, että syntyi erilaisia mielipiteitä. Henkilökunnan tuomat mahdolliset riskit ja suojautumiskeinot dokumentoitiin systemaattisella tavalla ja näin saatiin yhtenäiset linjaukset ja käytännön työvälineet. Päihdestrategiakoulutuksista saamiemme kokemusten mukaan on tärkeää organisaatiossa juurruttaa strategia työyhteisössä. Mielestämme on tärkeää, että samankaltaista toimintaa alettaisiin kehittää ja toteuttaa Kokkotyö-säätiöllä.

Kuikan, Utraisen & Virkkusen (2012) mukaan juurruttamisessa on kyse muutosten aikaan saamisesta alhaalta ylöspäin koko organisaation oppimisprosessin kautta. Käytännössä juurruttamistyö tapahtuu henkilöstökoulutuksen kautta. Tällöin koko työyhteisölle siirretään tietoa muutoksen perusteluista ja vahvistetaan juurrutustoimintaa. Tehokkain oppimisen työväline työyhteisössä on säännöllinen vuorovaikutus sekä keskustelu kaikkien muutosprosessissa mukana olevien kesken. Olemme keskustelleet Kokkotyö-säätiön palvelupäällikkö Anita Hevosmaan kanssa, ja hän kertoi, että jatkossa Kokkotyö-säätiöllä tullaan pitämään vastaavanlaisia koulutustilaisuuksia, esim. laatukäsikirjan avaaminen henkilökunnalle. Projektissa nähtiin tärkeäksi, että toiminta on tulevaisuudessa koordinoitua ja suunniteltua.

12 POHDINTA JA KEHITTÄMISHAASTEET

Opinnäytetyömme on ollut erittäin antoisa ja opettavainen kokemus. Opinnäytetyön aihetta miettiessämme koimme tärkeäksi, että se liittyy omaan työhömmme Kokkotyö-säätiöllä. Kokkotyö-säätiölle oli laadittu päihdestrategia 2010, jonka tarkoituksena oli antaa ohjeita työ- ja yksilövalmentajille siitä, kuinka kohdata päihdeongelmia valmentautujien kanssa työtoiminnassa. Käytännön työssä olemme kokeneet muiden työ- ja yksilövalmentajien kanssa, että meillä ei ole ollut yhtenäisiä linjoja ja työvälineitä. Koimme myös, että haluamme tehdä muutosta ja saada aikaiseksi yhtenäiset toimintatavat käyttöömmme. Niinpä esitimme mielenkiintomme aiheesta Kokkotyö-säätiön palvelupäällikkö Anita Hevosmaalle, joka innostui aiheesta ja hyväksyi tutkimussuunnitelmamme.

Sairaanhoitajatyötä ajatellen olemme saaneet kokemusta projektityöstä ja siihen liittyvästä prosessista. Ajatellen omaa organisaatiotamme tämä kokemus on ollut meille arvokas, koska Kokkotyö-säätiöllä on myös projektiluontoista työtä. Koemme, että vielä nykyäänkin sairaanhoitajakoulutuksessa puhutaan liian vähän päihteistä ja päihteiden käytöstä työpaikalla. Mielestämme sairaanhoitajakoulutuksessa tulisi enemmän panostaa myös päihdeasioihin.

Opinnäytetyössämme tarkoituksena oli juurruttaa Kokkotyö-säätiön työ- ja yksilövalmentajille päihdestrategia helpoksi työvälineeksi. Mielestämme tämä onnistui hyvin. Toiminnallinen osuus opinnäytetyössämme osoittautui haastavaksi, mutta toisaalta erittäin antoisaksi ja opettavaiseksi. Huomasimme, että on erittäin haastavaa kouluttaa omia kollegoita. Koulutuspäiviä suunnitellessamme olimme erittäin kriittisiä siitä, miten tuomme asiat esille työ- ja yksilövalmentajille. Itse koulutuspäivät olivat haasteellisia, mutta koska työ- ja yksilövalmentajat olivat erittäin aktiivisia, asiassa mukana ja kiinnostuneita, meidän tehtäväksemme jäi huolehtia vain ryhädynamiikan säilymisestä.

