

# Arkeen Voimaa –toiminnan pilotointi Työikäisten sosiaalipalveluissa

Hyvinvoiva Etelä-Pohjanmaa –hanke



Euroopan unionin rahoittama –  
NextGenerationEU

Projektityöntekijä  
Eeva Yli-Krekola  
p. 050 474 2883  
[eeva.yli-krekola@hyvaep.fi](mailto:eeva.yli-krekola@hyvaep.fi)



# Pilotin taustaa ja lukuja

THL:n v. 2023 Arkeen Voimaa –toimintamallin arvioissa jatkokehittämisen suositus : Palvelu osaksi sosiaalista kuntoutusta ja työterveyshuollon palveluita.

10 Työikäisten sosiaalipalveluiden työntekijää kävi oman ArVo -kurssin. Heistä 4 suoritti ohjaajakoulutuksen 05/24 (tavoite 4-6 ohjaajaa). He ohjasivat syyslukukaudella ensimmäisen ArVo -kurssinsa.

Syksy 2024 kurssit (tavoite 2-4 kurssia):

- Seinäjoki kohtaava ryhmä sos.palveluiden asiakkuudessa oleville (miehiä paljon ilmoittautuneissa)
- Lapua ja Kauhajoki kohtaavat ryhmät yhteistyössä Mielenterveys- ja riippuvuuspalveluiden kanssa
- Ilmajoelle suunniteltu nuorille suunnattu ArVo-kurssi ei toteutunut
- Seinäjoen "avoimelle" kurssille ohjattiin myös sos.palveluiden asiakkuudessa olevia

Palaverihin osallistunut myös valtakunnalliset ArVo -koordinaattorit.

Seuraavan palaverin ajankohta sovittiin aina edellisen palaverin yhteydessä, joka turvannut pilotin etenemisen.



# Pilotin eteneminen 1/4

8/2023 hanketyöntekijä/Arkeen Voimaa -aluekoordinaattori aloitti työt Etelä-Pohjanmaan HVA:lla, matalan kynnyksen ryhmäpalveluiden toimintamallin edistäminen Arkeen Voimaa –toimintamallin pilotoinnilla, tukemaan ennaltaehkäisyä ja hyvinvointia

...

10/23 Arkeen Voimaa –toimintamallin esittely valtakunnallisen koordinaattorin kanssa Työikäisten sosiaalipalveluiden johtoryhmälle (palv.aluejohtaja ja palv.yksikköjohtajat) → päätös projektinnista: Kotona asumisen tuki ja asumispalveluiden (ASU) sekä Työllistymistä ja osallisuutta edistävien palveluiden osalta (TYSO), Aikuissosiaalityö ja ohjaus –palvelu ei osallistu aktiivisesti projektiin tässä vaiheessa

11/23 palv.yksikköjohtajat ja vastuuyksikköjohtajat teams-palaveri: ArVo -toiminnan ja projektin esittely, kurssin sisältö arvioitiin sopivan asiakkaille, tavoitteet projektille (4-6 työntekijää ohjaajakoulutukseen, syyskaudella 2024 väh. 2 ryhmää), työntekijöiden rekrytointi kursseille ja ohjaajakoulutukseen

12/23 työntekijöiden teams-välitteinen infotilaisuus toimintamallista ja ohjaajaksi kouluttautumisen prosessista, ilmoittautumiset kurssille ja ohjaajaprosessiin toteutuu oman lähiesihlön kautta, jonka perusteella aluekoordinaattori toteuttaa henkilökohtaiset puhelut



# Pilotin eteneminen 2/4

01/24 palv.yksikköjohtajat ja vastuuyksikköjohtajat teams-palaveri: markkinointisuunnitelma, miten kurssi integroituu sos.palveluiden prosessiin, jatkossa palavereihin mukaan koulutuksiin osallistuneet työntekijät

03/24 palv.yksikköjohtajat, vastuuyksikköjohtajat ja työntekijät teams-palaveri: toimintamallin soveltuvuuden arviointia, kurssin käyneiltä hyvää palautetta, oman kurssin kokemuksia pystyy hyödyntämään kaikessa asiakastyössä, kaikista sos.palveluista voidaan ohjata kursseille asiakkaita

03/24 oman kurssin käyneiden työntekijöiden teams-välitteinen info ohjaajakoulutuksesta

04/24 palv.yksikköjohtajat ja vastuuyksikköjohtajat teams-palaveri: käytännön asioiden läpikäyminen, kun työntekijä lähtee ryhmänohjaaja –koulutukseen ja mitä ohjaajan ammattitaidon ylläpitäminen vaatii

