



Työtoiminta toimijuuden edistäjänä

Tutkimuksellinen kehittämistyö Stadin soten kuntouttavassa työtoiminnassa

Maiju Ahonen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Joulukuu 2024

Monialaisen kuntoutuksen tutkinto-ohjelma (YAMK)

Ahonen, Maiju

Työtoiminta toimijuuden edistäjänä. Tutkimuksellinen kehittämistyö Stadin sotien kuntouttavassa työtoiminnassa.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Joulukuu 2024, 94 sivua.

Monialaisen kuntoutuksen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Kuntouttavan työtoiminnan toimijuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä tutkittiin Stadin sotien työtoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja estävät asiakkaiden toimijuutta työtoiminnassa sekä tunnistaa kehittämiskohteita toiminnan parantamiseksi. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, johon vastasi 37 ohjaajaa eli 38 % ohjaajista. Vastaajien työkokemus ja koulutustausta olivat monipuolisia.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullisia ja määrällisiä menetelmiä. Kyselylomakkeessa kartoitettiin ohjaajien näkemyksiä toimijuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä sekä ohjaajien näkemyksiä työtoiminnan kehittämistarpeista. Tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin ja sisällönanalyysillä, mikä mahdollisti monipuolisen näkökulman tarkastelun.

Tulokset osoittivat, että positiivinen ja kannustava ilmapiiri sekä yksilöllinen sekä asiakkaan tarpeisiin mukautuva tuki edistävät asiakkaiden toimijuutta. Valmentavan työotteen tekijät, kuten sosiaalisen osallisuuden vahvistaminen, voimavarojen lisääminen ja osaamisen kehittäminen, nousivat keskeisiksi keinoiksi toimijuuden edistämiseksi. Toimijuutta estävinä tekijöinä olivat asiakkaiden motivaation puute, ohjausresurssin riittämättömyys sekä epäselvät kuntoutumistavoitteet ja epärealistiset odotukset toiminnalle.

Ohjaajien arvioiden mukaan heidän ohjauksensa vahvisti asiakkaan itseluottamusta ja osaamista. Myönteisen palautteen antaminen ja asteittain vaativampien tehtävien tarjoaminen olivat yleisiä käytäntöjä. Sen sijaan asiakkaiden omien tavoitteiden asettaminen ja reflektion tukeminen eivät olleet yhtä vakiintuneita toimintatapoja.

Opinnäytetyössä esitettiin kehittämissuosituksia asiakkaiden toimijuuden vahvistamiseksi kuntouttavassa työtoiminnassa. Suosituksina ovat järjestelmällinen tavoitteiden asettaminen työtoimintasuunnitelman avulla, mikä vahvistaisi asiakkaiden motivaatiota ja sitoutumista kuntoutumistavoitteisiin. Valmentavan työotteen vahvistaminen tarjoamalla ohjaajille koulutusta ja työnohjausta. Asiakasmäärien ja henkilöstöresurssien suhteen tulisi tehdä arviointia, jotta työnkuorma jakaantuisi työtoimintaryhmien välillä tasaisesti.

Avainsanat (asiasanat)

Toimijuus, kuntouttava työtoiminta, tutkimuksellinen kehittämistyö

Ahonen, Maiju

Work Activities as a Promoter of Agency. A Research-Based Development Project in the City of Helsinki's Adult Social Work Rehabilitative Work Activities.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2024, 94 pages.

Degree Programme in Social Services and Health Care. Multidisciplinary Rehabilitation. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes/No

Language of publication: Finnish

Abstract

Factors that promote and hinder agency in rehabilitative work activities was studied within the work activities of the City of Helsinki Adult Social Services. The aim of the thesis was to find out which factors promote and hinder clients' agency in work activities and to identify areas for improvement. The data was collected through a questionnaire, which was answered by 37 supervisors, representing 38 % of the total supervisors. Respondents had a wide range of work experience and educational background.

Qualitative and quantitative methods were used in the thesis. The questionnaire explored the supervisors' views on the factors that promote and hinder agency, as well as their perspectives on the development needs of work activities. The results were analyzed using statistical methods and content analysis, which allowed for a varied perspective on the topic.

The findings indicated that a positive and encouraging atmosphere and individualized support adapted to the client's needs promote client agency. Coaching elements such as social inclusion, empowerment and skills development emerged as key tools for promoting agency. Lack of motivation, insufficient guidance resources, unclear rehabilitation goals and unrealistic expectations of activities were identified as barriers to agency.

According to their evaluations, their guidance strengthened the client's self-confidence and competence. Providing positive feedback and offering progressively more demanding tasks were common practices. In contrast, setting clients' own goals and encouraging reflection were less common.

The thesis made recommendations for improvement to strengthen client agency in rehabilitative work activities. Recommendations include systematic goal setting through a work action plan, which would strengthen clients' motivation and commitment to rehabilitation goals. Strengthening the coaching approach by providing training and supervision for counsellors. An assessment of client numbers and staff resources should be carried out to distribute the workload more evenly between the work action groups.

Keywords/tags (subjects)

Agency, rehabilitative work activities, research-based development work

Sisältö

1	Johdanto	1
2	Tietopohjan muodostaminen	2
3	Kuntouttava työtoiminta	3
3.1	Tavoitteet, roolit ja asiakasryhmät	3
3.2	Osallisuuden edistäminen	5
3.3	Vaikutukset työllistymiseen ja osallisuuteen	9
3.4	Ohjaus kuntouttavassa työtoiminnassa	11
4	Toimijuuden edistäminen kuntouttavassa työtoiminnassa	12
4.1	Toimijuuden määrittely	12
4.2	Toimijuuden osa-alueet	15
5	Opinnäytetyön taustat ja menetelmät	20
5.1	Tutkimuskysymys, tarkoitus ja tavoitteet	20
5.2	Tutkimuksellinen kehittäminen	20
5.3	Opinnäytetyön eteneminen	22
5.4	Kohderyhmän määrittely	24
6	Opinnäytetyön toteuttaminen	25
6.1	Puolistrukturoitu kysely aineistokeruumenetelmänä	25
6.2	Laadullinen aineistonanalyysi	28
6.2.1	Aineiston valmistelu	28
6.2.2	Sisällönanalyysin vaiheet	28
6.3	Määrällinen aineiston analysointi	31
7	Tulokset.....	32
7.1	Kyselyn vastaajien taustatiedot	32
7.2	Toimijuutta edistävät tekijät työtoiminnassa	34
7.2.1	Sosiaalisen osallisuuden vahvistaminen	36
7.2.2	Voimavarojen lisääminen	37
7.2.3	Hyvinvoinnin edistäminen	39
7.2.4	Osaamisen lisääminen	40
7.2.5	Vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen.....	42
7.3	Toimijuutta estävät tekijät kuntouttavassa työtoiminnassa	45
7.4	Ohjauksen vaikutukset asiakkaisiin	46
7.5	Ohjaajien ehdotukset työtoiminnan kehittämiseen	48

7.5.1	Työn sujuvuuden parantaminen.....	50
7.5.2	Henkilöstöjohtamisen kehittäminen	51
7.5.3	Asiakaslähtöisen ja osallistavan ohjauksen lisääminen.....	52
7.5.4	Tavoitteellisen ohjauksen kehittäminen	53
8	Pohdinta.....	56
8.1	Eettisyys ja luotettavuus	56
8.2	Suositukset kuntouttavan työtoiminnan toimijuuden edistämiseen	59
8.3	Johtopäätökset.....	60
8.4	Jatkotutkimusehdotukset.....	66
	Lähteet	68
	Liitteet	74
	Liite 1. Työtoimintaryhmien toimijuuden edistäminen -kysely	74
	Liite 2. Sähköpostiviesti Stadin soten työtoiminnan henkilöstölle	79
	Liite 3. Tulokset työtoiminnan toimijuutta edistävästä tekijöistä	80
	Liite 4. Sisällönanalyysin tulokset työtoiminnan kehittämistarpeista	92
	Kuviot	
	Kuvio 1. Toimijuuden ilmenemismuodot (Jyrkämä 2007, 206).	16
	Kaaviot	
	Kaavio 1. Kyselyyn vastanneiden ohjaajien työkokemuksen pituudet.....	33
	Kaavio 2. Kyselyyn vastanneiden ohjaajien koulutustausta.	34
	Kaavio 3. Toimijuutta edistävät tekijät kuntouttavassa työtoiminnassa.....	35
	Kaavio 4. Ohjaajien näkemykset toimijuutta estävistä tekijöistä työtoimintaryhmissä.	45
	Kaavio 5. Ohjaajien kokemus ohjauksen vaikutuksesta asiakkaan jatkopoluille etenemiseen.	48
	Kaavio 6. Ohjaajien mielipiteet nykyisten toimintatapojen riittävydestä tukea asiakkaiden kuntoutumista.....	49
	Taulukot	
	Taulukko 1 Kooste opinnäytetyön aineistoon kuuluvista Stadin soten kuntouttavan työtoiminnan henkilöstöstä.....	24
	Taulukko 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen.	29
	Taulukko 3. Sisällönanalyysin tulos valmentavan työotteen tekijöistä.	30
	Taulukko 4. Reflektio-modaliteetin tilastolliset arvot.	37

Taulukko 5. Tulokset asiakkaiden fyysisten ja henkisten voimavarojen huomioimisesta työtoiminnassa.....	38
Taulukko 6. Tilastolliset tulokset stressin ja negatiivisten tunteiden käsittelystä.....	39
Taulukko 7. Tilastolliset tulokset asteittaisesti vaativampien työtehtävien antamisesta.....	41
Taulukko 8. Tilastolliset tulokset asiakkaan kiinnostuksen mukaisten työtehtävien antamisesta ja oman projektin toteuttamisesta.....	42
Taulukko 9. Tilastolliset tulokset asiakkaan oman projektin toteuttamisesta.	42
Taulukko 10. Tilastolliset tulokset tiedon antamisesta lähitulevaisuuden vaihtoehtoista.....	43
Taulukko 11. Tilastolliset tulokset asiakkaan tukemisesta arvioida päätöstensä seurauksista.	44
Taulukko 12. Tilastolliset tulokset tiedon antamisesta lähitulevaisuuden vaihtoehtoista Arvostukset-modaliteetin tilastolliset arvot.	44
Taulukko 13. Ohjaajien arviot ohjauksen vaikutuksista asiakkaisiin.	46
Taulukko 14. Ohjaajien arviot ohjauksen vaikutuksista asiakkaisiin.	47
Taulukko 15. Työtoiminnan kehittämistarpeet ohjaajien näkökulmasta.	49
Taulukko 16. Tilastolliset tulokset tavoitteiden asettamisesta.	55
Taulukko 17. Tilastolliset tulokset tavoitteen toteutumisen seuraamisesta.	55
Taulukko 18. Tilastolliset tulokset palautteen antamisesta.	56
Taulukko 19. Kuntouttavan työtoiminnan kehittämissuosituksia.	60

1 Johdanto

Petteri Orpon hallituksen sosiaali- ja työllisyyspoliittiset uudistukset, kuten kevään 2024 työelämää koskevat lakiuudistukset, vaikuttavat merkittävästi työttömiin ja heidän saamiinsa palveluihin, sillä ne on suunnattu muun muassa työllisyysasteen nostamiseen ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseen. Ajankohtaiset työmarkkinatilastot osoittavat kuitenkin huolestuttavia kehityssuuntia: Suomessa työttömyys on viime vuosina kasvanut EU-maiden toiseksi nopeimmin heti Latvian jälkeen (ks. Taskinen 2024). Syyskuussa 2024 työttömiä työnhakijoita oli 279 700, mikä on lähes 30 000 enemmän kuin vuotta aiemmin, ja pitkäaikaistyöttömiä oli lähes 100 000. Erityisesti pitkäaikaistyöttömien ja yli 50-vuotiaiden työttömien määrät ovat olleet nousussa. (Ks. Työttömiä työnhakijoita syyskuussa... 2024.) Tämä kehityssuunta luo painetta kuntouttavien palveluiden, kuten työtoiminnan, kehittämiseen, jossa pitkäaikaistyöttömiä voitaisiin tukea paremmin siirtymässä työmarkkinoille.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa Stadin soten työtoiminnan toimijuutta edistävät tekijät, jotka edistävät asiakkaiden siirtymistä työelämään tai koulutukseen. Erityisesti pyritään tarjoamaan käytännöllisiä kehityssuosituksia toimijuuden edistämiseksi. Viitekehyksenä työssä hyödynnetään Mäntynevan (2020a) väitöstutkimusta kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista toimijuuteen. Käytännönläheistä tietoa tarvitaan edelleen, sillä sosiaalipolitiikassa nämä teemat eivät ole olleet keskiössä. (vrt. Mäntyneva 2020b, 154.) Tämän työn tulokset voivat tarjota kehitysehdotuksia sekä Helsingin kaupungin että muiden kuntouttavien palvelujen kehittämiseen.

Opinnäytetyön toimeksiantaja, Helsingin kaupungin Lännen aikuissosiaalityön alayksikkö Kuntouttava työtoiminta eli Stadin soten työtoiminta, tarjoaa työttömille palveluita työllistymisen ja toimintakyvyn tukemiseksi. Yksikkö koostuu kolmesta toimipaikasta: Avotyötoiminta, Pakilan työkeskus ja Uusix-verstaat, joissa asiakkaille tarjotaan käytännönläheisiä tehtäviä sekä mahdollisuus harjoitella työelämässä tarvittavia taitoja. Avotyötoiminnassa asiakkaat työskentelevät kaupungin kiinteistö- ja rakennusprojekteissa, luonnonhoito- ja ympäristötöissä sekä kotihoidossa. Pakilan työkeskuksessa asiakkaille tarjotaan mahdollisuuksia osallistua esimerkiksi huonekalujen rakentamiseen, logistiikkaan sekä erilaisiin kädentaitoihin liittyviin työtehtäviin. Uusix-verstailla Suvilahdessa ja Kyläsaareissa asiakkaat voivat osallistua esimerkiksi ravintola- ja siisteysalan tehtäviin, media-, viestintä- ja ict -alan tehtäviin, kierrätysmateriaalin työstöön, puu- ja metallityöhön sekä

tekstiilituotteiden valmistukseen. Kaikki työtehtävät suunnitellaan tukemaan asiakkaiden taitojen kehittymistä ja tarjoamaan kokemusta työelämästä. (Kuntouttava työtoiminta n.d.)

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipoliittinen keino vastata työttömyyden haasteisiin. Sen tavoitteena on edistää työttömien toimintakykyä, osallisuutta ja työllistymismahdollisuuksia. Työtoiminnassa asiakkaat voivat kehittää työelämätaitoja ja tuoda arkeensa rytmiä mielekkään toiminnan kautta. Kuntouttavaa työtoimintaa on kuitenkin pitkään kritisoitu sen vaihtelevista tulosten vuoksi, sillä monen asiakkaan polku pysähtyy työtoimintaan. (Ks. Hilpinen 2023, 58; Mäntyneva & Hiilamo 2018, 25; Saikku 2013, 129; Sandelin 2014, 18.). Stadin soten työtoiminnassa toteutettiin ESR+ - rahoituksella Työtoiminnasta työelämään -hanke, jossa kehitettiin asiakkaiden työllistymistä tukevia toimintamalleja. Hankkeessa havaittiin, että kuntouttavan työtoiminnan aikana kehittynyt pysyvyyden tunne auttoi asiakkaita etenemään kohti työelämää tai koulutusta. Onkin mielenkiintoista tarkastella, mitkä tekijät edistävät tätä pysyvyyden tunnetta, sillä myös tutkimukset osoittavat työtoiminnan ohjauksen merkityksen kuntouttavan työtoiminnan onnistumisessa (Mäntyneva 2020a, 58; Hiilamo & Mäntyneva 2018, 22).

2 Tietopohjan muodostaminen

Opinnäytetyön käsitteet ja tietopohja muodostettiin 9.2. - 31.5.2024. Tiedonhaussa hyödynnettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston Janet Finna -hakupalvelua, joka tarjoaa pääsyn laajaan valikoimaan tieteellisiä aineistoja ja tietokantoja. Opinnäytetyössä käytettiin seuraavia tietokantoja: CINAHL Ultimate, ProQuest, Google Scholar, Business Source Elite, Sage Journals Premier 2022, Science Direct, Julkkari.fi, Journal.fi ja Theseus.fi. Keskeisiksi käsitteiksi määriteltiin kuntouttava työtoiminta, työttömyys ja toimijuus, jotka olivat myös hakusanoina tiedonhaussa. Haut suoritettiin täsmällisillä hakulausekkeilla. Suomenkielisiä hakulausekkeitä olivat toimijuus, kuntouttava työtoimi* ja toimijuus, toimijuus ja vahvis* ja työttömyys ja toimijuus. Englanninkieliset hakusanat olivat self-efficacy, agency, human agency ja unemployment.

Hakusana toimijuus tuotti laajan valikoiman artikkeleita Janet Finna -hakupalvelussa. Löydetty aineisto käsitteli toimijuuden käsitettä monipuolisesti. Jyrkämän (1999, 2007, 2008a, 2008b) teokset muodostivat perustan teoreettiselle viitekehykselle. Eteläpelto ym. (2011) käsittelevät toimijuuden

ja vallan välistä suhdetta. Hakulausekkeella kuntouttava työtoim* ja toimijuus löydettiin tutkimuksia, jotka tarkastelivat kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia yksilön toimijuuteen. Mäntynevan (2020a), Mäntynevan ja Isolan (2019) sekä Hiilamon ja Mäntynevan (2018) tutkimukset olivat keskeisiä, sillä ne käsittelivät työtoiminnan vaikutuksia asiakkaan toimijuuden vahvistumiseen. Blomgrenin (2023) tutkimus keskittyi heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden toimijuuteen palveluiden ja etuuksien näkökulmasta.

Janet Finna -hakupalvelun kansainvälisten artikkeleiden haku tuotti hakusanoilla self-efficacy, agency ja human agency artikkeleita, jotka syvensivät toimijuuden käsitteen teoriaa. Hakupalvelun kautta löydetty Banduran (1977, 2001, 2006) teokset toivat toimijuuden teoreettiseen viitekehykseen minäpystyvyyden ulottuvuuden. Giddensin (1984, 1991) strukturaatioteoria puolestaan toi näkökulmia toimijuuden ja sosiaalisten rakenteiden välisen suhteen tarkastelun.

Tiedon luotettavuuden arvioinnissa käytettiin useita eri kriteerejä. Ensisijaisesti valittiin vertaisarvoituja lähteitä kuten tieteellisissä lehdissä julkaistuja artikkeleita. Lähteiden julkaisijat ja tekijät tarkistettiin ja painotettiin tunnettujen ja arvostettujen organisaatioiden kuten yliopistojen ja tutkimuslaitosten julkaisuja. Joidenkin julkaisujen kirjoittajat olivat alalla tunnettuja asiantuntijoita, kuten esimerkiksi Giddens (1984, 1991) ja Jyrämä (1999, 2007, 2008a, 2008b). Luotettava tieto tunnistettiin myös siitä, että tekstissä oli asianmukaiset tekstiviitteet, jotta päästiin alkuperäisen tiedon lähteelle tarvittaessa. Löydetyn tiedon validiteetti varmistettiin useammasta lähteestä. Koska kuntouttavaa työtoimintaa ei viime vuosina ole tutkittu niin paljon, huomioitiin myös yli kymmenen vuotta vanhemmat julkaisut, kuten esimerkiksi Karjalainen ja Karjalainen (2010) ja Sandelin (2014). Nämä teokset sisälsivät arvokasta tietoa kuntouttavan työtoiminnan taustoista ja lisäsivät ymmärrystä sen kehittymisestä ja vaikutuksista.

3 Kuntouttava työtoiminta

3.1 Tavoitteet, roolit ja asiakasryhmät

Kuntoutuksen tavoitteena on edistää yksilön toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, osallistumismahdollisuuksia, työ- ja opiskelukykyä ja työllistymistä (Rehabilitation n.d; Kuntoutus n.d). Kuntout-

tava työtoiminta on työllisyys- ja sosiaalipolitiikan keino, jonka päätavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia ja edistää sosiaalista osallisuutta. Kansallisella ja kansainvälisellä tasolla sen rooli työllistämisen kentässä herättää kuitenkin keskustelua. Tutkimusten ja selvitysten mukaan kuntouttava työtoiminta on monitahoinen palvelu, jolla on sekä myönteisiä että kriittisesti arvioitavia piirteitä (ks. Selvitys Työvoimapalveluiden vaikuttavuudesta 2020). Kuntouttavan työtoiminnan on todettu tuovan monia positiivisia vaikutuksia asiakkaiden elämään, kuten päivärytmiä, sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Vaikka toiminnan työllisyyspoliittiset hyödyt ovat epäselvät, asiakkaat kokevat saavansa toiminnasta henkilökohtaista hyötyä. (Ks. Sandelin 2014, 14–16.) Kuntouttava työtoiminta tarjoaa asiakkaille merkityksellistä ja mielekästä tekemistä, uuden oppimisen mahdollisuuksia ja arjen jäsentymistä. Osallistuminen on voimaannuttavaa, vaikka joillekin se voi myös tuottaa syrjäytymisen kokemuksia. (Hiilamo & Mäntyneva 2018, 24.)

Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa Vahva ja välittävä Suomi (2023, 32 & 64) todetaan, että kuntouttavan työtoiminnan tulee edistää työllistymistä ja kuntoutumisen tukea osallistumista työhön ja opiskeluun. Kuntouttava työtoiminta on ollut osa sosiaaliturvaa vuodesta 2001 ja se on määritelty sosiaalipalveluksi sosiaalihuoltolaissa (2014/1304) sekä työllistymistä edistäväksi palveluksi työttömyysturvalaissa (2002/1290). Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189) asettaa tavoitteeksi asiakkaiden siirtymisen työtoiminnasta työhön tai opintoihin. Vuonna 2021 uudistettu laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2021/1384) tarkensi kuntoutuksen sisältöä. Kuntouttavaan työtoimintaan kuuluu elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä edistäviä palveluita. Hyvinvointialueilla on laaja vapaus järjestää palvelut eri tavoin, koska laki ei määritä kuntouttavan työtoiminnan sisältöjä tarkasti. Hyvinvointialueet ovat toivoneet tukea osaamisen vahvistamiseen, koulutukseen, yhteisiin linjauksiin ja suosituksiin. (Karjalainen, Sahrio & Eklin 2023, 23.)

Kuntouttava työtoiminta voi olla aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman mukaan järjestettyä kuntoutusta (L 189/2001, §3). Se voi olla myös osa sosiaalista kuntoutusta (L 1301/2014, §17) tai asiakas voi osallistua työtoimintaan sosiaalihuoltolain (L 710/1982 & 68/2002) 27 e §:n mukaisena vammaisten henkilöiden työtoimintana ja sosiaalihuoltolain 27 d §:n mukaisena työllistymistä tukevana toimintana. Myös vankeuslain (L 767/2005) 10 luvun 6 §:n mukaista sosiaalista kuntoutusta järjestetään kuntouttavassa työtoiminnassa vuoden 2024 loppuun saakka.

Näiden lisäksi on kehitysvammaisten erityishuoltolain (1977/ 519) mukaan järjestettävää työtoimintaa, joka oli tässä opinnäytetyössäräjäytetty tutkimuksesta pois. Helsingissä sitä järjestetään erikseen Vammaispalvelussa.

Työ- ja elinkeinoministeriön tammikuun 2024 tilastot osoittavat, että Helsingissä oli yli 16 000 yli 12 kuukautta työttömän ollut henkilöä. Luvut kertovat vaikeasta työttömyystilanteesta pääkaupunkiseudulla ja tarpeesta ratkaisuille, jotka tukevat työllistymistä sekä sosiaalista ja yhteiskunnallista osallisuutta (ks. Maunu, Räisänen ja Tuomaala 2023, 8). Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on tukea juuri pitkäaikaistyöttömiä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (1384/2021) edellyttää hyvinvointialueita järjestämään aktivointia työttömille ja asettaa kuntoutumisen tavoitteeksi parantaa työttömien asemaa työmarkkinoilla ja edistää heidän mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat koostuvat hyvin heterogeenisestä asiakasryhmästä. Jokaisella kuntoutujalla on oma ainutlaatuinen elämäntarinansa ja -polkunsä. Toisille kuntouttava työtoiminta on muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden rinnalla järjestetty tukipalvelu ja toisille taas palvelu parantaa työllistymisen edellytyksiä. Asiakkaiden lähtökohdat työtoimintaan osallistumiseen ovat erittäin vaihtelevat. Helsingissä suurkaupungin lieveilmiöt kuten asunnottomuus ja päihdehaasteet haastavat asiakkaan kuntoutumista. (Rissanen & Laaksamo 2021, 49; Sandelin 2014, 10.)

3.2 Osallisuuden edistäminen

Kuntouttava työtoiminta tarjoaa mahdollisuuden kehittää osaamista ja parantaa työ- ja toimintakykyä. Vaikka osa asiakkaista osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan vapaaehtoisesti, osa tekee sen osana velvoittavia aktivointitoimenpiteitä. Kohtalaisilla työllistymisvalmiuksilla oleville kuntoutuja hyötyy työtoiminnan tarjoamista työelämään suuntautuvista palveluista kuten työvalmennuksesta ja osaamisen tunnistamisesta. (Rissanen & Laaksamo 2021, 50.) Toisaalta tutkimukset osoittavat, että kaikille osallistujille työtoiminta ei ole heidän tarpeitaan vastaava. Hiilamo ja Mäntyneva (2018, 18–19) tutkivat kuntouttavan työtoiminnan osallisuuden ja osattomuuden dynamiikkaa kolmessa eri kaupungissa kolmessa työtoiminnan yksikössä Etelä-Suomessa. Tutkimus toteutettiin vuosina 2015–2016 ja siihen kuului kahdeksan kuukautta kestänyt kenttätö. Aineisto

koostui 37 kuntouttavan työtoiminnan osallistujan haastattelusta sekä osallistavasta havainnoinnista, mikä tuotti 776 sivua kenttäpäiväkirjamateriaalia. Tutkimuksen mukaan enemmistölle kuntouttava työtoiminta oli pääasiassa palkkatyön korvike, eivätkä kaikki kuntoutujat kokeneet olevansa kuntoutuksen tarpeessa. Oikeampi palvelu näille kuntoutujille olisi ollut palkkatuettu työ ja avoimet työmarkkinat. (Hiilamo & Mäntyneva 2018, 18–19, 24.) Mäntyneva (2020a, 63) korostaa, että monille osallistujille kuntouttava työtoiminta on ensisijainen tuki nykyisessä elämäntilanteessa ja kuntoutumisessa. Yhteenkuuluvuudenkokemus ja myönteinen välitön palaute ovat avainasemassa kuntoutumisessa. Erityisesti heille, jotka kokevat tarvitsevänsä kuntoutusta, työtoiminta on merkityksellistä. (Mäntyneva 2020a, 63.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat hyvin erilaisissa elämäntilanteissa ja kuntoutumisen eri vaiheissa. Ohjaajan työ on tukea asiakasta sopivasti, niin, että kuntoutuja voi edetä kohti tavoitteitaan. Tätä varten on tärkeä tunnistaa asiakkaan motiivit. On tunnistettu kolmenlaista aktiivisuutta. Yleisin niistä on työmarkkinoille takaisin suuntautuva aktiivisuus. Mikäli työttömällä on rajoitteita ja niukkuutta resursseissa aktiivisuus on työllisyyspalvelusta toiseen siirtymisessä. Kolmanneksi aktiivisuus voi suuntautua työelämän ulkopuolelle, jolloin tarkoituksena on mielekäs arki. (Elonen, Niemelä ja Saloniemi 2017, 282.)

Ylistö (2023) tutki väitöskirjassaan miten nuoret pitkäaikaistyöttömät asemoivat itsensä työttömyysturvalaissa (1290/2002) säädettyihin heitä koskeviin velvoitteisiin. Väitöskirjassa havaittiin viisi erilaista pitkäaikaistyöttömien työmarkkinoille asemoitumisen tapaa: velvoitteiden mukaisesti toimivat, työttömyyteen sopeutuneet, työvoimasta vetäytyneet, työvoimasta syrjäytyneet ja ek-syksissä olevat työttömät. Tutkimus paljasti, että pitkäaikaistyöttömät osallistuvat erilaisiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin monista eri syistä ja toimenpiteiden seuraukset vaihtelivat merkittävästi. (Ylistö 2023, 16–17.) Etenevissä tarinoissa nuoret kokivat toimenpiteiden auttaneen heitä saavuttamaan konkreettisia edistysaskelia kohti työllistymistä. Kehämäisissä tarinoissa nuorten kokemus aktivointitoimenpiteistä oli vähemmän myönteinen, eikä toimenpiteet johtaneet pysyviin muutoksiin. Regressiiviset toimenpiteet tuottivat kielteisiä seurauksia, kuten hallitsemattomia keskeytyksiä ja työvoimapoliittisia sanktioita, jotka heikensivät nuorten hyvinvointia. (Ylistö 2023, 141–145.)

Kun kuntoutuksen avulla onnistutaan parantamaan työ- ja toimintakykyä sekä saadaan uusia taitoja, lisääntyy työttömän työllistymismahdollisuudet. Kuntouttavan työtoiminnan avulla palataan arjen rutiineihin ja otetaan ensiaskeleita kohti työelämää. (Ks. Ylistö 2023, 141.) Ylistö (2023, 127) korostaa, että työllistämistoimenpiteisiin liittyvät etenevät palveluketjut voivat herättää nuorissa myönteisiä tunteita, mikä vahvistaa heidän ongelmanratkaisukykyään ja tunnetta elämänhallinnasta. Tunteilla on merkittävä rooli inhimillisen toiminnan selittämisessä, sillä niiden voidaan nähdä kuvastavan yksilön tavoitteiden ja ympäristön välisiä merkityksellisiä vuorovaikutussuhteita. (Ylistö 2023, 127.) Ylistön (2023, 141) mukaan etenevissä palveluketjuissa nuoret omaksuivat elämänhallinnan strategian, joka sopi yhteen palvelujärjestelmän tavoitteiden kanssa. Nuorten asettamat tavoitteet olivat aluksi melko vaatimattomia ja sisälsivät kuntouttavia piirteitä, minkä ansiosta palveluketjut tuottivat pääosin toivottuja vaikutuksia niin nuorten kuin palvelujärjestelmän kannalta. Pitkäaikaistyöttömien nuorten aktivointitoimenpiteiden onnistumisessa keskeistä on kumuloituvien onnistumisten kokemusten tuottaminen, sillä ne auttoivat nuoria ylittämään vastoin käymisten aiheuttamia pessimistisiä asenteita, selkeyttivät toimintaa ja tukivat voimavarojen karttumista. (Ylistö 2023, 141–142.)

Jotkut nuoret pitkäaikaistyöttömät osallistuivat aktivointitoimenpiteisiin mielellään, sillä ne tarjoavat heille mielekästä tekemistä ja lisätuloja. Kehämäiset aktivointitoimenpiteet auttavat nuoria ylläpitämään hyvinvointiaan. Osalle nuorista työllistämistoimenpiteistä, kuten kuntouttavasta työtoiminnasta ja palkkatukityöstä, tulee kuitenkin pysyvä ratkaisu. Kehämaisissa kokemuksissa aktivointitoimenpiteet eivät tuoneet pysyviä muutoksia ja nuoret joutuivat toistuvasti osallistumaan erilaisiin ohjelmiin ilman merkittävää edistystä. Tämä johti usein turhautumiseen ja motivaation heikkenemiseen, sillä nuoret kokivat pysyvänsä jatkuvasti samassa tilanteessa ilman parannuksia elämäntilanteeseen. (Ylistö 2023, 142.)

