



Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus  
Lapin toimintayksikkö

# Mielenterveyshankkeiden arviointi - vastaajina ohjaus- ja johtoryhmän jäsenet

Maria Martin  
Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus  
Tammikuu 2009

Ohjaus- ja johtoryhmälle tehdyn  
kyselyn tulokset

# Mistä tiedot on saatu?

- Kysely lähetettiin kaikille johto- ja ohjausryhmän jäsenille (28 hlöä) sähköpostitse (30.10.2008)
- Karhuttu 2 kertaa niiltä, jotka eivät vielä olleet vastanneet (5.11.2008 & 10.12.2008)
- 13 henkilöä vastasi kyselyyn, heistä 8 johtoryhmän jäseniä
- Vastanneista 6 hlöä edustaa ensisijaisesti kuntaa, 4 hlöä sairaanhoitopiiriä

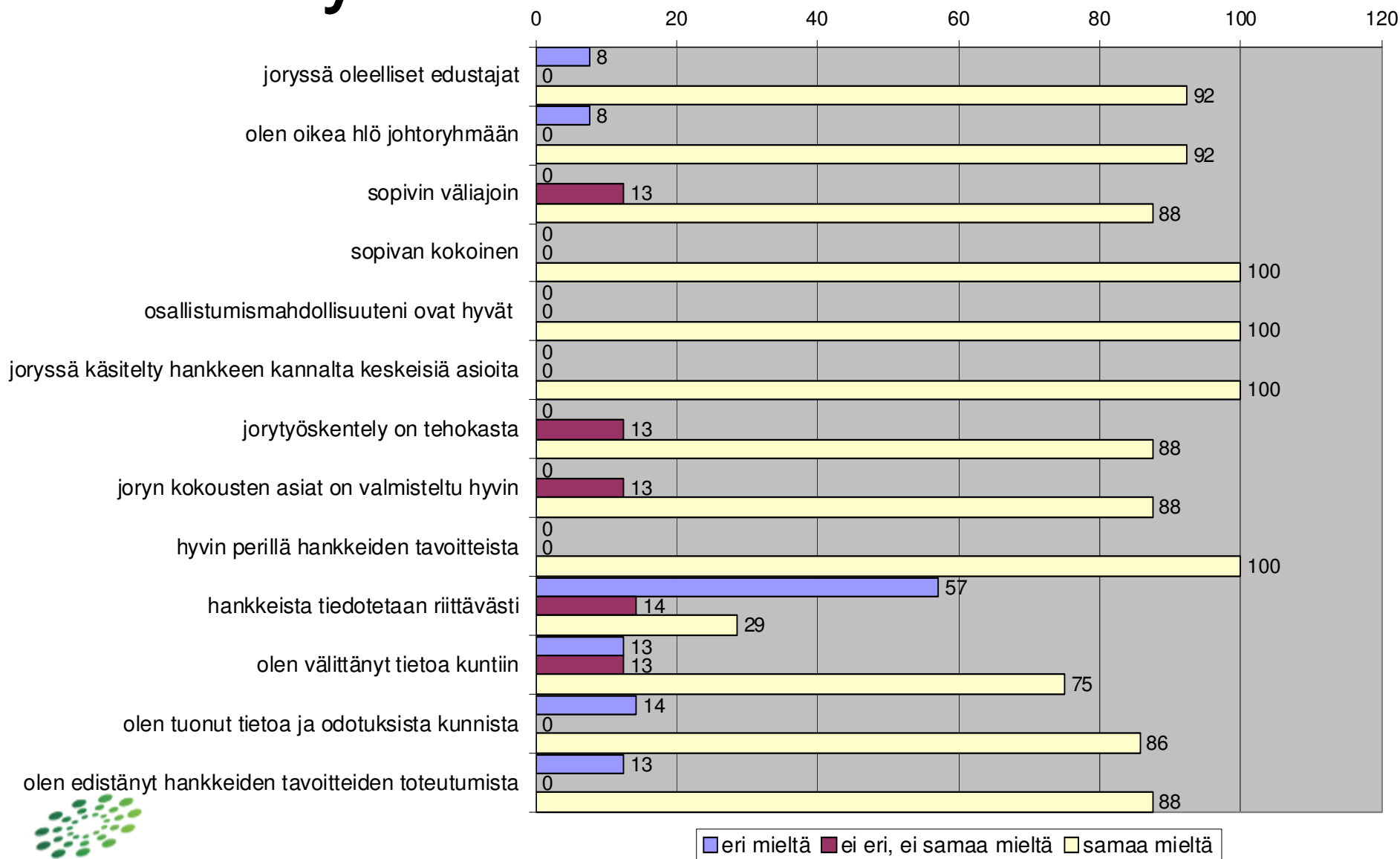


# Hankkeiden kotisivut

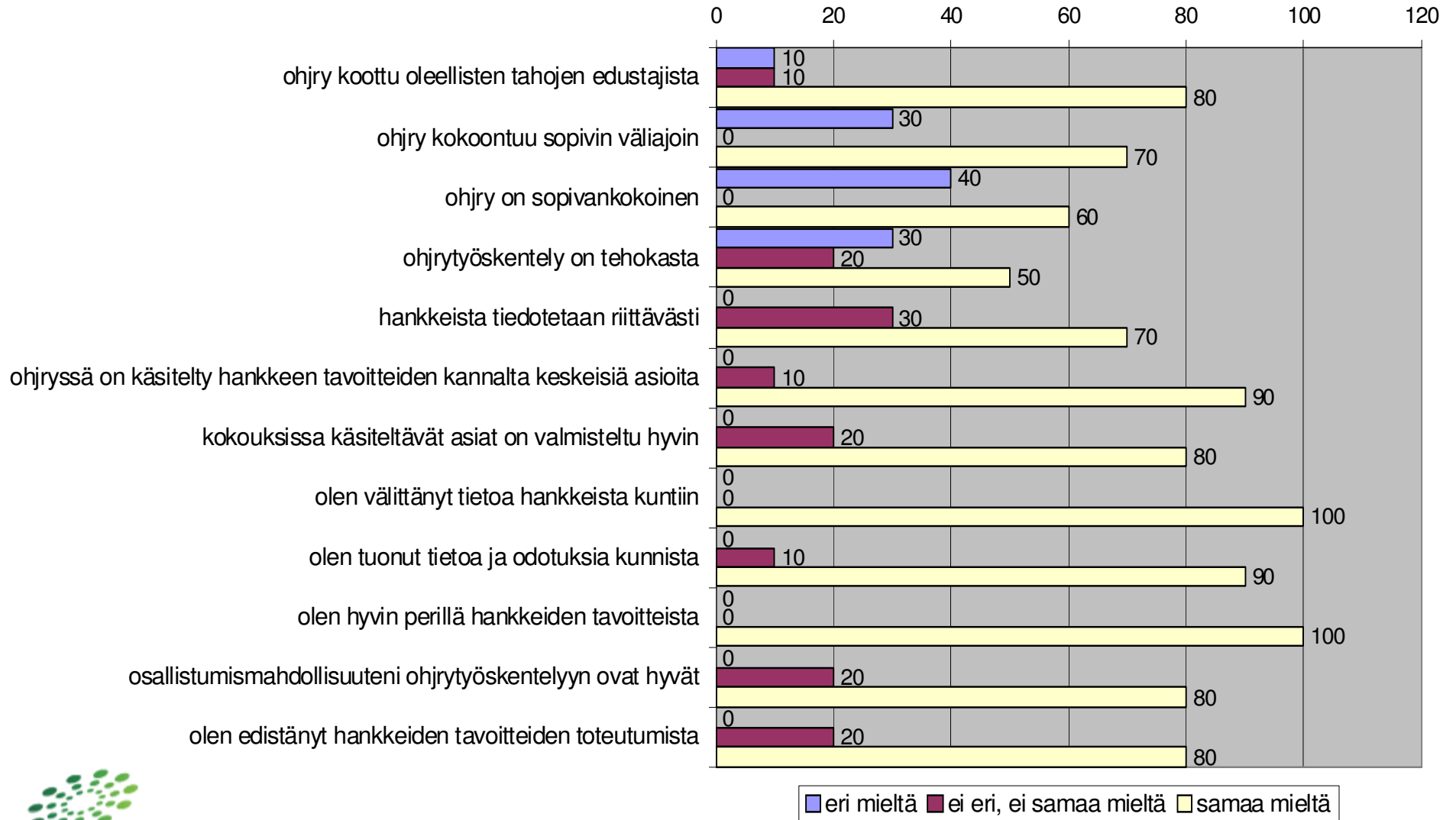
- Valtaosa vastanneista on käynyt hankkeiden kotisivuilla – ainoastaan 1 vastaaja 13:sta ilmoitti, ettei ole käynyt kummankaan hankkeen kotisivuilla.
- Kaikki vastanneet ilmoittavat löytävänsä hankkeiden johto-/ohjausryhmän muistiot hankkeiden kotisivuilta.



