

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Tulevaisuuden huomista rakentamassa

Osaamistodistus

Antti Ulmanen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
210 op

Arvioitavaksi jättämisaika
5/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijät: Antti Ulmanen
Opinnäytetyön nimi: Tulevaisuuden huomista rakentamassa
Sivumäärä: 48 ja 13 liitesivua
Työn ohjaaja: Sari Höylä
Työn tilaaja: Elämänlaatu ry

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan palvelua. Kuntouttavan työtoiminnan palvelu on tarkoitettu työttömille henkilöille, jotka eivät ole löytäneet itselleen töitä tai koulutuspaikkaa. Suomessa aikuiskouluttautuminen keskittyy pääsääntöisesti työssäkäyvään väestöön, mikä tarkoittaa työttömien olevan kaikkein heikoiten aikuiskoulutukseen osallistuva väestön osa. Suomessa työttömien osallituminen aikuiskoulutukseen on Euroopan unionin keskitasoa alhaisempaa. Kehittämistyöllä yritetäänkin kannustaa työttömiä henkilöitä osallistumaan aikuiskoulutukseen ja kouluttautumaan.

Kehittämistyö oli laadullinen tutkimus, jossa tuotiin esiin kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden sekä heidän asiakkaidensa kokemuspohjaista tietoa näkyville. Tämän tiedon avulla yritettiin löytää keinoja auttaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita pääsemään takaisin avoimille työmarkkinoille. Tarkoitukseni oli kehittää kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien ammattitaitoa sekä yrittää löytää heille yhteisiä työtoimintatapoja toimintatutkimuksen menetelmin. Kehittämistyön tilaaja halusi kehittää kuntouttavan työtoiminnan palveluaan osaamistodistuksella.

Osaamistodistuksella tarkoitetaan todistusta, jonka kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat saavat tekemistään kuntouttavan työtoiminnan työtehtävistä. Näitä työtehtäviä verrataan ammatillisten koulujen perustutkintojen ammattitaitovaatimuksiin, jonka myötä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat saada hyväksiluettua ammatillisten perustutkintojen osia.

Tutkimuksen menetelminä käytettiin ideariihipajaa, teemahaastatteluja, Webropol-kyselyä sekä projektikokouksia. Menetelmien tarkoituksena oli saada kokemuspohjaista tietoa Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta katsottuna asiakkaiden sekä henkilökunnan näkökulmista. Kehittämistyötä ohjasivat kuntouttavaa työtoimintaa selittävät tekijät sekä aikuiskasvatuksen, elinikäisen oppimisen, elämänlaajuuden oppimisen sekä kehityspsykologian teoriat.

Kehittämistyön tuloksina syntyi Elämänlaatu ry:lle Excel-pohjainen osaamistodistus, jossa verrataan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden Elämänlaatu ry:ssä hankittua osaamista ammatillisiin perustutkintoihin. Samalla syntyi kokemuspohjaista tietoa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sekä työtoiminnan ohjaajien näkökulmista katsottuna Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Asiakkaiden kokemuspohjainen tieto auttaa kehittämään Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan palvelua sekä työtoiminnan ohjaajien kokemuspohjaisella tiedolla yritettiin yhtenäistää työtoiminnan ohjauksen toimintatapoja.

Kehittämistyön johtopäätöksenä voidaan pitää aikuiskasvatuksen käytäntöjen ja oppien laajentamista kuntouttavan työtoiminnan kentälle. Kuntouttava työtoiminta on työllisyyttä tukeva palvelu, joka tutkimusten mukaan on kaikkein huonoiten työllisyyttä edistävä toiminto. Tämän takia tarvitaan kehittämistyötä, jolla voidaan edistää ammattialaa.

Asiasanat: Kuntouttava työtoiminta, osaamistodistus, aikuiskasvatus sekä elinikäinen oppiminen ja elämänlaajuinen oppiminen.

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree programme in civic activities and youth work

Author: Antti Ulmanen
Title: Building tomorrow's future
Number of Pages: 48 and 13 attachment pages
Supervisor: Sari Höylä
Subscriber: Elämänlaatu ry

The study was carried out as a project. The purpose of the study was to help unemployed people to find a job or find a way into the school. The unemployed people were in the program of rehabilitative work. The purpose of this study was to determine whether the unemployment people with rehabilitating work could use a diploma to get into the school where has recognized the competence and skills which they have achieved in rehabilitating work.

The basic idea was to build a tool which can be used to compare the rehabilitate work for the vocational degree. Theories behind the tool were adult learning, lifelong learning, and developmental psychology and the operational analyses.

In this study thesis and methods were semi-structured interviews, surveys, and brainstorming. The semi-structured interviews and the survey were made for the unemployed people. The purpose of the interviews was to find out the experience-based knowledge of rehabilitating work which is based of unemployment people and rehabilitate workers experience. In the brainstorm method was tried to unify and share the rehabilitate workers' experience and working methods. The method of brainstorm was a creative eight times eight method.

The results show that the unemployed people can use the diploma of rehabilitating work for getting into school. Also, the diploma unifies rehabilitate workers working methods. The conclusion was that the long-time unemployment could decrease the satisfaction of life. The second conclusion was that the unemployment people need to be encouraged to achieve their dreams. The diploma of rehabilitating work could be the support of courage what the unemployment people would need for themselves.

Keywords: : Rehabilitate work, competence and skills, adult learning and life-long learning and lifewide learning.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat	7
1.2	Opiskelijan suhde kuntouttavaan työtoimintaan	9
2	KEHITTÄMISTYÖN TILAAJA ELÄMÄNLAATU RY.....	9
2.1	Kehittämistyön tarve Elämänlaatu ry:n näkökulmasta	10
2.2	Kehittämistyön tarve yhteiskunnan näkökulmasta.....	10
2.3	Kehittämistyön tavoitteet	13
3	OSAAMISTODISTUKSEN PROSESSIKUVAUS.....	14
3.1	Osaamistodistusohjan tekeminen.....	14
4	TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA	16
4.1	Työ identiteetin rakentajana	16
4.2	Osaamistodistuksen pohjana aikuiskasvatuksen teoria.....	18
4.3	Elinikäisen oppimisen ja elämänlaajuuden oppimisen teoria.....	20
4.4	Pedagogiikka kuntouttavan työtoiminnan ohjauksen takana.....	22
5	TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMIEN VALINNAT	23
5.1	Eettisyyden huomioiminen kehittämistyössä.....	23
5.2	Toimintatutkimus	24
5.3	Vertaileva tutkimus.....	26
6	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	27
6.1	Webropol-kysely ja teemahaastattelut.....	29
6.2	Webropol-kyselyn ja teemahaastatteluiden taustatiedot osio	30
6.3	Kuntouttavaa työtoimintaa koskevat kysymykset	31
6.4	Asiakkaiden elämänlaatua koskevat kysymykset	32
6.5	Työelämää ja koulutusta koskevat kysymykset	32
7	TULOSTEN ANYLYSOINTI	32
7.1	Työtoiminnan ohjaajien ideariihen tulosten analysointi	34
7.2	Elämänlaatu ry:n haastattelutulosten analysointi	35
7.2.1	Haastateltavien tulokset elämänlaatua koskeviin kysymyksiin.....	36
7.2.2	Haastattelutulokset työelämää ja koulutusta koskeviin kysymyksiin	37

7.3	Webropol-kyselyn tulosten analysointi	37
7.3.1	Tulokset työtoimintapaikan ilmapiiristä ja työtehtävistä	38
7.3.2	Tulokset asiakkaiden elämänlaatua koskevissa kysymyksissä	39
7.3.3	Tulokset koulutusta ja työelämää koskevissa kysymyksissä	40
8	KEHITTÄMISTYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET	40
8.1	Evaluointi	42
8.2	Opiskelijan arviointi kehittämistyöstä	43
8.3	Tilaaajan arviointi	43
	LÄHTEET	45
	LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Kehittämistyö tehtiin Elämänlaatu ry:lle, jonka tarkoituksena on auttaa vaikeassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä. Kehittämistyö koski Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan palvelua, jonka tarkoituksena on löytää keinoja edistää pitkään olleiden henkilöiden työllistymistä. Kehittämistyön työllistymistä edistäväksi keinoksi asetettiin osaamistodistus, jossa verrataan työtoiminnan asiakkaan Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta hankittua osaamista ammatillisen perustutkinnon perusteisiin. (Opetushallitus 2020). Osaamistodistuksen kehittämistyöhön otettiin mukaan toimintatutkimuksen menetelmin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat, koska he käyttäisivät yhdessä työtoiminnan asiakkaan kanssa osaamistodistusta. Osaamistodistuksen, toimintatutkimuksen sekä kehittämistyön ohjaavina teorioina toimivat kuntouttava työtoiminta, aikuiskasvatus, elinikäinen oppiminen ja elämänlaajuinen oppiminen.

Kehittämistyön teoriat ohjaavat laadullista tutkimusta, jotka kuljettavat kehittämistyön läpi ja valaisevat kuntouttavan työtoiminnan luonnetta sekä sitä sääteleviä toimintoja. Kuntouttava työtoiminta voidaan nähdä voimaannuttavana toimenpiteenä, jonka avulla päästään takaisin avoimille työmarkkinoille. Elämänlaatu ry:ssä haluttiin osallistua osaamistodistuksen avulla pitkäaikaistyöttömien voimaannuttamiseen. Osaamistodistus muuttaa Elämänlaatu ry:n asiakkaan työtoimintaa tulevaisuusorientoitumisen suuntaan, jolloin työtoimintakokemukset voidaan muuttaa oppimiskokemuksiksi. Tällöin kuntouttavan työtoiminnan asiakas muuttuu passiivisesta toimijasta hänen halutessaan aktiiviseksi työtoiminnan hyödyntäjäksi. (Saari 2001, 32-34.) Osaamistodistuksen avulla työtoiminnan asiakkaalle näytetään elinikäisen oppimisen ja elämänlaajuisen oppimisen mahdollisuus, jotka eivät ole sidottuja pelkkään kouluun maailmaan (Tuomisto 2003, 65-66).

Kehittämistyössä perehdyttiin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sekä työtoiminnan ohjaajien kokemuspohjaan heidän yhteisestä elämänsa maailmastaan. Ihmisten välisiä toimintoja tutkittaessa täytyy saada kuvaa heidän yhteisestä todellisuudestaan, jotta voidaan ymmärtää heidän toimintaansa sekä tehdä niistä tulkintoja (Laine 2001, 26-27). Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kokemusta työtoiminnasta kuvattiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla sekä Webropol-kyselyllä. Työtoiminnan ohjaajien

kokemuspohjaista tietoa haettiin ideariihipajassa kahdeksan kertaa kahdeksan menetelmän avulla.