04/24 palv.yksikköjohtajat, vastuuyksikköjohtajat ja työntekijät teams-palaveri: konkreettisten ryhmäsuunnitelmien tekeminen syyskaudelle (paikkakunnat, tilat, ajankohdat ja ohjaajat), tavoitteena jatkossa saada ammattilaisten työpariksi kokemusasiantuntijoita, jatkopalavereihin kutsutaan esihlöiden lisäksi ohjaajakoulutuksen saaneet työntekijät



# Pilotin eteneminen 3/4

05/24 Arkeen Voimaa –ohjaajakoulutus, jonne ilmoittautui 12 henkilöä, joista 5 Työikäisten sos.palveluiden työntekijää (4 sos.palveluiden työntekijöistä suoritti koko koulutusprosessin)

05/24 palvelualuejohtaja, palv.yksikköjohtajat, vastuuyksikköjohtajat ja ohjaajakoulutetut teams-palaveri: ArVo-kurssi yksi sisältö asiakkaan palvelukokonaisuutta, eikä vaadi erillistä viranhaltijapäätöstä, ohje palveluohjauksesta työntekijöille (myös kirjallisena), palv.aluejohtaja kutsutaan mukaan ArVo –toiminnan budjetointisuunnittelupalaveriin

06/24 palv.yksikköjohtajat ja vastuuyksikköjohtajat teams-palaveri: suunnitelma palveluohjauksen toteuttamisesta kurssilaisten saamiseksi, työyksiköiden ja/tai -ryhmien infojen sopiminen, hanketyöntekijä toimii tässä vaiheessa yhdyshenkilönä ja kurssilaisten puhelinhaastatteluiden toteuttajana

06/24 TYSO palv.yksikköjohtaja ja vastuuyksikköjohtajat: Syksyn ensimmäisen kurssin markkinointisuunnittelua ja palveluohjauksen ohjeistusta



# Pilotin eteneminen 4/4

08/24 palvelualuejohtaja, palv.yksikköjohtajat ja vastuuyksikköjohtajat teams-palaveri: suunnitelma palveluohjauksen toteuttamisesta kurssilaisten saamiseksi, aluekoordinaattorin jalkautuvaa tukea saatavilla, ArVo-yhdyshenkilöiden työtehtävien jakamista pilottivaiheen jälkeen

10/24 palaveri peruuntui

11/24 palvelualuejohtaja, palv.yksikköjohtajat ja vastuuyksikköjohtajat ja ohjaajakoulutetut teams-palaveri: suunnitellut kurssit toteutuneet sos.palveluissa, opinnäytetyö toteutunut sos.palveluiden pilottista, HVA:lla tehty päätös, ettei ArVo-toiminnasta tehdä jatkosopimusta, 08/24 alkanut sos.palveluiden sisäinen hanke, jossa mahdollisuus hyödyntää saatuja ArVo –kokemuksia ja tehdä jatkokehittämistä, ArVo-pilotti loppuu

...

31.12.2024 Arkeen Voimaa –sopimus päättyy



# Opinnäytetyö aiheeseen liittyen

- Miia Moilanen, SOTE-palvelujen ja –liiketoiminnan johtaminen YAMK, Turku AMK
- Kartoitus Arkeen Voimaa-ryhmänohjaajakoulutuksen saaneiden työntekijöiden näkökulmista Arkeen Voimaa – toimintamallin käyttöönoton pilotoinnissa – Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, työikäisten sosiaalipalvelut <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120332339>
- Tutkimuskysymykset:
  - 1) Miten Arkeen Voimaa-ryhmänohjaajakoulutuksen saaneet työntekijät ovat osallistettu Arkeen Voimaa – toimintamallin pilotointiin Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen työikäisten sosiaalipalveluissa? (haastatteluihin mennessä)
  - 2) Miten työikäisten sosiaalipalveluiden työntekijöiden näkökulma on huomioitu Arkeen Voimaa –toimintamallin pilotoinnissa?
- Kvalitatiivinen, kuvaileva kirjallisuuskatsaus, teemahaastattelut (4 kpl, ml. muidenkin kollegoiden kokemukset), aineiston analyysi teemoitteluna

Kehittämisehdotuksia henkilöstön näkökulman huomioimisesta toimintamallin käyttöönoton pilotointiin liittyvästä muutoksen johtamisesta, henkilöstön osallistamisesta sekä sitouttamisesta muutokseen:

## HENKILÖSTÖN NÄKÖKULMAT

### ALOITUS- JA KOULUTUS-VAIHE

- Riittävä informaatio alussa
- Aikataulutus kuntoon
- Motivoiva ja kannustava palautekulttuuri
- Avoin keskustelu
- Koordinaattorien tuki

### TYÖNANTAJA

- Avoin keskustelukulttuuri ja viestintä
- Yhteiset pelinsäännöt kuntoon (mm. työjärjestelyt, ajankäyttö, asiakashankinta)
- Tuki johdolta ja esihenkilöiltä
- Henkilöstön huomioiminen
- Huomioisen ja palkitsemisen kulttuuri
- Kuormitustekijät kuntoon
- Motivointi ja kannustus