# Johtoryhmää koskevat väittämät



# Ohjausryhmää koskevat väittämät



Millä tavalla olet johto-/ohjausryhmäläisenä edistänyt hankkeiden tavoitteiden toteutumista?

- Esittämällä koulutus-/kehittämissideoita
- Vienyt tietoa hankkeesta kuntiin/omaan organisaatioon/sidosryhmiin ja tuonut palautetta
- Kannustusta (koulutuksiin osallistuminen, projektipäälliköiden tukeminen, ym.)
- Osallistumalla koulutuksiin

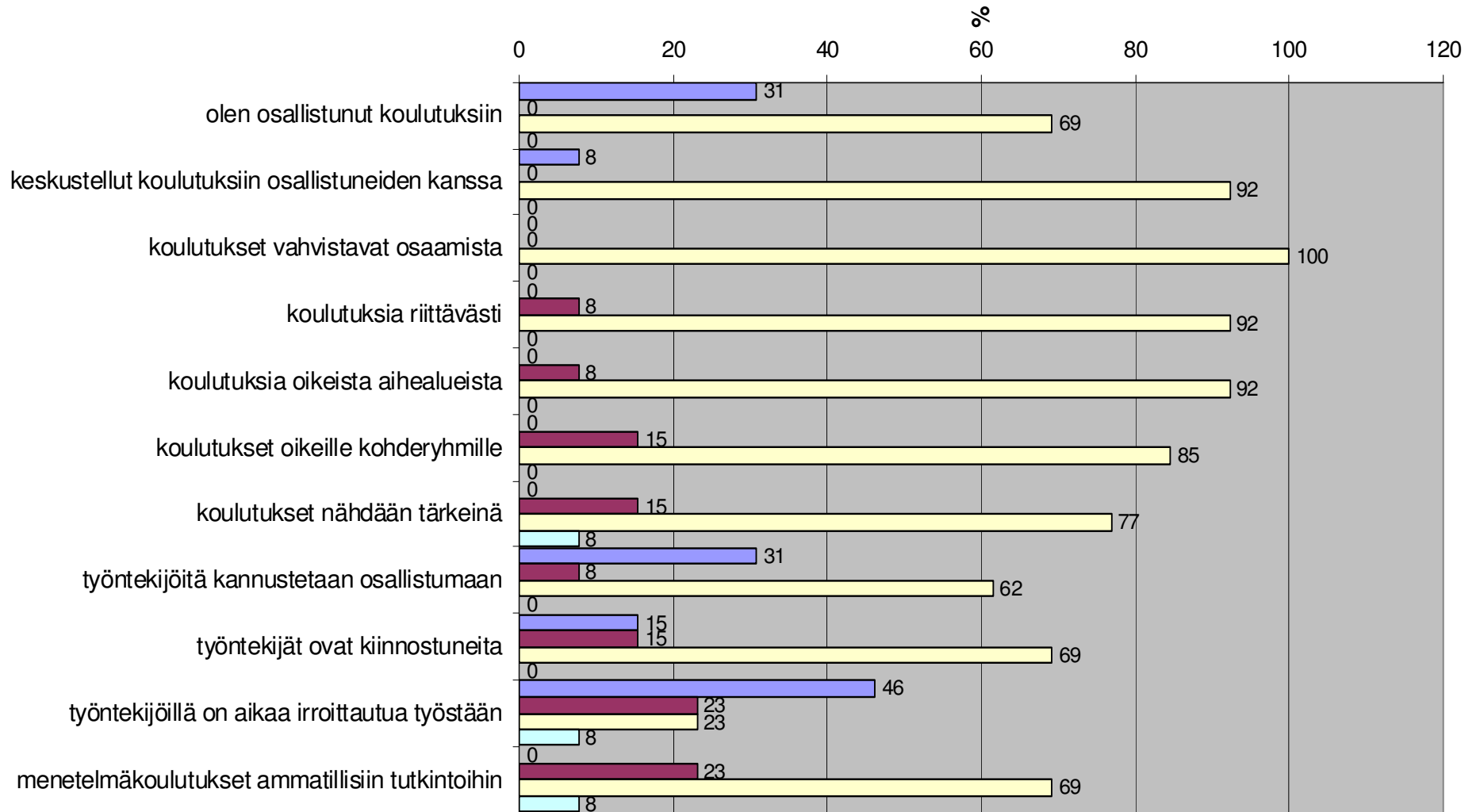


# Miten johto-/ohjausryhmätyöskentelyä tulisi parantaa?

- Kehittämispäivätyyppisiä kokoontumisia (kuten syksyllä Pohtimolammella)
- Johto- ja ohjausryhmä yhdistettävä
- Tiheämpi kokoontuminen
- Tavoitteiden edelleen terävöittäminen
- Valmistelun tehostaminen (esim. päätösehdotusten valmistelu perusteineen jo esityslistaan)



# Koulutuksia koskevat väittämät



■ eri mieltä 
 ■ ei eri, ei samaa mieltä 
 ■ samaa mieltä 
 ■ minulla ei ole käsitystä ko. asiasta