Regressiivisillä aktivointitoimenpiteillä viitataan tilanteisiin, joissa työllistymistä edistävät toimenpiteet ovat aiheuttaneet kielteisiä seurauksia. Joissain tapauksissa nuorten osallistuminen toimenpiteisiin keskeytyi hallitsemattomasti, mikä johti työvoimapolitiittisiin sanktioihin ja heikensi heidän hyvinvointiaan entisestään. Tällaiset kokemukset olivat nuorille erityisen raskaita ja lisäsivät syrjäytymistä sekä epäluottamusta työllistämistoimenpiteitä kohtaan. Keskeytysten taustalla oli usein

emotionaalisia esteitä, jotka johtivat työvoimapoliittisiin sanktioihin. Nämä sanktioiden aiheuttamat taloudelliset ongelmat ja lisääntyneet ahdistuksen tunteet syvensivät nuorten haastavaa elämäntilannetta entisestään. (Ks. Ylistö 2023, 144–145.)

Osallistuminen työtoimintaan voi lisätä kokemuksia kunnioituksesta ja arvostuksesta, mutta toisaalta pakotettuna osallistuminen heikentää autonomisuutta. Työtoimintaan osallistuminen on monille vapaaehtoista valintaa, mutta heille, jotka osallistuvat pakotettuna aktiivitoimenpiteenä, osallistumisen ehdollistuminen ja jatkuvuuden puute voivat aiheuttaa ulkopuolisuuden kokemuksia. (Hiilamo & Mäntyneva 2018, 24.)

Kuntouttava työtoiminta lisää asiakkaiden osallisuutta mielekkäällä toiminnalla, edistämällä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tarjoamalla osallistumisen mahdollisuuksia. Työtoiminnan opinnollistaminen ja koulutukseen hakeutumiseen tuen tarjoaminen lisäävät asiakkaiden yhteiskuntaosallisuutta. (Mäntyneva 2020a, 56.) Kuntouttava työtoiminta voi tarjota uuden toiminta-areenan pitkäaikaistyöttömälle, tukea riippuvuuksista kuntoutumiseen ja vahvistaa yhteiskunnallista osallisuutta. Kuitenkin pakon sanelema osallistuminen ja kokemukset merkityksettömyydestä voivat heikentää toimijuutta ja aiheuttaa uskonpuutetta omiin kykyihin. (Hiilamo & Mäntyneva 2018, 22 & 24.)

Mäntyneva (2019, 21–25) tarkastelee kuntoutumista kuntoutujan motivaation ja vapaaehtoisuuden merkitystä kuntoutumisen onnistumisessa. Hän korostaa, että kuntoutumisen tulisi perustua vapaaehtoisuuteen ja kuntoutujan omiin tavoitteisiin. Vapaaehtoisuus lisää kuntoutujan motivaatiota ja sitoutumista kuntoutusprosessiin, mikä puolestaan parantaa kuntoutumisen tuloksia. Kuntoutuminen edellyttää kuntoutujan omaa halua ja aktiivista osallistumista prosessiin. Kuntoutumisen onnistumiseen vaikuttaa siis monien tekijöiden yhteispeli, kuten yksilön toimijuus, sosiaalinen ja kulttuurinen konteksti sekä saatavilla oleva tuki ja ohjaus. On tärkeää huomioida kuntoutujan yksilölliset tarpeet ja tavoitteet sekä tarjota räätälöityjä tukitoimenpiteitä, jotka auttavat häntä saavuttamaan paremman toimintakyvyn ja osallistumismahdollisuudet yhteiskunnassa. (Romakka-niemi, Lindh & Laitinen 2018, 20; Salminen & Häikiö 2022, 24).

3.3 Vaikutukset työllistymiseen ja osallisuuteen

Suomessa työttömien aktivointitoimenpiteet, kuten kuntouttava työtoiminta eri muotoineen, eroavat merkittävästi muiden Pohjoismaiden vastaavista palveluista. Kotimainen tutkimusnäyttö osoittaa, ettei kuntouttava työtoiminta kykene merkittävästi edistämään osallistujien työllisyyttä, mikä on linjassa kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden niukkojen havaintojen kanssa. Vertailussa Norjaan huomataan, että siellä on kohdennettu palveluja osatyökykyisille ja ne ovat laajemmat. Tämän vuoksi ne saattavat olla tehokkaampia työllistymisen edistämisessä. Näin ollen vertailua muiden maiden kuntouttavaan työtoimintaan ei ole relevanttia. Kuntouttavan työtoiminnan hyödyt ovatkin muuta kuin suora työllistyminen. (Selvitys Työvoimapalveluiden vaikuttavuudesta 2020, 47.)

Aktivointitoimenpiteillä, kuten kuntouttavalla työtoiminnalla, tuetaan ja vahvistetaan pitkäaikais-työttömien toimijuutta. Toimenpiteiden vaikutukset vaihtelevat yksilöiden erilaisien elämäntilanteiden takia. (Elonen ym. 2017, 294–295.) Kuntoutuksella pyritään edistämään kansalaisten toimintamahdollisuuksia, jotka puolestaan tukevat heidän kuntoutumistaan (Romakkaniemi, Lindh & Laitinen 2018, 20; Salminen & Häikiö 2022, 20). Valintamahdollisuudet ovat avainasemassa kuntoutumisessa, sillä ne helpottavat päätöksentekoa esimerkiksi sosiaalsiin taitoihin ja työllistymiseen liittyvissä asioissa (ks. Salminen & Häikiö 2022, 20.) Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet painottavat osallisuuden ja työllistymisen edistämistä, mutta Närhi, Kokkonen ja Matthies (2014, 240–241) huomauttavat, että käytännössä työntekijät joutuvat tasapainoilemaan taloudellisten tavoitteiden ja asiakkaiden tarpeiden välillä. Tämä harkintavalta mahdollistaa yksilöllisen palvelun, mutta resurssien puute voi rajoittaa palvelujen tarjoamista ja vaikuttaa siten asiakkaan osallisuuteen ja toimijuuteen.

Hiilamon ja Mäntynevan (2018, 25) mukaan osallisuuden kokemukset ovat enemmänkin työtoiminnan väliaikaisissa sosiaalistavissa piirteissä kuin yhteiskunnallisessa osallisuudessa. Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuus työllistämiseen ja sosiaalipolitiikan alueella edellyttävät jatkuvaa arviointia ja kehittämistä, jotta työttömien hyvinvointia ja pääsyä työmarkkinoille voitaisiin tukea tehokkaammin. Kuntouttava työtoiminta ei siis takaa työllistymistä, mutta muita vaikutuksia sillä vaikuttaa olevan. Kuntouttavassa työtoiminnassa on toteutettu palvelua eri tavoiteorientaatiolla. Käytännössä nämä ovat näkyneet eri ryhmissä eri tavoilla. Joistakin osastoista kuten puhtaus- ja

siivouspalveluista puhutaan työelämälähtöisenä kuntouttavana työtoimintana. Tällöin asiakkaille tarjotaan mahdollisuuksia ammatillisten taitojen kehittämiseen, osaamisen tunnistamiseen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Osallisuutta edistävän kuntouttavan työtoiminnan ajatellaan ylläpitävän asiakkaan työelämäosallisuutta. Usein siihen on yhdistetty muita palveluita kuten esimerkiksi työkykyselvitys, päihde- ja psykiatriapalveluita ja suomen kielen opetusta. (Vrt. Rissanen & Laaksamo 2021, 49–50.)

Vaikka kuntouttava työtoiminta on tärkeä osa aktivointisuunnitelmaa, se on usein toissijainen TE-hallinnon ensisijaisiin palveluihin kuten työkokeiluun tai palkkatukityöhön verrattuna. Se tarjoaa tukea henkilöille, joilla on esteitä osallistua työmarkkinoille. (Ks. esim. Rissanen & Laaksamo 2021, 49; Aktivointisuunnitelma 2023.) Kuntouttavan työtoiminnan pitkäaikaisvaikutuksia työllistymiseen ei ole juurikaan tutkittu vertailevasti, mutta tutkimukset viittaavat, että sen sosiaalipoliittinen hyöty on merkittävä. Hiilamon ja Mäntynevan (2018, 25) tutkimuksessa todetaan, että työtoiminta mahdollistaa osallisuuden, joka sisältää enemmän väliaikaisia sosiaalistavia piirteitä kuin pysyviä yhteiskunnallisia vaikutuksia.

Kuntouttavan työtoiminnan rooli työllistymisvalmiuksien edistäjänä on saattanut kasvaa tarkoitettua laajemmaksi. Joissakin tapauksissa tarkoituksen mukaisempaa olisi ohjattu työkokeilu ja räätälöity työhönvalmennus. Tässä avainroolissa on työllisyyspalveluiden aktiivisuus ja ammattitaito havaita työhönvalmennuksen tarve. (Rissanen & Laaksamo 2021, 51.) Hyvinvointialueiden kokemusten mukaan sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan välinen suhde näyttää melko epäselvänä kuten myös työkokeilun ja kuntouttavan työtoiminnan välinen suhde. On havaittu kehittämistarvetta näiden välisissä siirtymissä tai yhtäaikaaisuuksissa. Eri palveluun osallistuvat ovat myös keskenään erilaisissa taloudellisissa asemassa, esim. sosiaalisessa kuntoutuksessa ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat. (Karjalainen, Sahrio & Eklin 2023, 23.)

Aktiivisilla työvoimapolitiisilla toimenpiteillä pitkäaikaistyöttömien kohdalla parannetaan työnhakijoiden työllistyvyyttä. Työkaltaisen pitkäkestoisen toiminnan hyvinvointivaikutuksista työttömälle on näyttöä ja vaikuttavampia olivat palkkatukityöt. Hyvinvointia edistävät nimenomaan toimenpiteet, joita osallistujat pitävät oman elämänsä kokonaisuuden kannalta mielekkäinä. Työttömyyttä

edistävät toimenpiteet ovat tehokkaista, jos niissä otetaan asiakkaiden toiveet ja tavoitteet vakavasti. (Ks. Niemelä, Koivusilta, Elonen & Saloniemi 2020. 2020, 340, 342, 353–353.)

3.4 Ohjaus kuntouttavassa työtoiminnassa

Sosiaalihuoltolain mukaisena sosiaalipalveluna kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on edistää asiakkaan hyvinvointia, sosiaalista osallisuutta ja turvallisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta (L 1301/2014, §1). Kuntouttavan työtoiminnan keskeinen tehtävä on edistää ja ylläpitää kuntoutujien työkykyä ja siten vahvistaa heidän työllistymisedellytyksiään (L 189/2001, §1) ja sen toiminnan keskiössä on parantaa sosiaalihuollon asiakkaiden elämänhallintaa ja toimintakykyä (L 1301/2014, §11). Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus palveluina työtoiminnan rinnalla pyrkivät luomaan kokonaisvaltaisen tukiverkoston, joka edistää asiakkaiden elämänlaatua ja mahdollisuuksia osallistua yhteiskuntaan aktiivisesti (L 1301/2014, §15 & §16).

Työtoiminta perustuu asiakkaan aktivointisuunnitelmaan tai monialaiseen työllistymissuunnitelmaan, jossa määritellään kuntoutuksen tavoitteet, aika, annettava tuki ja ohjaus sekä muut työtoiminnan ohella tarjottavat sosiaalipalvelut sekä terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalvelut sekä kuntoutuksen arvioinnin ajankohdat (L 189/2001, §9). Työtoiminnan palvelukokonaisuuteen kuuluu myös henkilön elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä edistäviä palveluita. Palveluihin voi kuulua myös yksilö- ja ryhmämuotoista toimintaa, jota voidaan toteuttaa erilaisissa toimintaympäristöissä. Palveluun tulee sisältyä aina henkilön tarvitsema tuki ja ohjaus, jota annetaan henkilökohtaisena tai ryhmässä toteutettavana palveluna. (L 189/2001, §13.)

Kuntouttavan työtoiminnan kontekstissa korostuu monialainen työ osana ohjausta, kun toimintaa järjestetään asiakkaiden erilaisten tavoitteiden mukaisesti. Kuntoutumisen tavoitteet on määritetty asiakkaan ja hänen oman työntekijänsä kesken ohjaavassa palvelussa ennen kuntouttavan työtoiminnan alkamista. Helsinkiläiset työttömät ohjautuvat kaupungin kuntouttavaan työtoimintaan monialaisen verkoston kautta, johon kuuluu työllisyyspalveluiden lisäksi alueellinen sosiaalityö, jälkihuolto, maahanmuuttoyksikkö, työkykyselvitys sekä psykiatria- ja päihdepalvelut. (Teinilä 2024.)

Ohjaus kuntouttavassa työtoiminnassa tarkoittaa systemaattista ja tavoitteellista tukea, joka auttaa asiakasta saavuttamaan paremman elämänhallinnan ja toimintakyvyn. Ohjauksen avulla pyritään parantamaan asiakkaiden työkykyä, sosiaalista osallisuutta ja yleistä hyvinvointia. Ohjaus sisältää neuvontaa, valmennusta, kuntoutuspalveluiden yhteensovittamista ja ryhmätoimintaa, joiden avulla asiakkaat saavat tarvittavan tuen ja ohjauksen. Ohjauksen tavoitteena on myös ehkäistä syrjäytymistä ja edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta sekä lisätä yhteiskuntaosallisuutta. (L 1301/2014, 11§, 16§ & 17§.)

Asiakkaan tukeminen kuntoutumisessa yhdessä asiakkaan verkoston kanssa on tärkeä osa työtoiminnan ohjausta. Asiakkaat kaipaavat yksilöllistä ja heidän tarpeitaan huomioivaa palvelua. Työtoiminnassa ohjauksen jatkuva kehittäminen ja ohjaajien ammattitaitovaatimusten huomiointi ovat tärkeitä erityisesti sosiaalialan erityiskysymysten osalta. (Sandelin 2014, 18.) Ohjaajan rooli on merkittävä, sillä se vaikuttaa siihen, miten asiakas kokee kuntouttavan työtoiminnan. Palautteen antaminen osana ohjausta on tärkeää, koska sillä voidaan vaikuttaa asiakkaan motivaatioon. (Ks. Mäntyneva & Hiilamo 2018, 24; Sandelin 2014, 18.)

4 Toimijuuden edistäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

4.1 Toimijuuden määrittely

Mäntyneva (2020a, 19) määrittelee toimijuuden tarkoittavan ihmisten kykyä toimia ja hyödyntää omia kykyjään käytännössä. Hän käyttää toimijuuden käsitettä tarkastellakseen miten palvelujärjestelmän tarjoamat palvelut voivat ohjata ja vahvistaa yksilöiden toimijuutta. Mäntyneva näkee toimijuuden teoreettisesti monitasoisena käsitteenä, joka on jatkuvassa suhteessa ihmisten sosio-kulttuurisiin ympäristöihin, yhteisöihin ja institutionaalisiin rakenteisiin.

Sosiologi Jyrkämän (2007, 203–203) mukaan toimijuus on jatkuva prosessi, jossa yksilöt rakentavat toimijuuttaan sosiaalisten ja kulttuuristen odotusten ja valintojen kautta. Hän on tutkinut toimijuutta eri konteksteissa ja perustanut teoriansa erityisesti sosiologi Anthony Giddensin strukturaaliteoriaan (ks. Jyrkämä 1999, 137–153; Jyrkämä, 2007, 195–217; Jyrkämä 2008a., 190–203; Jyrkämä 2008b, 273–278). Giddens on vaikuttanut toimijuuden käsitteen kehitykseen merkittävästi. Hän yhdistää sosiaalisten rakenteiden vaikutuksen toimijuuden käsitteeseen, mikä tarkoittaa sitä,

että rakenteet ja toimijat ovat toisiinsa kytkeytyneitä ja jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Sosiaaliset rakenteet eivät ole vain ulkoisia voimia, jotka rajoittavat yksilön toimijuutta, vaan ne myös mahdollistavat sen. (Giddens 1984, 25.)

Kaikilla toimijoilla on ainakin jossain määrin kykyä vaikuttaa rakenteisiin ja muihin toimijoihin. Valtaa on myös se, että toimija voi olla vaikuttamatta. Kun olosuhteet rajoittavat toimijan valtaa, toiminta itsessään ei menetä merkitystään, eikä toimijat reagoi automaattisesti ympäristön ärsykeisiin. (Giddens 1984, 14–16.) Eteläpelto ym. (2011, 20) mukaan Giddensin toimijuuden määritelmä tarkoittaa nimenomaan toimijan valtaa ja vapautta valita eri vaihtoehtoista ja vaikuttaa tapahtumien kulkuun. Kuntouttava työtoiminta sekä mahdollistaa että rajoittaa osallistujien toimijuutta. Vaikka kuntouttava työtoiminta tarjoaa rakenteen, jonka puitteissa toimijuutta voidaan kehittää esimerkiksi motivaation, toimintakykyjen ja myönteisten tulevaisuuden horisonttien kautta, on myös tekijöitä, jotka heikentävät osallistujan toimijuuden kokemusta. (Mäntyneva 2019, 27–30.)

Jyrkämän (1999) mukaan Giddensin strukturaatioteoria soveltuu toimintakäytänteiden selittämiseen. Se tuo tutkimuksellisen ajattelun arkiajattelun jatkeeksi. (Ks. Jyrkämä 1999, 150.) Giddensin toimijuuden määritelmää on kritisoitu siitä, että se pelkistää rakenteet ja yksilöt nykyhetkessä tapahtuvaksi toiminnaksi. Kuitenkin Giddensin ajatuksia pidetään hyödyllisenä esimerkiksi sellaisille tutkimuksille, jossa tavoitteena on muuttaa työyhteisöjä tai organisaatioiden sosiaalisia käytäntöjä (Eteläpelto ym. 2011, 21).

Kuntoutuminen ei tapahdu eristyksissä vaan osana laajempaa yhteisöä ja yhteiskuntaa. Yksilön pyrkimykset ovat monitahoisia eivätkä ne ole vain mielen sisäisiä ja taitoihin kytkeytyviä seikkoja, vaan ne ovat yhteydessä muihin ihmisiin ja toimintaympäristöihin. (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013, 52.) Esimerkiksi Mäntyneva (2019) huomauttaa, että työtoimintaan osallistumisen myötä kuntoutujan oma kokemuspiiri ja sosiaalisten suhteiden verkosto voivat laajentua, mikä puolestaan voi parantaa hänen itseluottamustaan ja tulevaisuudenuskoa. Sosiaalinen vuorovaikutus tarjoaa kuntoutujalle mahdollisuuden peilata omia kokemuksiaan ja tavoitteitaan toisten kokemuksiin, mikä voi vahvistaa hänen toimijuuttaan ja motivaatiotaan. (Mäntyneva 2019, 21, 23 & 25.)

Toimijuus on keskeinen käsite sosiaalitieteissä ja siihen liittyvät tutkimukset yleensä analysoivat yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutusta. Toimijuus nähdään dialogisena vuorovaikutuksena yksilön ja yhteiskunnan välillä. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 20.) Sosiaalipsykologinen toiminnan teoria tarkentaa toimijuuden luonnetta yksilön aktiivisena roolina hänen omassa ympäristössään, jossa hän voi omalla toiminnallaan vaikuttaa itseymmärrykseensä ja maailmankuvaansa (Kotiranta & Virkki 2011, 117–118). Mäntynevan (2020) mukaan toimijuus on monimutkainen käsite ja liittyy siihen, miten ihmiset ovat yhteydessä yhteiskuntaan, yhteisöihin ja erilaisiin instituutioihin. Toimijuus voidaan myös kuvata myös prosessina, joka liittyy yksilön omaan tilanteeseen, että yhteiskunnan rakenteisiin ja käytäntöihin. Toimijuuden käsitteen kautta voidaan kuvata miten politiikka, hallinto, lait ja sosiaaliset käytännöt vaikuttavat ihmisten arkeen. (Mäntyneva 2020a, 19.)

Toimijuuden käsitteeseen liittyy olennaisesti yksilön kyky vaikuttaa omaan elämäänsä ja tehdä itsenäisiä valintoja. Tässä yhteydessä on tärkeä ymmärtää myös toimintakyvyn merkitys, joka on sidoksissa toimijuuteen, mutta käsitteenä itsenäinen. Toimintakyky määritellään yksilön kyvyksi suoriutua päivittäisistä tehtävistä ja toiminnoista fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella tasolla. (Jyrämä 2008a, 199; Kannasoja 2018, 51.) Kuntouttavan työtoiminnan kontekstissa sosiaalinen toimintakyky painottuu fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn rinnalla. Työkykyohjelman tutkimuksissa määriteltiin sosiaalinen toimintakyky ihmisen kyvyksi osallistua ja toimia osana yhteiskuntaa. Vahva sosiaalinen toimintakyky nähtiin edellytyksenä arjessa selviytymiselle sekä tavoitteiden löytämiselle ja saavuttamiselle. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee arjen ja elämän hallintana. Se sisältää myös kyvyn toimia yhteisöissä ja on kokonaisvaltaista hyvinvointia ja osallisuutta. (Ks. Normia-Ahlsten, Riisalo-Mäntynen & Turkia 2023, 9.)

Ammattilaisten vuorovaikutustaidot, asenne ja toimintatavat, joissa keskiöön nousee asiakkaan kuuleminen ja kokemusten uskominen, ovat avainasemassa toimijuuden tukemisessa. Toimijuus ilmenee kykynä kohdata elämän haasteita ja rakentaa merkityksellistä tulevaisuutta, missä yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutus sekä ammattilaisten tukitoimet ovat keskeisiä. (Blomgren 2023, 32–33; Mäntyneva ja Hiilamo 2018, 24.) Saman suuntaisia ajatuksia on myös Elosella ym. (2017, 294–295), kun he käsittelevät toimijuuden ilmenemistä sosiaalisissa tilanteissa, kuten pitkäaikaistyöttömyydessä ja aktivointitoimenpiteissä. Toimijuuteen voidaan liittää kansalaisen elämänhallinta.

Usein se tapahtuu erityisesti sellaisten ryhmien kohdalla, joille oma elämän hallinta ei ole itsestään selvää kuten työelämän ulkopuolella oleville henkilöille (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 12).

Toimijuus on yksilön kyky tehdä itsenäisiä päätöksiä ja ilmaista tahdonvapautta (Kotiranta & Virkki 2011, 113–114). Vanhalakka-Ruoho, Silvonen ja Kauppila (2015, 5) toteavat, että toimijuus rakentuu yksilöiden kokemuksista ja sosiaalisesta kontekstista, jotka tarjoavat syvällisemmän ymmärryksen ihmisten kyvystä navigoida yhteiskunnan rakenteissa. Toimijuus viittaa yksilön kykyyn vaikuttaa omaan elämäänsä ja toimia vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa siten, että hän voi muokata sekä omaa että ympäristönsä todellisuutta. Toimijuus ei ole pelkästään yksilön ominaisuus, vaan se ilmenee sosiaalisissa konteksteissa, joissa yksilön valinnat ja teot löytävät merkityksensä. (Ks. Blomgren 2023, 28; Bandura 2006, 165; Elonen, Niemelä & Saloniemi 2017, 295; Mäntyneva 2019, 27–30; Mäntyneva 2020a, 19.) Opinnäytetyössäni toimijuus tarkoittaa kuntoutujan kykyä toimia aktiivisena toimijana omassa kuntoutumisessaan ja arjessaan. Se tarkoittaa päämäärätietoista toimimista tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimijuus on yksilön kykyä toimia itsenäisesti ja tehdä päätöksiä. (Ks. Mäntyneva 2019, 25–27; Jyrkämä 2007, 203–204; Layder 2006, 4; Bandura 2006, 164–165; Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 20.)

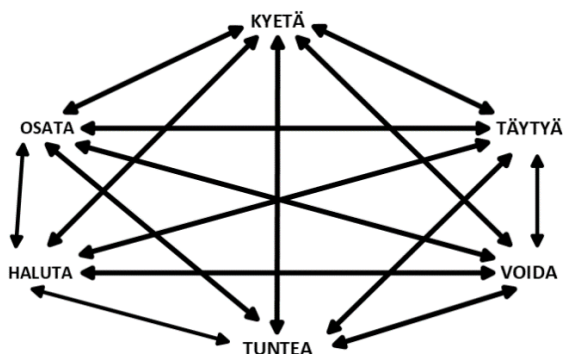
4.2 Toimijuuden osa-alueet

Mäntyneva (2019, 18–26) on tutkinut toimijuuden vahvistumisen edellytyksiä kuntouttavassa työtoiminnassa. Hän sovelsi tutkimuksessaan modaliteettiteoriaa, jossa selvennetään miten yksilöt vaikuttavat ja toimivat erilaisissa tilanteissa. Toimijuuden vahvistumiseen liittyvät teemat ovat motivaatio, toimintakyvyt, toimintavalmiudet, reflektio, arvostukset, ja myönteinen tulevaisuushorisontti (Mäntyneva 2019, 20). Toimijuuteen vaikuttavat monet eri tekijät kuten elämäntilanne, sen edellytykset ja sosiaaliset rakenteet (Jyrkämä 2007, 203–204). Toimijuuden osa-alueet ovat eri tapoja, joilla ihmisen toimijuus ilmenee ja muodostuu. Niihin vaikuttavat yksilön oma tahto ja tarkoitus toimia, kyvyt toteuttaa toimintaa, osaaminen, ulkopuoliset paineet ja rajoitukset, päätöksen tekoon ja toimintaan vaikuttavat tunteet ja arvot sekä mahdollisuudet ja valinnanvaihtoehdot. (Ks. Mäntyneva 2019, 14 & 20; Juvonen 2013, 218.)

Jyrkämän (1999, 142) mukaan toimijoilla on motivaatio ja toimintaan liittyy taitoja, kykyjä perustella toimintaa, toiminnan järjeistäminen sekä tietoinen tarkkailu. Yksilöt eivät vain reagoi ympäristöönsä, vaan he aktiivisesti rakentavat omaa toimijuuttaan tekemällä valintoja, joita ohjaavat ajallisaikallinen tilanne sekä sosiaaliset ja kulttuuriset odotukset. (Jyrkämä 2007, 203–204.) Modaliteettiteorian avulla voidaan tarkastella toimintaa ja erilaisia toimintatilanteita arjessa sekä kuinka toimijuus liittyy toimijan ympärillä oleviin rakenteisiin.

Toimijuuden modaliteetit eli toiminnan ehdot ovat oleminen, täytyminen, voiminen, tekeminen, tahtominen ja tietäminen (Jyrkämä 2007, 206). Ne tarjoavat yksityiskohtaisen näkökulman siihen, miten koemme ja ilmaisemme itseämme erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa ja miten voimme vaikuttaa niihin. Niiden avulla voidaan tutkia ilmiöiden sosiaalisia ulottuvuuksia. (Ks. Romakkaniemi 2010, 138.) Jyrkämä (2008) on rakentanut teorian, jossa modaliteetit ovat kyetä, täytyä, voida, tuntea, halua ja osata. Yhdessä nämä ulottuvuudet muodostavat toimijuuden dynaamisen luonteen, joka on jatkuvasti muuttuva ja uusiintuva. Ne kuvastavat yksilön kykyä vaikuttaa omaan elämäänsä ja ympäristöönsä eri tavoin ja eri aikoina. Kuva 1 havainnollistaa toimijuuden dynaamista ilmenemismuotoa. (Jyrkämä 2008a, 195.)

Kuvio 1. Toimijuuden ilmenemismuodot (Jyrkämä 2007, 206).



Jyrkämän (2007, 207) mukaan ikääntyminen ja Romakkaniemien (2010, 139) mukaan masennus tuo toimijuuden modaliteetteihin omia erityisiä sisältöjä. Mäntyneva (2019) tutki pitkäaikaistyöttömien toimijuutta kuntouttavassa työtoiminnassa. Hän (2019, 20–27) analysoi työttömyyden vai-

kutuksia toimijuuden modaliteetteihin ja osoitti millä tavoilla kuntouttava työtoiminta voi vahvistaa osallistujensa toimijuutta. Hän muodosti modaliteettiverbeistä teemoja, jotka avaavat hyvin toimijuuden ulottuvuuksia kuntouttavassa työtoiminnassa. Ne ovat motivaatio, toimintakyvyt, toimintavalmiudet, arvostukset, reflektio ja myönteinen tulevaisuushorisontti. (Ks. Mäntyneva 2019, 19–21.) Tutkimuksen mukaan työttömien toimijuus liittyy erityisesti motivaatioon ja tavoitteelliseen toimintaan sekä myönteisiin tulevaisuuden näkymiin (Mäntyneva 2019, 27).

Motivaatio vaikuttaa merkittävästi siihen, miten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat kokevat kykynsä ja mahdollisuutensa vaikuttaa omiin elämäntilanteisiinsa. Työttömän motivaation lähteet ovat monenlaisia ja usein yhteydessä henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja toiveisiin kuten esimerkiksi työllistymisen tai osaamisen kartuttamiseen. (Ks. Mäntyneva 2019, 25–26.) Haluaminen liittyy yksilön motivaatioon, tahtotilaan ja tavoitteiden asettamiseen. Se kuvastaa sitä, kuinka ihminen asettaa itselleen päämääriä ja pyrkii saavuttamaan niitä. Haluaminen on olennainen osa henkilökohtaista kasvua ja hyvinvointia, ja se voi ilmentyä niin uusien tavoitteiden asettamisena kuin olemassa olevan tilanteiden parantumisena. (Jyrkämä 2008a, 195.) Toisaalta taas kuntoutujien haastavat elämäntilanteet ovat jo itsessään vaikeita asioita ja yhteiskunnan odotukset nopeista aikatauluista ja työelämäntavoitteista ovat usein heille kohtuuttomia. (Ks. Mäntyneva 2019, 25–26.)

Kykeneminen liittyy yksilön fyysiseen ja psyykkiseen kykyyn toimia eri tilanteissa. Se tarkoittaa yksilön toimintakykyä ja sen muutoksia elämänsä aikana. Ikääntyessä kyvyt voivat muuttua ja niissä voi esiintyä vaihtelua. Esimerkiksi fyysinen kunto voi heikentyä, mutta elämäkokemus taas voi parantaa ongelmanratkaisukykyä. (Jyrkämä 2008a, 195.) Mäntyneva (2019, 12) korostaa toimintakykyjen lisääntymistä ja kuntoutujien kokemuksia pystyvyydestä ja voimavaroista. Kuntouttavan työtoiminnan myötä jotkut kokevat toimintakykynsä vahvistuvan, mikä näkyy kokemuksena pystyvyydestä ja lisääntyneinä voimavaroina. Säännöllinen arkirytmisi oli yksi pystyvyyden kokemus, joka muuttui työtoimintaan osallistumisen myötä. Myös itsetunnon kasvu oli seurausta voimavarojen kasvusta. Toimintavalmiuksien kasvua lisäsi osaamisen vahvistumisen kokemus ja kyky tarttua asioihin myös oma-aloitteisesti. (Ks. Mäntyneva 2019, 21.)

Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien antama tuki ja kannustus kuntoutujille on merkittävä osa asiakkaan kuntoutumisesta. Toimijuuden tukeminen edellyttää ohjaajien kykyä huomioida yksilön

voimavarat ja mahdollisuudet. (Ks. Blomgren 2023, 32–33; Mäntyneva & Hiilamo 2018, 24.) Toimintakyvyn lisääntyminen näkyy asiakkaan pystyvyyden kokemuksena ja itsetunnon kasvuna (Mäntyneva 2019, 21).

Osaamisella viitataan yksilön kumuloituneisiin tietoihin ja taitoihin, jotka ovat kertyneet elämän aikana. Osaaminen ei rajoitu vain ammatilliseen osaamiseen vaan kattaa kaiken tietotaidon, jonka ihminen on oppinut ja ylläpitää niitä edelleen. Osaaminen voi myös uusiutua ja laajentua uusille alueille, kun yksilö oppii uusia asioita. (Jyrkämä 2008a, 195.) Mäntyneva (2019, 21–22) kuvaa kuinka osaaminen ja toimintavalmiudet ovat keskeisiä toimijuuden vahvistumisen edellytyksiä kuntouttavassa työtoiminnassa. Toimintavalmiuksien kasvu näkyy osallistujien kokemuksissa osaamisen vahvistumisena ja kykynä tarttua toimeen oma-aloitteisesti. Osaamisen näyttö kuten työtoiminnasta saatu osaamistodistus koetaan hyödylliseksi, koska se voi toimia osasuorituksena opinnoissa.

Tunteet ja arvostukset liittyvät yksilön kokemuksiin ja tuntemuksiin, jotka voivat heijastua toimijuuden vahvistumisessa ja heikentymisessä. Tunteet ja arvostukset vaikuttavat siihen, miten yksilö kokee itsensä ja kykynsä toimia erilaisissa tilanteissa. (Jyrkämä 2008, 195.) Arvostukset kuntouttavassa työtoiminnassa korostivat sitä, kuinka tärkeää on tulla kohdatuksi ja arvostetuksi omana itsenään. Kuntouttavassa työtoiminnassa koettu arvotus tai sen puute vaikuttivat suoraan osallistujien itsetuntoon ja toimijuuden kokemukseen. Positiiviset vuorovaikutuskokemukset edistävät toimijuutta, kun taas negatiiviset kokemukset puolestaan vähensivät sitä. (Mäntyneva 2019, 24–25.)

Täytyminen viittaa puolestaan yksilön kohtaamiin rajoitteisiin ja pakotteisiin, jotka voivat olla fyysisiä, sosiaalisia tai normatiivisia. Tämä ulottuvuus kuvaa niitä tekijöitä, jotka asettavat ehtoja yksilön toiminnalle ja valinnoille, mutta myös niitä mahdollisuuksia, jotka avautuvat näiden rajoitteiden sisällä. (Jyrkämä 2008a, 195.) Mäntyneva (2019, 28) yhdistää täytymisen ulottuvuuden reflektioon, jolla hän tarkoittaa kuntoutujan sekä omien kokemusten, että työttömyyden yhteiskunnallisen tilanteen sanoittamista ja jäsentämistä. Myös kielteisten tunteiden sanottaminen kuu-

luu reflektioon. Reflektiossa siis korostuu yksilön kyky arvioida kriittisesti omaa asemaansa ja siihen vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat keskeisiä toimijuuden vahvistumisessa ja henkilökohtaisessa kasvussa. (Mäntyneva 2019, 22–24.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat saattavat kokea näköalattomuutta ja tämän vuoksi elää lyhytjänteisesti. Kuntoutuminen edellyttää luottamusta omiin voimavaroihin ja mahdollisuuksiin, mutta toivo voi joskus hautautua näköalattomuuteen ja epäonnistumisen pelkoihin. Tämä korjaaminen vaatii aikaa sekä ammattilaiselta kiireetöntä aikaa kohdata tunne-energiaa sitovat kokemukset. Toisaalta ihmisten elämäntilanteet voivat muuttua yllättäenkin. Autonomia ja vapaaehtoisuus lisäävät sitoutumista ja kokemusta mielekkästä tekemisestä, kun osallistuja voi vaikuttaa omaan tekemiseensä. (Mäntyneva 2019, 22–24.) Mäntyneva (2019, 27) korosti, että toiminnan tehokkuus toimijuuden tukemisessa riippuu siitä, miten hyvin se kykenee vastaamaan yksilöiden tarpeisiin ja toiveisiin. Kun osallistujat kokevat työtoiminnan merkityksellisenä, he näkevät siinä mahdollisuuden edetä kohti omia päämääriään. Lisäksi heidän sitoutumisensa ja motivaationsa lisääntyvät. Kun työtoiminta koetaan pakkona tai se ei tarjoa realistisia polkuja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen, se voi johtaa turhautumiseen ja passivoitumiseen. (Mäntyneva 2019, 27.)

Voiminen on yksilön mahdollisuuksia, jotka ovat ympäröivän sosiaalisten, taloudellisten ja kulttuuristen rakenteiden tuottamia tilanteita. Voiminen voi viitata sekä yksilön sisäisiin kuten voimavaroihin että ulkoisiin tekijöihin kuten ympäröivät olosuhteet ja rakenteet, mitkä mahdollistavat tai rajoittavat hänen toimintaansa. Tuntemisen ulottuvuus keskittyy yksilön kykyyn arvioida, kokea ja arvottaa tapahtumia ja tunteita. Se sisältää kyvyn ymmärtää ja käsittää ympärillä tapahtuvaa sekä liittyy omat tunteet ja kokemukset laajempaan kontekstiin. (Jyrkämä 2008a, 195.) Myönteinen tulevaisuushorisontti viittasi siihen, miten osallistujat näkivät ja suunnittelivat tulevaisuuteen. Myönteiset tulevaisuuden näkymät olivat voimakkaasti yhteydessä henkilön toimijuuden vahvistumiseen. Ne tarjosivat motivaation lähteen ja auttoivat yksilöitä tavoitteellisesti kohti haluttuja päämääriä. (Ks. Mäntyneva 2019, 25–27.)

Toimijuuden kokemiseen vaikuttavat myös muutamat seikat, joita Jyrkämä (2008) kutsuu toimijuuden koordinaateiksi. Niitä on yhteensä seitsemän ja ne ovat ikä, sukupuoli, kohortti tai sukupolvi,

yhteiskuntaluokka, kulttuurinen tausta, ympäristö ja ajankohta. Koordinaattien huomioiminen analysoinnissa auttaa ymmärtämään, kuinka toimijuus kehittyy erilaisten rakenteellisten puitteiden rajoissa. (Jyrkämä 2008a, 194.) Kun otetaan huomioon koordinaatit toimijuuden analysoinnissa, saadaan ymmärrys siitä, kuinka toimijuus kehittyy erilaisten rakenteellisten puitteiden rajoissa. Tässä kontekstissa yhteisöt ja niiden jäsenet, kulttuuriset ja ympäristölliset seikat sekä yhteiskunnan normit yhdessä sukupolveen ja sukupolveen liittyvien seikkojen kanssa luovat sekä mahdollisuuksia että rajoituksia toimijuudelle. Lisäksi näiden tekijöiden välinen vuorovaikutus määrittelee toimijuuden kehittymisen tason. (Jyrkämä 2008a, 194.)

5 Opinnäytetyön taustat ja menetelmät

5.1 Tutkimuskysymys, tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyö vastasi tutkimuskysymykseen: mitkä tekijät edistävät ja estävät asiakkaan toimijuutta työtoiminnassa? Työssä hyödynnettiin teoriaa toimijuudesta ja erityisesti Mäntynevan (2019, 2020) tutkimuksia asiakkaiden toimijuudesta kuntouttavassa työtoiminnassa. Hänen tutkimuksensa vaikuttivat opinnäytetyön teorian, tutkimuskysymyksen ja menetelmien valintaan.

Asiakkaan toimijuuden tukeminen on yksi tärkeimmistä työtoiminnan henkilöstön työtehtävistä ja kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen on tärkeää. Sillä voidaan vaikuttaa niin ohjaajien työhön kuin asiakkaiden kokemukseen kuntouttavasta työtoiminnasta. (Mäkelä 2024.) Opinnäytetyön tavoitteena oli syventää ymmärrystä kuntouttavan työtoiminnan konkreettisista toimijuutta edistävästä tekijöistä, mutta myös tunnistaa kehittämiskohteita. Opinnäytetyössä tarjotaan suosituksia kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen.

5.2 Tutkimuksellinen kehittämistyö

Opinnäytetyön menetelmälliseksi näkökulmaksi valikoitui tutkimuksellinen kehittämistyö. Työssä tutkittiin ohjaajien näkökulmasta toimijuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena ei ollut käytännöllisten kysymysten ja ongelmien ratkaisu, vaan niiden kuvaaminen ja välittäminen laajempaan kontekstiin. Tarkoituksena oli tuottaa perusteltua tietoa, jonka tuella voidaan kehittää kuntouttavaa työtoimintaa toimijuutta edistävänä palveluna. (Vrt. Toikko & Rantanen 2009, 22–23.)

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, joka yhdisti määrällisiä ja laadullisia lähestymistapoja. Menetelmien yhdistäminen mahdollisti monipuolisemman näkökulman tutkimuskysymyksen tarkasteluun. Määrällinen aineisto tarjosi yleiskuvan kuntouttavan työtoiminnan nykytilasta ja asiakkaiden toimijuutta edistävästä käytännöstä, kun taas laadullinen aineisto syvensi ymmärrystä yksilöllisistä kokemuksista ja kehittämistarpeista. Ohjaajilla oli mahdollisuus vastata vapaasti kyselyn avoimiin kysymyksiin, mikä mahdollisti myös uusien näkökulmien esiin tuomisen. Näin tutkimusmenetelmä vastasi tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteeseen tuottaa perusteellista ja monipuolista tietoa, johon kehittämissuosituksia voitiin perustaa. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Tutkimusmenetelmien tuli soveltua osaksi arjen toimintaa, jotta aineiston keruu voitiin toteuttaa sujuvasti häiritsemättä työyhteisön päivittäisiä rutiineja. Opinnäytetyössä kyselytutkimus valittiin menetelmäksi juuri sen käytännönläheisyyden vuoksi. Se mahdollisti osallistujien autenttisten kokemusten keräämisen ilman, että tutkimus kuormitti heidän arkeaan. Kyselytutkimuksen vastaukseen kului vastaajilla keskimäärin 30 minuuttia ja ohjaajat pystyivät vastaamaan siihen itse valittuna ajankohtana. Kyselytutkimus mahdollisti konkreettisen tiedon keräämisen suuremmalta osallistujajoukolta kuin esimerkiksi haastattelututkimus olisi mahdollistanut. Kyselytutkimuksella saatiin laajan useamman ohjaajan ääni kuuluviin. (Vrt. Persons 2023, 196–198.)

Opinnäytetyössä kiinnitettiin erityistä huomiota eettisiin näkökulmiin, kuten osallistujien anonymiteettiin ja luottamuksen varmistamiseen. Nämä periaatteet ovat keskeisiä sekä tutkimuksen luotettavuuden että osallistujien turvallisuuden näkökulmasta. Eettinen tiedonkeruu ja osallistujien kunnioittaminen vahvistavat tutkimuksen käytännön sovellettavuutta ja loivat pohjan selkeille ja perusteluille kehittämissuosituksille. Näin kyselytutkimus tuki tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteita yhdistämällä tiedonkeruun arjen käytäntöihin ja tuottamalla tietoa, joka on suoraan hyödynnettävissä kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä. (Vrt. Persons 2023, 196–198.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi jäsennettiin lineaarisen mallin avulla, jossa työ eteni selkeästi vaiheittain: 1. tavoitteen määrittely, 2. suunnittelu, 3. toteutus, 4. päättäminen ja arviointi. Vaiheistus toi prosessiin systemaattisuutta ja selkeyttä, mikä helpotti tutkimuksen ja kehittämisen yhdistämistä. (Ks. Toikko & Rantanen 2009, 64.)

5.3 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin syksyllä 2023 keskustelemalla mahdollisista aiheista toimeksiantajaksi lupautuneen Stadin soten työtoiminnan Pakilan työkeskuksen johtajan kanssa. Joulukuussa tavattiin työtoiminnan johtajien kanssa Työtoiminnasta työelämään -hankkeen asioissa ja aihetta tarkennettiin, kun keskustelussa ilmeni tarve määritellä tarkemmin työtoiminnan ohjausta konkreettisena toimintana. Stadin soten työtoiminnassa tehdään organisaatiouudista, joka mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan laajemman kehittämistyön. Yhdessä toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön tavoitteeksi sovittiin työtoiminnan ohjauksen määrittely. Teoriatiedon tutkimisen jälkeen aihetta jälleen tarkennettiin, minkä jälkeen sovittiin lopullinen aihe toimijuuden edistäminen opinnäytetyön työelämäohjaajan Pakilan työkeskuksen johtajan kanssa tammikuussa 2024.

Suunnitteluvaiheessa keskusteltiin toimeksiantajan kanssa useamman kerran. Myös kohderyhmään kuuluvien ohjaajien kanssa käytiin käytäväkeskusteluja heidän työnsä sisällöistä ja lähestymistavoista kuntoutujien tukena. Muodostettiin tarkka ja aikataulutettu tutkimussuunnitelma, joka sisälsi hahmotelman teoriasta, tutkimusmenetelmistä ja toteutustavoista. Myös viestintään ja dokumentointiin liittyvät suunnitelmat sisältyivät suunnitelmaan. Liitteenä oli kyselytutkimuksen ja fokusryhmäkeskustelun alustava runko, tietosuojaseloste ja suostumuslomakkeet sekä tiedonhaun suunnitelma. Tammikuun 2024 lopussa aloitettu tutkimussuunnitelma lähetettiin Helsingin kaupungin kansliaan maaliskuun 2024 lopussa.

Toukokuun 2024 alussa saatiin tutkimuslupa ja päästiin lähettämään kyselylomake testiryhmälle testattavaksi. Testiryhmänä käytettiin Työtoiminnasta työelämään -hankkeen kollegoita ja Helsingin kaupungin Kuntouttavan työtoiminnan työvalmentajia, jotka eivät olleet tutkimuksen kohdejoukkoa. Testiryhmältä saatiin hyviä huomioita, jotka huomioitiin kyselyn viimeistelyssä. Lopullisen kyselyn linkki saatteineen lähetettiin sähköpostitse 16.5. Avotyötoiminnan, Uusix-verstaiden ja Pakilan työkeskuksen johtajille, jotka välittivät kyselyn henkilöstölle (Liite 1). Muistutus kyselystä lähetettiin puolivälissä vastausaikaa 21.5. Kysely oli auki toukokuun loppuun saakka. Vastausaikaa pidennettiin viikolla kesäkuun 7. päivään vastausten määrän kasvattamiseksi.

Aineistoanalyysi aloitettiin heinäkuussa 2024 ja se valmistui lokakuussa 2024. Kyselyssä saatiin määrällisesti ja laadullisesti tarpeeksi vastauksia, minkä vuoksi suunnitelmassa olevaa fokusryhmäkeskustelua ohjaavalle henkilöstölle ei tarvittu. Vastausmäärä oli riittävä, sillä kysely tavoitti tutkimuskysymysten kannalta oleelliset vastaajat ja alustavan analyysin perusteella kyselyn vastaukset toivat esiin toistuvia teemoja, jotka viittasivat aineiston laadulliseen kyllästymiseen. Fokusryhmäkeskustelujen ensisijaisena tarkoituksena olisi ollut täydentää kyselyn aineistoa tai syventää löydöksiä. Koska kyselyaineisto tarjosi vastauksia tutkimuskysymykseen ja aineiston kattavuus ja syvyys olivat riittävät, fokusryhmäkeskustelujen toteuttaminen ei olisi tuonut merkittävästi lisäarvoa suhteessa käytävissä oleviin resursseihin. Tutkimuskysymyksessä pyrittiin selvittämään työtoiminnan toimijuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä. Kyselyn vastaukset kattoivat tämän näkökulman hyvin ja alustavassa analyysissä havaittiin, että saadut vastaukset olivat riittävän yksityiskohtaisia ja kattavia, jotta tutkimuskysymykseen voitiin vastata ilman lisääaineistoa.

Elokuussa tarkennettiin tutkimuskysymyksiä ja päätettiin jättää ohjaavan henkilöstön vastaukset toimijuuden seurauksien arvioinnista pois tarkemmasta analyysistä. Tutkimuskysymysten tarkentaminen oli olennainen osa opinnäytetyön prosessia. Alustavan analyysin perusteella havaittiin, että ohjaavan henkilöstön vastaukset toimijuuden seurauksista eivät liittyneet suoraan tarkennettuun tutkimuskysymykseen. Näin ollen päätettiin keskittää analyysi niihin vastauksiin, jotka tarjosivat olennaisinta tietoa tutkimuksen tavoitteiden kannalta. Tämä päätös auttoi selkeyttämään analyysin fokusta ja parantamaan sen johdonmukaisuutta.

Vastaukset toimijuuden seurauksista eivät vastanneet tarkennettuun tutkimuskysymykseen alustavan analyysin perusteella. Alustavassa analyysissä huomattiin, että ohjaavan henkilöstön vastauksista ei löytynyt uusia näkökulmia, jotka olisivat syventäneet ymmärrystä tutkimuskysymyksen ydinteemoista, kuten asiakkaiden kokemuksista tai toimijuuden kehittymisestä. Näin ollen analyysin rajausta oli perusteltu, koska se varmista, että opinnäytetyö keskittyi olennaisimpiin ja tutkimuskysymyksen kannalta relevantteihin vastauksiin.

Poisjätetyt kysymykset olivat kyselylomakkeella seuraavat avoimet kysymykset: 17, 19, 21, 23 ja 25. Näissä kysymyksissä painottuivat ohjaavan henkilöstön näkemykset toimijuuden seurauksista, jotka eivät vastanneet tarkennettuun tutkimuskysymykseen. Vaikka kysymykset olivat alun perin

suunniteltu täydentämään aineistoa, niiden vastaukset eivät tarjonneet tutkimuskysymyksen kannalta tarpeeksi lisäarvoa analyysiin, mikä perusteli niiden poisjättämisen tarkemmasta tarkastelusta. Tämä mahdollisti aineiston keskittymisen ohjaavan henkilöstön näkökulmien ja kokemusten analysointiin.

5.4 Kohderyhmän määrittely

Opinnäytetyön kohderyhmän muodosti Stadin sotien työtoiminnan työtoimintaryhmien asiakasohjausvastuullinen henkilöstö. Opinnäytetyö keskittyi toimijuuden edistämiseen kuntouttavassa työtoiminnassa, minkä vuoksi kohderyhmään kuuluivat ne asiakasohjausvastuulliset työntekijät, jotka toteuttava ohjauskäytäntöjä ja tukevat asiakkaiden kuntoutumista työtoimintaryhmissä. Kuntouttavassa työtoiminnassa työskentelee yhteensä noin 250 työntekijää. Vakituista henkilöstöä on 148 ja määräaikaisten palkkatuella palkatun henkilöstön määrä vaihtelee 55–100 työntekijän välillä. Suurin osa määräaikaista työntekijöistä ja on palkkatuella työllistettyjä ammattityöntekijöitä, rakennusammattityöntekijöitä ja työnsuunnittelijoita. Asiakasohjausvastuu jakautuu reilulle 50 ohjaajalle, etumiehelle ja erikoisammattihenkilölle sekä 46 työnjohtajalle ja viidelle työvalmentajalle. Alla olevassa taulukossa 1 on kuvattu henkilöstön jakaantuminen eri yksikköihin (ks. taulukko 1). Kyselyn kohderyhmänä olivat kaikki asiakasohjausvastuulliset työnjohtajat ja ohjaajat, joita on yhteensä 97. Heitä kutsutaan tässä opinnäytetyössä ohjaajiksi. Näistä ohjaajista 37 vastasi opinnäytetyön kyselyyn. Opinnäytetyön vastausprosentti oli 38 %.

Taulukko 1 Kooste opinnäytetyön aineistoon kuuluvista Stadin sotien kuntouttavan työtoiminnan henkilöstöstä.

Yksikkö	Ohjaajat/ työpajan ohjaajat	Työnjohtajat
Avo- työtoiminta	8	25
Uusix- verstaat	34	17
Pakilan	7	6

työkeskus		
YHTEENSÄ	49	48

Ohjaajien koulutustausta on hyvin vaihteleva osaston työtehtävien mukaan. Esimerkiksi Maalaa-mossa voi ohjaajana olla maalarin koulutuksen käynyt ammattilainen. Tarkkaa koosteta henkilös-tön koulutustaustasta ei ole. Osa henkilöstöstä on suorittanut oppisopimuksella kasvatus- ja oh-jausalan ammattitutkinnon.

Stadin soten tuottamaa kuntouttavaa työtoimintaa toteutetaan fyysisesti ympäri. Se on jaettu vielä toistaiseksi kolmeen eri alayksikköön, jotka ovat Avotyötoiminta, Uusix-verstaat ja Pakilan työkeskus. Nämä yksiköt jakautuvat puolestaan useisiin eri osastoihin ja ryhmiin. Näissä kaikissa työtoiminnan sisällöt ovat vaihtelevia. On esimerkiksi kahvila- ja ravintolatoimintoa, puu- ja pinta-käsittely, ympäristöryhmät, kotihoidon tukiryhmät, fillariverstas ja paljon muuta. Näissä alayksi-köissä valmistellaan organisaatiomuutosta, jonka tavoitteena on järjestää kuntouttava työtoiminta uudella ja resursseja järkevästi hyödyntävällä tavalla. (Mäkelä 2024.)

6 Opinnäytetyön toteuttaminen

6.1 Puolistrukturoitu kysely aineistokeruumenetelmänä

Opinnäytetyön metodologiseksi lähestymistavaksi valikoitui puolistrukturoitu kysely, jossa yhdistyi sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä tutkimuskysymyksen monipuolisessa tarkas-telussa. Määrällisen tutkimusmenetelmän avulla pyrittiin kuvaamaan toimijuutta edistäviä ja estä-viä tekijöitä numeerisin lukemin ja tilastojen avulla. Kyselyssä kysymykset olivat tarkoin rajattuja ja perustuivat teorian tietoon. Näin pyrittiin keräämään mahdollisemman tarkkaa ja vertailukelpoista tietoa tutkimuskohteesta. (Vrt. Kananen 2015, 197–198.) Laadullinen tutkimus pyrki kuvaamaan tulkittavaa ilmiötä sanoin ja lausein. Opinnäytetyöhön valittiin laadullinen menetelmä määrällisen tutkimuksen rinnalle, koska haluttiin ymmärtää toimijuutta ilmiönä ja tulkita toimijuutta edistäviä ja estäviä tekijöitä syvemmin. (Vrt. Kananen 2014, 16–17.) Laadullinen lähestymistapa opinnäyte-työssä antoi vastaajille tilaa kuvata näkemyksiään yksityiskohtaisemmin ja tuoda esille yksilöllisiä

kokemuksia. Tämä yhdistelmä antoi monipuolisen ja syvällisen näkökulman tutkimuskysymykseen. (Ks. Hirsijärvi & Hurme 2000, 28, 44; Mattila n.d.)

Puolistrukturoitu kyselytutkimus mahdollisti tiedon keräämisen useilta ohjaajilta. Kyselyn tavoitteena oli saada koottua monipuolinen aineisto, jonka avulla voitiin kuvata ne tekijät, jotka edistävät ja estävät asiakkaiden toimijuutta kuntouttavassa työtoiminnassa sekä tunnistaa kehittämistarpeita. (Vrt. Hirsijärvi & Hurme 2000, 44; Mattila n.d.) Lomakkeen kysymykset perustuivat toimijuuden teorioihin ja erityisesti Mäntynevan (2019) tutkimukseen, jossa toimijuus kytkeytyy läheisesti motivaatioon, tavoitteellisuuteen ja myönteisiin tulevaisuuden näkymiin. Kyselytutkimuksen runko on liitteessä 1 ja sen sisältämät kysymykset analysoitiin määrällisen ja laadullisen analyysin menetelmin, mikä vahvisti tutkimuksen monipuolisuutta ja syvyyttä. (Ks. Mattila n.d.)

Kyselylomakkeen suunnittelu alkoi opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen ja tutkimustavoitteiden määrittämisellä, jotka loivat perustan kyselylomakkeen muuttujien ja sisällön valinnalle. Teoreettinen viitekehys ja siihen liittyvät keskeiset käsitteet, kuten toimijuutta edistävät ja estävät tekijät, valittiin arvioinnin perustaksi. Näin varmistettiin, että kysely mittaa juuri niitä ilmiöitä, joita opinnäytetyössä haluttiin tarkastella. Lisäksi perehdyttiin aihepiiriä koskeviin teorioihin ja aiempaan tutkimukseen ymmärryksen syventämiseksi, jotta kysymykset voitiin muotoilla aikaisemman teoriatiedon pohjalta. (Ks. Mohjanin 2020, 57; Vilka 2021, luku 4.) Kohderyhmän tunteminen oli olennaista kyselylomakkeen operationalisoinnissa. Tavoitteena oli, että teoreettiset käsitteet, kuten motivaatio ja toimintakyvyt, siirtyvät konkreettisesti ja selkeästi vastaajien ymmärrettäviksi. Operationalisointi vaati tulkintaa ja huolellista suunnittelua, sillä jokainen käsite oli muokattava siten, että se oli mahdollisemman selkeä ja helposti lähestyttävä kohderyhmälle. (Ks. Mohjanin 2020, 51–52; Vilka 2021, luku 4.)

Kyselyn laatimiseen panostettiin ja sen suunnittelussa huomioitiin kohderyhmän hektinen arki. Kyselystä pyrittiin rakentamaan helposti ja nopeasti vastattava, mutta samalla sisällöltään kattava. Lomake koostui pääosin valinta- ja monivalintakysymyksistä, joita täydennettiin avoimilla kysymyksillä. Avoimet kysymykset eivät olleet pakollisia ja ne antoivat arvokasta tietoa ohjaajien näkemyksistä. Laadullinen osuus muodostui kyselytutkimuksen avoimista kysymyksistä, jotka antoivat vastaajille tilaa kertoa näkemyksistään syvällisemmin.

Kyselylomakkeen selkeyden ja käytettävyyden varmistamiseksi se testattiin ensin työvalmentajien tiimissä sekä Työtoiminnasta työelämään -hankkeen henkilöstön kanssa. Testaus tuotti konkreettisia parannuksia kyselylomakkeeseen. Kysymykset muokattiin ymmärrettävämpään muotoon, käsitteitä selkeytettiin, kirjoitusvirheitä korjattiin ja kysymysten järjestystä muutettiin loogisemmaksi. Lisäksi vastausasteikkoja tarkennettiin, jotta ne tukisivat aineiston analysointia ja vähentäisivät epäselvyyttä. Pilottivaihe auttoi varmistamaan, että kysymykset ja lomakkeen rakenne ovat kieleltään ja sisällöltään sopivia kohderyhmälle. Näillä toimenpiteillä parannettiin kyselylomakkeen selkeyttä ja vastaajien kokemusta. (Ks. Mohjanin 2020, 51–52; Vilka 2021, luku 4.)

Kysely toteutettiin Microsoft Forms -alustalla, jonka kautta aineisto kerättiin. Tämä web-pohjainen alusta valittiin sen helppokäyttöisyyden, analysointimahdollisuuksien ja kustannustehokkuuden vuoksi. Web-kyselyn etuna olivat nopeus, joustavuus ja reaaliaikainen tiedonkeruu, mikä helpotti aineiston jatkokäsittelyä ja analysointia. Lisäksi vastaukset tallentuivat automaattisesti Excel-taulukkoon, mikä vähensi manuaalisen työn tarvetta ja mahdollisti virheettömän tiedon prosessoinnin. (Ks. Biffignandi & Bethlehem 2021, 56–57.)

Kyselytutkimuksesta saatu määrällinen aineisto analysoitiin Excel-ohjelman avulla. Perusjoukko eli kohderyhmä koostuu ohjaajista ($n=97$). Vastausprosentti kyselyyn oli 38 %. Opinnäytetyön tulokset on esitetty taulukkomuodossa jakaumina ja tilastollisina tunnuslukuina (ks. Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 109). Määrällinen analyysi antoi tietoa ohjaajien työtapojen yleisyydestä, jakaumasta ja mahdollisista yhteyksistä erimuuttujien, kuten ohjaajien koulutustausta tai työkokemuksen kanssa. Kyselytutkimukset ovat tässä tarkoitukseen sopivia, sillä ne mahdollistavat laajan tietomäärän keräämisen systemaattisesti ja tehokkaasti suuremmilta joukoilta. Kyselyllä saatiin kattava yleiskuva ohjaajien näkemyksistä ja kokemuksista sekä tunnistettiin käsityksiä, jotka vaativat lisäselvitystä ja syventymistä jatkossa. (Ks. Mattila n.d.)

6.2 Laadullinen aineistoanalyysi

6.2.1 Aineiston valmistelu

Opinnäytetyössä hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Analyysin tavoitteena oli tunnistaa tekijät, jotka edistävät tai estävät asiakkaiden toimijuutta, sekä tiivistää ja selkiyttää vastausten ydinsisältöjä. Tavoitteena oli ymmärtää ohjaajien toiminnan logiikkaa kuntouttavan työtoiminnan kontekstissa. Sisällönanalyysin avulla pyrittiin luomaan systemaattinen ja objektiivinen kuvaus toimijuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä. (Vrt. Lindgren, Lundman & Graneheim 2020, 3–4; Elo, Kääriäinen, Kanste, Pölkki, Utriainen & Kyngäs 2014, 1–3; Puusa 2020, luku 9; Vilka 2021, luku 6.)

Analyysi aloitettiin tutustumalla aineistoon huolellisesti, jotta muodostui kokonaiskuva vastausten sisällöstä. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 21 määrällistä kysymystä ja 12 laadullista kysymystä. Laadullista aineistoa kertyi yhteensä 35 A4-sivua. Tämän vaiheen tarkoituksena oli tunnistaa keskeiset teemat ja niiden toistuvuudet aineistossa. (Ks. Hirsijärvi & Hurme 2000, 145.) Jo alkuvaiheessa aineistosta erottui keskeisiä teemoja, kuten työtehtävien ohjaaminen, vuorovaikutustavat sekä palautteen antaminen (ks. Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 219). Näitä havaintoja tarkasteltiin suhteessa tutkimuskysymykseen, minkä pohjalta analyysin rajauksia täsmennettiin. Opinnäytetyö keskittyi ohjaajien näkemyksiin asiakkaiden toimijuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä kuntouttavassa työtoiminnassa sekä kehittämistarpeiden tunnistamiseen.