Työ- ja yksilövalmentajilta sekä johtoryhmän jäseniltä saamamme palautteen perusteella vastaavanlaiselle toiminnalle olisi Kokkotyö-säätiöllä kysyntää myös jatkossa. Syksyllä 2013 tulemme esittämään koko työyhteisölle opinnäytetyömme lopulliset tulokset. Jatkotyöskentelystä on jo sovittu palvelupäällikkö Anita Hevosmaan kanssa. Kokkotyö-säätiön päihdestrategian 2013 päivitys tullaan tekemään tämän opinnäytetyön pohjalta. Lopuksi haluamme kiittää Kokkotyö-säätiötä, työ- ja yksilövalmentajia sekä johtoryhmää, mutta erityisesti palvelupäällikkö Anita Hevosmaata siitä, että saimme työnantajalta

joustoja ja kannustusta opinnäytetyömme työskentelyyn. Ilman organisaatiomme täyttä tukea ja ymmärtävyyttä emme olisi päässeet näin pitkälle.

LÄHTEET

Bergun, S. 2006. Projektihallinnan taito. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Bryson, J. 2004. Strategic planning for public and nonprofit organizations. San Francisco. Jossey-Bass.

Bryson, J & Alston, F. 2005. Creating and implementing your strategic plan. San Francisco. Jossey-Bass.

ETENE-julkaisu. 2011. Terveysthuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.etene.fi>. Luettu 20.9.2012.

Hassinen, J. 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki. Edita Prima Oy.

Hedemäki, O. 2012. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Luentomuistiinpanot. Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Helsingin yliopisto. 2013. Www-dokumentti. Saatavissa www.ling.helsinki.fi. Luettu 6.5.2013.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Inspirans. 2009. Www-dokumentti. Saatavissa: www.inspirans.fi/laadullinen-tutkimus. Luettu 7.5.2013.

Jokela, L & Komu, I. 2011. Sininauhaliiton vapaa – tukipalvelut. Kyriiri Oy. Www-dokumentti. Saatavissa: vapa.info/data/liitteet/alkoholiesite_2.PdF. Luettu 11.8.2012.

Kajaanin Ammattikorkeakoulu. 2013. Opinnäytetyöpakki. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://193.167.122.14/Opari/ontTukiLaadAnalyysi.aspx>. Luettu 13.5.2013.

Kamensky, M. 2006. Strateginen johtaminen. Helsinki: Karisto Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.

Keski-Pohjanmaan maakunnallinen päihdestrategia 2007 - 2011. Terve kotikunta – turvallinen maakunta!. Kokkola. Raportti.

Kokkotyö-säätiö. 2012. Päihdestrategia. Kokkola. Kokkotyö-säätiön päihdestrategia opas.

Kokkotyö-säätiö. 2012. Toimintasuunnitelma. Kokkola. Kokkotyö-säätiön toimintakertomus.

Korpela, J. 2009. ”Kyllähän täällä tehdään kaikenlaista laidasta laitaan..”: Nuorten työpajatoiminta ja oppiminen työpajoilla työharjoittelijoiden kokemana. Pro gradu-tutkielma. Käyttätymistieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.

Kuikka, A., Utriainen, J. & Virkkunen, A. 2012. Onnistunut projekti. Vanhus- ja lähimmäispalvelun liiton projektikäsikirja. Helsinki: Painopörssi.

Kyngäs, E. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11:1, 5-6.

Latvala, E & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällön analyysi. Helsinki: WSOY.

Leppälä, K. 2011. Projektitoiminnan mustakirja. Miten aikamme menestynein käytäntö saadaan takaisin raiteilleen. Porvoo: Bookwell Oy.

Lindroos, J-E & Lohivesi K. 2004. Onnistu Strategiassa. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Lång, S. 2012. Strategiatyö. Kokkolan kaupunki päihdetyön kehittämiskeskus. Opas.

Mustalampi, S. 2001. ”Rajat ovat rakkautta” Kainuun lasten ja nuorten päihdetoimintastrategian toimeenpano kunnissa. Helsinki: Stakesin monistamo.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Opetushallitus. 2011. Säädökset ja ohjeet. Www-dokumentti. Saatavissa www.oph.fi. Luettu 2.5.2013.