1.1 Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat

Kuntouttavaan työtoimintaan tullaan TE-toimiston, kunnan sekä asiakkaan yhteisestä sopimuksesta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kuntouttavan työtoiminnan kaikki asiakkaat olisivat halukkaita tulemaan vapaaehtoisesti mukaan toimintaan, vaan toimintaan voidaan tulla mukaan myös työmarkkinatuen menetyksen pelossa. Tietenkään tämä ei päde kaikkiin toimintaan mukaan tulevien kohdalla, vaan osa tulee mukaan saadakseen päiviinsä sisältöä, joka tukee arkirytmisiä sekä elämänhallintaa. Kuntouttavaa työtoimintaa ohjaa laki kuntouttavasta työtoiminnasta (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189), jota ohjaa sekä kehittää sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttava työtoiminta onkin sosiaalihuoltolain (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301) alainen sosiaalipalvelu, vaikka palvelun tarkoitus onkin edistää työttömän työllistymistä avoimille työmarkkinoille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Kuntouttavaan työtoimintaan siirrytäänkin viranomaisten ja asiakkaiden yhdessä laatiman aktivointisuunnitelman pohjalta, jonka tarkoituksena on palauttaa asiakkaiden toimintakykyä työelämää varten. Kuntouttavan työtoiminnan päätarkoitus on ehkäistä työttömän toimintakyvyn alenemista, vahvistaa elämän- ja arjenhallintaa sekä ehkäistä syrjäytymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Tutkimuksista tiedetään työttömällä olevan keskimääräisesti enemmän terveydellisiä ongelmia, kuin työssäkäyvillä. Terveydelliset ongelmat ovat voineet johtaa työttömyyteen tai olla seurausta työttömyydestä. (Nenonen, Leemann, Härkänen, Tyyni, Kaikkonen, Koskinen, Kokko, Kotiranta & Linnanmäki 2011, 12.)

Kuntouttava työtoiminta voidaan nähdä myös niin sanottuna työttömyystilastojen siivoamisena. Tällä niin sanotulla siivoamisella tähdätään siihen, että työvoimaviranomaiset saisivat selkeämmän kuvan työttömyyden rakenteista. (Koistinen 1999, 159-160.) Yritetään selvittää työttömyyden syitä, onko kyseessä suhdanteen heikkoudesta työmarkkinoilla, työvoiman ammatillisesta rakenteesta, teknologisesta työttömyydestä vai työttömän ja työnantajan kohtaamisongelmasta vai työnantajan kysynnän heikkoudesta (mt., 149-153). Työttömyyden syiden selvittäminen on ensisijaisen tärkeää, jotta voidaan tehdä tarvittavat elvytystoimenpiteet työllisyyden parantamiseksi.

Väärät elvytystoimenpiteet voivat olla kalliita ja turhia sekä lisätä itse työttömyyttä pitkällä tähtäimellä.

Kuntouttavan työtoiminnan toimenpiteen kohteeksi joutuneet eivät ole löytäneet itselleen mielekästä tapaa osallistua yhteiskuntaamme ja ovat olleet pidemmän ajanjakson työttöminä. Työttömyys syrjäyttää henkilön osasta sosiaalisista kehyksistään, jotka ovat haastaneet sekä ylläpitäneet toimintakykyä. Työttöminä heidän ammattitaitonsa eivät ole päässeet kehittymään samalla tavalla, kuin palkkatyössä olevien ammattitaito. Tämä johtuu siitä, että työelämässä joutuu haastamaan itseään päivittäisissä työtehtävissä sekä samalla työelämä mahdollistaa kouluttautumisen. Työelämässä koulutuksiin osallistuminen kehittää, ylläpitää ja haastaa työssäkäyvän kognitiivisia kykyjä. Työttömyyden tiedetäänkin aiheuttavan psykologista stressiä, joka masentaa, ahdistaa ja aiheuttaa rahan puutteen vuoksi heikompaan itsetuntoon, kuin vastaavalla työssäkävällä ikäryhmällä (Kokko 2001,33-34).

Pitkäaikaistyöttömyys syrjäyttääkin ja laskee henkilön tuloja merkittävästi sekä saaduilla tuilla on tarkoitettu selviytymään hetkellisestä elämäntilanteesta. Tällöin pitkään työttöminä olleet henkilöt ovat syrjäytetty entisestä tulotasostaan ja siihen liittyvästä elämäntasosta sekä osasta yhteiskunnallista toimintaa, jotka ovat ylläpitäneet arkirytmää sekä elämänhallintaa. Syrjäytymällä osasta yhteiskuntaa sitovasta toiminnasta henkilö jätetään toiminnan ulkopuolelle pärjäämään yksinään ongelmiensa kanssa. Tällä ei voi olla mitään muuta, kuin negatiivisia vaikutuksia henkilön elämään. Pitkään työttömillä on esimerkiksi heikompi terveys sekä yleiskunto, kuin vastaavasti ikäryhmän työsuhteessa olevilla. Pitkään työttömillä on enemmän taipumusta masennukseen, ylipainoon sekä itsemurhaan, kuin vastaavilla ikäryhmän henkilöillä työsuhteessa. Samalla ansioiden menetys nostattaa työttömän psykologista stressitasoa, joka voi vaikuttaa työttömän parisuhteeseen. Tutkimusten ansiosta tiedetään pitkään jatkuneen työttömyyden lisäävän psykologista stressiä, negatiivisia perhesuhteita sekä pahimmassa tapauksessa rikollisuutta. (Alasalmi, Alimov, Ansala yms 2019, 16). Kuntouttavalla työtoiminnalla luodaankin uusia ja palautetaan osia työttömän syrjäyttyistä sosiaalisista kontakteista. Samalla kuntouttavalla työtoiminnalla voidaan nostattaa asiakkaan motivaatiotasoa kouluttautumista kohtaan luomalla positiivisia oppimiskokemuksia, jotka konkretisoituvat työtehtävistä annettavalla osaamistodistuksella.

1.2 Opiskelijan suhde kuntouttavaan työtoimintaan

Olen Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi-opiskelija, joka on tilattu tekemään Elämänlaatu ry:lle kuntouttavan työtoiminnan kehittämistyötä. Olen ollut aikaisemmin Elämänlaatu ry:ssä työharjoittelussa sekä palkattuna työntekijänä vuosina 2017-2019. Työharjoittelussa osallistuin Elämänlaatu ry:n palveluiden toimintaan, kuten talousongelmissa taistelevien talousohjaukseen, päihdeongelmaisten starttiryhmään sekä työtoiminnan ohjaajana kuntouttavaan työtoimintaan. Työharjoitteluni aikana sain kokonaisvaltaisen kuvan Elämänlaatu ry:n toiminnasta sekä sain osallistua oppijana monien asiakkaiden henkilökohtaisten asioiden selvittämiseen. Työharjoitteluni jälkeen siirryin opintojeni ohella osa-aikaiseksi työntekijäksi Elämänlaatu ry:lle, jossa toimin osa-aikaisena työtoiminnan ohjaajana yhteensä noin puoli-toista vuotta.

2 KEHITTÄMISTYÖN TILAAJA ELÄMÄNLAATU RY

Elämänlaatu ry on voittoa tavoittelematon yleishyödyllinen yhdistys, jonka tarkoitus on auttaa vaikeassa elämäntilanteessa olevia ihmisiä. Yhdistys on perustettu vuonna 2011. Yhdistys toimii palveluntarjoajana Vantaan, Helsingin ja Salon kaupungeille. Yhdistyksellä on yhteensä neljätoista työntekijää, jotka toimivat yhdistyksen eri tehtävissä. Elämänlaatu ry tarjoaa yksilö sekä ryhmämuotoista kuntouttavan työtoiminnan palveluja sekä muita palveluja, joiden tehtävänä on edistää ihmisten hyvinvointia.

Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajina työskentelee viisi työntekijää ja sosiaali-ohjausta antaa kaksi työntekijää, joita kaikkia johtaa yksi lähiesimies sekä toiminnanjohtaja. Tämän lisäksi on kaksi henkilöä, jotka pitävät yllä Töihin! -ryhmää, joka on ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa. Samalla Töihin! -ryhmän työntekijät hoitavat muita yhdistykselle tärkeitä työtehtäviä, kuten tietoliikenteen kunnossapitämistä. Yhdistys tarjoaa myös kaikille Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille uraohjausta.

Lisäksi yhdistyksellä on vielä Vaateri toiminta sekä Ankkuri-hanke. Vaateri toiminnassa pyritään palauttamaan talousongelmista kärsivien toimintakykyä sekä taloudenhallintaa. Ankkuri-hankkeessa työskentelee kaksi henkilöä, jotka pitävät yllä Pallaske-rossa asiointipistettä, joka on kaikille kuntalaisille avoin palvelu. Ankkuri -hankkeessa järjestöjen vapaaehtoistyöntekijöitä opetetaan viranomaisten verkkoasioinnissa.

2.1 Kehittämistyön tarve Elämänlaatu ry:n näkökulmasta

Elämänlaatu ry tuottaa ostopalveluna kunnille kuntouttavan työtoiminnan palvelua ja on huomannut palvelun olevan kehittämisen tarpeessa. Kehittämistyön tarkoitus on lisätä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden mahdollisuuksia uudelleen kouluttamiseksi sekä tarjota polkuja takaisin avoimille työmarkkinoille. Asiakkaat ovat kuntouttavassa työtoiminnassa tietyn aikaa, joka vaihtelee paikkakunnittain. Vantaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat olla Elämänlaatu ry:n toiminnassa mukana yhden vuoden verran. Helsingin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat yhdistyksen kuntouttavassa toiminnassa kuusi kuukautta sekä Salossa on toiminnassa kolmen kuukauden ryhmätoiminnot. Asiakkaat saavat halutessaan todistuksen ajastaan Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Tämän todistuksen rinnalle halutaan kehittää osaamistodistus, jotta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat saisivat kaiken hyödyn irti siitä ajasta, mitä he ovat Elämänlaatu ry:ssä viettäneet.

Elämänlaatu ry:ssä on huomattu, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat oppivat paljon uusia työelämäntaitoja ja käytännön asioita sekä saavat kokemusta uusista työtehtävistä. Työkokemusta kerrytetään esimerkiksi puhtauspalvelualan sekä kiinteistöpalvelualan työtehtävistä. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat tekevät esimerkiksi avustavia kiinteistöpalvelualan työtehtäviä Puotilan kartanossa, jossa on meneillään ravintola- ja kahvilatoimintaa. Avustavat työtehtävät Puotilan kartanossa ovat ulkoalueen puhtaanapitoa, kiinteistöjen yleiskuntojen tarkkailemista sekä havainnoimista ja korjausehdotuksien eteenpäin raportoimista, lumi- ja hiekoitustöitä sekä lukuisia muita kiinteistöalaan liittyviä työtehtäviä. Avustavien työtehtävien tekemisestä kertyy huomaamatta osaamista, joiden hyödyt ovat vaarassa jäädä pimentoon hakiessa uutta työ- tai koulutuspaikkaa. Nämä avustavat kiinteistöpalvelualan työtehtävät ovat suoraan verrannollisia kiinteistöpalvelualan ammatillisen perustutkinnon perusteisiin. Elämänlaatu ry haluaakin saada näkyväksi osaamistodistuksen avulla tämän kuntouttavan työtoiminnan aikana kerrytetyn osaamisen sekä samalla kehittää työtoiminnan ohjaajien työtä ammattimaisempaan suuntaan. (Opetushallitus 2015, 15.)