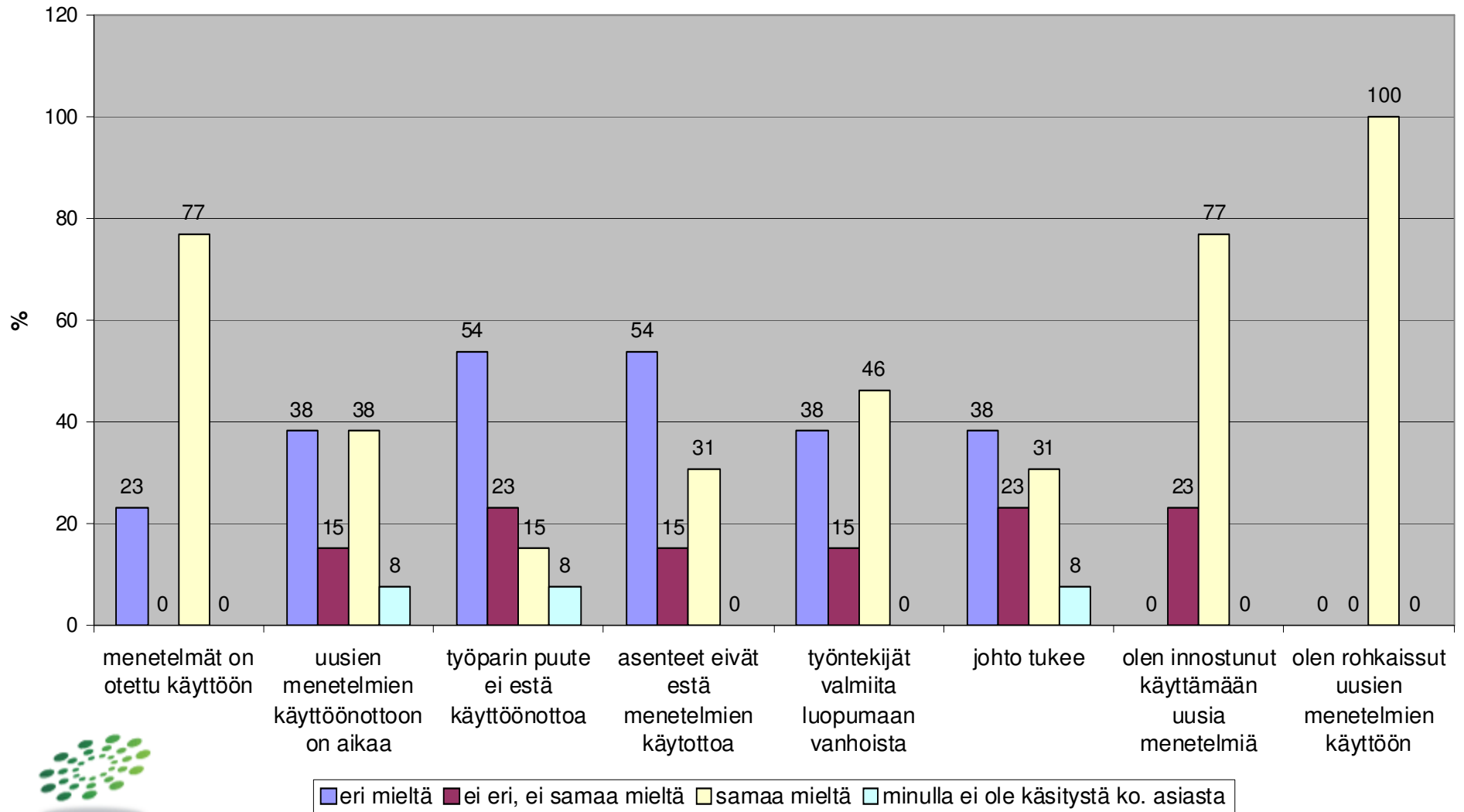


# Mitä mieltä hankkeissa järjestetyistä koulutuksista?

- Korkeatasoisia
- Hyviä menetelmiä ja aihealueita
- Koulutuksia on järjestetty riittävästi, ellei jo vähän liikaakin
- Kehitettävää: Esimiehille tiiviimpi tiedottaminen koulutuksista → tuki käytäntöön ja mahdollisuuksia jäädä ns.vviksi käytännöiksi