Pekkala, T. 2007. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki. Edita Prima Oy.

Sairanen, S. 2000. Päihdekansio selvää tietoa. Saarijärvi. Gummerus Kirjapaino Oy.

Suoranta, S & Tampio, M. 2007. Kulkevatko nuorten päihteiden käyttö ja mielenterveysongelmat käsi kädessä? – Satakunnan nuorisopsykiatrian poliklinikoiden nuorten mielenterveyskuntoutujien päihteiden käyttö ja päihdeasenteet. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

STTK toimihenkilökeskusjärjestö. 2013. Www-dokumentti. Saatavissa: www.sttk.fi/fi-FI/tyohyvinvointi/paihteet/tyopaikkojen-paihdeyto-on-tyokykytoimintaa. Luettu 18.5.2013.

Sykäri, S. 2009. Päihteet ja mielenterveys. Opas vertaisryhmien ohjaajalle. Teoksessa S. Sykäri (toim.). Pori: Mielenterveyden keskusliitto: Kehitys Oy.

Ulmanen, K. 1997. Tietopaketti huumeista. Helsinki: Kirjapaino Tryckeri.

Vilka, H & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virtanen, P. 2009. Projekti strategian toteuttajana. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Väyrynen, V. 2010. Työvalmentajien näkemyksiä ja kokemuksia työvalmennuksesta Savonlinnan seudulla. Opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu. Lappeenranta.

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Organisaatio, jolle anomus osoitetaan Kokkotyö - säätiö

Vastuuhenkilö organisaatiossa Yrittäjätie 2
Yksilövalmennuspäällikkö
Anita Hevosmaa

Tutkimusluvan anoja(t) Ruppa Tiina
Tähtinen - Luosa Virpi

Osoite Yrittäjätie 2

Puhelin 050-4349772 / 050-5687231

Sähköpostiosoite tiina.ruppa@kokkotyo.fi
virpi.tahminen-luosa@kokkotyo.fi

Tutkimuksen nimi Kokkotyö - säätiön päihdestrategia
työ- ja yksilövalmentajien työvälineenä

Tutkimuksen tarkoitus Avata päihdestrategia niin, että se
helpottaa työ- ja yksilövalmentajien valmennustyötä

Tutkimuksen kohderyhmä Työ- ja yksilövalmentajat

Aineiston keruun arvioitu ajankohta 1.9.2012 - 31.5.2013

Tutkimusmenetelmä Projekt

Tutkimussuunnitelma hyväksytty _____ / _____ 20____

Tutkimuksen ohjaaja Ulla - Susa Ikonen

Lupa myönnetään
paikka Kokkotyö aika 31.10.2012

anomuksen mukaisesti muutosehdotuksin hylätty

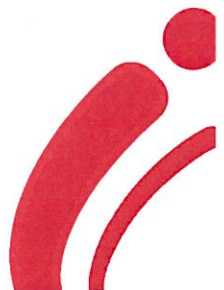
Luvanmyöntäjän allekirjoitus Anita Hevosmaa

LIITTEET Tutkimussuunnitelma
 Kysely/haastattelulomake
 Muut liitteet, mitkä _____



OPINNÄYTETYÖSOPIMUS

Opinnäytetyön tekijä/t Ruppa Tiina Tähtinen-Luosa Virpi	Aloituspäivämäärä 1.9.2012
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyö	Yksikkö Hyvinvoinnin ja kulttuurin Yksikkö
Koulutusohjelman yliopettaja Kukkola Annukka	Opinnäytetyön ohjaaja Hironen Maria-Liisa
Opinnäytetyön työnimi (aihe) Kokkotyö-säätiön päihdestrategia työ- ja yksilövalmentajien työvälineenä	
Tutkimusongelma/kehittämistehtävä Saada Kokkotyö-säätiön päihdestrategia henkilökunnalle toimivaksi käytännön työvälineeksi	
Opinnäytetyön tavoite ja rajaus/tutkimustulokset Tavoitteena avata päihdestrategia niin, että se helpottaa työ- ja yksilövalmentajien valmennustyötä	



Opinnäytetyön alustava aikataulu (pvm:t kuukauden tarkkuudella)