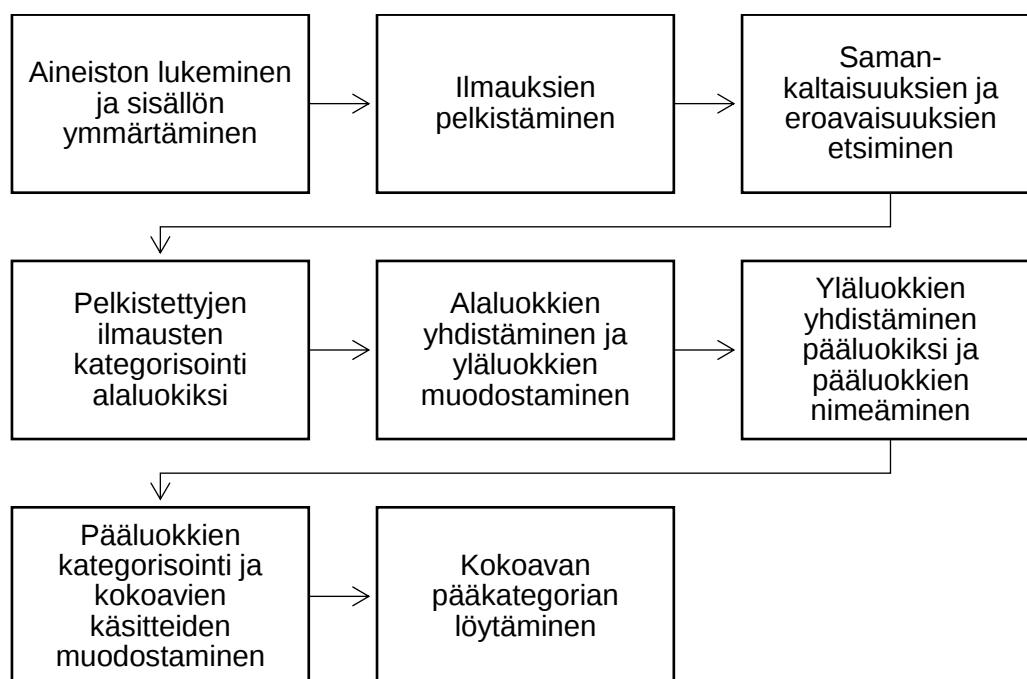
6.2.2 Sisällönanalyysin vaiheet

Opinnäytetyössä sisällönanalyysiä käytettiin kyselylomakkeen laadullisten vastausten tarkasteluun. Pää tavoitteena oli tunnistaa keskeiset tekijät, jotka edistävät tai estävät asiakkaiden toimijuutta ja luoda näistä systemaattinen kokonaiskuva. Analyysi kohdistui kyselylomakkeen kysymyksiin 5, 7, 9, 11, 13 ja 15, jotka käsittelivät ohjaajien konkreettisia näkemyksiä toimijuuden edistämisestä (ks. liite 1). Näiden lisäksi kysymys 30, joka käsitteli ohjaajien kehittämisehdotuksia kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen, analysoitiin erillisenä kokonaisuutena. Tämän kysymyksen vastaukset eivät suoraan liittyneet toimijuuden edistämiseen, vaan niiden pohjalta pyrittiin tunnistamaan uusia kehittämiskohteita ja parannusehdotuksia, jotka täydensivät teoreettista

viitekehystä ja toivat esiin käytännön näkökulmia. Seuraavaksi kuvataan kyselylomakkeen kysymysten 5, 7, 9, 11, 13 ja 15 sisällön analyysi (ks. liite 1).

Sisällönanalyysin vaiheet ohjaajien konkreettisista näkemyksistä on kuvattu taulukossa 2 (ks. taulukko 2). Ensimmäisessä vaiheessa käytiin läpi alkuperäiset ilmaukset, jotka pelkistettiin kuvaamaan niiden ydinsisältöjä. Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin samankaltaisuuksien perusteella alaluokiksi, jotka nimettiin vastaajien esittämien ydinsisältöjen mukaisesti. Näistä alaluokista muodostettiin yläluokkia, jotka kuvastivat laajempia teemoja, kuten työtehtävien ohjaaminen, vuorovaikutustavat, asiakkaan kohtaaminen ja palautteen antaminen. Tämä prosessi tiivistä ja selkeytti aineistosta esiin toistuvia teemoja, mikä auttoi ymmärtämään ohjaajien nimeämiä toimijuutta edistäviä tekijöitä. (Vrt. Lindgren ym. 2020, 3–5.)

Taulukko 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen.



Luokitteluprosessin aikana pyrittiin varmistamaan, että jokainen luokka esiintyi aineistossa useammin kuin kerran, mikä vahvistaa sen merkityksellisyyttä ja lisää tulosten luotettavuutta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 101). Pelkistämisen jälkeen ei tehty aineiston tarkkaa kvantifiointia, vaan keski-

tyttiin tunnistamaan ohjaajien vastauksista selkeitä tekijöitä, joilla he kuvasivat asiakkaiden toimijuuden edistämistä. Alaluokat nimettiin yksittäisiksi konkreettiseksi tekijöiksi (ks. Elo ym. 2022, 220). Alaluokkien yhdistelyn ja nimeämisen jälkeen kunkin kysymyksen alaluokat järjestettiin yläluokiksi, joille annettiin konkreettisia tekijöitä kuvaavat nimet. Yhteensä yläluokkia eli erilaisia yksittäisiä konkreettisia tekijöitä löytyi 20 kappaletta. Yläluokkien tunnistamisen jälkeen ne luokiteltiin omiksi kokonaisuuksiksi eli pääluokiksi. Yläluokkien nimeämisessä hyödynnettiin sekä aiempaa tutkimustietoa että ammatillista tietämystä sosiaalialan käsitteistöstä.

Aineiston luokittelussa aineisto järjestettiin useamman kerran uudelleen luotujen luokkien mukaisesti. Jokainen luokka analysoitiin erikseen, arvioiden niiden merkitystä ja erottuvuutta toisistaan. Luokkien yhdistämisessä käytettiin aikaa ohjaajien käyttämien konkreettisten tekijöiden nimeämiseen. Luokittelua ohjasi kaikissa vaiheissa pyrkimys löytää aineistosta toistuvia säännönmukaisuuksia sekä poikkeustapauksia, mikä syvensi ymmärrystä aineistosta. (Vrt. Elo ym. 2022, 220–221; Lindgren ym. 2020, 3–5.)

Kun luokkien yhdistelyprosessin oli saatu päätökseen, muodostettiin aineistosta synteesi. Synteesin myötä siirryttiin takaisin aineiston kokonaisvaltaiseen tarkasteluun, jossa tulokset asetettiin laajempaan teoreettiseen kehykseen. Tämä prosessi auttoi luomaan teoreettisen näkökulman, joka integroi aineiston eri osat ja paljasti niiden yhteydet toisiinsa. Taulukossa 3 on kuvattu sisällön analyysin lopputulos, jossa yläluokat muodostavat viisi pääluokkaa ja yhdistävän luokan (ks. taulukko 3). Pääluokista muodostettiin yhdistäväksi luokaksi valmentava työote, joka yhdistää koko aineiston yhdeksi kokonaisuudeksi. (Ks. Lindgren ym. 2020, 4–5; Hirsijärvi & Hurme 2000, 143–144).

Taulukko 3. Sisällönanalyysin tulos valmentavan työotteen tekijöistä.

Yhdistäväluokka	Pääluokka	Yläluokka
Valmentava työote	Sosiaalisen osallisuuden vahvistaminen	Sitouttaminen tavoitteisiin
		Aktiiviseen toimintaan tukeminen
		Ryhmään kuulumisen tunteen lisääminen
		Arvostava kohtaaminen
	Voimavarojen lisääminen	Motivointi
		Arkiaktiivisuuteen kannustaminen
		Tavoitteellisen toiminnan mahdollistaminen

		Vahvuuksien hyödyntäminen
		Tavoitteellisen toiminnan mahdollistaminen
	Hyvinvoinnin edistäminen	Voimavarojen vahvistaminen
		Työhyvinvoinnin tukeminen
		Itsemyötätunnon vahvistaminen
		Yhteisöllisen ilmapiirin ylläpito
	Osaamisen kehittäminen	Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen
		Työelämävalmiuksien lisääminen
		Säännölliset arviointikeskustelut
		Tehtävien mukauttaminen
	Vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen	Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen
		Itseluottamuksen vahvistaminen
		Palautekäytännön hyödyntäminen
		Ohjaus ja tuki työtehtävissä

Kysymyksen 30 analyysissä keskityttiin ohjaajien esittämiin kehittämisehdotuksiin, jotka luokiteltiin aluksi erillisiin alaluokkiin ja näistä edelleen yläluokkiin. Tämän analyysin tavoitteena oli täydentää opinnäytetyön kokonaiskuvaa ja tunnistaa käytännön kehittämisideoita kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen. Analyysin lopputulos on kuvattu opinnäytetyön luvun 7.5 taulukossa 15 (ks. taulukko 15).

6.3 Määrällinen aineistoanalyysi

Määrällisen aineiston analysoinnin tavoitteena oli tuottaa systemaattista ja objektiivista tietoa, joka vastaisi tutkimuskysymykseen. Analyysin perusta rakentui numeerisesta aineistosta, jota tarkasteltiin tilastollisten menetelmien avulla. Tällä tavalla opinnäytetyön aineistoa voitiin tarkastella selkeiden lukujen kautta. Analyysissä painotettiin toimijuuden eri ulottuvuuksia sekä niitä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tilastollinen analyysi vahvisti perustaa opinnäytetyön johtopäätöksille ja suosituksille. (Vrt. Mohajan 2020, 57.)

Määrällisen aineiston analysoinnissa käytetyt menetelmät mahdollistivat tarkastelun ohjaajien toimijuuden edistämisen keinoista ja arvioinneista. Kyselylomakkeen puolistrukturoitu rakenne ja nu-

meeriset asteikot (1–5) muodostivat kvantifioidun tiedon, jota voitiin soveltaa tilastollisiin analyysiin. Tavoitteena oli paitsi selvittää yleisiä trendejä myös tunnistaa mahdollisia vaihteluja vastaajien näkemysten välillä eri ulottuvuuksien osalta. Määrällisen analyysin tuottamat tiedot tarjosivat konkreettisia viitteitä siitä, miten toimijuutta voitaisiin tukea systemaattisesti ohjaustyössä. Tunnuslukujen avulla tunnistettiin yleisiä trendejä, kuten vahvuusalueita toimijuuden edistämisessä. Samalla tunnistettiin myös vastaajakohtaisia eroja, jotka auttoivat tunnistamaan tarkempia kehittämistarpeita, kuten tavoitteiden asetteluun liittyen. Keskeisimmät analyysin tulokset esitettiin visuaalisesti taulukkoina ja pylväskaavioita, jotka auttoivat havainnollistamaan vastausten jakautumista ja korosti keskeisiä poikkeamia eri muuttujien välillä. (Vrt. Mohajan 2020, 57.)

Lomakkeen kysymyksissä 4, 6, 8 ja 12, hyödynnettiin numeerisia asteikkoja (1–5) toimijuuden ulottuvuuksien arvioinnissa (ks. liite 1). Strukturoitu mittaus mahdollisti kvantifioidun aineiston keräämisen, joka pystyttiin analysoimaan tilastollisesti. Analyysissä laskettiin keskiarvot, moodit, medianit, keskihajonnat ja varianssi esimerkiksi edellä mainituissa kysymyksissä. Tunnuslukujen käyttö oli keskeinen osa määrällistä tutkimusta ja mahdollisti tilastollisen vertailun. Näiden tilastollisten tunnuslukujen avulla voitiin tarkastella aineiston hajontaa, keskivertovastausta ja yksittäisten toimijuuden ulottuvuuksien painotuksia, mikä auttoi löytämään aineistosta tärkeimmät toimijuutta edistävät ja estävät tekijät. (Ks. Mohajan 2020, 51.)

Kyselylomakkeen monivalintakysymyksissä, liitteessä 1 olevassa kyselylomakkeessa kysymykset 2 ja 3, valittiin 1–3 tärkeintä vaihtoehtoa (ks. liite 1). Nämä vastaukset analysoitiin frekventiivisellä analyysillä, jossa laskettiin kunkin vaihtoehdon valintojen lukumäärät ja prosentuaaliset osuudet. Määrällinen analyysi perustui systemaattiseen muuttujien kvantifiointiin ja niiden välisten suhteiden ymmärtämiseen. (Ks. Mohajan 2020, 51.)

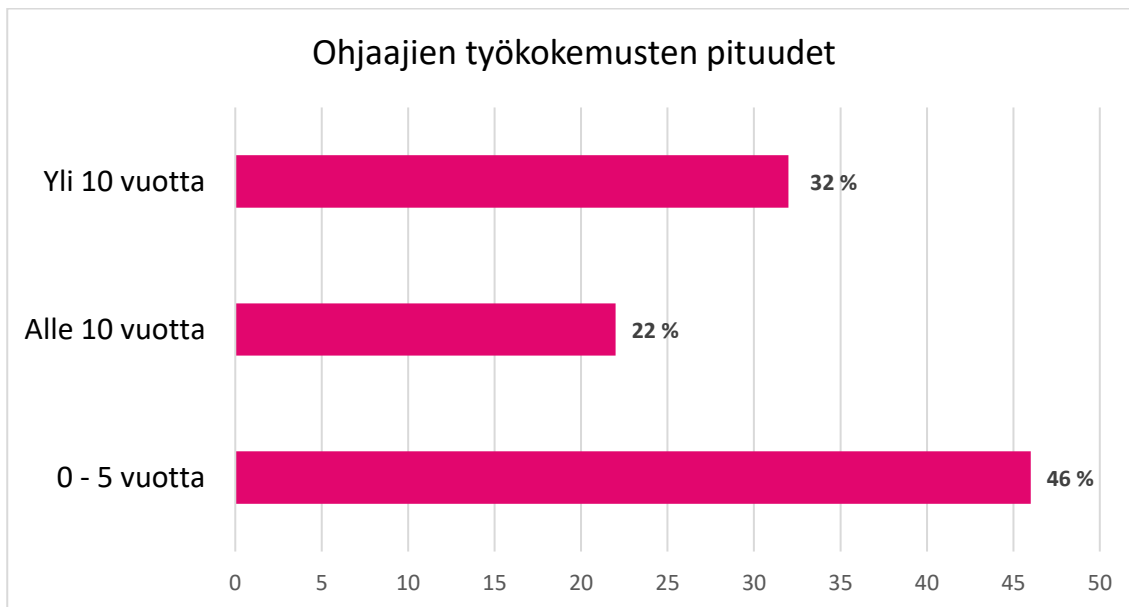
7 Tulokset

7.1 Kyselyn vastaajien taustatiedot

Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 38 prosenttia Stadin soten työtoiminnan ohjaajista eli yhteensä 37 ohjaajaa. Vastaajien kokemus ja koulutustausta olivat monipuolisia. Mukana oli sekä juuri aloitta-

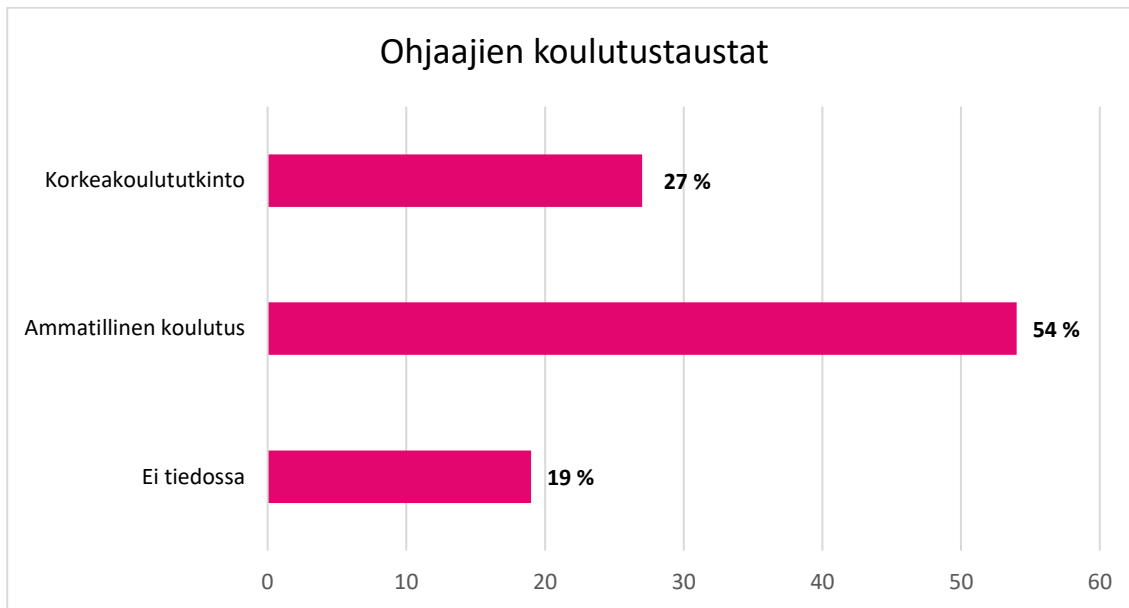
neita ja pidempään työssä olleita ammattilaisia (ks. Kaavio 1). Joka viides vastaaja (22 %) oli työskennellyt kuntouttavassa työtoiminnassa alle 10 vuotta ja lähes joka toinen (46 %) alle 5 vuotta. Kolmannes vastaajista (32 %) oli toiminut ohjaajana yli 10 vuotta.

Kaavio 1. Kyselyyn vastanneiden ohjaajien työkokemuksen pituudet.



Vastaajien koulutustausta oli hyvin monimuotoinen. Vaikka suurin osa vastanneista ohjaajista, tarkalleen 53 prosenttia, oli suorittanut ammatillisen koulutuksen, joukossa oli myös korkeakoulututkinnon suorittaneita sekä niitä, jotka eivät halunneet kertoa koulutustaastaan (ks. kaavio 2). Tämä osoittaa, että kuntouttavassa työtoiminnassa työskentelee ohjaajia monenlaisilla taustoilla ja osaamisalueilla. Ohjaustyö on vahvasti käytännönläheistä, mikä vaatii monipuolisia taitoja erilaisten työtehtävien ohjaamisessa ja vuorovaikutustaitoja asiakastyössä. Tämä selittää ammatillisen koulutuksen osuutta vastauksista. Lisäksi lähes neljä viidestä (76 %) vastaajasta kertoi saaneensa koulutusta asiakastyön menetelmistä, mikä vahvistaa heidän osaamistaan käytännönläheisessä työssä.

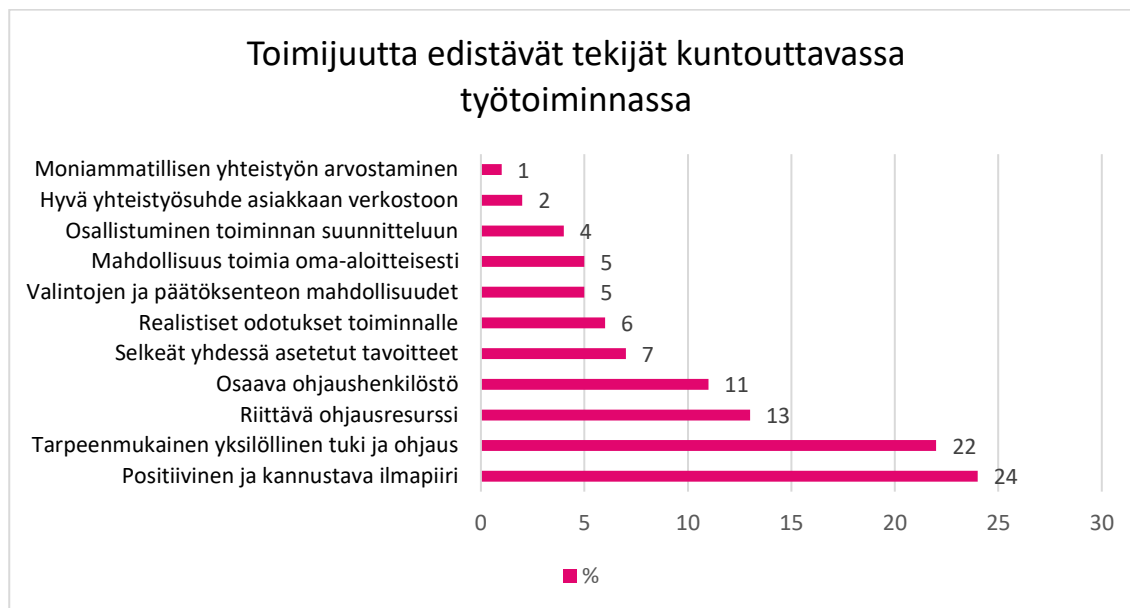
Kaavio 2. Kyselyyn vastanneiden ohjaajien koulutustausta.



7.2 Toimijuutta edistävät tekijät työtoiminnassa

Tulokset osoittavat, että keskeisimmiksi toimijuutta edistäviksi tekijöiksi kuntouttavassa työtoiminnassa nousivat positiivinen ja kannustava ilmapiiri sekä yksilöllinen, asiakkaan tarpeisiin mukautuva tuki ja ohjaus sekä riittävä ohjausresurssi. Lähes neljäsosa (24 %) ohjaajista valitsi positiivinen ilmapiirin % ja noin viidesosa (22 %) ohjaajista valitsi yksilöllisen tuen. 13 prosenttia valitsi riittävän ohjausresurssin ja 11 prosenttia valitsi osaavan ohjaushenkilöstön. Seitsemän prosenttia vastaajista valitsi selkeät yhdessä asetetut tavoitteet. Kaaviossa 3 esitetään ohjaajien valitsemaa toimijuutta edistävät tekijät ja niiden prosenttiosuudet (ks. kaavio 3).

Kaavio 3. Toimijuutta edistävät tekijät kuntouttavassa työtoiminnassa.



Positiivinen ja kannustava ilmapiiriin voi tulkita tukevan asiakkaiden halua osallistua aktiivisesti oman kuntoutumisensa suunnitteluun, mikä puolestaan lisää heidän sitoutumistaan tavoitteisiin. Riittävät resurssin mahdollistavat ohjaajille asiakaslähtöisen työotteen ja yksilöllisen tuen, mikä heijastuu toimijuuden vahvistumisena. Tähän liittyy myös osaava ohjaushenkilöstö. Kun ohjaajilla on riittävä tuki ja ammatillista asiantuntemusta, he pystyvät luomaan ympäristön, jossa asiakkaat kokevat osallisuutta ja pystyvyyttä arjessaan (vrt. Mäntyneva 2020a, 57–58).

Tuloksissa havaittiin, että asiakkaiden toimijuutta voidaan edistää hyödyntämällä valmentavan työotteen tekijöitä. Opinnäytetyössä toimijuus oli määritelty asiakkaan kykynä toimia aktiivisena toimijana omassa kuntoutumisessaan ja arjessaan, mikä ilmenee päätöksentekokykynä ja elämänhallintana. Aineistossa esiin nousseiden valmentavan työotteen periaatteiden avulla asiakkaan osallistumista voidaan tukea siten, että hänellä on aktiivinen rooli työtoimintaan osallistumisessa, mikä vahvistaa hänen toimijuuden kokemustaan. Valmentavan työotteen tekijät muodostettiin sosiaalisen osallisuuden vahvistamisesta, voimavarojen lisäämisestä, hyvinvoinnin edistämisestä, osaamisen kehittämisestä sekä vuorovaikutussuhteen ylläpitämisestä. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan valmentavan työotteen tekijöitä yksityiskohtaisemmin.

7.2.1 Sosiaalisen osallisuuden vahvistaminen

Tulosten mukaan sosiaalisen osallisuuden vahvistaminen on osa valmentavaa työtettä ja asiakkaan toimijuuden edistämistä. Tuloksissa ohjaajat käyttävät arvostavaa kohtaamista luodakseen luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen asiakkaan kanssa, mikä ilmenee läsnäolona ja avoimuutena. He kannustavat asiakkaita aktiiviseen toimiseen tarjoamalla tukea ja rohkaisua osallistua erilaisiin tehtäviin. Yksi ohjaajista kuvaili menetelmäänsä näin:

Olen läsnä, avoin, arvostava ja ymmärtävä. Kuuntelen ja ohjaan keskustelua tarkoituksenmukaisesti myönteiseen suuntaan, antaen ihmisille tilaa ja aikaa. (Vastaaja 8)

Ohjaajan kuvaama asiakaslähtöinen kohtaaminen auttaa asiakasta tuntemaan olonsa arvostetuksi, mikä lisää heidän sitoutumistaan työtoimintaan sekä omiin tavoitteisiinsa (ks. Mäntyneva 2020a, 56). Lisäksi ohjaajat pyrkivät lisäämään ryhmään kuulumisen tunnetta luomalla yhteisöllisen ilmapiirin, jossa jokainen kokee olevansa osa ryhmää.

Tuloksissa ohjaajien kuvaama arvostava kohtaaminen sisältää elementtejä reflektion ulottuvuuksista, kuten tässä vastauksessa:

Kohdellaan ihmisenä, ilman stigmaa. (Vastaaja 11)

Ohjaajat pyrkivät kohtelevaan asiakkaita tasaverstaisesti ilman häpeäleimaa. Tilastolliset tulokset tukevat tätä tulosta, sillä niissä ilmeni, että ohjaajat keskustelevat asiakkaiden kanssa työttömyydestä yleisellä ja henkilökohtaisella tasolla. Ohjaajat tukevat asiakkaiden reflektointia jonkin verran (asteikolla 1–5 KA 3,7–4,1). Suurin osa ohjaajista on melko samaa mieltä siitä, että keskustelu yhteiskunnallisesta tilanteesta, asiakkaan omien työttömyyskokemuksista keskustelu ja kriittinen oman tilanteen tarkastelu on melko tärkeää (Md 4 ja Mo 4). Ohjaajat olivat tästä melko samanmielisiä (kh ja 0,7–0,8 ja Var 0,5–0,6). Reflektio-väittämiä koskevat tilastolliset arvot ovat koottuna taulukossa 4 (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Reflektio-modaliteetin tilastolliset arvot.

Väittämä kysymyslo- makkeella	Asiakkaiden kanssa ryh- mänä keskustellaan työt- tömyyteen liittyvästä yh- teiskunnallisesta tilanteesta	Asiakkaan kanssa keskustel- laan hänen työttömyyskoke- muksistaan.	Asiakasta tuetaan arvi- oimaan kriittisesti omaa asemaansa ja sii- hen vaikuttavia teki- jöitä.
KA	4,1	4,0	3,7
Md	4,0	4,0	4,0
Mo	4,0	4,0	4,0
kh	0,7	0,8	0,8
Var	0,5	0,6	0,6

Korkeimmat keskiarvot löytyvät väittämistä, joissa keskustellaan työttömyyteen liittyvistä yhteiskunnallisista teemoista (KA 4,1) ja asiakkaan omista työttömyyskokemuksista (KA 4,0). Nämä kaksi osa-aluetta ovat hieman vahvemmin huomioitui kuin kriittinen oman tilanteen tarkastelu (KA 3,7). Yksityiselämän asioiden reflektointi, kuten kriittinen oman aseman arviointi, saattaa olla asiakkaalle haastavaa ryhmätilanteessa, jossa ei välttämättä haluta jakaa henkilökohtaisia kokemuksia kaikkien kanssa. Tämä asettaa rajoituksia sille, miten syvällisesti reflektiota voidaan toteuttaa työtoimintaryhmässä.

7.2.2 Voimavarojen lisääminen

Voimavarojen lisääminen työtoiminnassa tapahtuu motivoinnin, arkiaktiivisuuteen kannustamisen, vahvuuksien hyödyntämisen ja tavoitteellisen toiminnan mahdollistamisen kautta. Ohjaajat kannustavat asiakkaita uusien tehtävien kokeiluun ja antavat myönteistä palautetta onnistumisista, kuten tässä ohjaajan antamassa esimerkissä:

Kannustan kokeilemaan rohkeasti, kehun työskentelyn tuloksia ja arvostan oma-aloitteisuutta. (Vastaaja 31)

Ohjaajat tukevat asiakkaiden omatoimisuutta antamalla heille vastuuta ja mahdollisuuksia yrittää itse. Tällä tavalla ohjaajat tukevat asiakkaiden omatoimisuutta ja pystyvyyden tunnetta (ks. Bandura 2006, 165). Yksi ohjaaja kertoo tehtävien antamisesta seuraavasti:

Toimintakuntoa vastaavat työtehtävät ja kannustaminen. (Vastaaja 4)

Ohjaajat valitsevat asiakkaille tehtäviä, jotka vastaavat heidän toimintakykyänsä ja kannustavat heitä. Tuloksien mukaan ohjaajat auttavat asiakkaita asettamaan saavutettavia tavoitteita ja huomioivat vaiheittaisen etenemisen tärkeyden.

Tulokset asiakkaiden fyysisten ja henkisten voimavarojen vahvistamisesta tukevat havaintoja voimavarojen lisäämisestä. Ohjaajat arvioivat huomioivansa henkiset voimavarat erittäin hyvin ja rohkaisevansa asiakkaita aktiivisesti toimimaan ryhmän jäsenenä. Taulukossa 6 esitetyt korkeat keskiarvot asteikolla 1–5 (KA 4,8–4,9) sekä mediaanit (Md 5) ja moodit (Mo 5) viittaavat siihen, että nämä käytännöt ovat erittäin vakiintuneita (ks. taulukko 5). Pienet keskihajonnat (kh 0,3–0,4) ja varianssit (Var 0,1–0,2) osoittavat vastauksien vähäistä vaihtelua, mikä viittaa vahvaan yhteisymmärrykseen ohjaajien keskuudessa näiden käytäntöjen tärkeydestä.

Taulukko 5. Tulokset asiakkaiden fyysisten ja henkisten voimavarojen huomioimisesta työtoiminnassa.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakas saa tehdä hänen fyysisen kuntonsa mukaisia työtehtäviä.	Asiakkaan henkiset voimavarat huomioidaan.	Asiakasta rohkaistaan ja tuetaan toimimaan ryhmän jäsenenä.
KA	4,9	4,8	4,9
Md	5,0	5,0	5,0
Mo	5,0	5,0	5,0
kh	0,3	0,4	0,3
Var	0,1	0,2	0,1

Tulokset osoittavat lähes täydellistä yksimielisyyttä siitä, että asiakkaiden fyysinen kunto ja henkiset voimavarat otetaan huomioon heidän yksilöllisten tarpeiden mukaisesti (Var 0,1–0,2). Lisäksi asiakkaita tuetaan ja rohkaistaan aktiivisesti ryhmätoimintaan osallistumisessa, mikä vahvistaa heidän toimijuuttaan ja yhteisöllisyyden kokemusta. Näin asiakkaat saavat mahdollisuuden kokea onnistumisia ja edistää hyvinvointiaan, mitkä todennäköisesti lisäävät heidän voimavarojaan.

7.2.3 Hyvinvoinnin edistäminen

Tulosten mukaan hyvinvoinnin edistäminen työtoiminnassa sisältää palautumiskeinojen opettamista ja työhyvinvoinnin tukemista. Tuloksissa ohjaajat kannustavat asiakkaita huolehtimaan hyvinvoinnistaan osallistumalla fyysisiin ja sosiaalisiin aktiviteetteihin sekä pitämällä säännöllisiä taukoja, mitkä tukevat asiakkaiden jaksamista ja yleistä hyvinvointia. Niemelän ym. (2020, 353) mukaan tällaiset toimenpiteet ovat tehokkaita, jos ne koetaan elämän kokonaisuuden kannalta mielekkäinä. Tämä ilmenee esimerkiksi seuraavassa ohjaajan kuvauksessa:

Kannustamalla erilaisiin vertaisryhmiin ja kannustamalla pysymään arkirutiineissa. Tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia tai kertomalla niistä. Kertomalla palveluista. (Vastaaja 27)

Ohjaajat pyrkivät kannustamaan asiakkaita osallistumaan työtoiminnan palveluihin, mutta myös kannustavat pysymään arkirutiineissa. He tarjoavat tietoa erilaisista vertaistukiryhmistä ja muista palveluista kuten liikuntamahdollisuuksista ja osallisuusvalmennuksesta. Työtoiminnassa voidaan tarjota tietoa eri elämäntilanteissa oleville asiakkaille, mikä mahdollistaa asiakkaille sopivan tuen elämäntilanteeseen.