### TYÖNTEKIJA

- Avoimuus muutoksille
- Oman osaamisen kehittäminen
- Työn vaihtelevuus



# Opinnäytetyön tulokset lyhyesti

- Plussaa: oma kurssikokemus, lisäkouluttautuminen tuo omaan työhön mielekkyyttä ja osaamista, koulutuspolun selkeys ja sujuvuus, aluekoordinaattorin tuki, sai laajasti työkaluja muuhunkin työhön, vaihtelua omaan tyypilliseen työhön (työn sisältö, parityöskentely), koulutusta/kokemusta ryhmänohjaamiseen, oma kehitys, tehdyn työn merkityksellisyyden näkeminen käytännössä, asiakkaiden oivallukset ja positiiviset vaikutukset niin kurssilaisissa kuin muidenkin asiakkaiden kohdalla
- Miinusta: tiukka aikataulu (sos.palv. projekti, koulutusprosessin aikataulu), huonot ennakkotiedot, vaikeus ennakoida miten paljon aikaa menee ohjaukseen ja valmistautumisiin, koulutuksessa tuli paljon tietoa (myös nippelitietoa), toimintamallin kankeus, koulutuksen palauteilmapiiri, työnantajan tuki ja yhteisten pelisääntöjen sopiminen/keskustelu (ajankäyttö ja resurssit), asiakasohjaus koettiin raskaana, hankalat tunteet, päällekkäiset muut kuormitustekijät työelämässä
- Toiveita/kehittämisehdotuksia: ensimmäinen ryhmä saisi olla mahdollisimman pian ohjaajakoulutuksen jälkeen, positiivinen palaute koulutuksessa, työnantajan huomiointi vapaaehtoisuuden/aktiivisuuden osalta lisäkoulutukseen lähtemisestä, selkeät yhteiset toimintatavat ja linjaukset, ArVo-koordinaattoreiden informoinnin lisääminen käytännön asioista kuten ajankäyttö kurssin ohjaamiseen ja käytännön järjestelyihin liittyen





# ArVo:n soveltuvuus sos.palveluihin

Tämä ei ollut varsinainen tutkimuskysymys, mutta aihe nousi esille teemahaastatteluissa useita kertoja, jonka vuoksi se on tiivistetysti raportoitu tutkimustulosten yhteydessä:

Toimintamallin sopivuutta nykyisessä muodossaan sosiaalipalveluiden kontekstiin kritisoitiin, sillä toimintamalli on hyvin kankea eikä yksilöllistä soveltamisen varaa ole. Sosiaalipalveluiden asiakkaat ovat usein moniongelmaisia ja ongelmat ovat jo hyvin hankalia asiakkuuden alkaessa. ArVo- toimintamallin kaltaisen tarkoin ja tiukasti aikataulutetun ja strukturoidun mallin ei katsottu olevan paras mahdollinen asiakkaille, joille jo päivittäisistä toiminnoista suoriutuminen voi olla kynnyskysymys. Sitoutuminen säännöllisiin tapaamisiin katsottiin myös olevan haastavaa useimmille asiakkaista ja pysyvien muutosten aikaansaaminen vaatii yksilöltä voimavaroja, joita asiakkailla ei välttämättä ole. ArVo- toimintamalli ei myöskään mahdollista erilaisten kognitiivisten ongelmien huomioimista, mikä onnistuisi esimerkiksi kurssin aikataulun väljentämisellä, aiheiden valikoimisella ryhmän tarpeisiin sopiviksi, mahdollisuudella kerrata tarvittavia aihealueita sekä muokkaamalla

toimintamallia matalamman kynnyksen toiminnaksi, jossa mukana olisi olemisen vapaus. Osallistujille olisi tärkeää luoda onnistumisen ja osallistumisen kokemuksia, joita tämän toimintamallin puitteissa ei ole mahdollista tarjota. Nykyisellään vastuu aiheiden kertauksesta jää osallistujien oman aktiivisuuden varaan ja kokonaistilanteet huomioiden, aiheiden pariin harvemmin palataan. Toimintamallin katsottiin olevan sopivampi terveyspalveluiden kautta tarjottavaksi sekä niin sanotuksi ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi vielä työelämässä oleville henkilöille, esimerkiksi osana työterveyshuollon palveluvalikoimaa.

Sen sijaan ArVo- toimintamallissa olevat aihealueet koettiin kaikkien vastaajien toimesta erittäin hyödyllisiksi ja hyödyntämiskelpoisiksi muussa työssä, niin ryhmätoiminnassa kuin yksilöohjauksessakin. Aiheisiin tulee voida käyttää enemmän aikaa, valita asiakkaille sopivia aihealueita sekä huomioida osallistujien yksilöllisiä tarpeita.