Aloituspalaveri (ohjaaja, työn tekijä, työelämäohjaaja) []	28.9.2012
Toteutussuunnitelman esittäminen []	13.11.2012
Väliraportointi []	3/13
Ohjaajan tarkastus ja/tai loppupalaveri []	4/13
Opinnäytetyön hyväksyttäväksi jättäminen []	5/13
Opinnäytetyön seminaariesitys []	5/13
Kypsyyskoe []	

Toimeksiantajan yhteystiedot (yritys, yhteyshenkilön nimi, osoite, puhelin, sähköposti)

KOKKO TYÖ-SÄÄTIÖ P. 0150 - 4357731
 ANITA HEVOSMAA anita.hevosmaa@kokkotyö.fi
 TRITTAJANTIE 2, KOKKOLA

Tämä sopimus on laadittu kolmena kappaleena. Sopimuskappaleet toimitetaan opinnäytetyön tekijälle, toimeksiantajalle sekä työn ohjaajalle. Centria ammattikorkeakoulun opiskelija sitoutuu tekemään toimeksiantajan toimeksiannosta edellä mainitusta aiheesta opinnäytetyön 31.5.2013 mennessä.

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön työssä tarvittavaa tietoa sekä arvioimaan opinnäytetyön valmistuttua sen hyödynnettävyyttä toiminnassaan. Toimeksiantaja maksaa materiaali-, postitus-, matka- ym. mahdolliset kulut laskun mukaan. Toimeksiantaja voi maksaa opinnäytetyön tekijälle palkan.

Tämän sopimuksen osapuolet ovat velvolliset pitämään salassa kaiken, mitä he toimeksiannon yhteydessä ovat aaneet tietoonsa asioista, joita voidaan pitää toisen sopijapuolen liikesalaisuutena. Opinnäytetyö käydään läpi ammattikorkeakoulun opinnäytetyöseminaarissa ja se on julkinen asiakirja. Toimeksiantajan tulee erikseen pyytää työn salausta.

Ammattikorkeakoulu ei vastaa opinnäytetyön tekijän mahdollisesti aiheuttamasta haitasta tai vahingosta.

Päiväys

KOKKOLA 13.11.2012

Työelämäohjaajan allekirjoitus

Anita Hevosmaa Anita Hevosmaa

Opiskelijan allekirjoitus

[Signature]
TUNTA PU 2012

[Signature] TÄHTINEN-LLOSA
VIREPI

Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus

[Signature]

KUTSU

Luento

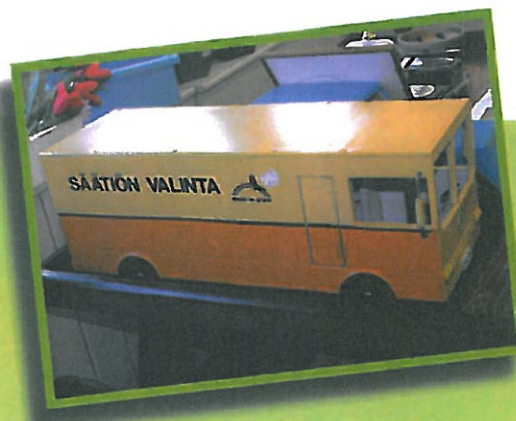
Strategiatyön esitleminen sekä siihen liittyen tilastointia, tavoitteita ja tuloksia. Luennoitsijana Saara Lång.

Strategiatyön lisäksi tilaisuudessa esitellään myös maakunnallista päihde- ja mielenterveysstrategiaa. Tämä luento on aloitus syksyn aikana tehtävälle päihdestrategiatyölle. Myöhemmin jatkamme pienryhmissä strategian käsittelyä ja soveltamista käytännön työhön.

Aika to 11.10.2012 klo 8.30 - 10.30
Paikka Vasarakujan kokoustila

Tiina Ruppä

Virpi Tähtinen-Luosa



KYSELYLOMAKE

Anna mielipiteesi päihdestrategiakoulutuksen sisällöstä.

1) OLEN

- työvalmentaja
- yksilövalmentaja
- johtoryhmän jäsen

2) MINKÄ VERRAN KOET SAANEESI TYÖVÄLINEITÄ
PÄIHDESTRATEGIAKOULUTUSPÄIVISTÄ TYÖHÖSI?