Stressin ja negatiivisten tunteiden käsittely voidaan nähdä osana hyvinvoinnin edistämistä. Työtoiminnassa pidettiin asiakkaiden stressin ja negatiivisten tunteiden käsittelyä melko tärkeänä (asteikolla 1-5 KA 4,2). Suurin osa ohjaajista pitää asiaa erittäin tärkeänä (Md 5 ja Mo 5). Ohjaajien mielipiteiden välillä oli havaittava suurta eroa (kh 1,2 ja Var 1,5), mikä osoittaa käytäntöjen vaihtelevuutta käytännöissä ohjaajien välillä. Osa ohjaajista siis pitää stressin ja negatiivisten tunteiden käsittelyä melkotärkeänä tai jonkin verran tärkeänä. Taulukossa 6 on kooste stressin ja negatiivisten tunteiden käsittelyn tilastollista arvoista (ks. taulukko 6).

Taulukko 6. Tilastolliset tulokset stressin ja negatiivisten tunteiden käsittelystä.

Väittämä kysymyslo-makkeella	Asiakkaan kanssa käsitellään stressiä ja muita negatiivisia tunteita.
KA	4,2
Md	5,0
Mo	5,0

kh	1,2
Var	1,5

7.2.4 Osaamisen lisääminen

Tulosten mukaan osaamisen kehittäminen on tärkeä osa toimijuuden vahvistamista. Se sisältää uusien taitojen opettelun, joka lisää asiakkaan itseluottamusta ja valmiuksia toimia itsenäisesti (vrt. Mäntyneva 2019, 21–22). Tulokset osoittavat, että ohjaajat tukevat asiakkaiden oppimista tarjoamalla ensin yksinkertaisempia tehtäviä ja sitten asteittain vaikeampia taitojen kasvaessa. Ohjaajat kertovat, että vaiheittainen eteneminen mahdollistaa sen, että asiakkaat voivat kokea onnistumisia ja tuntea edistyvänsä, mikä vahvistaa heidän sitoutumistaan ja oma-aloitteisuuttaan työtoiminnassa. Eräs ohjaaja kuvaa asteittaista tehtäväantoa näin:

Antamalla pikkuhiljaa haasteellisimpia tehtäviä, kannustamalla ja rohkaisemalla (Vastaaja 18).

Asteittaisesti haastavampien tehtävien antaminen kertoo siitä, että ohjaajat suunnittelevat työtehtävät niin, että ne vastaavat asiakkaiden kulloistakin osaamistasoa ja tarjoavat mahdollisuuden jatkuvaa kehitykseen. Lisäksi eräs ohjaaja toi esiin käytännönläheisen tavan tukea asiakkaan oppimista, painottaen, että hän näyttää itse, kuinka työtehtävä suoritetaan ja antaa positiivista palautetta onnistumisista:

Näytän itse, miten tehdään ja kehu onnistumisista (Vastaaja 6).

Ohjaaja tukee asiakkaan oppimista konkreettisella esimerkillään, johon asiakas voi tukeutua saadakseen onnistumisen kokemuksen. Tuloksista ilmeni, että kehuminen koetaan keinoksi vahvistaa asiakkaiden itseluottamusta ja motivoivaksi tavaksi kannustaa asiakasta yrittämään vaikeampia tehtäviä myöhemmin. Ohjaajien antama myönteinen palaute ja kannustava asenne lisää asiakkaan itsetuntemusta ja pystyvyyden kokemusta (ks. Bandura 2006, 165). Toisaalta on huomioitava, että kaikkien asiakkaiden oppimiskyky- ja halu eivät ole samanlaisia. Joillakin saattaa olla oppimisvaikeuksia tai motivaation puute, jotka vaikeuttavat osaamisen kehittämistä. Ohjaaja kuvaa tällaista tilannetta seuraavasti:

Osaamisen ja jaksamisen kartoittamisella, sopivasti haastetta ja mahdollisuus myös laskemaan tasoja (Vastaaja 1).

Ohjaajat kartoittavat asiakkaiden osaamista ja jaksamista, minkä jälkeen he tarjoavat asiakkaille lisää haasteita tai laskevat vaatimustasoa. Tulosten mukaan ohjaajat mukauttavat valmennustapojaan ja käytettävä aikaa yksilölliseen ohjaukseen. Ohjaajat pyrkivät tunnistamaan asiakkaiden erilaiset osaamis- ja jaksamistasot ja mukauttavat tehtäviä sen mukaisesti.

Tilastolliset tulokset vahvistavat ohjaajien kokemuksia asteittaisten tehtävien antamisesta (asteikolla 1–5 KA 4,4). Ohjaajat ovat melko samanmielisiä siitä, että työtoiminnassa on tärkeää tarjota asiakkaille asteittaisesti vaativampia tehtäviä (kh 0,8 ja Var 0,7) ja tapa vaikuttaa olevan vaikuttanut työtoiminnan arjessa. Suurin osa vastaajista pitää erittäin tärkeänä (Md 5 ja Mo 5). Taulukossa 7 on kuvattu koosteena nämä tilastolliset tulokset (ks. taulukko 7).

Taulukko 7. Tilastolliset tulokset asteittaisesti vaativampien työtehtävien antamisesta.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakkaalle tarjotaan asteittaisesti vaativampia työtehtäviä.
KA	4,4
Md	5,0
Mo	5,0
kh	0,8
Var	0,7

Työtoiminnan arjessa pidetään melko tärkeänä sitä, että asiakas saa tehdä kiinnostuksensa mukaisia tehtäviä (asteikolla 1–5 KA 3,9, Md 4 ja Mo 4). Ohjaajien mielipiteiden välillä tästä oli hieman verran vaihtelua (kh 0,9 ja Var 0,8). Nämä viittaavat siihen, että ohjaajilla voi olla haasteita tarjota asiakkaille tehtäviä heidän kiinnostuksensa mukaan. Taulukossa 8 on kuvattu koosteena nämä tilastolliset tulokset (ks. taulukko 8)

Taulukko 8. Tilastolliset tulokset asiakkaan kiinnostuksen mukaisten työtehtävien antamisesta ja oman projektin toteuttamisesta.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakas saa tehdä kiinnostuksensa mukaisia tehtäviä.
KA	3,9
Md	4,0
Mo	4,0
kh	0,9
Var	0,8

Työtoiminnassa pidetään yleisesti oman projektin toteuttamista tärkeänä osana toimintaa (asteikolla 1–5 KA 4,0, Md 4). Osa ohjaajista näkee tämän toimintavan erittäin hyödyllisenä ja mielekkäänä (Mo 5). Kuitenkin ohjaajien kokemuksissa ja näkemyksissä on huomattavaa vaihtelua (kh 0,9 ja 1,2), mikä saattaa viitata siihen, että ohjaajilla on haasteita tarjota mahdollisuuksia toteuttaa omia projekteja. Taulukossa 9 on kuvattu koosteena nämä tilastolliset tulokset (ks. taulukko 9).

Taulukko 9. Tilastolliset tulokset asiakkaan oman projektin toteuttamisesta.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakas saa toteuttaa jonkin oman projektin alusta loppuun.
KA	4,0
Md	4,0
Mo	5,0
kh	1,2
Var	1,5

7.2.5 Vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen

Tulosten mukaan jatkuvan vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen on osa valmentavaa työtä. Luottamuksellisen suhteen luominen ja avoimen keskusteluyhteyden ylläpitäminen mahdollistava

asiakkaiden tarpeiden tunnistamisen ja tukemisen. Blomgrenin (2023, 32–33) mukaan ammatti-
laisten vuorovaikutustaidot ja asenne ovat keskeisiä toimijuuden tukemisessa. Yksi ohjaajista ku-
vasi lähestymistapaansa näin:

*Läsnä olevalla ja aidosti kiinnostuneella työotteella. Asiakas on yksilö, ei massaa, eikä tilastollinen numero. Asiakasta kuunnellaan ja hänen erityispiirteensä huomioidaan. Kannustaminen ja kehuminen onnistumisten yhteydessä toimii ihmisten kanssa toi-
miessa. (Vastaaja 35.)*

Ohjaajat pitävät myös säännöllisiä kaksin keskeisiä keskusteluja asiakkaisten kanssa, kuten tämä oh-
jaaja:

Säännölliset kahdenkeskiset keskustelut asioiden läpi käymiseksi (Vastaaja 28).

Ohjaajat tapaavat asiakkaita todennäköisesti antaakseen heille tietoa asiakkaan elämäntilantee-
seen sopivasti. Tilastolliset tulokset osoittavat, että työtoiminnassa pidetään yleisesti tärkeänä
sitä, että asiakkaille annetaan konkreettista tietoa lähitulevaisuuden vaihtoehtoista (asteikolla 1–
5 KA 4,3). Suurin osa ohjaajista pitää tätä erittäin tärkeänä tapana (Md 5 ja Mo 5), vaikka jotkut
ohjaajista eivät kuitenkaan pidä tätä yhtä tärkeänä tai todennäköisesti kokevat siihen liittyvän joi-
takinkin haasteita (kh 1,2 ja Var 1,4). Taulukossa 10 on kuvattu koosteena nämä tilastolliset tulokset
(ks. taulukko 10).

Taulukko 10. Tilastolliset tulokset tiedon antamisesta lähitulevaisuuden vaihtoehtoista.

Väittämä kysymys- lomakkeella	Asiakkaalle annetaan konkreet- tista tietoa lähitulevaisuuden vaihtoehtoista.
KA	4,3
Md	5,0
Mo	5,0
kh	1,2
Var	1,4

Tilastolliset tulokset osoittavat myös, että työtoiminnassa pidetään yleisesti tärkeänä sitä, että asi-
akkaita tuetaan arvioimaan tekemiensä päätösten seurauksia (asteikolla 1–5 KA 4,4). Merkittävä

osa ohjaajista pitää tätä erittäin tärkeänä käytäntönä (Md 4 ja Mo 5), vaikka jotkut ohjaajista eivät kuitenkaan pidä tätä yhtä tärkeänä tai todennäköisesti kokevat siihen liittyvän joitakin haasteita (kh 1,1 ja Var 1,2). Taulukossa 11 on kuvattu koosteena nämä tilastolliset tulokset (ks. taulukko 11).

Taulukko 11. Tilastolliset tulokset asiakkaan tukemisesta arvioida päätöstensä seurauksista.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakasta tuetaan arvioimaan tekemiensä päätösten seurauksia.
KA	4,2
Md	4,0
Mo	5,0
kh	1,1
Var	1,2

Tulosten mukaan vuorovaikutussuhteen ylläpitämisessä tärkeää on arvostuksen osoittaminen. Tilastolliset tulokset taulukossa 12 osoittavat, että arvostava ja tasavertainen kohtelu on työtoiminnan arkipäivää (ks. taulukko 12). Arvotusta koskevat väittämät saivat asteikolla 1–5 keskiarvot 4,2–5 välillä. Väittämä asiakkaita kohdellaan tasavertaisesti ja arvostavasti sai korkeimman mahdollisen keskiarvon 5,0 ja kaikki vastaajat olivat tästä täysin samaa mieltä (kh 0 ja Var 0). Se osoittaa tämän periaatteen olevan erittäin vakiintunut osa ohjaajien työtä.

Taulukko 12. Tilastolliset tulokset tiedon antamisesta lähitulevaisuuden vaihtoehtoista Arvostukset-modaliteetin tilastolliset arvot.

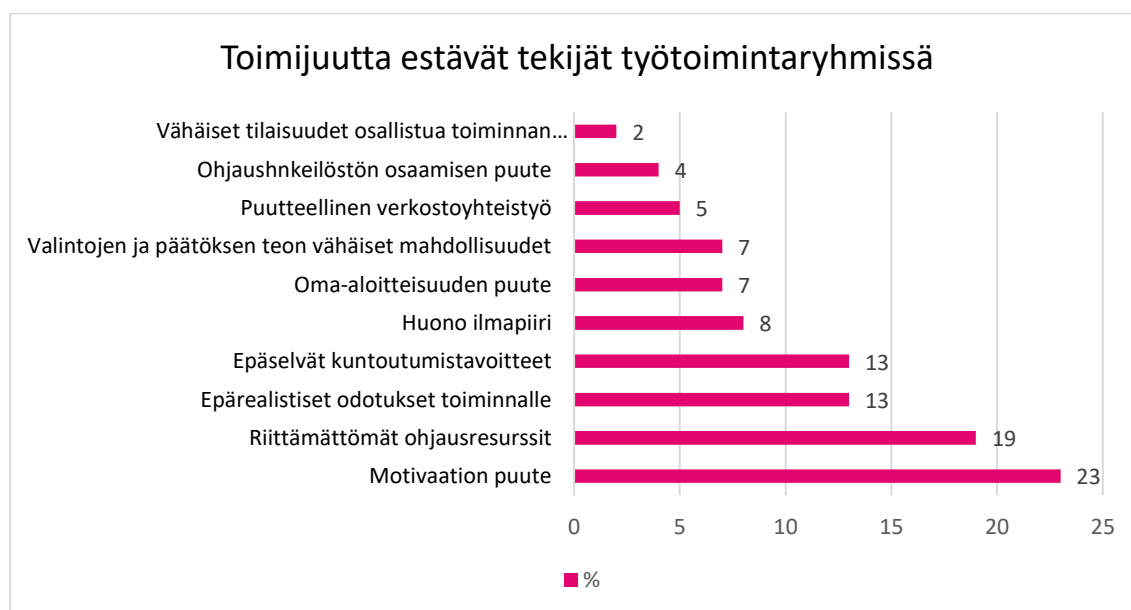
Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakas on paras oman elämänsä asiantuntija.	Asiakkaita kohdellaan tasavertaisesti ja arvostavasti.
KA	4,2	5,0
Md	4,0	5,0
Mo	5,0	5,0
kh	0,9	0,0
Var	0,9	0,0

Suurin osa ohjaajista oli samaa mieltä siitä, että asiakas on paras oma elämänsä asiantuntija (asteikolla 1–5 KA 4,2 ja Mo 5). Tuloksissa kaikki ohjaajat eivät kuitenkaan olleet täysin samaa mieltä (kh 0,9). Tulosten perusteella asiakkaan asiantuntijuuden periaate ei ole täysin omaksuttu kaikkien ohjaajien keskuudessa (Var 0,9). Tämä periaate ei myöskään näytä toteutuvan työtoiminnan käytännöissä yhtä vahvasti kuin tasavertainen kohtelu, jonka osalta kaikki ohjaajat olivat täysin samaa mieltä (Var 0).

7.3 Toimijuutta estävät tekijät kuntouttavassa työtoiminnassa

Tuloksissa suurimmiksi toimijuuden esteiksi nousivat motivaation puute ja ohjausresurssin riittävyys. Muita esteitä olivat epärealistiset odotukset toiminnalle ja epäselvät kuntoutumistavoitteet. Lisäksi yksittäisinä mutta merkittävänä esteinä mainittiin huono ilmapiiri, valintojen ja päätöksen teon vähäiset mahdollisuudet ja oma-aloitteisuuden puute. Vähemmän mainittuja esteitä olivat puutteellinen verkostoyhteistyö, ohjaushenkilöstön osaamisen puute ja vähäiset tilaisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun. Kaaviossa 4 on esitetty näiden tekijöiden prosentuaaliset osuudet (ks. kaavio 4).

Kaavio 4. Ohjaajien näkemykset toimijuutta estävistä tekijöistä työtoimintaryhmissä.



Tulosten mukaan merkittävin toimijuutta estävä tekijä työtoimintaryhmissä oli motivaation puute. Lähes neljännes, 23 %, ohjaajista nosti esiin motivaation puutteen keskeisenä esteenä asiakkaiden toimijuuden edistämisessä. Tutkimusten mukaan työtoiminnasta muodostuu liian usein kehämainen toimenpide, joka ei johda jatkopoluille, eikä saa aikaan pysyviä muutoksia asiakkaiden elämässä. Tämä ilmiö heikentää asiakkaiden motivaatiota ja toimijuuden kokemuksen syntymistä. (Ks. Mäntyneva 2020a, 61; Ylistö 2023, 142.) Lisäksi tulosten mukaan vajaa viidennes ohjaajista, 19 prosenttia, koki ohjausresurssien riittämättömyyden estävän toimijuuden tukemista.

Tuloksissa 13 % ohjaajista koki, että epärealistiset odotukset toiminnalla estävät toimijuutta. Samoin 13 % nosti esiin epäselvät kuntoutumistavoitteet esteenä. Tilanteissa, joissa asiakkaiden elämäntilanne on haastava ja arjessa selviytyminen vie paljon voimavaroja, suuret odotukset voivat tuntua ylivoimaisilta. Kun kuntouttava työtoiminta järjestetään lainsäädännön asettamien tavoitteiden mukaisesti, tavoitteena on siirtyminen koulutukseen tai työelämään. Nämä työtoiminnan tavoitteet näyttäytyvät asiakkaille liian nopeina tai jopa mahdottomina saavuttaa. Tämä ristiriita voi heikentää asiakkaan toimijuutta, sillä osallistujilla ei välttämättä ole riittävästi voimavaroja vastata näihin odotuksiin. Tällöin työtoiminta ensisijaisesti keskittyy asiakkaiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja voimavarojen vahvistamiseen, vaikka virallisena tavoitteena on elämänhallinnan rinnalla työhön tai koulutukseen eteneminen. (Ks. Mäntyneva 2019, 26.)

7.4 Ohjauksen vaikutukset asiakkaisiin

Tulosten perusteella ohjaajat kokevat pystyvänsä vaikuttamaan ohjauksellaan asiakkaisiin melko paljon tai paljon erityisesti seuraavilla osa-alueilla: itseluottamus (KA 4,60), osaaminen (KA 4,53), sosiaaliset taidot (KA 4,50), jaksaminen (KA 4,14) ja elämänhallinta (KA 4,14). Suurin osa ohjaajista arvioi ohjauksensa vaikuttavan paljon asiakkaan itseluottamukseen (Md 5 ja Mo 5) ja osaamiseen (Md 5 ja Mo 5). Itseluottamuksen osalta on havaittavissa pieniä eroja ohjaajien välillä (kh 0,8 ja Var 0,7), Melko paljon ja paljon ohjaajat kokevat vaikuttavansa asiakkaiden sosiaalisiin taitoihin, jaksamiseen ja elämänhallintaan. Näissä oli vain hieman vaihtelua ohjaajien kokemusten välillä. Suurin vaihtelu oli elämänhallinnan edistämisessä (kh 0,8 ja Var 0,6). Taulukossa 13 on kooste ohjaajien arvioista näistä ohjauksen vaikutuksista asiakkaisiin (ks. taulukko 13).

Taulukko 13. Ohjaajien arviot ohjauksen vaikutuksista asiakkaisiin.

	Itseluottamus	Sosiaaliset taidot	Jaksaminen	Elämänhallinta	Osaaminen
KA	4,60	4,50	4,43	4,14	4,53
Md	5,00	4,50	4,00	4,00	5,00
Mo	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
kh	0,8	0,5	0,5	0,8	0,6
Var	0,7	0,3	0,3	0,6	0,4

Tilastolliset tulokset taulukossa 14 kuvaavat ohjaajien kokemuksia edistää asiakkaiden jatkopolkuja työhön tai opintoihin sekä vastata asiakkaiden tarpeisiin ja odotuksiin (ks. taulukko 14). Tuloksissa ohjaajat kokivat voivansa vaikuttaa näihin asioihin jonkin verran (asteikolla 1–5 KA 3,47 ja 3,56). Kuitenkin on huomattavaa, että osa ohjaajista arvioi ohjauksellaan olevan näissä asioissa hieman vaikutusta (Md 4 ja Mo 4). Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että kaikki ohjaajat eivät koepystyvänsä merkittävästi edistämään asiakkaiden jatkopoluille etenemistä tai vastamaan asiakkaiden tarpeisiin ja odotuksiin (kh 1,1 ja Var 1,1–1,2). Tulos on samansuuntainen kuin useissa eri tutkimuksissa on havaittu (ks. Hilpinen 2023, 58; Mäntyneva & Hiilamo 2018, 25; Saikku 2013, 129; Sandelin 2014, 18). Vaikka useimmat ohjaajat kokevat ohjauksensa vaikuttavan asiakkaiden jatkopolkujen edistämiseen ja heidän tarpeidensa täyttämiseen jonkin verran, osa ohjaajista näkee vaikutuksen olevan merkittävämpi.

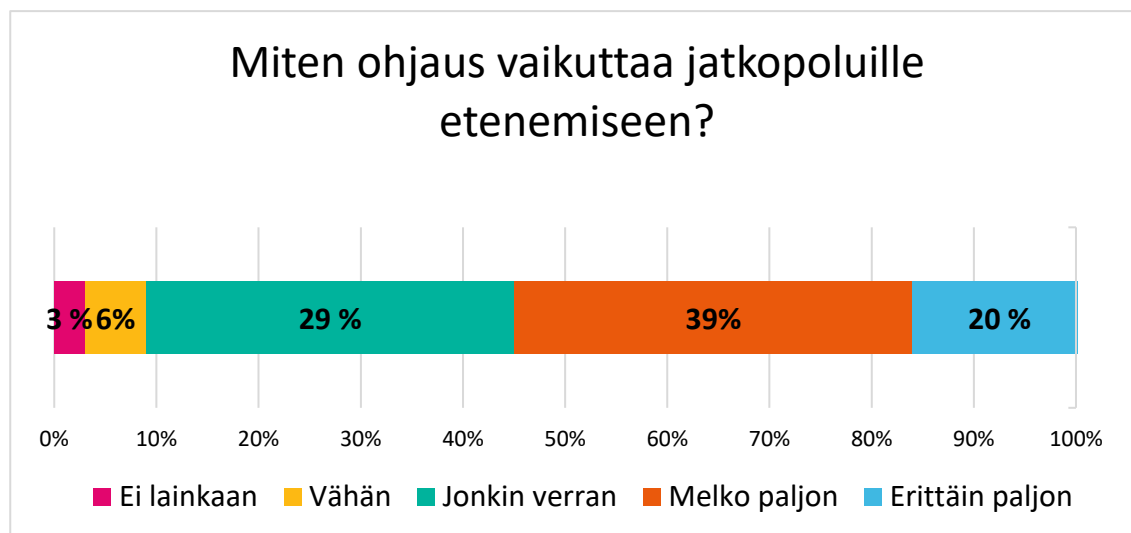
Taulukko 14. Ohjaajien arviot ohjauksen vaikutuksista asiakkaisiin.

	Tarpeet ja odotukset	Etenemisen jatkopoluille
KA	3,56	3,47
Md	4,00	4,00
Mo	4,00	4,00
kh	1,1	1,1
Var	1,2	1,1

Kaaviossa 5 kuvataan tarkemmin ohjaajien kokemuksia ohjauksen vaikutuksista jatkopoluille etenemiseen (ks. kaavio 5). Tuloksien mukaan suurin osa ohjaajista kokee voivansa vaikuttaa ohjauksella asiakkaiden jatkopoluille etenemiseen, sillä viidesosa (20 %) ohjaajista kokee vaikuttavansa

erittäin paljon. 39 % ohjaajista kokee vaikuttavansa ohjauksella melko paljon. Kun taas kolme prosenttia ohjaajista kokee, että ohjauksella ei voi lainkaan vaikuttaa asiakkaiden etenemiseen jatkoluille ja kuusi prosenttia on sitä mieltä, että ohjauksella on vain vähän merkitystä jatkoluille etenemisessä.

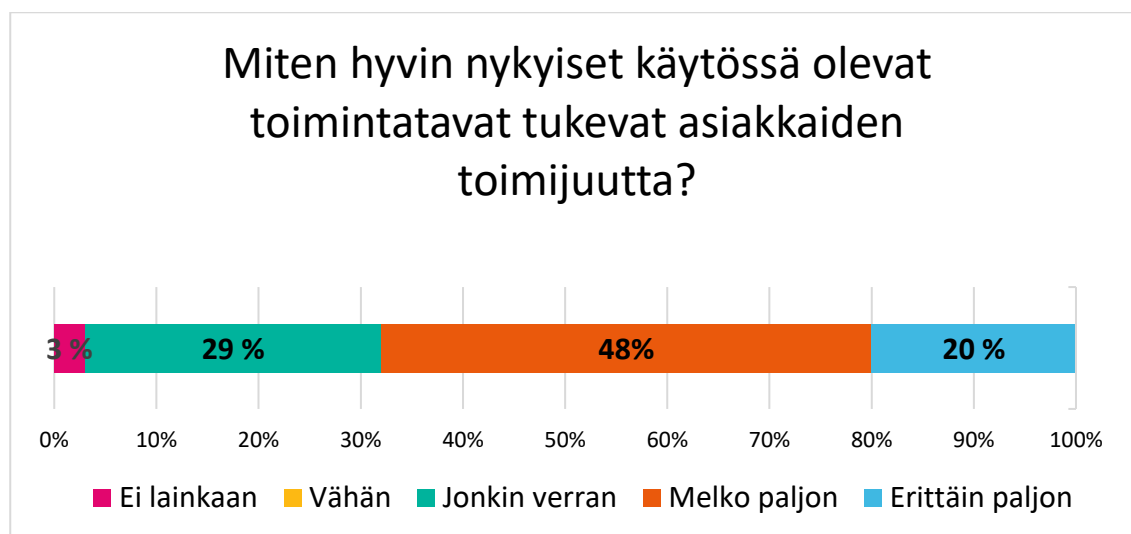
Kaavio 5. Ohjaajien kokemus ohjauksen vaikutuksesta asiakkaan jatkoluille etenemiseen.



7.5 Ohjaajien ehdotukset työtoiminnan kehittämiseen

Tulosten mukaan suurin osa ohjaajista on tyytyväisiä kuntouttavan työtoiminnan nykyisiin käytäntöihin asiakkaiden toimijuuden tukemisessa. Lähes puolet (48 %) ohjaajista arvioi, että nykyiset toimintatavat tukevat asiakkaiden kuntoutumista melko paljon. Tämä viittaa siihen, että asiakkaiden kuntoutumista tuetaan, mutta parantamisen varaa löytyy hieman. Toisaalta joka viides (20 %) ohjaaja katsoo, että toimintatavat tukevat asiakkaiden kuntoutumista riittävästi sellaisenaan, eikä lisäkehitystä tarvita. Kolmas osa (29 %) ohjaajista kuitenkin ajattelee, että nykyiset toimintatavat tukevat kuntoutumista vain jonkin verran, mikä vahvistaa kehittämistarpeen olemassaolon. Lisäksi kolme prosenttia ohjaajista kokee, että toimintatavat eivät lainkaan tue asiakkaiden kuntoutumista. Kaaviossa 6 havainnollistetaan ohjaajien vastauksia.

Kaavio 6. Ohjaajien mielipiteet nykyisten toimintatapojen riittävydestä tukea asiakkaiden kuntoutumista.



Tuloksien mukaan ohjaajat toivat esille neljä keskeistä kehittämisaluetta työtoiminnan asiakkaiden toimijuuden edistämiseen. Näiden alueiden kehittäminen edistäisi työtoiminnan toimintaa ja tukisi asiakkaiden toimijuutta entistä paremmin. Taulukossa 15 on kehittämisalueet, joiden tarkastelu auttaa selkiyttämään kehittämistarpeita ohjaajien näkökulmasta (ks. taulukko 15).

Taulukko 15. Työtoiminnan kehittämistarpeet ohjaajien näkökulmasta.

Työn sujuvuuden parantaminen	Asiakasmäärien hallinta Työtoimintaryhmien yhtenäisten käytäntöjen selkeyttäminen Henkilöstöresurssin ja työkuorman jakaminen
Henkilöstöjohtamisen kehittäminen	Arjen selkeyttäminen Henkilöstön osaamisen kehittäminen
Asiakaslähtöisen ja osallistavan ohjauksen lisääminen	Asiakaslähtöinen ohjaus Mukautuminen asiakkaan tarpeisiin Asiakkaiden osallistumismahdollisuuksien lisääminen
Tavoitteellisen ohjauksen kehittäminen	Tavoitteellinen ohjaus Moniammatillisen tuen vahvistaminen ohjauksessa

7.5.1 Työn sujuvuuden parantaminen

Ensimmäiseksi tuloksissa ohjaajien näkemyksissä korostui tarve kehittää työn sujuvuutta työtoimintaryhmissä. Tämä piti sisällään asiakasmäärien hallinnan, työtoimintaryhmien yhtenäisten käytäntöjen selkeyttämisen sekä henkilöstöresurssien ja työkuorman tasapuolisen jakamisen.

Asiakasmäärien hallinta nousi esille useissa vastauksissa. Ohjaajat peräänkuuluttivat asiakasmäärien vähentämistä ja pitämistä sopivana, jotta jokaiselle asiakkaalle voidaan tarjota laadukasta ohjausta. Erä ohjaaja totesi:

Enemmän henkilöstöresurssia tai vähemmän asiakkaita. (Vastaaja 2)

Ohjaaja toivoi resurssien kohdentamista tai asiakasmääriin liittyviä toimenpiteitä. Yksi ohjaajista korosti asiakaskunnan haastavuutta ja ohjaukseen tarvittavaa aikaa seuraavasti:

Pitäisi myös muistaa, että asiakaskunta on huomattavasti huonompi kuntoista, moni-ongelmaisempia, jotka vaativat ohjaajilta huomattavasti enemmän aikaa toimia asiakkaan kanssa, liika hajottaminen tai liian monta henkilöä voi olla myös este, luottamuksen saavuttaminen vie aikaa. (Vastaaja 34)

Ohjaaja piti asiakasryhmää haastavana ja koki yksittäisten asiakkaiden ohjauksen vievän melko paljon aikaa. Mikäli asiakasryhmät ovat liian isoja, voi luottamuksen saavuttaminen ohjaajan ja asiakkaan välillä kestää paljon aikaa. Nämä tulokset korostivat tarvetta suhteuttaa asiakasmäärät ohjaajien resursseihin ja asiakkaiden tarpeisiin. Teorian mukaan toimijuuden tukeminen edellyttää yksilöllistä kohtaamista ja riittävää tukea (Mäntyneva 2019, 21). Resurssien puute ja työntekijöiden suuri työkuorma voivat rajoittaa mahdollisuuksia tarjota yksilöllistä ohjausta, mikä voi heikentää asiakkaiden toimijuuden kokemusta (Närhi, Kokkonen & Matthies 2014, 240–241). Kun ohjaajilla on riittävästi aikaa keskittyä jokaiseen asiakkaaseen, he voivat paremmin tukea asiakkaiden toimintakykyä ja motivaatiota.