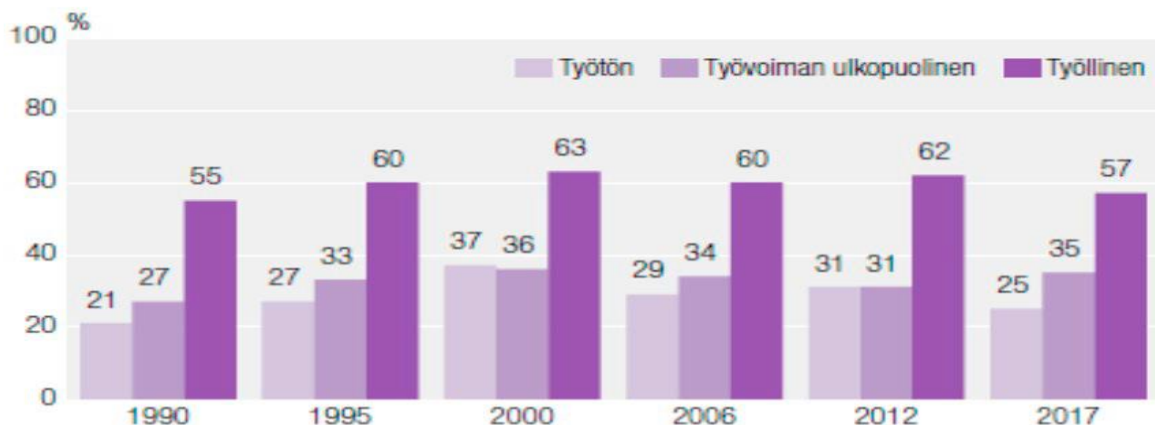
2.2 Kehittämistyön tarve yhteiskunnan näkökulmasta

Yhteiskunnallisesti katsottuna on tarve saada jokainen Suomen kansalainen mukaan aikuiskoulutuksen opintoihin sekä ymmärtämään elinikäisen oppimisen ja elämänlaa-

juisen oppimisen tärkeyden. Tämä johtuu alati muuttuvasta yhteiskunnasta, mikä johtaa alati uusien taitojen tarvitsemiseen. Suomessa on tilanne, jossa korkeasti koulutetut kouluttavat itseään sekä työssäkäyvät osallistuvat ammatilliseen tai työhön liittyvään koulutukseen. Tämä auttaa uusien taitojen sekä työtapojen kehittämisessä sekä soveltamisessa vallitsevassa työnmurroksessa. Tästä ulkopuoliseksi luonnollisesti jäävät työttömät, vaikka työttömien kouluttautumista on tehty helpommaksi esimerkiksi työttömyysetuudella, kuitenkin Suomessa työttömien sekä ikääntyneiden kouluttautuminen on Euroopan unionin keskitasoa heikompaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 25-26.)

Kuviosta 1 nähdään, kuinka aikuiskoulutukseen osallistutaan Suomessa työmarkkina-aseman mukaan. 1990-luvulta lähtien huomataan työttömien osallistumisen aikuiskoulutukseen olevan huomattavasti vähäisempää verrattuna työssäkäyvään väestöön. Kuviossa 1 työvoiman ulkopuolisella väestön osalla tarkoitetaan niitä henkilöitä, jotka eivät tilastointi hetkellä ole työssäkäyviä tai työttöminä. Työvoiman ulkopuolella olevalla väestön osalla voidaan tarkoittaa muun muassa opiskelijoita tai asevelvollisuutta suorittavia henkilöitä. (Suomen virallinen tilasto 2020.)

Aikuiskoulutukseen osallistuminen työmarkkina-aseman mukaan vuosina 1990, 1995, 2000, 2006, 2012 ja 2017 (18–64-vuotias väestö)



Kuvio 1. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, 31).

Formaali elinikäinen koulutus kasautuu siis korkeasti koulutetuille työkäisille ja työssäkäyville. Tämä on valitettavaa, koska kaikkein eniten koulutusta tarvitsevat alemman koulutustason käyneet, jotta he voisivat pysyä mukana toimintakykyisinä ja lisää-

mässä yhteistä taloudellista sekä sosiaalista pääomaamme. Yhteiskunnallisesti katsottuna uudelleen kouluttautuminen on nähtävä elinehtona säilyttääksemme hyvinvointiyhteiskuntamme. Varsinkin pitkään työttömänä olleet henkilöt ovat ryhmä, jotka tarvitsevat rohkaisua uuden oppimisen pariin. (Järvinen & Vanttaja 2003, 160-161.)

Vuonna 2018 Suomessa oli yli 712 tuhatta 15-64-vuotiasta ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa, joista suurin osa hieman yli 250 tuhatta kuului ikäryhmään 15-19-vuotiaat. Jos jaamme loput ikäryhmään 20-65-vuotiaiden joukkoon huomaamme 20-65-vuotiaita ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevia henkilöitä olevan yli 458 tuhatta. (Findikaattori 2019.) Vuonna 2018 ikäryhmä 20-65-vuotiaat henkilöt ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa muodostivat 19 prosentin osuuden Suomen työllisestä väestönosasta (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2020a). Tutkimuksen mukaan työttömät hyötyvät kaikkein eniten ammatillisesta työvoimakoulutuksesta, varsinkin yli 50-vuotiaat. On kuitenkin niin, että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat osallistuvat harvemmin ammatilliseen työvoimakoulutukseen verrattuna muihin työllisyyspalveluiden asiakkaisiin. (Aho, Tuomala, Hämäläinen & Mäkiäho 2019, 57-59.)

Kehityopsykologiasta tiedämme, että aikuisuus saattaa olla lannistavaa tai uudelleen voimaantumisen aikaa (Dunderfelt 1990, 113-114). Tällöin lannistunut henkilö on menettänyt uskonsa omiin kykyihinsä, joka passivoi hyväksymään vallitsevan työttömyyden tilan. Tämä maksaa yhteiskunnalle surkastuneina pääomien menetyksinä, oli kyseessä taloudellista, sosiaalista tai inhimillistä pääoman menetystä. Työttömyydestä aiheutuvat työttömyysturvakustannukset olivatkin noin 21000 euroa työtöntä kohden vuodessa vuonna 2013 (Alasalmi, Alimov, Ansala, Busk, Huhtala, Kekäläinen, Keskinen, Ruuskanen, Vuori 2019, 10). Työttömiä työvoimasta vuonna 2013 oli noin 294 tuhatta, joten yhteiskunnalle työttömyysturvakustannuksia kertyi noin 6,1 miljardia euroa (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2019). Jo näistä syistä työttömänä olleita henkilöitä pitää kannustaa elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen pariin, joka lisää kansallista pääomaa sekä inhimillistä pääomaa, jotka lisäävät pitkällä tähtäimellä tuottavuutta. Tuottavuus lisää yhteisiä verotuloja, joilla voidaan ylläpitää hyvinvointiyhteiskuntaamme. Tähän osaamistodistus yrittääkin vastata luomalla uskoa pitkäaikaistyöttömien omiin voimavaroihin ja kykyihin.

Osaamistodistuksen tarkoituksena onkin näyttää toteen se osaaminen, minkä kuntouttavaan työtoimintaan osallistunut henkilö on hankkinut työtehtävistään Elämänlaatu ry:ssä. Tämä hankittu osaaminen voidaan hyväksilukea uudelleen kouluttautumisen yhteydessä (Opetushallitus 2015, 12). Kuntouttavassa työtoiminnassa hankittu osaaminen voidaan näyttää toteen ammatillisissa opinnoissa esimerkiksi kouluissa tapahtuvain näytöin. Osaamistodistuksen on tarkoitus näyttää todistuksen saajalle uuden oppimisen mahdollisuudet sekä samalla valaa uskoa hänen omiin kykyihinsä. Osaamistodistus toimiikin positiivisena oppimiskokemuksena työtoiminnassa opituista työtaidoista sekä se toimii myönteisenä palautteena uusista tiedoista ja taidoista. Tämä lisää osaamistodistuksen saajan itseluottamusta ja onnistumisen kokemuksia, jotka yhdessä valavat uskoa uudelleen kouluttautumiselle. (Valleala 2007,62.)

Luulen jokaisen työikäisen ihmisen ymmärtävän sen tosiseikan, että opiskelijan valmistuminen koulusta ei lopeta uuden oppimista, vaan hänen on kehityttävä työtehtävien sekä yhteiskunnan mukana. Tämä jo itsessään kertoo elinikäisen ja elämänlaajuisen oppimisen sekä kouluttautumisen tärkeydestä.

2.3 Kehittämistyön tavoitteet

Tehdessäni sopimusta kehittämistyöstä Elämänlaatu ry:n kanssa sovimme yhdessä tavoitteista, joita kehittämistyöllä yritettäisiin saavuttaa. Kehittämistyön tavoitteet voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, joista ensimmäisessä osassa etsitään uusia konkreettisia tapoja mahdollistaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden takaisin pääseminen avoimille työmarkkinoille. Tähän päätimme vastata Elämänlaatu ry:stä saatavalla osaamistodistuksella. Toisen osan tavoitteet koskevat työtoiminnan ohjaajien työskentelyn kehittämistä ammattimaisempaan suuntaan sekä yhtenäistää heidän työtoiminnan ohjauksen tapoja.

Työtoiminnan ohjaajien ammattitaidon kehittämisen kulmakiveksi päätimme asettaa osaamistodistuksen, jonka avulla työtoiminnan ohjaajat peilaavat yhdessä asiakkaan kanssa työtehtävistä niitä osia, jotka löytyvät ammatillisen koulun perustutkinnon osista. Seuraamalla osaamistodistusta työtoiminnan ohjaajat kehittävät omaa ammattitaitoaan sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan ammattitaitoa. Näin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle kertyy konkreettisia eväitä kehittää omaa ammattitaitoaan sekä ammatti-identiteettiään. Osaamistodistuksella yritetään tarjota pitkään työttömänä olleelle henkilölle polku kohti opiskelua.