# Menetelmien juurtumista koskevat väittämät

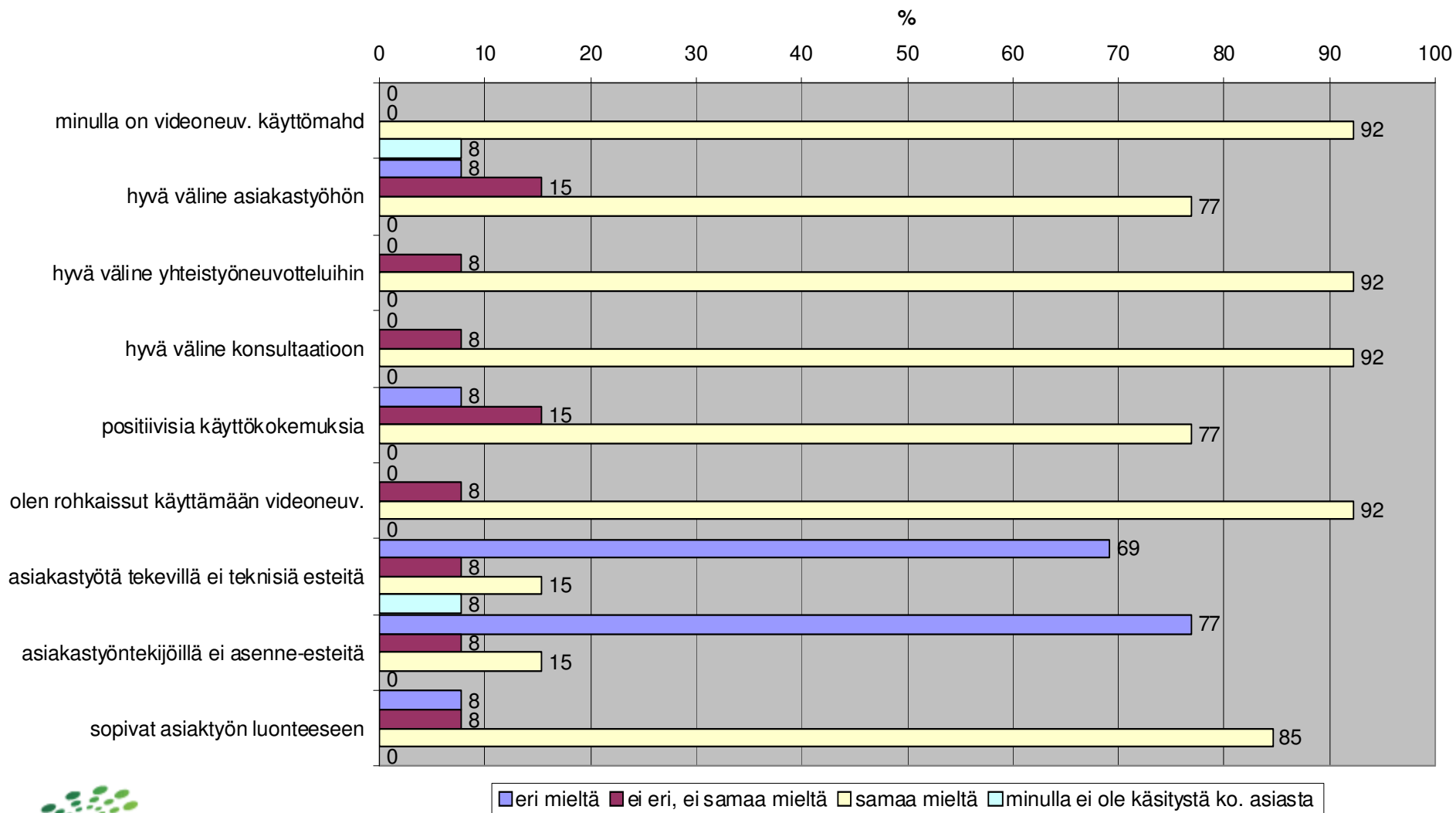


# Millaisia kokemuksia menetelmien käytäntöön juurtumisesta?

- Osallistujilta positiivisia kokemuksia koulutuksista ja koulutetuista menetelmistä
- Menetelmiä on otettu käyttöön esim. mt-toimistossa
- Toisaalta tuodaan esille, että juurtuminen vaatii tilauksen ko. menetelmille
- Edistäviä/Estäviä tekijöitä: Johdon tuki, resurssit (aika), asenne, työnohjauksen/muu tuki koulutuksen jälkeen, yksin työskentely



# Videoneuvotteluja koskevat väittämät



# Videoneuvottelujen edistäminen/suurimmat esteet videoneuvottelujen käyttöönotolle

## EDISTÄVÄT

- Olemassa olevien välineiden hyödyntäminen
- Sijoittaminen keskeisiin paikkoihin (esim. eriksh)
- Laitteiden määrän lisääminen
- Koulutus ja rohkaisu
- Vieriopetus
- Hyvät yhteysnopeudet, positiiviset käyttökokemukset

## ESTÄVÄT

- Asenteet
- Huono tekninen osaaminen, kokemattomuus
- Resurssit
- Infrastrukturi
- Teknisen tuen vähäisyys
- Videoneuvottelulaitteiden sijainti



# Millä tavalla tavoitteita tulisi suunnata tai painottaa hankkeiden loppuvaiheessa?

93% (N=12) vastanneista sitä mieltä, että hankkeiden tavoitteet on suunnattu oikein

## MIELENTERVEYS- JA PÄIHDEHANKE

- Työmenetelmien kehittäminen ja juurruttaminen
- Yhteistyön edistäminen/verkostoituminen
- Alueelliset kehittämissuunnitelmat
- Vaihtoehtoisia tapoja palveluiden tuottamiseen?

## LAPSYKE

- Videoneuvottelujen kehittäminen yhteistyössä asiakkaiden kanssa