Tuloksissa työtoimintaryhmien yhtenäisten käytäntöjen selkeyttäminen oli tärkeää työn sujuvuuden kannalta. Yhteiset säännöt ja toimintatavat lisäävät johdonmukaisuutta ja luovat selkeyttä työyhteisöön. Eräs ohjaaja painotti tätä seuraavasti:

Jokainen henkilökunnan jäsen sitoutuu yhteisiin sääntöihin, jotka ovat yhdessä laadittuja ja selkeitä kaikille, jokainen kohtaa asiakkaan kunnioittavasti ja sillä tavoitteella, että asiakas saadaan eteenpäin kuntouttavasta työtoiminnasta – (Vastaaja 3)

Tämä ohjaajan näkemys korosti tarvetta luoda yhteinen toimintakulttuuri, jossa kaikki työntekijät ovat sitoutuneet samoihin periaatteisiin ja tavoitteisiin. Yhdessä laaditut säännöt lisäävät sitoutumista ja varmistavat, että jokainen ymmärtää oman roolinsa asiakkaiden kuntoutumisen tukemisessa. Kun henkilöstö kohtaa asiakkaan kunnioittavasti ja samankaltaisilla menetelmillä, se luo turvallisen ja ennakoitavan ympäristön, joka edistää asiakkaiden luottamusta ja motivaatiota.

Henkilöstöresurssien ja työkuorman jakaminen oli kolmas osa-alue työn sujuvuuden parantamisessa. Ohjaajat korostivat tarvetta tasapuoliseen työkuorman jakautumiseen ja riittäviin henkilöstöresursseihin. Eräs ohjaaja toivoi myös johdon tukea työyhteisön toimintaan:

--jokainen henkilökunnan jäsen kantaa yhteneväisen työtaakan, johto tukee työntekijöitään työssään. (Vastaaja 3)

Ohjaajan näkemys korosti johdon roolin merkitystä työntekijöiden tukemisessa. Johdon tuki ja osallistuminen ovat olennaisia työyhteisön toimivuuden ja hyvinvoinnin kannalta, sillä tuella varmistetaan, että henkilöstö pystyy suoriutumaan tehtävästään ja työyhteisö säilyttää yhtenäisyytensä.

7.5.2 Henkilöstöjohtamisen kehittäminen

Toisena kehittämisalueena tuloksien perusteella tunnistettiin henkilöstöjohtamisen kehittäminen. Tähän liittyvät kehittämistarpeet keskittyvät arjen selkeyttämiseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Näiden osa-alueiden kehittäminen tukisi työn toimivuutta ja työntekijöiden jaksamista vaativassa työtoimintaympäristössä.

Arjen selkeyttäminen ilmeni ohjaajien vastauksissa tarpeena keskittyä perustehtäviin ja vähentää ylimääräisiä tapahtumia, jotka voivat sirpaloittaa työtä. Ohjaajat toivovat johdon olevan enemmän läsnä arjessa, tunnistavan arjen haasteet ja tuntemaan työn käytännöt. Eräs ohjaaja toi esille seuraavaa:

Selkeyttä koko organisaatio tasolla. Keskityttäisiin arjen toimintaa, liikaa on eri tapahtumia ja kehittämistä, jotka tekevät työn sirpaleiseksi. Johdon läsnäolo ja tietämys arjen työstä paremmaksi. Kokouksiin enemmän avointa keskustelu aikaa ja tukea. Arjen työntekijöiden arvostus ja kokemusten sekä näkemysten parempi kuuntelu ja huomioiminen. (Vastaaja 8)

Tässä ohjaajan toiveissa korostuivat niin johdon aktiivinen läsnäolo ja työntekijöiden kuuleminen kuin kokouskäytäntöjen uudistaminen, jotta avoimelle keskustelulle ja tuen antamiselle olisi enemmän aikaa. Kun johtajat osallistuvat arjen toimintoihin ja tuntevat työn haasteet, he voivat tukea työntekijöitä tehokkaammin, mikä parantaisi koko työyhteisön toimivuutta. Arjen selkeyttäminen antaisi työntekijöille mahdollisuuden keskittyä perustehtäviinsä ja vähentäisi turhaa kuormitusta.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen tarkoittaa ohjaajien ammattitaidon vahvistamista, niin että heidän valmiutensa kohdata asiakkaiden yksilölliset tarpeet tulevat paremmin huomioiduksi. Henkilöstön osaamisen kehittämisessä oli keskeistä tarjota ohjaajille riittävä koulutus, joka kasvattaa heidän ammatillista osaamistaan ja mahdollistaa siten laadukkaamman ohjaustyön työtoimintaryhmissä. Erä ohjaaja kuvasi tarvetta näin:

Aika ei riitä aina kaikkeen. Koulutukset jossain määrin hyviä. Pitäisi olla enemmän aikaa ohjaukseen. (Vastaaja 6)

Ohjaajan kommentti tuo esiin, että lisäkoulutus ja mahdollisuus keskittyä ohjaustyöhön olisivat ensiarvoisen tärkeitä. Laadukas ohjaus edellyttää aikaa ja resursseja, joiden avulla ohjaajat voivat kehittää taitojaan ja vastata monipuolisesti asiakkaiden tarpeisiin. Henkilöstön jatkuva kehittäminen parantaa työn laatua ja lisää henkilöstön motivaatiota, sillä he saavat tukea sekä ohjauksen ammattitaidon kasvattamiseen että työssä suoriutumiseen.

7.5.3 Asiakslähtöisen ja osallistavan ohjauksen lisääminen

Kolmantena kehittämisalueena tuloksissa oli tarve asiakslähtöisen ja osallistavan ohjauksen lisäämiseen. Sen kehittäminen vaatii sekä yksilöllisiä ohjaajakohtaisia että rakenteellisia muutoksia. Asiakslähtöinen ohjaus korostaa yksilöllistä kohtaamista ja ohjauksen mukauttamista asiakkaiden tarpeisiin. Eräs ohjaaja totesi:

Ohjaajille enemmän vapautta miten toimia asiakkaiden kanssa. Toisen kanssa jutellaan toisella tavalla kuin toisen. Toinen tarvitsee visuaalista tukemista oppimiseen. Tiukat säännöt "miten meillä toimitaan" niin ei toimi kaikkien kohdalla. Pitää oppia tuntemaan asiakas, niin silloin tulokset on parhaimpia. (Vastaaja 9)

Ohjaajat toivovat vapautta toimia asiakkaiden kanssa asiakaskohtaisella tavalla. Jokainen asiakas on yksilö ja tarvitsee hänen tarpeisiinsa mukautettua tukea. Oppimisen tukemisessa voidaan tarvita erilaisia keinoja, kuten visuaalista tukea. Sääntöorientoitunut ohjaus ei toimi ohjaajan mukaan kaikille asiakkaille, vaan tarvitaan asiakastuntemusta, jotta voidaan saavuttaa asiakaskohtaiset tavoitteet. Tiukat ja yhtenäiset toimintatavat eivät aina palvele kaikkia asiakkaita.

Asiakkaiden osallistumismahdollisuuksien lisääminen tarkoittaa mielekkään ja vaihtelevan tekemisen tarjoamista sekä ryhmäytymistä edistävien toimintojen lisääminen. Eräs ohjaaja totesi:

Ohjaajia tarvitaan lisää. Olisi tärkeää saada vaihtelevaa ja mielekästä tekemistä kaikille. Asiakkaat itse saisivat kehittää esim. pientuotteita. (Vastaaja 27)

Ohjaaja toivoi lisää ohjausresurssia ja kokee tärkeänä taata vaihtelevaa ja mielekästä tekemistä asiakkaille. Hän toivoo, että asiakkaat saisivat mahdollisuuden kehittää pientuotteita. Yksi ohjaajista taas toteaa näin:

Enemmän ryhmäytymistä edistäviä asioita. (Vastaaja 32)

Ohjaaja toivoi, että työtoiminnassa tehtäisiin enemmän asioita, jotka edistävät ryhmäytymistä.

7.5.4 Tavoitteellisen ohjauksen kehittäminen

Neljänneksi tuloksien perusteella tunnistettiin tarve tavoitteellisen ohjauksen kehittäminen. Tähän liittyi selkeiden tavoitteiden asettaminen ja moniammatillisen tuen vahvistaminen. Ohjaajat toivovat voivansa tarjota asiakkaille kokonaisvaltaista tukea eri ammattilaisten avulla. Eräs ohjaaja ehdotti:

Ohjauksen pitäisi pitää sisällään ammattilaisten avun: psykiatrisen terveydenhoitajan, sosiaaliohjaajan sekä mahdollisuuksien mukaan lääkärin. Matalalla kynnyksellä saman katon alta.

Ohjaaja toivoi asiakkaille yhden luukun -periaatteen mukaisia palveluita, joka toimisi matalan kynnyksen periaatteella. Tärkeää olisi yhteistyö psykiatrisen hoitaja, sosiaaliohjaajan ja mahdollisesti lääkärin kanssa. Eräs ohjaaja piti työtoimintaa riittämättömänä palvelun ja totesi näin:

Ei riitä, että asiakas tulee työtoimintaan, jos hänen muut palvelut ovat tavoittamattomana.

Ohjaaja piti työtoimintaa yksin riittämättömänä palveluna asiakkaalle ja toivoi, että asiakas saisi tarvitsemansa palvelut. Nämä näkemykset viittaavat todennäköisesti siihen, että integroitu ja moniammatillinen tuki koetaan asiakkaiden toimijuutta edistäväksi.

Tavoitteellinen ohjaus tarkoitti tuloksissa asiakkaiden etenemisen tukemista kohti omia tavoitteitaan. Eräs ohjaaja korosti:

Muistutetaan siitä, miksi ovat kuntouttavassa toiminnassa ja annetaan vaihtoehdot etenemiseen, toistuvasti. (Vastaaja 13)

Ohjaaja toivoi, että asiakkaiden kanssa keskustellaan miksi he ovat kuntouttavassa työtoiminnassa ja annetaan vaihtoehtoja edetä kuntoutumisessa. Tämän keskustelun tulisi olla jatkuvaa ja siihen tulisi palata ajoittain. Eräältä ohjaajalta tuli myös ehdotus, miten mahdollistaa jatkopolku asiakkaalle:

Suunnitella konkreettisemmin polku 'ulos työtoiminnasta', eli paljon puhuttu aihe siitä, miten viimeinen jakso palvelisi paremmin tai suunnitelmallisemmin asiakasta niin, että hän ei jäisi tyhjän päälle työtoiminnan päättyessä. (Vastaaja 24)

Ohjaaja ehdotti, että asiakkaan kanssa suunnitellaan konkreettisia tavoitteita, joiden avulla asiakas etenisi kuntoutumisessaan kohti jatkopolkuja. Selkeät tavoitteet ja konkreettiset suunnitelmat auttaisivat asiakkaita siinä, että he eivät jäisi yksin työtoiminnan päättyessä.

Tilastollisten tulosten mukaan työtoiminnan ohjauksessa asiakkaiden tavoitteiden asettamista tuetaan jossakin määrin (asteikolla 1–5 KA 3,7), vaikka tavoitteiden asettamisessa ei vaikuta olevan

yhtenäisiä käytänteitä tai käytännöissä saattaa olla joitakin eroja (kh 1,0 ja Var 1,1). Suurin osa ohjaajista kuitenkin koki tavoitteiden asettamisen melko tärkeänä (Md 4,0 ja Mo 4,0) osana ohjausta. Taulukossa 16 on tiivistettynä tilastolliset tulokset tavoitteiden asettamisesta (ks. taulukko 16).

Taulukko 16. Tilastolliset tulokset tavoitteiden asettamisesta.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakas asettaa itselleen sopivat tavoitteet.
KA	3,7
Md	4,0
Mo	4,0
kh	1,0
Var	1,1

Tulokset osoittivat, että tavoitteiden toteutumisen seuranta on työtoiminnassa melko tärkeänä pidetty käytäntö (asteikolla 1–5 KA 4,4). Suurin osa ohjaajista piti tavoitteiden seurantaa erittäin tärkeänä (Md 4,0 ja Mo 5,0). Ohjaajat ovat melko samanmielisiä tavoitteiden seuraamisen tärkeydestä (kh 0,6 ja Var 0,4). Taulukossa 17 on tiivistettynä tilastolliset tulokset tavoitteiden toteutumisen seurannasta (ks. taulukko 17).

Taulukko 17. Tilastolliset tulokset tavoitteiden toteutumisen seuraamisesta.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakkaan kanssa seurataan tavoitteiden toteutumista.
KA	4,4
Md	4,0
Mo	5,0
kh	0,6
Var	0,4

Tulosten mukaan selkeä työtoiminnan ohjauksen vahvuus on palautteen antaminen asiakkaille. Kaikki ohjaajat pitävät palautteen antamista asiakkaalle erittäin tärkeänä (asteikolla 1–5 KA 5,0) ja

ovat tästä täysin samaa mieltä (kh 0,0 ja Var 0,0). Taulukossa 18 on tiivistettynä tilastolliset tulokset (ks taulukko 18).

Taulukko 18. Tilastolliset tulokset palautteen antamisesta.

Väittämä kysymyslomakkeella	Asiakas saa myönteistä ja aitoa palautetta tekemisestään.
KA	5,0
Md	5,0
Mo	5,0
kh	0,0
Var	0,0

8 Pohdinta

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus pyrittiin huomioimaan opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Tutkimuseettisen neuvoston ohjeistus (Hyvä tieteellinen käytäntö... 2023, 12) ohjasi työtä suunnittelusta raportointiin. Puolistrukturoitu kyselylomake sisälsi sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä, mikä mahdollisti monipuolisen näkökulman aiheeseen. Strukturoidut kysymykset saattoivat kuitenkin rajoittaa syvällisempien näkemysten esille tuomista, vaikka avoimia kysymyksiä sisältyikin lomakkeeseen. Tutkimuksen luotettavuudessa on kysymys tutkimuksen toistettavuudesta. Opinnäytetyön tutkimusasetelma on toistettavissa ja toistetussa mittauksessa tulisi saada täsmälleen samat tulokset tutkijasta riippumatta. Tällöin voidaan tulkita opinnäytetyön tulosten olevan luotettavia ja tarkkoja. (Ks. Viikari 2007, 149.)

Luotettavuuden varmistaminen oli keskeinen tavoite opinnäytetyössä, jossa yhdistettiin sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Näin saatiin kattavampi kuva toimijuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä, sillä menetelmät täydensivät toisiaan. Määrällisestä aineistosta saatiin vertailukelpoisia tunnuslukuja, jotka auttoivat hahmottamaan toimijuutta ilmiönä. Laadullinen aineisto puolestaan syvensi ymmärrystä yksilöllisistä ja kontekstisidonnaisista tekijöistä, joita pelkät luvut eivät olisi ku-

vanneet. Määrällisessä analyysissä luotettavuus varmistettiin huolellisella suunnitellulla. Dokumentoimalla opinnäytetyön vaiheet mahdollistettiin tutkimuksen toteuttaminen uudelleen samalaisissa olosuhteissa. Tämä oli tärkeää, koska toimijuus on abstrakti ja moniulotteinen ilmiö, joka vaati tarkkaa operationalisointia ja johdonmukaista analyysiä. Määrällinen analyysi toi systemaattisen näkökulman toimijuutta edistävien ja estävien tekijöiden tarkasteluun. Analyysimenetelmien huolellinen valinta vahvisti opinnäytetyön luotettavuutta. (Ks. Vilkkä 2007, 149; Toikko & Rantanen 2009, 121–123; Juuti & Puusa 2020, 176.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa korostuu johdonmukaisuus, jota pyrittiin noudattamaan aineiston analysoinnissa (Toikko & Rantanen 2009, 121–123). Juutin ja Puusan (2020, 176) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuus rakentuu eettisyydestä, luotettavuudesta ja uskottavuudesta. Eettisyys ilmeni opinnäytetyössä tutkimusprosessin periaatteiden noudattamisena ja luotettavuus syntyi perustelluista menetelmällisistä valinnoista. Uskottavuus pohjautui huolellisesti kerättyyn ja analysoituun aineistoon. (Juuti & Puusa 176.) Opinnäytetyössä pyrittiin vahvistamaan luotettavuutta varmistamalla, että opinnäytetyön kaikissa vaiheissa edettiin huolellisen suunnittelun ja toteutuksen mukaan. Kananen (2017, 175) korostaa, että laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkijan kyvystä arvioida valintojaan ja perustella niitä vakuuttavasti. Opinnäytetyössä on perusteltu kaikki tehdyt menetelmälliset ratkaisut. Kyselytutkimus pohjautui kattavaan teoriapohjaan, joka auttoi muotoilemaan relevantteja avoimia kysymyksiä. Kuitenkin osassa kysymyksiä, nimenomaan toimijuuden seurauksia kartoittavissa avoimissa kysymyksissä (kyselylomakkeen kysymykset 17, 19, 21, 23 ja 25) analyysi jäi puuttumaan, koska alustavan analyysin mukaan tulokset eivät antaneet vastauksia tutkimuskysymykseen.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin vapaaehtoisuuteen perustuen kyselylomakkeella, johon vastasi 38 % ohjaajista. Vaikka vastausprosentti oli kohtuullinen, oli mahdollista, että vastaamatta jättäneet ohjaajat edustavat erilaisia näkemyksiä, mikä voi vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Lisäksi opinnäytetyö keskittyi vain yhteen organisaatioon, mikä saattaa rajoittaa tulosten sovellettavuutta muihin toimintaympäristöihin. Vastausprosenttia tarkastellessa on tärkeää muistaa, että korkea vastausprosentti ei takaa aineiston laatua, eikä alhainen prosentti heikennä sen arvoa, jos otos on edustava ja tutkimus toteutettu huolellisesti (ks. Holtom ym. 2022, 1577). Aineiston validiteetti riippuu paitsi vastaajista myös kyselyn rakenteesta, pituudesta ja kontekstista. Lisäksi huolimattoman vastaamiseen hallintaan liittyviä strategioita, kuten vastausaikojen analysointia tai sisäisen

johdonmukaisuuden tarkastelua, olisi voinut hyödyntää aineiston laadun parantamiseksi. (Ks. Ward & Maede 2023, 584–587.)

Opinnäytetyön tekijä työskenteli Stadin soten työtoiminnassa projektisuunnittelijana opinnäytetyötä tehdessään, mikä saattoi vaikuttaa tulosten objektiiviseen tulkintaan. Tekijä pyrki tiedostamaan omat ennakko-oletuksensa ja erottamaan ne tutkimustulosten analyysistä hyödyntämällä teoriapohjaa ja aiempaa tutkimustietoa. Lisäksi hän reflektoi omaa työotettaan ohjaustilanteissa koko opinnäytetyöprosessin ajan. Vaikka tutkimuspäiväkirjan pitäminen olisi voinut tukea reflektointia ja auttaa tarkastelemaan omaa asemaa, tutkimusmenetelmissä pyrittiin objektiivisuuteen. Kyselytutkimuksen käyttö tuki puolueettomuutta. Toisaalta työympäristön tuntemus saattoi sekä rikastaa että rajoittaa analyysin näkökulmia, mikä voi osaltaan vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen.

Vilkan (2007, 16) mukaan objektiivisuudessa voidaan erottaa kaksi osa-aluetta: tutkimustulokset tunnuslukuina ja tulosten tulkinta. Opinnäytetyössä tavoitteena oli mahdollisemman objektiivinen tutkimus eli puolueeton tutkimusprosessi ja puolueettomat tutkimustulokset. Näissä auttaa tutkijan etäinen suhde prosessin aikana sekä tutkijan mahdollisimman vähäinen vaikutus kyselyllä saatuihin vastauksiin ja tuloksiin. Kyselytutkimuksella voitiin etäännyttää tutkijaa tutkittavista. Opinnäytetyössä tätä varten opinnäytetyön tekijä ei itse lähettänyt kyselyn linkkiä ja saatetta tutkittaville, vaan Stadin soten työtoiminnan johtajat välittivät sähköpostin ohjaajille. Tulosten tulkinnassa tuloksiin vaikuttavat tutkimus- ja ammattialan perinne ja teoriat. Näin ollen tulokset eivät olleet täysin objektiivisia tulkintavaiheessa. (Vrt. Vilka 2007, 16.)

Opinnäytetyön tuloksien tulkinnassa jäätiin paikoitellen opinnäytetyön tekijän oman tulkinnan vaaraan. Olisi ollut hyödyllistä toteuttaa fokusryhmäkeskustelu, jossa olisi selkeytetty epäselväksi jääneitä tulkintoja. Esimerkiksi tuloksessa ohjaajien kehittämisehdotuksista ohjaajat viittaavat johonkin ilman, että mainitsevat tarkkaan ketä tarkoittavat. Näin ollen, kehittämisehdotus henkilöstöjohtamisen kehittämisestä jää epätarkaksi. Mahdollista on, että johtajille tarkoitetaan joko työnjohtajia, vastaavia ohjaajia tai vastaavia työnjohtajia vai työtoimintayksiköiden johtajia.

Huolimattoman vastaamisen mahdollisuus otettiin huomioon aineiston analyysissä. Esimerkiksi ristiriitaiset näkemykset resurssien riittävydestä voivat johtua joko kysymysten tulkinnanvaraisuudesta tai vastaajien erilaisista kokemuksista. Joillekin vastaajille resurssien riittävyys näyttäytyi samanaikaisesti sekä vahvuutena että haasteena. Tässä korostuu kyselylomakkeen huolellisen suunnittelun merkitys ja aineiston kriittisen tarkastelun tärkeys. (Vrt. Ward & Maede 2023, 584–587.) Kysely ajoittui keväälle 2024, jolloin organisaatiossa linjattiin asiakasmäärien nostamisesta, mikä saattoi myös vaikuttaa ohjaajien vastauksiin.

Opinnäytetyössä tavoitteena oli noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyön suunnitteluun, toteutukseen ja raportointiin panostettiin, jotta voitiin varmistaa avoimuus, tarkkuus ja rehellisyys. Käytettyihin lähteisiin viitattiin asianmukaisesti ja varmistettiin, että raportointi noudattaa tieteellisiä standardeja. Näin ollen opinnäytetyön tulokset tarjoavat luotettavan pohjan kehittämissuosituksille ja jatkotutkimukselle. (Ks. Vilkkä 2021, 45.)

Opinnäytetyön aineistoa käsiteltiin aineistohallintasuunnitelman mukaisesti. Kyselytutkimuksen aineistoa ei jaettu toisille osapuolille ja sitä käytettiin ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Aineisto säilytetään kaksi vuotta valmistumisen jälkeen tietoturvallisesti salasanasuojatulla tietokoneella salatussa kansiossa, minkä jälkeen aineisto hävitetään.

8.2 Suositukset kuntouttavan työtoiminnan toimijuuden edistämiseen

Opinnäytetyön tutkimuksellisenä kehittämistehtävänä oli esittää suositukset kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyö keskittyi Stadin soten työtoiminnan ohjaajien näkemyksiin ja aineisto kerättiin kyselylomakkeella, johon vastasi 38 % ohjaajista. Kyselyn tulokset antoivat kattavan kuvan ohjaajien kokemuksista ja näkemyksistä toimijuutta edistävästä ja estävästä tekijöistä. Näitä tuloksia voitiin hyödyntää työtoimintaryhmien kehittämissuosituksien laatimisessa. Tulosten pohjalta esitetyt suositukset tarjoavat tietoa siitä, miten toimijuutta edistäviä käytäntöjä voitaisiin entisestään vahvistaa kuntouttavassa työtoiminnassa.

Kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä tulisi panostaa erityisesti rakenteisiin, jotka mahdollistavat aidosti asiakaslähtöisen ja toimijuutta edistävän toiminnan. On tarpeen varmistaa, että oh-

jaajien käytössä on riittävät resurssit. Johtopäätöksenä voidaan esittää, että kuntouttavan työtoiminnan kehittämisessä tulisi panostaa erityisesti asiakaslähtöisen ohjauksen. Nämä suositukset edistävät asiakkaiden toimijuutta ja siirtymistä työhön tai koulutukseen sekä samalla parantavat työtoiminnan vaikuttavuutta sosiaalisen osallisuuden edistämässä. Tuloksien perusteella on muodostettu suositukset toimijuuden edistämiseen (ks. taulukko 19).

Taulukko 19. Kuntouttavan työtoiminnan kehittämissuositukset.

Suositus	Konkreettiset toimenpidesuositukset
Hyödynnetään valmentavaa työotetta ohjauksessa	Tarjotaan henkilöstölle täydennyskoulutuksena kasvatus- ja ohjausalan ohjauksen osaamisalan oppisopimusopintoja.
Yhtenäistetään käytäntöjä asiakkaiden tavoitteen asettelussa	Laaditaan työtoimintajakson alussa työtoimintasuunnitelma yhdessä asiakkaan kanssa. Käydään suunnitelmaa läpi asiakkaan kanssa säännöllisesti arviointikeskusteluissa ja päivitetään tarpeen mukaan.
Varmistetaan riittävät ohjausresurssit	Seurataan aktiivisesti asiakasmääriä ja työnkuormituksen jakautumista. Huomioidaan henkilöstöresurssin riittävyys suhteessa työtoimintaryhmän työn vaatimuksiin. Toteutetaan seuranta säännöllisesti, jotta voidaan reagoida kuormituksen muutoksiin.

8.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyö vastasi tutkimuskysymykseen: mitkä tekijät edistävät ja estävät asiakkaiden toimijuutta kuntouttavassa työtoiminnassa? Työn tavoitteena oli syventää ymmärrystä kuntouttavan työtoiminnan tekijöistä, jotka edistävät tai estävät asiakkaiden toimijuutta. Opinnäytetyössä tunnistettiin sekä olemassa olevia tekijöitä että konkreettisia kehittämistarpeita sekä annettiin kehittämissuosituksia toimijuuden edistämiseen. Näiden suositusten tarkoituksena oli vahvistaa toimijuutta edistävää työtoimintaa, joka tukee asiakkaiden aktiivista roolia kuntoutumisessaan. On tärkeää huomioida, että tulokset perustuvat ohjaajien subjektiivisiin kokemuksiin ja asiakkaiden näkökulma jäi opinnäytetyön ulkopuolelle. Kuitenkin aiempi tutkimus, kuten Mäntyneva (2019),

tuo tärkeän asiakaslähtöisen näkökulman toimijuuden edistämiseen, mikä täydentää opinnäytetyön tuloksia, jotka keskittyvät erityisesti ohjaajien kokemuksiin ja näkemyksiin. (Ks. Vilkkä 2021, 45; Holtom, Baruch, Aguinis & Ballinger 2022, 1577.)

Tulosten mukaan kuntouttavan työtoiminnan toimijuuden edistämisen lähtökohtana olivat myönteinen ja kannustava ilmapiiri sekä asiakkaan tarpeisiin mukautuva ja yksilöllinen tuki ja ohjaus. Mäntyneva (2019, 27; 2020a, 57) korostaa välittävän toimintakulttuurin merkitystä ja Bandura (2006, 165) pystyvyyden tunteen ja ympäristön tuen tärkeyttä yksilön toimijuuden kehittymiselle. Tulokset vahvistavat Mäntynevan (2019, 27) havaintoa siitä, että välittävä ja arvostava toimintakulttuuri on olennainen toimijuuden edistämisestä työtoiminnassa. Työtoiminnan ohjaajilla on merkittävä rooli asiakkaiden toimijuuden edistäjinä kannustavana ja myönteisen ja kannustavan ilmapiirin luojina (Mäntyneva 2020a, 58). Kannustava ilmapiiri todennäköisesti luo asiakkaalle tunteen turvallisuudesta ja hyväksynnästä, mikä on toimijuuden kannalta keskeistä. Kun asiakkaat kokevat tulevaisuutensa kohdatuiksi ja kuulluiksi omana itsenään, heidän luottamuksensa omiin kykyihinsä ja vaikutusmahdollisuuksiinsa vahvistuvat. Myönteinen ja luottamuksellinen suhde antavat asiakkaalle turvallisuuden tunteen ja vahvistavat luottamusta omiin kykyihinsä, mikä kannustaa heitä sitoutumaan kuntoutumiseensa.

Tulosten mukaan valmentavan työotteen tekijät olivat keskeisiä asiakkaiden toimijuuden edistämässä. Valmentava työote sisälsi sosiaalisen osallisuuden edistämisen, voimavarojen lisäämisen, hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen sekä vuorovaikutussuhteen ylläpitämisen. Tällainen kokonaisvaltainen lähestymistapa, jossa keskitytään osallisuuden, voimavarojen, osaamisen, hyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen vahvistamiseen, tukee asiakkaiden osallistumisvalmiuksia, sosiaalisia verkostoja sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia (vrt. Bandura 2006, 165). Havainto liittyy Jyrkämän (2007, 203–204) modaliteettiteoriaan, jonka mukaan toimijuus vahvistuu, kun yksilö kokee voitavansa vaikuttaa toimintaansa ja asettaa itselleen merkityksellisiä päämääriä. Valmentavassa työotteessa yksilöllinen ja tarpeenmukainen tuki mahdollistaa asiakkaille aktiivisen roolin ottamisen. Mäntyneva (2020a, 57) tukee havaintoa siitä, että asiakkaan kokemus kohdatuksi tulemisesta vahvistaa hänen toimijuuttaan. Asiakaslähtöinen ja riittävä ohjaus on olennainen osa valmentavaa työtä ja sen tavoitteita asiakkaiden toimijuuden tukemisessa.

Valmentava työote linkittyy Banduran (2006) toimijuusteoriaan juuri omien kykyjen vahvistamisen kautta, jota ohjaajat tukevat kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaalle sopivilla tehtävillä ja asteittain lisääntyvällä vastuulla. Tämä ohjaustyö vahvistaa asiakkaan omatoimisuutta, sillä se perustuu Banduran periaatteeseen siitä, että toimijuus ei ainoastaan sisällä päätöksentekoa ja toimintasuunnitelmien tekemistä, vaan myös itsesäätelyä ja kykyä arvioida omaa etenemistään Banduran näkemyksen mukaan toimijuuden rakentamisen ydin on luoda asiakkaalle tilaa oppia ja kokeilla kykyjään käytännössä. (Ks. Bandura 2006, 165.) Tulosten mukaan toimijuutta edistävät yksilöllinen tuki, kannustava palaute ja asiakkaiden toimintakyvyn huomiointi. Ohjaajat soveltavat näitä keinoja käytännössä tarjoamalla asteittain vaativampia työtehtäviä, jotka tukevat asiakkaiden itseluottamuksen ja sosiaalisten taitojen kehittymistä. On kuitenkin tärkeää huomioida, että liiallinen vastuuttaminen tai liian haastavien tehtävien antaminen voi heikentää asiakkaan itseluottamusta, mikä korostaa tarvetta tehtävien huolelliselle vaiheistamiselle (Mäntyneva 2019, 25–26).

Opinnäytetyön tulosten mukaan toimijuutta estävät tekijät jakautuvat asiakkaan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja rakenteellisiin haasteisiin. Tulosten mukaan asiakkaiden motivaatio, epäselvät tavoitteet ja epärealistiset odotukset työtoiminnalle olivat keskeisiä toimijuutta estäviä tekijöitä. Rakenteellisista haasteista resurssien puute näyttäytyi estävänä tekijänä.