- erittäin paljon
- paljon
- jonkin verran
- vähän
- en lainkaan

3) KERRO MITÄ MIELTÄ OLIT PÄIHDESTRATEGIAKOULUTUSPÄIVISTÄ?

KIITOS PALAUTTEESTASI.

kyselylomake

Teemme opiskeluunne liittyen toiminnallisen opinnäytetyön Kokkotyö-säätiön päihdestrategiasta.

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on saada päihdestrategia yhdeksi toimivaksi työkaluksi henkilökunnan käyttöön.

Vastaamallaalla oleviin kysymyksiin pystymme kartuttamaan mitkä asiat teitä mietityttävät ja haluaisitteko avata tarkemmin joitakin kohtia päihdestrategiassa.

1. Miten haluaisit päihdestrategian sisältöä käsiteltävät?

- 2 x ½-päivän istuntoja
 2t. / krt. joka viikko (yht. n. 10tuntia)
 Muu ehdotus?
-
-

2. Mikä viikonpäivä ja kellonaika sopisi teidän mielestänne parhaiten asian käsittelyyn?

- Maanantai
 Tiistai
 Keskiviikko
 Torstain
- 8.30 - 10.30 (välillä)
 12.30 - 15.30 (välillä)

3. Työskentelytapa?

- Pienryhmissä
 Luento - Esitelmä
 Jokin muu?
-
-

Kokkotyö-säätiön päihdestrategia toimivaksi käytännön työvälineeksi.

Mahdollinen riski	Kriittisyys	Toden- näköisyys	Riski- indeksi	Kuka seuraa	Miten suojaudutaan

KOKKOTYÖ-SÄÄTIÖN PÄIHDESTRATEGIAN TOIMINTAMALLI**TOIMINNOT:****KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA****NUORTEN TYÖPAJATOIMINTA****ETSIVÄ NUORISOTYÖ****Vankilasta vapautuneiden henkilökohtainen valmennuspalvelu (VAPA)****TERAPEUTTINEN TYÖTOIMINTA****Työelämävalmiuksien kartoittaminen (TVK)****Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus****TYÖHARJOITTELU/TYÖELÄMÄVALMENNUS / TYÖKOKEILU****LUOTSI-PALVELUT****TYÖVALMENNUSOHJELMA****RETRO, PIETARSAAREN TOIMIPISTE****TUOTANTOKOULU****PALKKATUELLA TYÖLLISTETYT****KRIITTINEN MENESTYSTEKIJÄ**

Henkilökunta sitoutuu strategian toteuttamiseen.

Henkilökunnalla on riittävä ammattitaito ja uskallusta puuttua valmentautujan päihteiden käyttöön.

Valmentautuja sitoutuu valmennus / työkaksoonsa tai kuntouttavaan/terapeuttiseen työtoimintaan.

TAVOITTEET

Päätavoitteet: Valmentautujan työelämä tai opiskelu suunnitelmien ja työllistymisen esteiden selvittäminen. Työelämävalmiuksien ja arjenhallinnan taitojen edistäminen. Ohjaaminen avoimille työmarkkinoille tai ammatilliseen koulutukseen tai muuhun elämänhallintaa tukevana ratkaisuun. Työ- ja toimintakyvyn kartoitus suhteessa työmarkkinoiden vaatimuksiin. Valmentautuja saa sisältöä päiviinsä, tuntee olevansa osa työssäkäyvää väestöä sekä omaa säännöllisen päivärytmin. Asiakas ohjataan tarvittaessa työkyvyn selvityksiin tai muuhun palveluohjaukseen.

Palkkatuella työllistetyt hoitavat työtehtävänsä työsopimuksen mukaisesti.

Välitavoite: Päihteiden käytön tunnistaminen, suurkulutuksen väheneminen, valmennuksesta/työstä poissaolojen väheneminen ja päihteettömän elämäntavan edistäminen sekä päihdehaittojen minimointi

TOIMENPITEET

Henkilöstölle järjestetään täydennyskoulutusta päihteiden käytön tunnistamiseen, ja puheeksi ottamiseen sekä hoitoon ohjaukseen.