3 OSAAMISTODISTUKSEN PROSESSIKUVAUS

Kehittämistyöni alkoi tapaamiselle Elämänlaatu ry:n toiminnanjohtajan sekä yhdistyksen kuntouttavan työtoiminnan esimiehen kanssa. Tapaamisessa minulle kerrottiin, mitä Elämänlaatu ry tahtoi opinnäytetyöltä sekä minkä takia he tahtoivat osaamistodistuksen. Tarve osaamistodistukselle tuli halusta antaa asiakkaille konkreettinen todistus ajastaan Elämänlaatu ry:ssä, millä olisi mahdollisimman paljon hyötyä asiakkaille. Samalla osaamistodistus antaisi yhdistykselle lisäarvoa kilpailussa palveluntarjoajana. Tapaamisessa toin esille opiskelijana haluni yrittää samalla kehittää työtoiminnan ohjaajien työtoimintatapoja pedagogisempaan suuntaan. Näillä ehdoilla päätimme tehdä opinnäytetyösopimuksen.

Tietoa etsiessäni törmäsin yhdistysten saman kaltaisiin osaamistodistuksiin ja aikuiskasvatuksen käsitteistöön. Yhdistysten osaamistodistukset ohjasivat minua tekemään vertailevaa tutkimusta. Osaamistodistus on suunnattu aikuisille, joita yritetään auttaa pääsemään takaisin avoimille työmarkkinoille. Luonnollisesti kehittämistyön teoreettinen näkökulma muodostuu pedagogiikasta sekä sen alakäsitteistä aikuiskasvatus, elinikäinen oppiminen sekä elämänlaajuinen oppiminen.

Vertailevan tutkimukseni ansiosta minulle selvisi, että voisimme ostaa lisenssin osaamistodistus pohjaan Keski-Suomen yhteisöjen tuki ry:ltä. Soitin heille ja kysyin osaamistodistus pohjan hintaa sekä mitä se pitäisi sisällään. Ilmoitin tästä mahdollisuudesta Elämänlaatu ry:lle ja suosittelinkin heitä sijoittamaan kyseiseen ohjelmaan. Elämänlaatu ry:n toiminnanjohtajalta tuli kieltävä vastaus perustuen siihen, että yhdistys tahtoi oman osaamistodistus pohjan. Lisäksi heillä oli palkkalistoillaan koodaaja, joka voisi tarvittaessa ohjelmoida osaamistodistus pohjan.

3.1 Osaamistodistus pohjan tekeminen

Osaamistodistus pohja tehtiin Excel-ohjelmistolla, mikä vaati ohjelmointiin liittyvää osaamista. Itselläni ei ole tätä osaamista, joten tarvitsimme osaamistodistuksen tekijäksi ohjelmoinnin asiantuntijan. Onneksi Elämänlaatu ry:ssä oli kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaana ohjelmoija, joka halusi osallistua mukaan osaamistodistuksen tekoprosessiin. Osaamistodistuksen tekoprojektissa päätehtäväkseni jäi toimia yhteys henkilönä sekä koordinaattorina ohjelmoijan ja Elämänlaatu ry:n henkilökunnan välillä. Elämänlaatu ry:n henkilökunnan mukana oloinen projektissa salli kehitystyölle

jatkuvan mahdollisuuden reflektointiin (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen & Martinsuo 2015, 21).

Vertailevan tutkimuksen aikana ilmi tulleet osaamistodistukset toimivat ohjaavina pohjina Elämänlaatu ry:n osaamistodistusohjelmassa. Vertailemalla toisten yhdistysten osaamistodistuksia pystyimme valitsemaan Elämänlaatu ry:lle parhaiten sopivan osaamistodistusohjelmamallin. Mallintamalla osaamistodistusohjelmasta säästimme aikaa ja pystyimme visualisoimaan jo hyväksi todettuja käytäntöjä osaamistodistusohjelmassa. (Tuominen, Järvi yms 2015, 36.) Elämänlaatu ry:ssä päätettiin tehdä osaamistodistus Excell-ohjelmistolla, jota olisi helppo käyttää sekä muokata projektin jälkeen. Yrittäessäni ratkaista Excel-ohjelmoinnissa vastaan tulleita ongelmia huomasin liikkuvani ohjelmointikielissä. Muutaman tunnin kielioppivirheen jälkeen päätin, etten lähde yrittämään ratkaisemaan ohjelmointiin liittyviä ongelmia. Onneksi Elämänlaatu ry:n kuntouttavassa työtoiminnassa oli asiakkaana ohjelmoinnin osaaja, joka osasi vaadittavaa ohjelmointikieltä. Ohjelmoijan kanssa sovimme Excel-osaamistodistusohjelmien tekemisestä sekä vastuusta alueista.

Minun tehtäväkseni tuli tunnistaa ne mahdolliset ammatillisten perustutkintojen osat, joita voisimme tehdä Elämänlaatu ry:ssä. Ammatillisissa perustutkinnoissa oli tutkinnon osia, joita emme voineet tehdä Elämänlaatu ry:ssä, koska kuntouttavaa työtoimintaa säätelee kelan vakuutukset, jotka on otettu kuntouttavan työtoiminnan osallistujien työtapaaturmien varalle (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2020b). Samalla yhdistyksen omat vakuutukset vahingollisista työvirheistä määrittivät tutkinnon osat. Toinen syy oli ammatillisten perustutkintojen työnvaatimustasot, joita ei voisi ohjata asiakkaille, eikä tehdä ilman ammattipätevyyttä. Ammatillisten perustutkinto osien tunnistamisen jälkeen suunnittelin, kuinka ne lisätään Excel-ohjelmistoon, ja miten ohjelmistossa edetään tutkinto osa-alueiden välillä. Vaativimmat tekniset ohjelmointiin liittyvät ratkaisut jäivät ohjelmoijan vastuulle.

Tehtäväkseni jäi lopuksi vielä tehdä kahdet käyttöohjeet osaamistodistukselle (Liite1). Ensimmäiset käyttöohjeet tulivat työtoiminnan ohjaajille, jotta he osaisivat käyttää osaamistodistusohjelmaa ja arvioida yhdessä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kanssa opittuja taitoja. Toiset käyttöohjeet tulivat käyttöön Elämänlaatu ry:n toiminnanjohtajalle sekä kuntouttavan työtoiminnan esimiehelle, jotta he osaisivat lisätä

tarvittaessa osaamistodistus pohjaan ammatillisia perustutkintoja. Osaamistodistus pohja on rakennettu niin, että se tunnistaa siihen lisätyt ammatilliset tutkinnot, kunhan toimitaan annettujen ohjeiden mukaan. (Liite 2.)

4 TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA

Tutkimuksen tietoperusta koostuu kuntouttavasta työtoiminnasta, aikuiskasvatuksesta ja työtoiminnan ohjaajien pedagogiikasta. Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on voimaannuttaa asiakasta, jolla tarkoitetaan asiakkaan toimintakyvyn ja elämänhallinnan palauttamista hänen normaalille tasolleen. (Mehtonen 2011, 13). Kuntouttavan työtoiminnan voimaannuttavaa luonnetta ymmärtääksemme meidän täytyy käsittää, minkä varaan kuntouttava työtoiminta on rakennettu. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden voimaantumisprosessin tukena toimivat aikuiskasvatuksen teoriat sekä niiden pohjalta rakennettu teoria pedagogiikasta työtehtävien ohjaukselle.

4.1 Työ identiteetin rakentajana

Työ nähdään niin vahvana identiteetin rakentajana sekä työikäisten henkilöiden yhteiskunnallisena velvollisuutena että sen rikkominen nähdään rikkomuksena kollektiivista kansalaisvelvollisuutta ja moraalialueita kohtaan. Kansalaisvelvollisuuksina voidaan nähdä toiminta itsensä tai muiden hyväksi. Yhteiskunnat toisin sanoen haluavat kansalaistensa toimivan itsensä tai muiden hyväksi. Näin yhteiskunnat velvoittavat kansalaistensa osallistumaan yhteiskunnan kehittämiseen työnteon tai itsensä kehittämisen kautta. Tällöin työttömyys nähdään passiivisena aikana, jolloin työtön rasittaa tai kuluttaa kansallista pääomaa. (Durkheim 1990, 102-103.)

Kansallisella pääomalla tarkoitan kansallisvarallisuutta, kansalaisten toimintakykyä sekä toimintatapoja ja kouluttautumisen tasoa. Samalla osallistuessasi pääoman kerryttämiseen olet tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Tällöin henkilöt sidotaan toiminnan kautta yhteiskunnassa yhteen, joka vahvistaa kansakunnan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kerryttää kansallista varallisuutta. Kukaan ei ole niin taitava, että pystyisi yksistään tuottamaan vaurautta ja hyvinvointia koko kansakunnalle, vaan vaurauden ja hyvinvoinnin kerryttämiseen tarvitaan kaikkien osallisuutta. (Durkheim 1990, 62-63.) Tähän jokainen kansalainen on velvoitettu tavalla tai toisella. Toisin sanoen

työttömyys nähdään aikana, milloin yhteiskunnalla ei ole takeita kansalaistensa kehitymisestä, mikä nähdään rikkomuksena muiden kansalaisten yrityksiä kohentaa omaa sekä kansallista pääomaa.

Tämän takia kuntouttava työtoiminta voidaan nähdä sanktiona, jonka kohteeksi joutunut työkäinen henkilö on velvoitettu toimimaan itsensä sekä muiden hyväksi. Tämän takia yhteiskuntamme onkin säättänyt lain, jossa pitkään työttömänä olleelle henkilölle kuntien pitää järjestää työllisyyttä edistävää toimintaa sekä työttömän elämönhallintaa parantavaa toimintaa. Kyseinen laki koskee kuntouttavaa työtoimintaa (Kuntouttavan työtoiminnan laki 2001/189), joka koskee pitkään työttömänä olleita henkilöitä. Lain nimestä voi jo päätellä, että kyseessä on yritys voimaannuttaa toiminnan kohteeksi joutuneita henkilöitä. Kuntouttavan työtoiminnan laissa määritellään kunnille ja toimenpiteen kohteeksi joutuneille henkilölle oikeuksia ja velvollisuuksia. Kunnat ovat velvoitettua järjestämään työllisyyttä edistävää sekä elämönhallintaa parantavaa toimintaa. Pitkään työttömänä olleet taas velvoitetaan hakemaan tai osallistumaan työllisyyttä edistäviin toimenpiteisiin työttömyysetuuden menettämisen pelossa. Kuntouttava työtoiminta voidaankin nähdä joko rangaistustoimenpiteenä tai työttömän osallistumista ja syrjäytymistä ehkäisevänä toimenpiteenä, jossa herätetään uusia mahdollisia tulevaisuuksia. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2020c.) Tiedämme pitkään jatkuneen työttömyyden lamaannuttavan yksilöä, mikä voi aiheuttaa psyykkistä pahoinvointia, jotka lisäävät mahdollisuutta mielenterveysongelmille (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2014, 222-223).