Asiakkaiden heikkoa motivaatiota voidaan tarkastella modaliteettiteorian valossa tahtomisena, joka heijastaa yksilön sisäistä halua ja pyrkimyksiä toimia aktiivisesti omassa arjessaan (Jyrkämä 2007, 206). Voi olla, että kun asiakkaat kokevat, että työtoiminta ei tarjoa heille mielekästä tai palkitsevaa tekemistä, heidän tahtonsa osallistua ja tavoitella muutosta heikentyy. Motivaation puute saattaa siten muodostaa esteen sille, että asiakkaat pystyvät tarttumaan työtoiminnan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Hiilamon ja Mäntynevan (2018, 24) käsityksen mukaan, kuntoutuminen on tuloksekasta silloin, kun se perustuu asiakkaan omiin tavoitteisiin ja vapaaehtoisuuteen. Kokemuksen mukaan usein näin ei ole, koska suurelle osalla asiakkaista, työtoimintaan osallistuminen on velvoittavaa aktivointia. Ylistö (2023, 141–145) huomauttaa, että toistuvat ja kehämäiset toimenpiteet, jotka eivät johda konkreettisiin muutoksiin asiakkaiden elämässä, voivat pahimmillaan vähentää motivaatiota ja lisätä asiakkaan kokemaa turhautumista, mikä estää heidän toimijuutensa kehittymistä. Näin saattaa olla heidän kohdallaan, jotka osallistuvat toistuvat työtoimintaan ilman näkyviä tuloksia.

Motivaation vaikuttavana tekijänä voi olla se, ettei asiakkaiden tavoitteiden asettamiseen ole selkeitä käytäntöjä. Tulosten mukaan ohjaajien kokemukset asiakkaiden jatkopolkuihin vaikuttamisesta vaihtelivat, mikä saattaa johtua tavoitteenasettelun vakiintumattomuudesta työtoimintaryhmissä. Tämä voi estää ohjauksen kohdistumista tarkoituksenmukaisiin asioihin. Tavoitteiden puuttuminen tai niiden epämääräisyys voi rajoittaa asiakkaiden etenemistä jatkopoluille, sillä se heikentää sekä heidän motivaatiotaan että mahdollisuuksiaan suunnata työtoiminnasta eteenpäin. Vakiintuneiden käytäntöjen puuttuminen voi myös vaikuttaa ohjaajien tulkintaan asiakkaiden motivaatiosta, mikä voi edelleen vaikeuttaa heidän ohjaustyötään.

Tulosten mukaan rakenteelliset resursseihin liittyvät esteet olivat haaste toimijuuden kehitykselle. Giddensin (1984, 14–16) strukturaatioteorian mukaan rakenteet eivät ole vain yksilön ulkoisia rajoitteita, vaan ne voivat myös edistää tai estää toimijuuden kehitystä. Kuntouttavan työtoiminnan resurssien ja palvelujärjestelmän asettamat reunaehdot voivat rajoittavat ohjaajien mahdollisuuksia tarjota yksilöllistä tukea. Närhi ym. (2014, 240–241) korostavat, että resurssien puute voi johtaa yksilöllisen tuen riittämättömyyteen. Resurssien riittämättömyys vaikuttaa erityisesti kykenemisen modaliteettiin, sillä ohjaajien ajalliset ja toiminnalliset rajoitteet estävät asiakkaita saamasta tarvitsemaansa yksilöllistä tukea, joka mahdollistaisi heidän pystyvyytensä ja taitojen kehittymisen (vrt. Jyrkämä 2007, 206). Tämä heikentää sekä asiakkaiden että ohjaajien mahdollisuutta toteuttaa toimijuutta.

Ohjausresurssin riittämättömyys on tunnistettu myös esteenä kuntouttavan työtoiminnan toteutamiselle laajemmin. Kuntouttavan työtoiminnan henkilöstöresursseja on vähennetty osana vuoden 2022–2023 aikana tapahtunutta hyvinvointialueuudistusta, mikä on heikentänyt palvelujen kykyä vastata asiakkaiden tarpeisiin. (Ks. Karjalainen, Sahrio & Eklin 2023, 15.) Toisaalta Stadin soten työtoiminnassa tilanne eroaa muista alueista, sillä Helsinkiä hyvinvointialueen uudistus ei koskenut. Helsinki toimii itsenäisenä kuntana, eikä sen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut siirtyneet osaksi hyvinvointialueita uudistuksen yhteydessä. Toisin kuin monilla muilla hyvinvointialueilla, Stadin soten työtoiminnan resurssit ja hallinto pysyivät kaupungin omassa hallinnassa, mikä saattoi lieventää henkilöstövähennysten tai resurssivajeiden vaikutuksia. (Ks. Hyvinvointialueiden tehtävät ja toiminta n.d.) Tulosten mukaan ohjaajat kokevat myös, etteivät pysty riittävästi huomioimaan asiakkaiden yksilöllisiä tarpeita tai tarjoamaan riittävää tukea jatkopoluille, kuten siirtymisiin koulutukseen tai työelämään.

Mäntyneva (2020, 66) toteaa, että työtoiminnan työntekijöiden harkintavallan rajoittuvan usein yksikön sisäisiin toimiin ja työtoimintajakson aikaisiin palveluihin, mikä vaikeuttaa laajempaa ohjauksellista vaikuttamista esimerkiksi osallistumisen ajoitukseen tai siirtymiin. Närhi, Kokkonen ja Matthies (2014, 242) puolestaan huomauttavat, että työntekijöiden aikaa kuluu enemmän palvelujärjestelmän monimutkaisuuksien hallintaan kuin asiakkaiden elämäntilanteiden tukemiseen. Tämä saattaa tarkoittaa sitä, että ohjaajaresurssit voivat kohdistua enemmän hallinnollisiin tehtäviin kuten Apottikirjauksiin, mikä vie resursseja pois varsinaisesta asiakastyöstä ja toimijuuden tukemisesta. Suomen nykyinen taloustilanne ja Orpon hallituksen tekemät leikkaukset työttömyysturvaan vaikuttavat kuntouttavan työtoiminnan resurssipohjaisiin ratkaisuihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen siirtyminen valtion budjettiin asettaa paineita resurssien kohdentamiselle, mikä saattaa rajoittaa yksilöllisen tuen ja ohjauksen tarjoamista asiakkaille. Tämä on linjassa Närhen ym. (2014, 240–241) havaintojen kanssa, joissa korostetaan resurssien määrän vaikutusta yksilöllisen tuen riittävyyteen ja asiakkaiden toimijuuden tukemiseen.

Opinnäytetyön tulokset sisälsivät myös jonkin verran tietoa, joka ei suoranaisesti liity tutkimuskysymykseen. Tulokset ohjaajien työtoimintaa koskevissa kehittämisehdotuksissa kuten henkilöstöjohtamiseen liittyvät asiat, voivat epäsuorasti vaikuttaa asiakkaiden toimijuuteen. Ohjaajat eivät välttämättä pysty tukemaan asiakkaita yksilöllisesti puutteellisten resurssien vuoksi. Tuloksissa ohjaajat kokivat konkreettisen tiedon tarjoamisen tärkeänä osana työtoimintaa ja osa näki siinä haasteita.

Tulosten mukaan kuntouttavassa työtoiminnassa tulee kehittää tiedon antamista jatkopolkumahdollisuuksista edelleen. Tulosten mukaan olisi monikanavaisuus, sillä asiakkaiden tarpeet ja oppimistavat vaihtelevat. Mäntyneva (2019, 21–25) korostaa, että toimijuuden vahvistuminen kuntouttavassa työtoiminnassa perustuu asiakkaan kykyyn ymmärtää ja hyödyntää mahdollisuuksiaan, mikä tekee tiedon saavutettavuudesta keskeisen tekijän. Monikanavainen tiedonvälitys voisi sisältää esimerkiksi kirjallisia ohjeita, visuaalisia materiaaleja, keskusteluja ohjaajan kanssa, työvalmennusta sekä digitaalisia välineitä, joiden avulla asiakkaat voivat perehtyä jatkomahdollisuuksiinsa itsenäisesti.

Romakkaniemi ym. (2018, 20–24) painottavat, että yksilöllisesti räätälöity tieto, joka vastaa asiakkaiden erilaisia oppimistapoja ja tarpeita, lisää heidän mahdollisuuksiaan hyödyntää tietoa päätöksenteossa. Lisäksi tiedon jakamisen ajoitus ja toistuvuus ovat keskeisiä. Ylistö (2023, 141–145) huomauttaa, että oikeaan aikaan ja toistuvasti tarjottu tieto auttaa asiakkaita rakentamaan myönteisiä tulevaisuuden näkymiä ja lisää heidän motivaatiotaan. Kun asiakkailla on mahdollisuus palata tietoon myöhemmin, heidän kykynsä suunnitella omaa polkuaan ja tehdä päätöksiä vahvistuu. Tämä prosessi tukee myös heidän toimijuuttansa, kuten Jyrkämän (2008, 203–204) esittää tietämisen ja voimisen modaaliteettien yhteydessä. Näin ollen tiedon tarjoamisen kehittäminen monikanavaisesti tukee asiakkaiden päätöksentekokykyä ja osallisuutta kuntouttavassa työtoiminnassa.

Tuloksissa liitettiin toimijuuden reflektioulottuvuus valmentavan työotteen tekijöihin ja tarkemmin sosiaalisen osallisuuden edistämiseen. Tulos ei välttämättä lisää ymmärrystä toimijuutta edistävästä tai estävästä tekijöistä, mutta antaa kuitenkin todennäköisesti viitettä siitä, että ohjaajien reflektointitaidot ovat vaihtelevia tai eivät painotu arjen toimintojen ylläpitämisessä. Stressin ja negatiivisten tunteiden käsittely osana hyvinvoinnin tukemista, ei vastannut myöskään suoraan tutkimuskysymykseen. Kuitenkin havaintona se oli merkittävä erityisesti asiakkaiden ja työtoiminnan arjen parantamisen näkökulmasta. Jos stressin käsittelyä ei koeta yhteiseksi käytännöksi, voi se epäsuorasti estää asiakkaan toimijuutta, kun asiakkaat eivät saa tukea emotionaalisissa haasteissa. Asiakkaiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin näkökulmasta, se voi muodostua esteeksi.

Opinnäytetyön havainnot ovat linjassa tutkimustiedon kanssa, jossa on korostettu reflektiivisen ajattelun merkitystä osallisuuden ja toimijuuden kehittymisessä (Mäntyneva 2019, 22–24; 2020a, 56). Jatkossa voisi olla perusteltua kehittää menetelmiä, jotka tukevat entistä paremmin reflektiivistä työskentelyä eri konteksteissa. Esimerkiksi pienryhmäkeskustelut, yksilöohjaus tai erilaiset luottamusta vahvistavat harjoitukset voivat luoda tilaa henkilökohtaisemmalle ja syvällisemmälle pohdinnalle. Samalla ohjaajien olisi hyödyllistä saada lisäkoulutusta ja työvälineitä, jotka auttavat heitä tunnistamaan ja käsittelemään asiakkaiden kokemuksia siten, että kritiikin ja omien tunteiden reflektointi tulisi luonnolliseksi osaksi työtoimintaa.

Tuloksissa selkeitä vahvuusalueita toimijuuden edistämisessä olivat myönteisen palautteen antaminen ja asiakkaiden tasavertainen ja arvostava kohtaaminen. Näistä kaikki ohjaajat olivat yksimielisiä ja pitivät niitä erittäin tärkeänä. Toimijuuden ulottuvuuksista toimintakykyjen tukeminen oli myös selkeä vahvuustekijä työtoiminnassa. Tulosten mukaan asiakkaiden fyysiset ja henkiset voimavarat huomioidaan työtoiminnassa erittäin hyvin.

Mielenkiintoinen taustatieto tuloksissa oli se, että suurin osa ohjaajista ei koe työtoiminnan käytänteiden kehittämisen tarvetta. Mäntyneva ja Hiilamo (2018, 25) esittävät, että työtoiminnan nykyiset käytännöt eivät aina riitä tukemaan asiakkaiden yhteiskunnallista osallisuutta, vaan pikemminkin vahvistavat väliaikaisia sosiaalistavia elementtejä ilman pitkän aikavälin vaikutuksia asiakkaiden toimijuuteen. (ks. Mäntyneva & Hiilamo 2018, 25.) Tämä näkökulma tukee myös opinnäytetyön havaintoja. Vaikka osa ohjaajista kokee nykyiset toimintatavat riittävinä, osa ohjaajista näkee kehittämisen tarpeellisenä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kuntouttava työtoiminta tarjoaa mahdollisuuksia asiakkaiden toimijuuden vahvistamiseksi ja työelämä- ja opintovalmiuksien kehittämiseen. Tulokset osoittavat, että keskeisiä toimijuutta edistäviä tekijöitä olivat muun muassa luottamukseen perustuva vuorovaikutus, asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin mukautettu tuki sekä sosiaalinen osallisuus, joka vahvistaa osallistujien itsevarmuutta ja kokemusta elämänhallinnasta. Valmentavan työotteen tekijät toteutuvat työtoiminnassa ja sitä tulee jatkossa vahvistaa entisestään. Toisaalta toimijuuden esteiksi nousivat rajalliset resurssit, epärealistiset tavoitteet ja asiakkaiden haastavat elämäntilanteet, jotka vaikeuttavat aktiivista osallistumista.

8.4 Jatkotutkimusehdotukset

Toimijuuden esteitä tulisi tutkia lisää, jotta kuntouttavaa työtoimintaa voitaisiin kehittää entistä asiakaslähtöisemmäksi ja vaikuttavammaksi. Opinnäytetyön tuloksissa korostuivat edistävät tekijät kysymyksen asettelun vuoksi, sillä kyselylomakkeessa ei ollut avointa vastausmahdollisuutta nimetä toimijuutta estäviä tekijöitä. Tämä rajoitti mahdollisuutta tarkastella esteitä syvällisesti ja monipuolisesti. Toimijuuden esteiden tarkempi tutkiminen asiakasnäkökulmasta voisi tuoda esiin piileviä tekijöitä, jotka estävät heitä osallistumasta ja hyödyntämästä työtoimintaa täysimääräisesti. Laadullisilla tutkimusmenetelmillä, kuten haastatteluilla tai osallistavilla työpajoilla, voisi

saada tietoa asiakkaiden henkilökohtaisista haasteista, motivaation puutteesta, rakenteellisista esteistä ja siitä, miten nämä tekijät vaikuttavat heidän arkeensa ja toimijuuteensa.

Lisätutkimus voisi myös syventyä asiakkaiden ja ohjaajien väliseen vuorovaikutukseen, sillä vuorovaikutuksen laatu ja ohjaus voivat joko vahvistaa tai heikentää asiakkaiden kokemusta toimijuudesta. Esimerkiksi selkeämpi tavoitteiden asettaminen ja yksilökohtainen tuki voisi todennäköisesti auttaa asiakkaita ylittämään koetut esteet. Tavoitteiden asettaminen tulisi nähdä jatkuvana prosessina, jossa asiakkaiden omat toiveet ja tarpeet ohjaavat työtoiminnan sisältöä.

Lisäksi olisi hyödyllistä tutkia rakenteellisten tekijöiden vaikutusta asiakkaiden toimijuuteen. Erityisen mielenkiintoista olisi selvittää tarkemmin ohjausresurssien kohdentumista ja niiden riittävyyttä eri asiakasryhmien tarpeiden näkökulmasta. Ohjausresurssin tehokas ja oikeudenmukainen kohdentaminen on keskeistä ohjaajien näkökulmasta. Myös järjestelmän asettamien aktivointitavoitteiden vaikutus asiakkaiden kokemaan motivaation ja toimijuuteen kaipaisi tarkempaa tarkastelua, sillä näiden tavoitteiden ja asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden ristiriita voi heikentää asiakkaiden osallisuutta ja autonomiaa.

Näiden tekijöiden tarkastelu auttaisi löytämään ratkaisuja siihen, miten palvelujärjestelmää voisi joustavoittaa, jotta se tukisi paremmin asiakkaiden toimijuutta. Esimerkiksi ohjauksen ja tavoitteiden asettamisen käytäntöjä olisi mahdollista kehittää siten, että ne huomioivat yksilölliset tarpeet entistä paremmin ja mahdollistavat työtoiminnan tarjoamien mahdollisuuksien täysimääräisen hyödyntämisen. Kokonaisuudessaan toimijuuden esteiden syvällisempi tutkiminen tarjoaisi tietoa siitä, miten kuntouttavaa työtoimintaa voidaan kehittää niin, että tukee asiakkaiden yksilöllisiä tarpeita ja mahdollistaa toimijuutta. Tämä edellyttää asiakkaiden kuulemista, mutta myös laajempaa rakenteellista tarkastelua, jossa huomioidaan ohjaajien rooli, työtoimintaa koskevat rajoitteet ja mahdollisuudet sekä yhteiskunnan asettamat aktivointivaatimukset.

Lähteet

Aktivointisuunnitelma 2023. Julkaistu 7.12.2023. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/aktivointisuunnitelma>.

Bandura, A. 1977. Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84, 2, 191–215. Viitattu 13.6.2024. <https://janet.finna.fi/>, Sage Journals Premier 2022.

Bandura, A. 2001. Social Cognitive Theory. An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology* 52, 1–26. Viitattu 9.2.2024. <https://janet.finna.fi>, Business Source Elite.

Bandura, A. 2006. Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science. A Journal of the Association for Psychological Science* 1, 164–180. Viitattu 23.2.2024. <https://janet.finna.fi>, SAGE Journals Premier 2022.

Biffignandi, S. & Bethlehem, J. 2021. *Handbook of web surveys*. Toinen painos. New Jersey: John Wiley & Sons. Viitattu 16.11.2024. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Blomgren, S. 2023. Palvelut ja etuudet heikossa työmarkkina-asemassa olevien toimijuuden tukena. *Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 31, 1, 24–42. Viitattu 28.5.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34, 4, 215–225. Viitattu 27.10.2024. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen sisallonanalyysin vaiheet ja eteneminen.pdf?sequence=1&isAlloved=](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen_sisallonanalyysin_vaiheet_ja_eteneminen.pdf?sequence=1&isAlloved=).

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. Viitattu 16.11.2024. <https://janet.finna.fi>, Sage Journals Premier 2022.

Elonen, N., Niemelä, J. & Saloniemi, A. 2017. Aktivointi ja pitkäaikaistyöttömien monenlainen toimijuus. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 25, 4, 280–296. Viitattu 25.3.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Julkaisussa *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Toim. A. Eteläpelto, T. Heiskanen ja K. Collin. School of Social Sciences and Humanities. Aikuis-kasvatuksen vuosikirja 49, 11–32. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 25.3.2024. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/100349>.

Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society. Outline of the theory of structuration*. Berkley: University of California Press. Viitattu 8.5.2024. <https://scholar.google.com>, Google Books -kirjat.

Giddens, A. 1991. *Modernity and self-identity in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.

Hiilamo, H. & Mäntyneva P. 2018. Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Et-nografinen tutkimus kolmella kuntoutuksen työtoiminnan kentällä. Yhteiskuntapolitiikka 83, 1, 18–28. Viitattu 31.3.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/136023>.

Hilpinen, M. 2023. Lainsäädäntöuudistusten vaikutukset työpajatoimintaan. Työpajaryhmän selvitys. Nuoriso, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 4. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 27.5.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164549/OKM_2023_4.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Holtom, B., Baruch, Y., Aguinis, H., & A Ballinger, G. 2022. Survey response rates: Trends and a validity assessment framework. New York: Human relations, 75, 8, 1560–1584. Viitattu 9.11.2024. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate, Ebsco.

Hyvinvointialueiden tehtävät ja toiminta n.d. Valtiovarainministeriön nettisivu. Viitattu 2.11.2024. <https://vm.fi/hyvinvointialueiden-tehtavat-ja-toiminta>.

Juvonen, T. H. 2013. Nuorten aikuisten autonomisen toimijuuden jännitteinen rakentuminen ammatillisen etsivän työn kontekstissa. Julkaisussa Asiakkaat sosiaalityön toimijoina. Toim. M. Laitinen & A. Niskala. Tampere: Vastapaino, 327–356.

Jyrkämä, J. 1999. Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintakäytännöt – giddensiläisiä näkökulmia toimintatutkimukseen. Julkaisussa Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Toim. H. L. T. Heikkinen, R. Hiltunen & P. Moilanen. Jyväskylä: Atena, 137–153.

Jyrkämä, J. 2007. Toimijuus ja toimijatilanteet – aineksia ikääntymisen arjen tutkimiseen. Julkaisussa Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden väissä. Toim. M. Seppänen, A. Karisto & T. Kröger. Jyväskylä: PS-Kustannus, 195–217.

Jyrkämä, J. 2008a. Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä. Hahmottelua teoreettis-metodologiseksi viitekehykseksi. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry, Gerontologia 22, 4, 190–203.

Jyrkämä, J. 2008b. Vanheneva yksilö, toimijuus ja toimintatilanteet. Julkaisussa Gerontologia. Toim. E. Heikkinen ja T. Rantanen. Helsinki: Duodecim, 273–278.

Kananen, J. 2015. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kannasoja, S. 2018. Sosiaalinen toimintakyky – käsitteen suomalainen kehityshistoria. Julkaisussa Sosiaalinen kuntoutuksessa. Toim. J. Lindh, K. Härkäpää & K. Kostamo-Pääkkö. Rovaniemi: Lapland University Press, 39–60. Viitattu 27.3.2024. https://lada.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63636/Sosiaalinen_kuntoutuksessa_pdfA.pdf;jsessionid=489791F7EC9DD9A90DA680625F6542F5?sequence=.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta. Aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Raportti 38. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 31.3.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80039/4aa5eb26-0e0e-4dac-928e-4597d8c7a8d9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Karjalainen, J., Sahrjo, A. & Eklin, L. 2023. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen tilanne hyvinvointialueilla. Palveluiden turvaamista ja yhteistyötä, luovia ratkaisuja hyödyntäen keväällä 2023. Työpaperi 40. Viitattu 23.3.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147973/URN_ISBN_978-952-408-214-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kotiranta, T. & Virkki, T. 2011. Toimijuus ja sosiaalisen toiminnan teoria. Teoksessa Sosiaalisen toiminnan perusta. Toim. T. Kotiranta, P. Niemi & R. Haaki. Helsinki: Gaudeamus & Helsinki University Press, 113–132.

Kuntouttava työtoiminta n.d. Helsingin kaupungin nettisivu. Viitattu 9.11.2024. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/sosiaalinen-ja-taloudellinen-tuki/talous-tyokyky-ja-toimeentulo/tyollistymisen-tuki-ja-sosiaalinen-kuntoutus/kuntouttava-tyotoiminta>.

Kuntoutus n.d. Sosiaali- ja terveysministeriön nettisivu. Viitattu 14.6.2024. <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>.

L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 18.5.2024. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Viitattu 18.5.2024. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 399/2023. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Muutos koskee lakia 189/2001. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 68/2002. Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta. Viitattu 19.5.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020068>.

L 710/1982. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 19.5.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1982/19820710>.

L 767/2005. Vankeuslaki. Viitattu 19.5.2024. <https://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

Layder, D. 2006. Understanding social theory. Toinen painos. Lontoo: Sage Publications. Viitattu 8.5.2024. <https://scholar.google.com>, Google -kirjat. https://books.google.fi/books?id=x2bf4g9Z6ZwC&pg=PR3&hl=fi&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=snippet&q=reflection&f=false.

Lindgren, B., Lundman, B., & Graneheim, U. H. 2020. Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. International journal of nursing studies, 108, 103632, 1–6. <https://janet.finna.fi>, Science Direct.

Mohajan, H. K. 2020. Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of economic development, environment and people*, 9, 4, 50–79. Viitattu 17.11.2024. [Http://www.janet.finna.fi](http://www.janet.finna.fi), ProQuest.

Mäntyneva, P. & Isola, A-M. 2019. Toimintamahdollisuuksien avaruus ja toimijuuden suunnat kuntouttavassa työtoiminnassa. Artikkelijanus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, 27, 3, 246–263. Viitattu 3.11.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Mäntyneva, P. 2019. Toimijuuden vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 20*, 11–36. Viitattu 23.3.2024. [Http://www.janet.finna.fi](http://www.janet.finna.fi), Journal.fi.

Mäntyneva, P. 2020a. Aktiivisen sosiaalipolitiikan ytimessä. Etnografinen tutkimus kuntouttavasta työtoiminnasta. Väitöskirja. Viitattu 6.9.2024. <https://helda.helsinki.fi/items/4cae2ade-cf7e-4015-af0a-00a9a7327f62/full>.

Mäntyneva, P. 2020b. Lektio praecursoria. Puheenvuorot. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2020, vol. 21*, 153–159. Viitattu 6.9.2024. [Http://www.janet.finna.fi](http://www.janet.finna.fi), Journal.fi.

Niemelä, J., Koivusilta, L., Elonen, N., & Saloniemi, A. 2020. Työvoimapolitiikka ja hyvinvointi - kuka hyötyy toimenpiteistä? *Työelämän tutkimus*, 18, 4, 340–356. Viitattu 23.3.2024. [Http://www.janet.finna.fi](http://www.janet.finna.fi), Journal.fi.

Normia-Ahlsten, L., Riisalo-Mäntynen, T., Turkia, T., Pulkkinen, A., Laurila, S., Tiainen, U., Koponen, V., Kettunen, V., Asikainen, S., Västilä, K. & Oikarinen, L. 2023. Sosiaalihuolto työkyvyn tuen palvelukokonaisuudessa. Kokonaivaltaisen tuen puuttuva palanen? Toim. L. Normia-Ahlsten, T. Riisalo-Mäntynen ja T. Turkia. *Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Työpaperi 21*. Viitattu 29.3.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/147700>.

Närhi, K., Kokkonen, T. & Matthies, A-L 2014. Asiakkaiden osallisuus ja työntekijöiden harkintavalta palvelujärjestelmässä. Artikkelijanus sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehdessä, 22, 3, 227–244. Viitattu 2.11.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Näyttöön perustuvat tuki- ja hoitomenetelmät 2024. Terveiden ja hyvinvointilaitoksen nettisi-vu. Viitattu 6.9.2024. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyspalvelut/terapeuttiset-menetelmat-ja-terapiapalvelut/nayttoon-perustuvat-tuki-ja-hoitomenetelmat>.

Persons, J. B. 2023. How to conduct research in your private practice. *Cognitive and Behavioral Practice*, 30, 2, 195–207. Viitattu 16.11.2024. <https://jane.finna.fi>, Science Direct.

Rehabilitation n.d. World Health Organization -järjestön kotisivut. Viitattu 27.5.2024. https://www.who.int/health-topics/rehabilitation#tab=tab_1.

Rissanen, H., & Laaksamo, O. 2021. Kuntouttavan työtoiminnan kapeneva polku laajenevassa väli-maastossa. *Kuntoutus*, 44, 4, 49–51. Viitattu 23.3.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Romakkaniemi, M. 2010. Toimijuus masennuksen sosiaalisuutta jäsentämässä. Julkaisussa Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti 18, 2, 137–152. Viitattu 23.3.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Romakkaniemi, M., Lindh, J. & Laitinen, M. 2018. Nuorten aikuisten osallisuus ja sosiaalinen kuntoutus Lapissa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 147. Helsinki: Kela. Viitattu 23.3.2024. <https://helda.helsinki.fi/items/8d43a79b-ccc6-4c31-807e-995c7c9230a0>.

Ruponen, R. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2013. Ryhmäohjaus toimijuuden tukena? Tapaustutkimus IT-alalta. Työelämän tutkimus, 11, 1, 50–65. Viitattu 8.5.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Saikku, P. 2013. Näkökulmia työttömän työkykyyn ja työkyvyn arviointiin. Julkaisussa Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Toim. V. Karjalainen ja E. Keskitalo. Helsinki: Terveystien ja hyvinvoinnin laitos, 120–149. Viitattu 27.5.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104433/URN_ISBN_978-952-245-888-9.pdf.

Salminen, J., & Häikiö, L. 2022. Kuntoutuminen toimintamahdollisuuksina – Ammattilaisten käsitykset nuorten kuntoutujien toimijuudesta. Kuntoutus, 45,1, 18–28. Viitattu 25.3.2024. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.

Sandelin, I. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Työpaperi 8. Viitattu 25.3.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/114912>.

Selvitys Työvoimapalvelujen vaikuttavuus taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa 2020. Valtiontalouden tarkastusviraston selvitykset 2/2020. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto. Viitattu 30.3.2024. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2020/06/VTV-Selvitys-2-2020-Tyovoimapalvelujen-vaikuttavuus-taloustieteellisessa-tutkimuskirjallisuudessa.pdf>.

Tapola-Haapala, M., Rajavaara, M., & Kuusinen-James, K. 2023. Näyttöperusteisen sosiaalityön lähtökohtia. Toim. E. Heino, H. Kara, & J. Simola, Tutkiva sosiaalityö 2023, 19–36. Sosiaalityön tutkimuksen seura.

Taskinen, P. 2024. EU:n työmarkkinat pääosin nousujohteisia – Suomessa työttömyyden kasvu selvää. Tilastokeskuksen artikkeli 13.8.2024. Viitattu 7.11.2024. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkeli/2024/eun-tyomarkkinat-paaosin-nousujohteisia-suomessa-tyottomyyden-kasvu-selvaa>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uusitettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työttömiä työnhakijoita syyskuussa 279 700, 2024. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote 22.10.2024. Viitattu 7.11.2024. <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:NBN:fi-fe202402197791>.

Vahva ja välittävä Suomi 2023. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 58. Viitattu 23.3.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165042>.

Vanhalakka-Ruoho, M., Silvonen, J. & Kauppila, P. A. 2015. Johdanto. Toimijuus näkökulmana ohjaukseen. Julkaisussa Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku. Reports and studies in education, humanities and theology, v - vii. Toim. P. A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho Joensuu: Itäsuomen yliopisto.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Helsinki: PS-kustannus. Viitattu 27.10.2024. <https://janet.finna.fi>, Ellibs ebooks.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Ward, M. K. & Maede, A. W. 2023. Dealing with Careless Responding in Survey Data: Prevention, Identification, and Recommended Best Practices. Annual review of psychology, 74, 1, 577–596. Viitattu 16.11.2024. <https://janet.finna.fi>, National Library of Medicine.

Liitteet

Liite 1. Työtoimintaryhmien toimijuuden edistäminen -kysely

1. *Vahvistan, että teen asiakastyötä ohjaustehtävässä. Olen työnjohtaja, ohjaaja, työpajan ohjaaja tai työnsuunnittelija.
 - a. Kyllä.
 - b. Ei.

2. *Mitkä ovat mielestäsi merkittävimmät tekijät, jotka edistävät asiakkaan toimijuutta omassa ryhmässäsi/osastossasi? Valitse 1–3 tärkeintä.
 1. Tarpeenmukainen yksilöllisen tuki ja ohjaus
 2. Selkeät yhdessä asetetut tavoitteet
 3. Realistiset odotukset toiminnalle
 4. Osallistuminen toiminnan suunnitteluun
 5. Valintojen ja päätöksen teon mahdollisuudet
 6. Mahdollisuudet toimia oma-aloitteisesti
 7. Positiivinen ja kannustava ilmapiiri
 8. Asiakkaalla on ihmissuhteita työtoiminnan ulkopuolella
 9. Hyvä yhteistyö asiakkaan verkoston kuten lähettävän tahon kanssa
 10. Osaava henkilöstö
 11. Riittävät ohjausresurssit
 12. Muu, mikä?

3. *Pohdi oman työsi kannalta. Mitkä on merkittävät tekijät, jotka estävät asiakkaan kuntoutumista? Valitse 1–3 vaihtoehtoa.
 1. Motivaation puute
 2. Epäselvät tavoitteet kuntoutumiselle
 3. Epärealistiset odotukset toiminnalle
 4. Vähäiset tilaisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun
 5. Valintojen ja päätöksen teon vähäiset mahdollisuudet
 6. Huono ilmapiiri
 7. Asiakkaalta puuttuu ihmissuhteet työtoiminnan ulkopuolella
 8. Puutteellinen yhteistyö asiakkaan verkoston kanssa kuten lähettävän tahon kanssa
 9. Ohjaushenkilöstön osaamisen puute
 10. Riittämättömät ohjausresurssit
 11. Muu, mikä?