Valmentautujan perehdytyksen yhteydessä Kokkotyö-säätiön päihteetön linja nostetaan esiin. Valmennuksen alkuvaiheessa kirjataan tavoitteet ja aikataulu valmennukselle.

Samassa yhteydessä tehdään Audit- kysely.

Luvattomasta poissaolosta seuraa huomautus ja velvoite osallistua Femma- ryhmään (5 ryhmäkertaa). Femma- ohjelma tukee valmentautujan päihteiden käytön tunnistamista, tavoitteiden asettamista päihteiden käytölle ja muulle elämänhallinnalle sekä riskitilanteiden tunnistamista ja niiden ennaltaehkäisyä.

Valmentautujan ollessa edelleen poissa työ/työhönvalmennuksesta hän saa toisen huomautuksen jälkeen varoituksen, jonka yhteydessä järjestetään verkostokokous yhdessä lähettävän/hoitavan tahon kanssa. Verkostokokouksessa suunnitellaan tarvittava jatkohoito valmentautujalle. Kahden varoituksen jälkeen seuraavasta luvattomasta poissaolosta tai työaikana todetusta päihteiden käytöstä tai muusta huomattavasta rikkeestä, valmennussuhde tai sopimus Kokkotyö-säätiöllä päättyy. Valmennussuhteen päättymisen jälkeen ao. henkilö ei voi olla kolmeen kuukauteen Kokkotyö-säätiön valmentautujana.

Mikäli työnantajalla on epäily lääkkeiden väärinkäytöstä tai huumeiden käytöstä tulee valmentautujan toimittaa puhdas huumeseula ennen valmennussuhteen aloittamista. Mikäli valmennussuhteen aikana herää perusteltu epäily huumeiden/lääkkeiden väärinkäytöstä tulee valmentautujan käydä lääke/huumeseulassa saman vuorokauden kuluessa epäilystä. Tulos toimitetaan työnantajalle kirjallisena seulan valmistuttua.

TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISEN SEURANTA, VASTUUHENKILÖT JA AIKATAULU

Työvalmentaja ilmoittaa valmentautujan poissaolosta välittömästi saman päivän aikana yksilövalmentajalle.

Henkilölle nimetty yksilövalmentaja seuraa:

- että kaikilla valmentautujilla on kirjattuna tavoitteet valmennusjaksolle
- että kaikille valmentautujille on tehty Audit- kysely
- poissaoloja yhdessä työvalmentajan kanssa
- että poissaoloista seuranneet suulliset huomautukset ja kirjalliset varoitukset on tehty
- että Femma- ryhmän kerrat ovat toteutuneet
- että lähettävää tahoa ja tarpeelliseksi katsottua verkostoa on informoitu poissaoloista.

Huomautukset (2 kpl) ja varoitukset (2 kpl) antaa työvalmentaja yhdessä yksilövalmentajan kanssa. Huomautuksista ja varoituksista tehdään muistio, jonka läsnäolijat allekirjoittavat. Muistio jaetaan valmentautujalle sekä yksilö- että työvalmentajalle.

Kokkotyö-säätiön hallitus ja valtuusto seuraavat päihdestrategian toteutumista toimitusjohtajan esittelystä vuosittain. Seuranta varten työosastojen vastaavat kokoavat ja keräävät osastokohtaisen indikaattoritiedon ja toimittavat tiedot yksilövalmennuspäällikölle, joka antaa seurantakoosteen toimitusjohtajan käyttöön aina helmikuun alussa seurantavuoden jälkeen. Seurattavia indikaattoreita ovat kirjallisten huomautusten ja varoitusten määrät, valmennusjaksojen keskeyttämisten määrä, Femma- toimintamalliin osallistuneiden määrä ja tulokset, hoitoonohjausten määrä ja toimihenkilöille järjestettyjen päihdekoulutusten määrä. Säätiön päihdestrategiaa päivitetään kerran vuodessa kokoontuvassa päihdestrategia-työryhmässä, jossa käsitellään edellisen vuoden seurantatiedot. Päihdestrategia-työryhmän koolle kutsujana toimii yksilövalmennuspäällikkö.