Suomessa mielenterveyshäiriöt ovatkin suurin yksittäinen työkyvyttömyyseläkkeelle työkäisiä siirtävä tekijä. Mielenterveys ja käyttäytymishäiriöiden takia Suomessa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5013 työkäistä henkilöä vuonna 2018, kun kaiken kaikkiaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli 14104 työkäistä henkilöä vuonna 2018. (Eläketurvakeskus 2019.) Masennukseen sairastuu suurin piirtein noin joka viides suomalainen elämänsä aikana (Mielenterveyden keskusliitto 2020). On vaikea mitata mielenterveysongelmista johtuvia taloudellisia menetyksiä, mutta se tiedetään lukuisista lähteistä, että kyseessä on vähintään miljardista. Tämänkin syyn takia mielenterveyden edistäminen kaikkien kansalaisten keskuudessa on otettava tosissaan.

Ihmisten välinen vuorovaikutus ja sosiaalinen kanssakäyminen suojaavat mielenterveysongelmilta (Borg 2015, 8). Kuntouttava työtoiminta laittaakin ihmiset toimimaan

sekä kosketuksiin ja vuorovaikutuksiin toistensa kanssa. Kaikki ihmisten välinen toiminta, jonka tarkoituksena on auttaa ja voimistaa ihmistä edistää yhteenkuuluvuutta sekä luo heidän välilleen ystävyysuhteita. Kuntouttava työtoiminta tulee nähdä terapeuttisena yhteisönä, jonka tarkoitus on voimaannuttaa ja luoda uusia mahdollisuuksia yhteisönsä jäsenille. Tässä osaamistodistuksen tulisikin toimia terapeuttisena pohjana kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille näyttääkseen uuden oppimisen mahdollisuuden, jolla rakentaa uutta työelämän identiteettiä.

Terapeuttisen yhteisön päämääränä on lisätä sekä parantaa ihmisten toimintakykyä. Pitkään työttömänä olleet ovat voineet lähettää satoja työhakemuksia ilman tuloksia. Tämänkaltaisen tilanne saa kaikkein optimimman henkilön vaipumaan epätoivoon. Tämän epätoivon keskellä on mahdollisuus siirtyä palvelun pariin, joka toimii terapeuttisen yhteisön periaatteilla. Yhteisöjen on tarkoitus olla yhteisöllisiä, tasa-arvoisia ja osallistavia sekä ne tähtäävät parantamaan yksilöiden mahdollisuuksia. Tällöin työtehtävien tekeminen ei ole päätarkoitus, vaan itse osallistuminen yhdessä tekemiseen. (Mutro 2013, 10-12.) Terapeuttinen yhteisö tukee kuntouttavan työtoiminnan asiakasta osallistumaan toimintaan mukaan, jolloin osallistuja luo sosiaalisia suhteita toiminnan kautta muihin ihmisiin. Tällä tarkoittaen muita kuntouttavassa työtoiminnassa mukana olevia ihmisiä, kuten työtoiminnan ohjaajia tai asiakkaita. Tällöin syntyy luottamussuhteita ihmisten kesken, jotka auttavat ongelmien parissa olevia avautumaan ongelmistaan vertaisilleen sekä avunantajille. Näin auttajalle syntyy yhteistoiminnan seurauksena kokonaisvaltainen kuva asiakkaan tilanteesta ja ymmärrys hänen valmiudestaan ottamaan apua vastaan. Tällöin auttaja myös osaa kohdentaa oikeanlaista apua autettavalle. Turha tarjota apua ongelmien ratkaisemiseen, jos avuntarvitsija ei ole niitä valmis kuulemaan. Tämän takia oikean aikainen tarttuminen avuntarvitsijan ongelmiin on ensisijaisen tärkeää.

4.2 Osaamistodistuksen pohjana aikuiskasvatuksen teoria

Ihmiset ovat kautta historian ymmärtäneet aikuiskasvatuksen tärkeyden ihmisten ja yhteiskuntien kehityksissä ja murroksissa. Jo antiikin kreikkalaisista kirjoituksista on löydetty viitteitä aikuiskasvatuksesta sekä sen alakäsitteestä elinikäisestä oppimisesta. Aikuiskasvatuksella on pyritty historiansa aikana sivistämään ihmisiä kohti heidän omia henkisiä valmiuksiaan, joiden avulla he ovat voineet pärjätä vallitsevassa ajassa

ja yhteiskunnassa. Joinain ajankohtina henkiset kyvyt sekä sivistys ovat olleet aikuiskasvatuksen kulmakivinä, ja toisina ajankohtina kulmakiviksi ovat nousseet osaaminen sekä konkreettiset taidot. Käsitteen elinikäisen oppimisen uudestaan esille ovat nostaneet 1960-luvulla Unesco Yhdistyneiden kansakuntien kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestö sekä 1970-luvulla OECD taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö sekä myöhemmin mukaan on tullut Euroopan unioni. (Tuomisto 2009, 49-54.)

Suomessa aikuiskasvatuksen lähtökohtina voidaan pitää 1850-luvulta alkanutta itsenäistymisprosessia, milloin kansaa pyrittiin saada itsenäistymisprosessin taakse. Samaan aikaan kansaa yritettiin valistaa uuteen teolliseen aikakauteen, mikä tarkoitti talonpoikaisväestön hiljattaista vapautumista suurtilallisen isännän holhouksen alta. Tämä johtui siitä, että teollinen aikakausi siirsi talonpoikaisväestöä maaseudun töistä kohti tehdastyötä, milloin heille maksettiin rahapalkkaa työstä. Tällöin he olivat velvollisia huolehtimaan perheensä hyvinvoinnista, kuin ennen tätä maatalonisäntä oli velvollinen huolehtimaan talonpojastaan sekä hänen perheestään ajan normien mukaisesti. Toista siirtymä kautta Suomen aikuiskoulutuksessa voidaan pitää ensimmäisestä maailmansodasta 1960-luvulle saakka. Tuona ajanjaksona vahvistettiin kansalaisyhteiskuntaa sekä demokratiaa, mikä tarkoitti aikuiskoulutuksessa jälleen kerran kansakunnan sivistämistä pääpainona koko kansakunta. Kolmatta aikuiskoulutuksen ajanjaksoa Suomessa voidaan pitää 1960-1980-lukua, milloin siirryttiin kohti työelämäpainotteista kasvatusta. Samalla käsite aikuiskasvatus muuntautui kohti aikuiskoulutuksen käsitettä. Neljättä ajanjaksoa voidaan pitää 1980-luvulta aina 2000-luvulle asti. Tänä ajanjaksona aikuiskoulutuspolitiikalla vastattiin uuteen rakennemuutokseen, jonka tarkoitus oli vastata työelämän jatkuvan muutoksen tarpeeseen. Aikuiskasvatuksessa ymmärrettiin siirtyminen kohti tieto- sekä palveluyhteiskuntaa, milloin uudelleen kouluttautuminen tuli koskemaan kaikkia työkäisiä. Niin työssäkäyviä kuin työttömiäkin, mikä tarkoitti jatkuvan oppimisen tarvetta työn muuttaessa muotoaan uusien teknologisten ratkaisujen kautta. Voidaankin sanoa aikuiskasvatuksen historiassa siirtyneen sivistävistä opinnoista kohti ammattitaitoa vaativiin opintoihin. (Virtanen 2007,94-99.)

Nyt 2000-luvulle tultaessa Euroopan unionissa puhutaan elinikäisestä oppimisesta ja sen avainperiaatteista, joihin kuuluvat jokaisen eurooppalaisen mahdollisuus kehittää itseään päästäkseen avoimille työmarkkinoille. Kehittäminen voi olla sivistyksellistä tai ammatillista, kuitenkin päätavoitteena on itse työllistyminen. Euroopan unionin

päättöksissä puhutaan myös osaamisesta, jonka tarkoituksena on tunnistaa aikuisten aikaisemmin hankittua osaamista. Tarkoittaen tämä osaamisen hankkimista arkioppimisen parissa tai epävirallisen oppimisen parissa. Tarkoituksena on tunnistaa ja tunnustaa aikaisemmin hankittua osaamista varsinkin työttömien keskuudessa tai työttömyys uhan alla olevien parissa. (Euroopan unionin virallinen lehti 2016, 3.) Tähän osaamistodistus yrittääkin vastata verraten kuntouttavan työtoiminnan aikana hankittua osaamista suoraan ammatillisten perustutkintojen perusteisiin. Osaamistodistuksella vastataan aikuiskasvatuksen hengessä aikuisen oppijan mahdollisuuksiin luoda itselleen uutta tulevaisuuden huomista.

Vaikka aikuiskasvatuksen puheessa siirryttiin välillä puhumaan aikuiskoulutuksesta, kuitenkin kumpaakin käsitettä käytetään säännöllisesti nykypäivänä (Virtanen 2007, 96). Kouluttautumisessa ja kasvamisessa on lähtökohtaisesti kyse samasta asiasta, missä opitaan taitoja sekä tietoja, joiden avulla pyritään vapautumaan kohti omaa parasta itseään. Tämä kasvunprosessi on elinikäinen tapahtuma, johon kukaan ylhäältä saati alhaalta päin ei voi antaa valmiita kehyksiä saati aikarajaa.

4.3 Elinikäisen oppimisen ja elämänlaajuisen oppimisen teoria

Elinikäinen oppiminen mahdollistaa uudelleen kouluttautumisen sekä ammatillisen kehittymisen. Elinikäistä oppimista tapahtuu kouluissa, työpaikoilla, työtoimintapaikoilla, vapaa-ajan harrastuksissa sekä arki elämässä. Yleensä elinikäisestä oppimisesta puhuttaessa käsitteistöön liittyy teemoja, kuten oppiva yhteiskunta, tietoyhteiskunta, oppivat organisaatiot sekä työvoiman osaamisen joustavuudet. Kaikilla näillä käsitteillä yritetään sanoa, että elinikäinen oppiminen tarkoittaa myös elämänlaajuisesta oppimista. Elämänlaajuisella oppimisella yritetään sanoa, että oppiminen ei ole sidottu pelkästään perinteisiin opettaja oppilas suhteisiin, vaan oppimista tapahtuu kaikilla elämänalueilla, jotka yhteiskuntien ja eri toimijoiden on syytä ottaa huomioon. (Rinne 2009, 222-224.)