Kykeneminen ja toimintakyvyt

4. * Kuinka tärkeänä asiakastyössä pidät asiakkaan toimintakyvyn tukemista? Arvioi väittämät annetulla asteikolla. (1= Ei lainkaan tärkeä, 2=Hieman tärkeää, 3= Jonkin verran tärkeä, 4=Melko tärkeä, 5=Erittäin tärkeä.)
 - a. Asiakas saa tehdä hänen fyysisen kuntossa mukaisia työtehtäviä.
 - b. Asiakkaan henkiset voimavarat huomioidaan.
 - c. Asiakasta rohkaistaan ja tuetaan toimimaan ryhmän jäsenenä.

5. Kuvaile yksi konkreettinen työtapo vahvistaa asiakkaan toimintakykyä.
6. *Kuinka tärkeänä asiakastyössä pidät asiakkaan osaamisen ja toimintavalmiuksien tukemista? Arvioi väittämät annetulla asteikolla. 1= Ei lainkaan tärkeä, 2=Hieman tärkeää, 3= Jonkin verran tärkeä, 4=Melko tärkeä, 5=Erittäin tärkeä.

Osaaminen ja toimintavalmiudet

- a. Asiakas saa tehdä hänen kiinnostuksensa mukaisia tehtäviä.
 - b. Asiakalle tarjotaan asteittaisesti vaativampia työtehtäviä.
 - c. Asiakas saa toteuttaa jokin oman projektin alusta loppuun.
7. Kuvaile yksi konkreettinen työtapo vahvistaa asiakkaan osaamista?
8. * Kuinka tärkeänä asiakastyössä pidät asiakkaan motivaation tukemista? Arvioi väittämät annetulla asteikolla. 1= Ei lainkaan tärkeä, 2=Hieman tärkeää, 3= Jonkin verran tärkeä, 4=Melko tärkeä, 5=Erittäin tärkeä.

Motivaatio ja halut

- a. Asiakas asettaa hänelle itselleen sopivat tavoitteet.
 - b. Asiakas itsearvioi tavoitteidensa toteutumista.
 - c. Asiakas saa myönteistä ja aitoa palautetta tekemisestään.
9. Kuvaile yksi konkreettinen työtapo vahvistaa asiakkaan motivaatiota.
10. * Kuinka tärkeänä asiakastyössä pidät asiakkaan kykyä sanoittaa omia kokemuksiaan? Arvioi väittämät annetulla asteikolla. 1= Ei lainkaan tärkeä, 2=Hieman tärkeää, 3= Jonkin verran tärkeä, 4=Melko tärkeä, 5=Erittäin tärkeä.

Reflektio ja täytyminen

- a. Asiakkaiden kanssa ryhmänä keskustellaan työttömyyteen liittyvästä yhteiskunnallisesta tilanteesta.
 - b. Asiakkaan kanssa keskustellaan hänen työttömyyskokemuksistaan.
 - c. Asiakasta tuetaan arvioimaan kriittisesti omaa asemaansa ja siihen vaikuttavia tekijöitä.
11. Kuvaile yksi konkreettinen työtapo vahvistaa asiakkaan kykyä sanoittaa omia kokemuksiaan.
12. * Kuinka tärkeänä asiakastyössä pidät asiakkaan tulevaisuuden uskon vahvistamista? Arvioi väittämät annetulla asteikolla. 1= Ei lainkaan tärkeä, 2=Hieman tärkeää, 3=Jonkin verran tärkeä, 4=Melko tärkeä, 5=Erittäin tärkeä

Myönteinen tulevaisuus horisontti ja voiminen

- a. Asiakkaan on mahdollista toimia oma-aloitteisesti.
 - b. Asiakkaalle annetaan konkreettista tietoa lähitulevaisuuden vaihtoehtoista.

- c. Asiakasta tuetaan arvioimaan tekemiensä päätösten seurauksia.

13. Kuvaile yksi konkreettinen työtapa vahvistaa asiakkaan tulevaisuuden uskoa.

14. *Kuinka tärkeänä pidät työssäsi seuraavia asioita? Arvioi seuraavat väittämät asteikolla 1 - 5. 1= Ei lainkaan tärkeä, 2=Hieman tärkeää, 3=jonkin verran tärkeä, 4=Melko tärkeä, 5=Erittäin tärkeä

Arvostukset ja tunteminen

- a. Asiakas on paras oman elämänsä asiantuntija.
 - b. Asiakkaan kanssa käsitellään stressiä ja muita negatiivisia tunteita.
 - c. Asiakkaita kohdellaan tasavertaisesti ja arvostavasti.
15. Kuvaile yksi konkreettinen työtapa vahvistaa asiakkaan tunnetaitoja eli kykyä tunnistaa ja käsitellä tunteita.

Ohjaajien itsearvioinnit työnsä vaikutuksista toimijuuden

16. *Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta asiakkaiden itseluottamuksen vahvistumiseen?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
17. Kuvaile yksi konkreettinen esimerkki, miten asiakkaan itseluottamuksen lisääntyminen vaikutti hänen arkeensa.
18. *Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta asiakkaiden sosiaalisiin taitoihin?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
19. Kuvaile yksi konkreettinen esimerkki, miten asiakkaan sosiaalisten taitojen vahvistuminen vaikutti hänen arkeensa.
20. *Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta henkiseen jaksamiseen?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
21. Kuvaile yksi konkreettinen esimerkki, miten asiakkaan henkisen jaksamisen kohentuminen vaikutti hänen arkeensa.
22. *Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta asiakkaan elämän hallintaan?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta

- d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
23. Kuvaile yksi konkreettinen esimerkki, miten asiakkaan elämän hallinnan paraneminen vaikutti hänen arkeensa.
24. *Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta asiakkaan osaamisen lisääntymiseen?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
25. Kuvaile yksi konkreettinen esimerkki, miten asiakkaan osaamisen lisääntyminen vaikutti hänen arkeensa?
26. *Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta asiakkaan etenemiseen jatkoluille työhön tai opintoihin?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
27. * Miten arvioit tekemäsi asiakastyön vaikutusta asiakkaiden tarpeisiin ja odotuksiin?
- a. Ei lainkaan vaikutusta
 - b. Vähän vaikutusta
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Hieman vaikutusta
 - e. Paljon vaikutusta
28. *Miten hyvin nykyiset käytössä olevat toimintatavat tukevat asiakkaiden kuntoutumista?
- a. Ei lainkaan
 - b. Vähän
 - c. Jonkin verran vaikutusta
 - d. Jonkin verran
 - e. Paljon
29. * Mitkä ovat sinulle tärkeimmät tavoitteet asiakastyössä? Valitse 1–3 sinulle tärkeintä.
- 1. Asiakas uskaltaa ehdottaa vaihtoehtoisia tapoja toimia
 - 2. Asiakas sitoutuu tavoitteisiinsa
 - 3. Asiakas toimii itsenäisesti
 - 4. Asiakas alkaa yhteistyöhön muiden kanssa
 - 5. Asiakas uskaltaa ilmaista itseään ja puolustaa mielipiteitään
 - 6. Asiakas noudattaa sovittuja aikatauluja
 - 7. Asiakas alkaa tekemään tekoja päästäkseen jatkoluille
 - 8. Muu, mikä?
30. Miten asiakastyötön liittyviä toimintatapoja pitäisi kehittää paremmin asiakkaiden kuntoutumista edistäväksi?

31. *Missä alayksikössä työskentelet?
- a. Avotyötoiminta
 - b. Uusix-verstaat
 - c. Pakilan työkeskus
32. *Kuinka kauan olet työskennellyt kuntouttavassa työtoiminnassa?
- a. 0–5 vuotta
 - b. 6–9 vuotta
 - c. yli 10 vuotta
33. Mikä on koulutustaustasi?
- a. Peruskoulu
 - b. Ammatillinen koulutus
 - c. Ammattikorkeakoulu
 - d. Yliopisto, kandidaatin tutkinto
 - e. Yliopisto, maisterin tutkinto
 - f. Muu?

Liite 2. Sähköpostiviesti Stadin soten työtoiminnan henkilöstölle

Hei sinä päivittäistä arjen ohjaustyötä tekevä ammattilainen Avotyötoiminnassa, Uusix-verstailla ja Pakilan työkeskuksessa!

Olen Maiju Ahonen sosionomi YAMK-opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Saatat tuntea minut myös Työtoiminnasta työelämään -hankkeen projektisuunnittelijana. Teen parhaillaan opinnäytetyötä aiheesta toimijuutta tukeva ohjaus Stadin soten kuntouttavassa työtoiminnassa. Opinnäytetyössäni pyrin selvittämään ohjauksen merkitystä asiakkaan kuntoutumisessa ohjaavan henkilöstön näkökulmasta.

Toivon, että annatte panoksenne opinnäytetyöhön osallistumalla kyselyyn, johon vastaamiseen on hyvä varata aikaa noin 30–45 minuuttia. Kysely on auki 31.5.2024 saakka.

Jos teillä on kysyttävää tutkimuksesta tai haluatte lisätietoja, olkaa minuun yhteydessä matalalla kynnyksellä.

Liitteenä tiedote ja tietosuojaseloste.

Linkki kyselyyn: [linkki](#)

Yhteistyöterveisin,

Maiju Ahonen

Sosionomi YAMK-opiskelija

Monialaisen kuntoutuksen koulutusohjelma

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Liite 3. Tulokset työtoiminnan toimijuutta edistävästä tekijöistä

Kysymys 5. Kuvaile yksi konkreettinen työtapa vahvistaa asiakkaan toimintakykyä.		
Pelkistykset	Alaluokka	Yläluokka
Keskustelu asiakkaan kanssa Kuunteleminen Kysyminen Keskustelu tasavertaisesti Kuulumisten kysyminen päivittäin Yhdessä toimiminen keskustellen	Jatkuva keskusteluyhteys	Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen
Luottamuksellisen suhteen luominen Tilanteen ymmärtäminen Empatian osoittaminen Arvostava kohtaaminen Hyväksyvä kohtaaminen	Luottamuksellisen suhteen luominen	
Tutustuminen Avioimen puheyhteyden luominen Luotettavan puheyhteyden luominen Turvallisuuden tunteen luominen Päivittäinen asiakkaan tilanteen seuraaminen	Avoimen vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen	
Toimintakykyä vastaavien tehtävien antaminen Tehtävien mukauttaminen asiakkaan fyysiset rajoitteet huomioiden Fyysisistä rajoitteista keskustelu Terveystilan huomiointi tehtävien antamisessa Ergonomisen työpisteen tarjoaminen	Fyysisten rajoitteiden huomioiminen tehtävissä	Tehtävien mukauttaminen
Erilaisten tehtävien kokeilu sopivan haastavien tehtävien löytämiseksi Tehtävien huomiointi suunnittelussa Työparien huomiointi suunnittelussa	Tehtävien suunnittelu	

Tehtävien suunnittelussa sosiaalisen kuormituksen huomiointi		
Tehtävien porrastaminen Tehtävien antaminen Vaihtoehtoisten työtapojen kokeilu Vaihtoehtoisten työasentojen kokeilu Haastavien tilanteiden toimintatapojen pohtiminen Vastuun antaminen	Vaiheittaisen tehtävissä etenemisen tukeminen	
Tehtävien suunnittelu asiakaskohtaisesti Tehtävien suunnittelu asiakkaan sen hetkisen jaksamisen mukaan Sopivien tehtävien antaminen Työskentelytapojen mukauttaminen asiakaskohtaisesti	Yksilöllisyyden huomiointi työtehtävissä	
Tuki taitojen vahvistamiseen tarpeenmukaisilla osa-alueilla Eteneminen vaiheittain Yksilölliset työtehtävät Monipuolisten tehtävien antaminen	Taitojen oppimisen tukeminen	
Kannustus fyysisiin aktiviteetteihin osallistumiseen Kannustus sosiaalisiin aktiviteetteihin osallistumiseen Säännöllisten taukojen suosittelu Kannustus hyvinvoinnin huolehtimiseen	Palautumiskeinojen opettaminen	Työhyvinvoinnin tukeminen
Kannustaminen Motivointi Kannustus ylittää mukavuusalue Kannustus luottaa omiin kykyihinsä Kannustus luottaa omiin voimavaroihinsa Kannustus käyttää taitoja Kannustus haastaa itseään	Motivointi	

Palautteen antaminen onnistumisesta Tunnustuksen antaminen Myönteisen palautteen antaminen Itseluottamuksen vahvistaminen	Palaute ja tunnustus	
Toiveiden kuuntelu Toiveiden toteuttaminen vaiheittain Oppimistavoitteiden kysyminen Toimintavalmiuksien kysyminen Kannustus tulevaisuuden pohtimiseen	Toimintaedellytysten kartoittaminen	Säännölliset arviointikeskustelut
Säännölliset kahdenkeskiset keskustelut Tuen tarpeiden tunteminen Ohjaus Haasteista keskustelu Toiveista keskustelu Tehtävien jatkuva arviointi	Jatkuva ohjaus ja tuen tarpeiden arviointi	
Läsnäolo työtoimintaryhmässä Yhteisten taukojen mahdollistaminen Keskustelu tehtävistä ryhmässä Keskustelu tehtävistä kahden kesken	Työtoimintaryhmän yhteisöllisyyden tukeminen	Yhteisöllisen ilmapiirin ylläpito
Positiivisen ilmapiirin ylläpito Hyväksyvän ilmapiirin luominen Kannustavan palautteen antaminen	Myönteisen ilmapiirin ylläpito	

Kysymys 7. Kuvaile yksi konkreettinen työtapa vahvistaa asiakkaan osaamista?		
Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Tehtävien opettaminen Tehtävän ohjeistaminen Selkeiden ohjeiden antaminen Tehtäväsuorituksien mallintaminen Motivointi arjen keskusteluissa	Tehtävien ohjaaminen	Ohjaus ja tuki työtehtävissä
Helpoilla tehtävillä aloittaminen Tehtävien vaativuuden asteittainen lisääminen taitojen kehittymisen mukaan Sopivien haasteiden antaminen	Tehtävien mukauttaminen	
Kuuntelu	Vuorovaikutuskeinot	

Keskustelu Kysymine Kannustus Motivointi Tuki Kehumin Haastaminen Palautteen antaminen		
Uusien tehtävien opettaminen yhdessä tekien Tehtävien yksityiskohtainen opettaminen Haastavampien tehtävien opettaminen yhdessä tehden	Oppimisen tukeminen	Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen
Tavoitteista sopiminen Tavoitteista keskustelu Kehittymisen peilaaminen alkutilanne vs. nyt	Tavoitteiden asettaminen	
Osaamisen kartoitus Vahvuuksista keskustelu Kehittämiskohteista keskustelu	Osaamisen arviointi	
Kannustus uusien asioiden kokeiluun Kannustus haastavien asioiden kokeiluun Rohkaisu Yhdessä tekeminen epäonnistumisen jälkeen	Kannustus uusien haasteiden kohtaamiseen	Motivointi
Myönteinen palaute onnistumisesta Tosiasioihin perustuva palaute Molemminpuolinen palaute Rakentavan palautteen antaminen	Palautteen antaminen	
Mahdollisuus yrittää itse Tehtävien antaminen rohkaiten Vastuun lisääminen taitojen karttuessa	Omatoimisuuden tukeminen	
Jaksamisen kartoitus Tarpeenmukaisen tuen antaminen Mahdollisuus vaikuttaa työtoiminnan sisältöön Arjen keskustelut	Jaksamisen tukeminen	

Kysymys 9. Kuvaile yksi konkreettinen työtapaa vahvistaa asiakkaan motivaatiota.		
Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työn tärkeydestä muistuttaminen Työn pitäminen merkityksellisenä Kaikkien tehtävien tärkeänä pitäminen Keskustelu oppimisen hyödyistä Arjen mielekkääksi tekeminen	Työtehtävien merkityksellistäminen	Aktiiviseen toimimiseen tukeminen
Kehu oma-aloitteisuudesta Oma-aloitteisuuden arvostaminen Kannustus oma-aloitteisuuteen	Oma-aloitteisuuden arvostaminen	
Valinnan mahdollisuuden antaminen eri tehtävien välillä Itsenäisen päätöksen teon tukeminen Itseohjautuvuuden tukeminen Aktiivinen osallistuminen päätöksentekoon Mahdollisuus oppia ja tehdä virheitä	Itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen	
Vastuun antaminen asteittain Tehtävien haastavuuden lisääminen asteittain Rohkaisu haastavampiin tehtäviin siirtymiseen Haasteiden käsittely ja tuki niiden voittamisessa Omien rajojen ylittäminen turvallisessa ympäristössä	Vastuun asteittainen lisääminen	
Tavoitteiden sanoittamiseen kannustus Tavoitteiden seuranta Edistymisen peilaaminen alkutilanteeseen Toiminnan suuntaaminen tulevaisuuden tavoitteisiin Omien tavoitteiden asettaminen ja seuranta	Tavoitteiden asettaminen ja seuranta	Sitouttaminen tavoitteisiin

Osallistaminen työyhteisön toimintaan Yhteishengen luominen työtoimintaryhmässä Kannustus osallistua yhteisiin retkiin	Osallistaminen työtoimintaryhmään	
Tutustuminen Luottamuksen rakentaminen Aidon kiinnostuksen osoittaminen Kohtaaminen ilman oletuksia Kannustus ilman tuomitsemista Kannustus nähdä itsensä tärkeänä tekijänä	Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luominen	
Kuuntelevan keskusteluyhteyden ylläpito Kuuntelu Kysyminen Keskustelu Ohjaus	Jatkuvan avoimen vuorovaikutussuhteen ylläpito	
Tuki omiin kykyihinsä uskomiin Tuki rohkaistumiseen Rohkaisu haastavampiin tehtäviin siirtymiseen Kannustava puhe Kannustus kokeilemiseen	Itseluottamuksen vahvistaminen	Itsemyötätunnon vahvistaminen
Huomion kiinnittäminen asiakkaan toimintaan Pienten edistysaskelten huomiointi Rohkaisu Kannustus Kiittäminen	Positiivinen vahvistaminen	
Onnistumisen kehuminen Onnistumisen palkitseminen Työskentelyn tuloksien kehuminen Onnistumisesta kehuun antaminen työtoimintaryhmän kokouksessa Tehdystä työstä kiittäminen Työtoimintaryhmän kokouksessa kiitoksen antaminen Aidon tunnustuksen antaminen työhistoriasta	Tunnustuksen antaminen työsuorituksesta	

Aidon tunnustuksen antaminen suorituksista		
Positiivisen palautteen antaminen Rakentavan palautteen antaminen Jatkuvan palautteen antaminen Tarvittavan palautteen antaminen Välittömän palautteen antaminen onnistumisesta Välittömän palautteen antaminen hyvin tehdystä työstä	Palautteen antaminen	Palautekäytännön hyödyntäminen
Palautteen antaminen Palautteen vastaanottaminen Virheellisen työtavan korjaaminen	Palautteen käsittely	

Kysymys 11. Kuvaile yksi konkreettinen työtapa vahvistaa asiakkaan kykyä sanoittaa omia kokemuksiaan.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Arviointikeskustelut Kyseenalaistaminen Työpanoksen merkityksen sanoittaminen Ennen vs. nyt -vertailu SWOT-analyysin hyödyntäminen keskustelussa Tunnustuksen antaminen	Itsetuntemuksen lisääminen	Voimavarojen vahvistaminen
Uusien vaihtoehtojen tarjoaminen Itsetunnon vahvistaminen Myönteisen ajattelun ylläpitäminen Pelkojen hälventäminen asioista selvää ottamalla Voimavarojen pohtiminen yhdessä Keinojen pohtiminen elämäntilanteen parantamiseksi Vastuun antaminen	Voimavarojen lisääminen	
Keskustelu Kysyminen Kuuntelu Keskustelu asiakkaan ehdoilla Tilan antaminen asiakkaan näkemyksille	Asiakkaan ymmärtäminen	

Keskustelu ilman syylistämistä Asiakkaan tilanteen ymmärtäminen Työttömyyden taustalla olevien syiden ymmärtäminen		
Kannustavan työtöteen käyttäminen Työparien vaihto Työtoimintaryhmälle keskusteluhetkien järjestäminen	Ryhmädynamiikan luominen	Ryhmään kuulumisen tunteen vahvistaminen
Tiedon antaminen vertaistuen mahdollisuudesta Vertaistuen hyödyntäminen Kokemusasiantuntijoiden hyödyntäminen Toisten asiakkaiden onnistumiskokemuksista kertominen Esimerkkien antaminen	Vertaistuen ja kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen	
Tiedon antaminen Tiedon antaminen monenlaisten työkykyjen kysynnästä työmarkkinoilla Tiedon antaminen mahdollisuuksista Tiedon antaminen muista tukea tarjoavista tahoista	Valintamahdollisuuksista kertominen	Työelämävalmiuksien lisääminen
Keskustelu uusien asioiden kohtaamisesta Vaihtoehtoja keskustelu Kannustus omien mahdollisuuksien pohtimiseen Kannustus unelmien tavoitteluun	Kannustus mahdollisuuksien pohtimiseen	
Ohjaus osallisuusvalmennukseen Ohjaus työvalmennukseen Ohjaus kursseille Ohjaus digikoulutuksiin Ohjaus koulutuksiin	Työtoiminnan tukipalveluiden hyödyntäminen	

Kysymys 13. Kuvaile yksi konkreettinen työtapa vahvistaa asiakkaan tulevaisuuden uskoa.		
Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Tavoitteiden asettelu työtoiminnan alussa Työtoiminnan sisällön suunnittelun mahdollistaminen Työtoiminnan sisällön toteuttaminen yhdessä	Osallistava tavoitteiden asettelu	Tavoitteellisen toiminnan mahdollistaminen

Lukujärjestyksen ja kunto-ohjelman laatiminen ja seuranta Tuki tulevaisuuden suunnitelmien toteuttamiskeinojen löytämiseen		
Vaihtoehtoista kertominen Koulutusmahdollisuuksista kertominen Työkokeilumahdollisuuksista kertominen Palkkatukimahdollisuuksista kertominen Konkreettisten esimerkkien antaminen jatkopolkumahdollisuuksista Vaihtoehtojen tarjoaminen ja niiden merkityksen avaaminen Tiedon tarjoaminen mahdollisista vaihtoehtoista tavoitteiden saavuttamiseksi	Vaihtoehtojen tarjoaminen	
Työvalmennukseen ohjaaminen Työtoiminnan tukipalveluiden suosittelu Tiedon antaminen auttavista tahoista Palveluista kertominen Päihdeohjaajalle ohjaaminen Osallisuusvalmennukseen ohjaaminen Digikoulutukseen ohjaaminen	Tukipalveluiden hyödyntäminen	
Kannustus Kehuminen Onnistumisen kokemusten mahdollistaminen Kannustus arkirutiinien ylläpitoon Asiakkaan kannustaminen omalla esimerkillä Aktiiviseen osallistumiseen kannustaminen Työnantajan odotuksien sanoittaminen Vaikeampien tehtävien antaminen	Kannustus aktiivisuuteen	Arkiaktiivisuuteen kannustaminen
Arjen mielekkääksi tekeminen keskustelemalla	Arjen merkityksellistäminen	

Merkityksellisten työtehtävien tarjoaminen Myönteisten asioiden esillä pitäminen Uhkakuvien poistaminen onnistumistarinoita jakamalla Kiitollisuuden aiheiden kirjaaminen päivittäin		
Retkien järjestäminen Luonnossa liikkumisen mahdollistaminen Taidenäyttelyihin osallistumisen mahdollistaminen	Viriketoiminnan tarjoaminen	
Tuki päivärytmin saavuttamiseen Liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen Liikuntaryhmien tarjoaminen Psykososiaalisen tasapainon saavuttamiseen keskittyminen Rinnalla kulkeminen Käsillä tekemisen positiiviset vaikutukset Työtoiminnan merkityksen sanoittaminen	Fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen	

Kysymys 15. Kuvaile yksi konkreettinen työtapo vahvistaa asiakkaan tunnetaitoja eli kykyä tunnistaa ja käsitellä tunteita.		
Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kannustaminen Kannustaminen parempiin suorituksiin Omien arvojensa mukaiseen toimimiseen kannustaminen Valintatilanteissa omien tunteidensa tunnistamiseen kannustaminen Haastaminen rohkeaan valintojen tekemiseen	Rohkaisu	Itseluottamuksen vahvistaminen

Onnistumisista keskusteleminen Tuki omien onnistumisten tunnistamiseen Onnistumisen kokemusten mahdollistaminen Pienien onnistumisten huomauttaminen Työtehtävissä kehittymisen huomioiminen	Onnistumiskokemusten tunnistaminen	
Kehuminen onnistumisista Kehuminen työtehtävässä onnistumisesta Onnistumisten kehuminen Konkreettisista onnistumisista kehuminen Asiakkaan kehuminen Asiakkaan työn kehuminen	Kehuminen	
Positiivisen palautteen antaminen Palaute hyvin suoritetuista tehtävistä Kiittäminen onnistumisista Kiittäminen työpäivästä Onnistuneista työtehtävistä palautteen antaminen työtointaryhmän kuullen	Myönteisen palautteen antaminen	
Ainutlaatuisuuden sanoittaminen Luonteen vahvuuksien sanoittaminen Positiivisten piirteiden sanoittaminen Asiakkaan huomioiminen yksilönä	Vahvuuksien tunnistaminen	Vahvuuksien hyödyntäminen
Sopivien työtehtävien antaminen Uusien tehtävien antaminen asteittain Työtehtävistä vastuun ottamisen mahdollistaminen	Tehtävien antaminen	
Keskusteleminen Läsnäolo Kuunteleminen Aito kohtaaminen Asiakkaan asioista aito kiinnostuminen	Läsnäolo ja kuunteleminen	Arvostava kohtaaminen

Keskustelun ohjaaminen tarkoituksenmukaiseen suuntaan Tilanteen sanoittaminen Arkisista asioista keskusteleminen	Tarkoituksen mukaiset keskustelut	
Arviointikeskustelujen pitäminen Rakentavan palautteen antaminen Kehittymiskohteista keskusteleminen Asiakkaan erityispiirteiden huomioiminen Kysyminen aiemmista valinnoista	Palautteen antaminen arviointikeskusteluissa	
Asiakkaan kohtelevinen ilman stigmaa Kysyminen ilman tuomitsemista Ihmisläheinen kohtaaminen Ymmärtäminen	Stigman poistaminen	

Liite 4. Sisällönanalyysin tulokset työtoiminnan kehittämistarpeista

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka
Asiakkaiden vähentäminen Asiakasmäärien sopivana pitäminen Asiakasmäärien suhteuttaminen työtoimintaryhmien tilojen mukaan Asiakasmäärien suhteuttaminen työtehtävien mukaisesti Resurssien suhteuttaminen asiakasmääriin on suoraan verrannollinen asiakkaiden etenemiseen elämässään	Asiakasmäärien hallinta	Työn sujuvuuden parantaminen
Henkilöstöresurssin lisääminen Ohjausresurssien lisääminen Ohjaavan henkilöstön lisääminen Osastoilla henkilöstömäärän kasvattaminen Työtaakan jakaminen tasaisesti Resurssien kohdentaminen Työntekijöiden resursointi suhteessa asiakasmäärään	Henkilöstöresurssien ja työkuorman jakaminen	
Työtoimintaryhmien tasalaatuisuuden lisääminen Tavoitteiden ja seurannan selkeyttäminen Henkilöstön sitoutuminen yhteisiin sääntöihin Työympäristön pitäminen ergonomisena, siistinä ja turvallisena Erillisten tapahtumien vähentäminen ja kehittäminen Ohjauksen toimintatapojen kehittäminen työtoimintaryhmän ammattialan vaatimuksiin nähden Ohjauksen toimintatapojen kehittäminen kyseisen työtoimintaryhmän ammattialan työturvallisuusvaatimuksien mukaisesti Ohjauksen toimintatapojen liittyvien kyseisen työtoimintaryhmän ammattialan työtehtävien mukaisesti Ohjauksen toimintatapojen kehittäminen kyseisen työtoimintaryhmän ammattialan työmenetelmien mukaisesti	Työtoimintaryhmien yhtenäisten käytäntöjen selkeyttäminen	
Avoimuuden lisääminen kaikkiin toimiin	Arjen selkeyttäminen	Henkilöstöjohtamisen kehittäminen

Arjen toiminnan selkeyttämien organisaatiotasolla Johdolle arjen työn tuntemuksen lisääminen Johdon tuki työntekijöille Ohjaajille enemmän toimintavapautta asiakastyössä Kokouksissa keskustelulle ajan antaminen Kokouksissa tilan antaminen tuen saamiseksi Arjen työntekijöiden näkemysten huomiointi Arjen työntekijöiden näkemysten kuuntelu Arjen työntekijöiden arvostuksen lisääminen Asenteen muutos välinpitämättömyydestä		
Ohjaajien kouluttaminen Ammatillisuuden lisääminen ohjaukseen Työvalmennuksen kehittäminen Yksilöllisen ohjaamisen mahdollistaminen Ohjauksen mukauttaminen työtoimintaryhmän tarpeisiin Koulutusten tarjoaminen	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	
Asiakkaan kohtaaminen yksilöinä Kunnioittava asiakaskohtaaminen Asiakastuntemuksen lisääminen Asiakkaiden arvostamisen lisääminen Yksilölliset säännöt kullekin asiakkaalle	Asiakaslähtöinen ohjaus	Asiakaslähtöisen ja osallistavan ohjauksen lisääminen
Joustavuuden lisääminen yksilöllisten tilanteiden huomioimiseksi Riittävä ja kiireetön ohjaus asiakkailla Enemmän aikaa ohjaukseen Ohjauksen toimintatapojen mukauttaminen asiakkaiden kunnon mukaisesti	Mukautuminen asiakkaan tarpeisiin	
Asiakkaille enemmän vaihtelevaa tekemistä Asiakkaille enemmän mielekästä tekemistä Asiakkaille mahdollisuus kehittää pientuotteita Ryhmäytymistä edistävien toimintojen lisääminen	Asiakkaiden osallistumismahdollisuuksien lisääminen	

Yhden luukun periaatteen tuominen kuntouttavaan työtoimintaan Tavoitteellinen ohjaus kuntouttavasta työtoiminnasta eteenpäin Kuntoutuksen tarkoituksesta muistuttaminen Etenemisvaihtoehtojen tarjoaminen säännöllisesti Konkreettisten jatkopolkujen suunnittelu Viimeisen kuntoutusjakson suunnitelmallisuuden lisääminen jatkopolkuja ajatellen	Tavoitteellinen ohjaus	Tavoitteellisen ohjauksen kehittäminen
Yhteistyön tekeminen ohjaavan tahon kanssa Ohjaukseen muiden ammattilaisten avun sisällyttäminen Psykiatrisen sairaanhoitajan avun sisällyttäminen ohjaukseen Lääkärin avun sisällyttäminen ohjaukseen Sosiaaliohjauksen sisällyttäminen ohjaukseen Sosiaaliohjauksen lisääminen kuntouttavan työtoiminnan oheen	Moniammatillisen tuen lisääminen ohjaukseen	