- Toimintamallien juurruttaminen
- Yhteistyön edistäminen/verkostoituminen
- Vaihtoehtoisia tapoja palveluiden tuottamiseen?



# Hankkeiden kokonaisarviointi

## VAHVUUDET

- Osaavat työntekijät
- Taustayhteisöt
- Moniammatillinen osaajaverkosto mukana
- Osaamisen vahvistaminen
- Uudet toimintamallit

## HEIKKOUEDET

- ”Hankkeisuus”
- Johdon sitoutuminen
- Muutosvastarinta
- Päätösvallan puute, hidas byrokratia
- Työn paljous



# Hankkeiden kokonaisarviointi

## MAHDOLLISUUDET

- Asennemuutokset
- Toimintamallit käytännöiksi
- Verkostoituminen ja verkoston voimavarat
- Puolueettomuus
- Iso joukko koulutettuja

## UHAT

- Arjen rutiinit, asenteet
- Laaja hankekokonaisuus ei avaudu
- Juurruttaminen epäonnistuu
- Resurssien niukkuus
- Tulevat hankkeet/palvelurakente uudistukset
- Yhteistyön toteutumattomuus koko läänin alueella





# Millä tavalla hankkeiden vaikutukset näkyvät vuonna 2013?

- Työntekijöiden osaaminen vahvistunut
- Hankkeiden tuomia menetelmiä on käytössä
- Työntekijät ovat rohkeampia käyttämään uusia menetelmiä, tietotekniikkaa ja toisiaan
- Perustason osaamisen vahvistumisen myötä asiat saadaan pitkälti hoidettua perustasolla
- Haasteita: uusi terveydenhuoltolaki ja sen vaikutukset?, päihdetyön aseman muutos?, medikalisointi?



# Mihin jatkokehittämisen tulisi painottua näiden hankkeiden jälkeen?

- Juurruttamistyö sekä johto- että työntekijätasolla
- Asiakkaiden osallistaminen
- Yhteistyön edelleen tehostaminen ja tehtäväalueitten selkiyttäminen