Oppiminen voikin olla formaalia, non-formaalia tai informaalia, joissa kaikissa oppimisen tavoissa on yhteistä omaksua uusia taitoja sekä tietoja. Formaalityyppisellä oppimisella tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu kouluissa sekä koulutustilaisuuksissa, joissa on selvä opettaja oppilassuhde. Formaalityyppisessä opetuksessa on valmiiksi laadittu opetussuunnitelma, jota pitkin on tarkoitus edetä opetuksessa. Non-formaalityyppisistä oppimisesta tapahtuu esimerkiksi työpaikoilla, kuntouttavassa työtoiminnassa tai työharjoittelussa

sekä vapaan sivistyksen tarjoamissa tilaisuuksissa. Tässä opetuksen muodossa oppiminen tapahtuu ohjauksen kautta, eikä välttämättä tähtää tutkintoon, vaan luo pohjaa uusien taitojen oppimiselle tai täydentää aikaisemmin opittua. Informaalia oppimista tapahtuu arkielämässä median välityksellä, ihmisten välisessä kommunikoinnissa sekä harrastuksissa. (Valleala 2007, 58-60.) Mitään näistä oppimisen tavoista ei ole syytä väheksyä tai aliarvioida, vaan ne kaikki on syytä nostaa esille ihmisten kasvuprosessien muodostajiksi. Niin kuin aikaisemmin esille tulleessa Euroopan unionin ohjeistuksissa on mainittu. Suomessa voidaankin tunnistaa ja tunnustaa monin eri tavoin aikaisemmin hankittua osaamista. Ammatillisissa oppilaitoksissa voidaan hyväksilukea aikaisemmin hankittua osaamista erilaisista todistuksista, osaamisen toteen näyttämisillä tai haastatteluilla. Suomessa opetushallitus onkin tehnyt sivut, joiden avulla opiskelijaksi haluava voi kartoittaa aikaisemmin hankittua osaamistaan. (Opetushallitus 2020.) Elämänlaatu ry:ssä jatketaankin elämänlaajuisen oppimisen periaatetta, jonka myötä lähdettiin kehittämään mahdollisimman paljon konkreettista hyötyä antavaa osaamistodistusta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille.

Kaikessa opiskelussa pohjakalliona pidetään kasvamista autonomiseksi, kokonaisvaltaiseksi ja vapautuneeksi ihmiseksi, joilla tarkoitetaan ihmisen kykyä kriittiseen ajatteluun sekä itseohjautuvuuteen. Autonomisella, kokonaisvaltaisella sekä vapautuneella tarkoitetaan ihmistä, kenellä on kykyä suunnata itseään kohti niitä tavoitteita, mitä hän itselleen tahtoo rakentaa. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan itseohjautuvuutta, jotta kykenee toimimaan yhä vaativammassa yhteiskunnassa. (Front 2009, 126.)

Kaikki itsensä kehittämisen tavat tarjoavat mahdollisuuksia tekijälleen valita omia polkujaan kohti autonomisuuttaan. Kuntouttavalla työtoiminnalla yritetäänkin vastata tähän voimaannuttamalla asiakkaansa, tarjoten elämänhallinnan sekä arjen hallinnan tukea. Näiden toimien avulla toivotaan olevan työllisyyttä edistäviä vaikutuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkaisiin. (Front 2009, 139.) Vaikka olemmekin päätyneet tilanteeseen, jossa olemme yhä etenevin määrin kehittämässä itseämme työelämän palvelukseen. Tämä ei tarkoita itsensä kokonaisvaltaista alistamista työelämälle, vaan työstä saadut tulot mahdollistavat ihmisten omien tavoitteiden saavuttamisen. Yhteiskunnissa olemme sidoksissa toiminnan kautta toistemme kanssa, milloin joudumme toimimaan yhteisten etujen mukaisesti. Aika ajoittain jokainen yhteiskunta joutuukin

käymään keskustelua omista yhteisistä eduistaan ja tavoista yhteisten etujen edistämiseksi. Nyt 2020-luvulla olemme jälleen eräänlaisen murroksen kynnyksellä, missä teknologiset ratkaisut muuttavat ihmisten tapaa elää ja toimia.

4.4 Pedagogiikka kuntouttavan työtoiminnan ohjauksen takana

Kuntouttavan työtoiminnan pedagogiikan taustavoimina täytyy pitää työtoiminnan asiakkaiden voimaantumista ja heidän kasvun tukemistaan kohti omaa itsenäistä sekä vapaata itseään. Kuntouttavan työtoiminnan luonteen vuoksi on tärkeää, että työtoiminnan asiakas kokee olevansa oikean palvelun parissa, jotta voidaan päästä vuorovaikutukselliseen kasvunprosessiin. Kasvunprosessilla tarkoitetaan tässä yhteydessä palvelun parissa olevien omien vahvuuksien, tavoitteiden sekä päämäärien löytämistä. Tällöin kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan täytyy pyrkiä tasaveroiseen kommunikointiin ohjattavan kanssa, jolloin vältetään subjekti vastaan objekti asetelmaa. Työtoiminnan ohjaajalle tämä tarkoittaa luottamusta työtoiminnan asiakkaiden omiin kykyihin sekä itsetietoisuuteen omasta parhaasta. (Freire 1970, 80-83.)

Kuntouttava työtoiminta kuuluukin non-formaalin oppimisen piiriin, jossa ei ole selkeää opettaja oppilassuhdetta, vaan tarkoitus on oppia yhdessä tekemällä valittuja työtehtäviä. Yhdessä tekemisessä syntyy vuorovaikutuksellisia sekä luottamuksellisia suhteita, milloin kuntouttavan työtoiminnan asiakas on helpommin kohdattavissa kahdenkeskisissä dialogeissa. Työtoiminnan ohjaaminen perustuukin pitkälti yhdenvertaiseen dialogiin ohjattavan kanssa, milloin voidaan rakentaa uusia mahdollisuuksia tulevalle elämälle. (Onnismaa 2007, 43-44.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa työtehtävien tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen, johtuen asiakkaiden erilaisista lähtökohdista elämänhallinnassa, työelämä- sekä työtaidoissaan. Osalla asiakkaista saattaa olla pitkäkin kokemus työtoiminnassa tekemisestä työtehtävistä, joten tätä osaamista on syytä jakaa kaikkien toimintaan osallistujien kesken. Kuntouttavassa työtoiminnassa ollaankin jakamassa ja rakentamassa työtoiminnan toimijoiden kesken uusia kokemuksia, tietoja ja taitoja sekä toimintatapoja vanhojen omaksuttujen ominaisuuksien päälle sekä rinnalle. Tällöin oppimisessa ollaan jatkuvasti vuorovaikutuksellisessa suhteessa, joka laittaa toimijansa kriittiseen itsereflektioon ja tarkastelemaan omia vanhoja toimintatapojaan sekä kokemuksiaan. (Valleala 2007, 73-75.) Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaila on aikaisempia koke-

muksia koulutuksesta, jotka toisilla saattavat olla kielteisiä tai koulutusta ei ole katsottu tarpeelliseksi oman työllistymisen kannalta (Rinne 2011, 207). Tällöin on voinut syntyä toimintamalli, milloin koulutukselle ei osata antaa arvoa.

Saadakseen kaiken hyödyn kuntouttavasta työtoiminnasta asiakkaan täytyy nähdä työtoiminnasta olevalla kokemuksella olevan konkreettista hyötyä omalle tulevaisuudelle. Osaamistodistuksessa verrataan työtoiminnassa opittua osaamista alan koulutuksen vastaaviin työtehtäviin, jolloin muodostuu selkeä jatkopolku tulevaisuuteen. Tällöin työtoiminnan asiakkaalla on nähtävissä konkreettinen hyöty omalle työskentelemiselleen kuntouttavassa työtoiminnassa. Kokemuksellista oppimista tapahtuu havainnoiden työtoimintayhteisöä sekä tehden työtehtäviä ja näitä reflektoiden osaamistodistus pohjaa vasten. Työtehtävien tekeminen ja refleктоiminen osaamistodistusta vasten kasvattaa kokemusta työtehtävistä ja synnyttää näin ymmärrystä vallitsevan alan käytännöistä. Samalla syntyy positiivinen oppimiskokemus, joka aiheuttaa säröjä asiakkaan vanhoihin opiskelu kokemuksiin. (Valleala 2007, 76-78.)

5 TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMIEN VALINNAT

Voin sanoa, että kävin varmasti mielessä kaikki tutkimuksen näkökulmat opinnäyte-työtäni varten. Voisin tehdä tapaustutkimusta, palvelumuotoilua, vertailevaa tutkimusta, toimintatutkimusta, ennakoivaa tutkimusta, fenomenologista tutkimusta tai konstruktivistista tutkimusta. Pyörittelin sekä luin eri tutkimusnäkökulmista ja ajattelin, kuinka niistä edetä. Aluksi tuntui, että kaikki tutkimusnäkökulmat olisivat tarpeellisia. Valitsin tutkimusnäkökulmaksi toimintatutkimuksen sekä vertailevan tutkimuksen. Päädyin näihin tutkimusnäkökulmiin, koska olimme tuomassa sekä kehittämässä uutta työkalua sekä työmenetelmää työtoiminnan ohjaajille Elämänlaatu ry:hyn (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 59-60). Tämän takia oli luonnollista vertailla muiden yhdistysten samankaltaisia työkaluja sekä osallistuttaa Elämänlaatu ry:n työntekijät toimintatutkimuksen avulla kehittämistyöhön.

5.1 Eettisyyden huomioiminen kehittämistyössä

Kehittämistyön tarkoituksena oli tuoda uusi työmetodi Elämänlaatu ry:hyn, millä autetaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita kiinnittymään takaisin työelämään. Tästä johtuen piti varmistaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sekä työtoiminnan ohjaajien äänen kuulumisen kehittämistyössä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147).

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat kuuluivat sosiaali- ja terveystalvelujen piiriin, joten jouduin hakemaan kunnilta lupaa tutkimukselle. Vaikka Elämänlaatu ry on yksityinen sosiaalipalvelualan tarjoaja, eikä kehittämistyö koske kuntien henkilöstöä tarvitaan kehittämistyölle lupa kunnilta. (Vantaan kaupunki.)

Kehittämistyötä tehdessä on hyvä etiikan näkökulmasta pohtia, minkälaista on hyvä tutkimus sekä mitä ollaan tutkimassa. Tutkijan on hyvä pohtia, mitkä ovat oikeudenmukaisia keinoja tutkimukselle ja minkälaisessa valossa tutkittavat tullaan esittämään. Moraali ohjaakin kehittämistyötä, mikä tarkoittaa tutkijan rehellisenä olemista itselleen, tutkimukselle sekä tutkimukseen osallistujille. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 148-151.) Kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt ovat vaikeassa elämäntilanteessa, milloin on syytä oikeudenmukaisuuden nimissä tuoda esille ne stressitekijät, jotka vaikuttavat heidän elämäntilanteisiinsa.

Aluksi tutkimukseen osallistujille täytyy tehdä selväksi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Samalla on syytä tehdä selväksi osallistujalle mahdollisuudesta keskeyttää tutkimus, hänen niin halutessaan. Tutkimuksen eettisyyttä ajatellen tutkimuksessa ei ollut tärkeää kerätä kyselyn tai haastattelun vastaajilta henkilötietoja tai muita tunnistetietoja, joista voisi päätellä yksittäisen vastaajan henkilöllisyyden. Samalla oli syytä kertoa tutkimukseen osallistujille tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Samalla on syytä muistaa, että kyselyn aikana tullut aineisto on syytä arkistoida sekä salata ulkopuolisilta. Haastattelut ja kyselyt voidaan salata salausohjelmilla, jonka jälkeen ne on turvallista tallentaa. Tutkijan on syytä miettiä, kuinka kauan tutkimuksesta saatua aineistoa on syytä säilyttää. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2020.)

5.2 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksen tarkoituksena oli osallistuttaa työtoiminnan ohjaajat mukaan yhdistyksen kehittämissprojektiin osaamistodistukseen sekä löytää keinoja kehittää heidän työskentelyään. Toimintatutkimuksen osallistavien metodien avulla työtoiminnan ohjaajat pääsivät keskustelemaan osaamistodistuksen käyttöönotosta ja siihen liittyvistä toimintatavoista. Toimintatutkimuksen tarkoituksena oli saada esille työtoiminnan ohjaajien kokempuspohjaista sekä hiljaista tietoa esille sekä nostaa esille työtoiminnassa olevien asiakkaiden ongelmia työllistymisessä. Toimintatutkimuksella oli

tarkoitus kehittää Elämänlaatu ry:n työtoimintatapoja, joiden avulla saataisiin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita kohti työelämää. Työtoiminnan ohjaajien osallistuttaminen kehittämistyöhön oli tärkeää, jotta osaamistodistuksen käyttöönotto tapahtuisi mahdollisimman helposti. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 59.)

Toimintatutkimus pohjautui fenomenologis-hermeneuttiseen filosofiaan, koska tarkoituksena oli ymmärtää ja tulkita kuntouttavan työtoiminnan elämismaailmaa asiakkaiden ja työntekijöiden näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 39-42). Toimintatutkimusta voitiin pitää laadullisena tutkimuksena, jossa pyrittiin saamaan esiin Elämänlaatu ry:n työntekijöiden ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kokemuseräistä tietoa esille. Työntekijöiden kokemusta verrattiin aikuiskasvatuksen teoriakäsitteistöön, milloin tarkoituksena oli saada esille niitä toimintatapoja, jotka edesauttaisivat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita työllistymään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 46-47.) Tarvittiin myös kokemuspohjaista tietoa ja ymmärrystä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden näkökulmasta Elämänlaatu ry:n toiminnasta, jotta tiedettäisiin työtoiminnan ohjaajien toimintatavoissa kehittämiskohteet. Kehittämistyö kuuluu ihmistieteisiin, milloin oleellista on ymmärtää tutkittavia ja heidän elämismaailmaansa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 36-37.)

Toimintatutkimuksen tietoperusta perustuu käytännölliseen teoriaan eli praktiseen, koska kehittämistyön tarkoitus oli yhtenäistää sekä muuttaa työtoiminnan ohjaajien työtoimintatapoja. Aikuiskasvatuksen teorialla ja sen alakäsitteillä elinikäinen oppiminen ja elämänlaajuinen oppiminen vaikutetaan pedagogiikan kautta Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan työtoimintatapoihin. Työtoiminnan ohjaajien pedagogiikan tarkoituksena on tukea kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden voimaantumista sekä auttaa heitä löytämään omat vahvuutensa. Samalla voidaan kuitenkin sanoa, että kehittämistyön tarkoituksena on kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden emansipatio. Tämä tarkoittaa työtoiminnan asiakkaiden voimaantumista kohti heidän omia tavoitteitaan ja päämääriään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 44-47.) Kehittämistyön tarkoituksena ei ole tuottaa uutta tietoa yhteiskuntaan, vaan tuoda pedagogista näkökulmaa tukemaan kuntouttavan työtoiminnan palvelua.

Tutkimuksen näkökulmaan perehtyminen tapahtui aikuiskasvatuksen teoriaan läheisyydessä sekä miettiessäni kuntouttavan työtoiminnan pakottavaa vai voimaannuttavaa

luonnetta. Työtoiminnan ohjaajien tavoitteena on auttaa asiakkaitaan pääsemään taikaisin avoimille työmarkkinoille. Tätä vaikeuttaa tieto kuntouttavan työtoiminnan tilastoista, jotka viittaavat toiminnon olevan yksi kaikkein heikommien työllisyyttä edistävä palvelu (Tuomaala 2019, 7). Tämän takia täytyy kääntää kaikki kivet, joilla kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työllisyyttä voidaan parantaa. Kuntouttavan työtoiminnan työntekijöillä on hiljaista tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta, jonka vuoksi on tärkeää saada heidän tietoaan ja osaamistaan mukaan kehittämistyöhön.

5.3 Vertaileva tutkimus

Vertailevalla tutkimuksella oli tarkoitus selvittää muiden palveluntarjoajien osaamistodistumalleja sekä saada selville osaamistodistuksen hyötyjä Elämänlaatu ry:lle. Osaamistodistusten malleja esitettiin Elämänlaatu ry:n toiminnanjohtajalle, esimiehelle sekä työtoiminnan ohjaajille, jotta saimme mielikuvaa osaamistodistuksista. Vertailevalla tutkimuksella oli ohjauksellinen luonne osaamistodistuksen kehittämisessä (Luoma 2006). Nähtyämme muiden yhdistysten osaamistodistuksia tiesimme, minkälaisen tahdoimme tehdä Elämänlaatu ry:lle.

Aikaisemmin olin törmännyt tietoon, että oppilaan osaamisen tunnistamiseksi tarvittiin opetusalan ammatillista opettajaa tunnistamaan ja tunnustamaan oppilaan oppimisympäristö. Oppilaan oppimisympäristön tunnistamisen ja tunnustamisen jälkeen voidaan tunnistaa ja tunnustaa oppilaan osaaminen. Tätä varten täytyi saada varmuus vertailevalla tutkimuksella, kuka tekee tunnistamisen ja tunnustamisen. Tarvitseeko tunnistamisen ja tunnustamisen tehdä kyseisen osaamisalan opettajan. Samalla piti selvittää pitääkö työtoiminnan ohjaajalla olla ammatillinen pätevyys työtoiminnassa ohjattavasta ammattialasta, jotta työtoiminnan asiakkaan osaaminen voidaan hyväksilukea oppilaitoksissa. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2020.) Näihin ja muihin osaamistodistusta koskeviin kysymyksiin toivottiin vastausta vertailevalla tutkimuksella.

Elämänlaatu ry:n henkilöstö oli ollut Vantaan kaupungin palveluntarjoajille suunnatussa tapahtumassa, jossa oli ollut yhtenä puhujana kuntoutussäätiön kuntouttavan työtoiminnan esimies. Kuntoutussäätiön esimiehen puheen teemana oli ollut elinikäinen oppiminen. Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan esimies kertoi tapahtu-

neesta minulle ja päätimme olla yhteydessä kuntoutussäätiöön. Sain sovittua kuntoutussäätiön kuntouttavan työtoiminnan esimiehen kanssa haastattelusta opinnäytetyötäni varten.

Vertailevan tutkimuksen metodina käytin puolistrukturoitua haastattelua, jonka tarkoituksena on selvittää, mitä kaikkea osaamistodistus vaatisi käytännössä. Puolistrukturoitu haastattelulla tarkoitetaan sitä, että kysymykset ovat valmiiksi mietittyjä, mutta tarpeen vaatiessa voidaan jatkaa kysymystä avoimella lisäkysymyksellä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 106-109).

Kuntoutussäätiön haastattelusta selvisi, ettei osaamisen oppimisympäristön tunnistamiseen ja tunnustamiseen tarvittu ammattikoulun opettajan hyväksymää oppimisympäristön tunnistamista. Samalla selvisi, ettei työtoiminnan ohjaajilla tarvinnut olla ammatillista koulutusta ohjattavasta alasta. Nämä tiedot varmistin vielä Myllypuron ammattioppilaitoksen koulutuspäälliköltä. Tiedot toivat suurta helpotusta osaamistodistuksen hyödynnettävyyttä ajatellen.

6 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Toimintatutkimuksen metodeina toimivat projektikokoukset, ideariihipaja sekä Webropol-kyselyt ja teemahaastattelut. Projektikokousten tarkoitus oli testata ja arvioida osaamistodistusta sekä varmistaa oikea suunta kehittämistyölle. Ideariihipajan tarkoitus oli yhtenäistää työtoimintaohjaajien työtoimintatapoja toimintatutkimuksen pohjalta ja löytää keinoja auttaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita työllistymään. Projektikokouksiin ja ideariihipajaan tarvittiin fasilitaattoria, jonka tarkoituksena oli pitää tapahtumat mahdollisimman luovana, rakentavana sekä aikataulutettuna (Tuominen, Järvi yms 2015, 94). Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden teemahaastatteluiden ja Webropol-kyselyn tarkoituksena oli saada kokemuspohjaista tietoa ja ymmärrystä Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. (Jyväskylän yliopisto 2020).

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden teemahaastatteluiden ja Webropol-kyselyn tiedon pelkistämisen teemoina toimivat kysymykset, jotka olivat jaettu eri kysymyskategorioihin. Kysymyskategoriat olivat jaettu Elämänlaatu ry:n työtoimintapaikkaa, asiakkaiden elämänlaatua, kuntouttavan työtoiminnan ohjausta ja työtehtäviä sekä kou-

lutusta ja työtä koskeviin osioihin. Kysymyskategorioiden muuttujina toimivat ikäryhmät. Aineistosta karsitaan pois kaikki epäoleellinen, jotka eivät vaikuttaneet tutkimustulokseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 123).

Ideariihä menetelmien tarkoituksena oli osallistuttaa Elämänlaatu ry:n henkilökunta mukaan kehittämistyöhön sekä selvittää työtoiminnan ohjaajien näkökantoja siihen, miksi työtoiminnan asiakkaat eivät kiinnity työelämään (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 58-59). Työtoiminnan ohjaajien toimintatutkimuksen metodina käytettiin luovaa kahdeksan kertaa kahdeksan menetelmää ideariihäpajassa. Menetelmä on luova, jolla pyritään saamaan työtoiminnan ohjaajat vapaasti ideoimaan ja kehittämään ratkaisuja valitulle ongelmalle. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 160). Menetelmän tarkoituksena oli osallistuttaa työtoiminnan ohjaajat kehittämään työmenetelmiä, joilla saadaan työtoiminnan asiakkaat takaisin työelämään. Metodina tavoitteena oli antaa mahdollisuus työtoiminnan ohjaajille jakaa myös hyviä ohjauksen käytänteitä ja näin yhtenäistää työtoimintatapoja. (Kesler 2015, 33.) Näiden aiheiden ympärille rakentui kahdeksan kertaa kahdeksan menetelmän kysymys.

Osaamistodistus tehtiin Excel-ohjelmistolla, jonka takia Elämänlaatu ry:n henkilöstö piti kouluttaa käyttämään osaamistodistusta. Tämän takia järjestettiin osaamistodistuksen kehittämistyön varrelle projektikokouksia, jossa henkilökunta testasi sekä arvioi osaamistodistuksen eri ominaisuuksia. Henkilökunta testasi osaamistodistuksen käytettävyyttä ja toimivuutta, selkeyttä sekä visuaalisuutta, jotta osaamistodistuksen käyttöönotto olisi mahdollisimman helppoa. Osaamistodistuksen testaamisen ja arvioimisen avulla huomattiin parannusehdotukset, jotka vietiin takaisin kehittämistyöhön. Samalla pystyttiin arvioimaan käytettävyyteen liittyviä valintoja, jotka tukisivat ja helpottaisivat Elämänlaatu ry:n henkilökuntaa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 60.)

Osaamistodistuksen ominaisuuksien testaaminen henkilökunnalla oli tärkeää, jotta henkilökunta tuntisi olevansa osana kehittämistyöprosessissa sekä osaamistodistuksen olevan heidän näköisensä. Samalla projektikokouksissa keskusteltiin osaamistodistuksen tarkoituksesta sekä siitä, mitä sillä yritetään saavuttaa. Samalla käytiin keskustelua, kuinka uuden työkalun tuominen työtoimintaohjaajien käyttöön muuttaa heidän työtoimintatapojaan. Projektikokousten keskusteluiden tarkoitus oli toimia

peilinä työtoiminnan ohjaajien työskentelytavoista, milloin he itse osallistuivat työtoimintatapamuutoksen kehittämiseen. (Engeström 1998, 124).

6.1 Webropol-kysely ja teemahaastattelut

Webropol-kyselyllä yritettiin tavoittaa mahdollisimman paljon Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista. Kyselyn oli tarkoitus toimia tukena teemahaastatteluille, joita tehtiin asiakkaille. Kyselyllä oli tarkoitus saada kattavammin vastauksia Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta ja työtoimintaohjaajien työtoimintatavoista. Kysely oli avoin internetkysely, jonka kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat tekivät anonymisti, eikä henkilötunnistietoja kerätty vastaajilta. Kyselyn alussa oli saatekirje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta, tekijästä, julkaisuajankohdasta ja vastaajien anonymiteetin säilyttämisestä sekä vastaajan mahdollisuudesta keskeyttää kysely. (Alkula & Pöntinen & Ylöstalo 1999, 119.)

Kyselyn ja teemahaastatteluiden tavoitteena oli saada selville kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden näkökulmia Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen laadusta sekä hyödyllisyydestä työllistymisen ja elämänlaadun suhteen. (mt., 130). Tätä varten piti selvittää kokevatko asiakkaat työtehtävien kehittävän heidän työtaitojaan sekä työelämänvalmiuksiaan. Samalla oli tarkoitus selvittää olisiko heillä kehittämissuhteita Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen työtehtävistä. Oleellista oli myös saada selville, kuinka asiakkaat viihtyvät Elämänlaatu ry:ssä, koska tämä kuvaisi samalla heidän suhtautumistaan Elämänlaatu ry:n kuntouttavaan työtoimintaan. Jos asiakkaat viihtyvät työtoiminnassa, niin tällä itsellään on oletettavasti jo lisäarvoa tuova vaikutus elämänlaadun suhteen (Työturvallisuus keskus 2020). Elämänlaadun parantuessa asiakkaan voimavarat kasvavat, milloin voi alkaa miettiä omaa tulevaisuuttaan.

Webropol-kysely ja teemahaastattelu jaettiin seuraaviin osioihin saatekirjeeseen, taustatietoihin, kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikkaa, työtehtäviä ja työtoiminnan ohjaajia koskeviin kysymyksiin sekä asiakkaiden elämänlaatua, työelämää sekä koulutusta koskeviin kysymyksiin. Haastattelut pidettiin puolistrukturoituna neljälle kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle, jotta pystyttäisiin tarvittaessa tarkentamaan haastateltavien vastauksia lisäkysymyksillä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 108). Puolistrukturoitujen haastatteluiden oli tarkoitus olla mahdollisimman vapaamuotoisia haastateltaville, milloin he luottaisivat ja kertoisivat vapautuneemmin Elämänlaatu

ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Teemahaastattelut sopivat hyvin toisten menetelmien rinnalle, jotka tässä kehittämistyössä olivat työtoimintaohjaajien ideariihipaja ja projektikokoukset sekä Webropol-kysely (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106). Haastatteluiden vaarana on se, että haastattelija tulkitsee väärin haastateltavaa. Tämä johtuu haastateltavan sekä haastattelijan erilaisista subjektiivisista maailmoista, jotka värittävät osapuolten näkökantoja sekä tulkintoja (Alasuutari 1999, 144-145.)

6.2 Webropol-kyselyn ja teemahaastatteluiden taustatiedot osio

Taustatiedot osio jaettiin kysymyksiin iästä sekä sukupuolesta. Tämä jako perustuu kehityspsykologian määritelmiin, jossa tietyillä ajanjaksoissa ihmisen kehityksessä tapahtuu tiettyjä muutoksia. Ihmisen kehityspsykologiassa tapahtuu muutoksia fysiologiassa, hermostossa eli neuraalisessa ja hormonaalisessa sekä näiden lisäksi sosiaalinen ympäristö vaikuttaa psykologiseen kehitykseen. (Nurmi ym. 2014, 14.) Ikä jaettiin kategorioihin nuoruus 18-29-vuotiaat, varhaisaikuisuus 30-39-vuotiaat, keskiäikuisuuteen 40-50-vuotiaat sekä myöhäsaikuisuuteen 51-65-vuotiaat. Kehityspsykologiset ikämääritelmät eivät ole tarkkoja ikälukuja, vaan suuntaa antavia ikähaarukoita. (Dunderfelt 1992, 41; Nurmi ym. 2014, 178.)

Ihmisen kehityspsykologian eri ikävaiheisiin liittyy tunteita mahdollisuuksista tai lannistuneisuudesta (Dunderfelt 1992, 141). Kehittämistyön kannalta tämä tieto oli tärkeää, jotta työtoiminnan ohjaajat saisivat selville ovatko asiakkaat menettäneet uskonsa uudelleen kouluttautumisen tai työllistymisen suhteen. Alkavatko työtoiminnan asiakkaat odottamaan eläkeikää vai onko vielä toiveita, joita halutaan saattaa loppuun työelämässä. Ikään liittyviä tutkimuksia on tehty paljon ja niistä on selvinnyt, että älykkyys ei laske merkittävästi ikääntyessä, vaan joissakin älykkyyttä mittaavissa osioissa älykkyys saattaa jopa nousta (Nurmi ym. 2014, 192-193).

Nuoruus ikäjakso on siirtymäkausi lapsuudesta aikuisuuteen, milloin etsitään ja rakennetaan omaa identiteettiä. Nuoruus aikaa tutkimuksen kannalta pidettiin relevanttina 18-29-vuotiaita, kuitenkin nuoruus ajan ikämääritelmä on pidentynyt nykykäsitusten mukaan pitkälle yli kolmenkymmenen ikävuoden. (Nurmi ym. 2014, 142-143.) Samalla kuntouttavassa työtoiminnassa nuoruus ikään kuuluvilla on vielä kaikki maailman aika suunnata elämäänsä haluamaansa suuntaan (Nurmi ym. 2014, 160-161).

Varhaisaikuisuuden vaiheessa 30-39-vuotiaat ovat käännekohdassaan elämässään, jossa uudelleen mietitään ja tarkastellaan omia valintoja, milloin elämä tasaantuu tai tehdään uudelleen valintoja (Dunderfelt 1992, 129). Varhaisaikuisuuden vaiheena voidaan pitää myös 18-39-vuotiaiden ikäryhmää, milloin rakennetaan omaa identiteettiä sekä ja haetaan omaa paikkaa yhteiskunnassa (Dunderfelt 1992, 92). Täytyy muistaa, etteivät ikäryhmät ole tarkkoja ikälukuja, vaan kehityspsykologian ikäryhmät ovat suuntaa antavia ikäryhmiä. Ihmiset ovat subjektiivisia olentoja, ketkä kasvavat omaan tahtiinsa elämässä.

Kesi-aikuisuus jaettiin 40-50-vuotiaisiin, mitä aikakautta pidetään tasaisena, milloin toteutetaan omia valintoja ja pyritään kohti omia tavoitteita. Tällöin voidaan myös lamaantua, milloin ei nähdä omia vahvuuksia (Dunderfelt 1992, 141.)

Myöhäis-aikuisuus jaettiin 51-65-vuotiaisiin, milloin aletaan kokea fyysisen iän tuomia rajoituksia. Tämä saattaa rappeuttaa ihmisen toimintakykyä tai keskittää ihmisen voimavaroja hänelle itselleen tärkeisiin toimintoihin. (Dunderfelt 1992, 161.)

6.3 Kuntouttavaa työtoimintaa koskevat kysymykset

Teeman kysely aloitettiin työtoimintapaikkaa koskevilla kysymyksillä, koska haluttiin selvittää viihtyvätkö asiakkaat Elämänlaatu ry:ssä ja voisiko työtoimintapaikan ilmapiiriä kehittää eteenpäin. Samalla voidaan olettaa, että jos työtoimintapaikassa ei viihdytä, sillä on heijastusvaikutuksia työtehtäviä sekä työtoiminnan ohjaajia koskeviin kysymyksiin. (Hemminki 2016, 22). Toiseksi tahdottiin tietää, mitä mieltä työtoiminnan asiakkaat ovat tekemistään työtehtävistä. Vaikuttavatko ne hyödyllisiltä, jotka voivat viedä eteenpäin kohti työelämää vai turhanpäiväisiltä askarteluilta, joilla on jokin muu funktio. Kolmanneksi tahdottiin tietää asiakkaiden kokemuksia työtoiminnan ohjaajien ammattitaidosta. Kokevatko asiakkaat työtoiminnan ohjaajien auttavan asiakkaita kohti työelämää sekä kokevatko asiakkaat saavansa työtoiminnassa tehtyihin työtehtäviin tarpeeksi ohjeistusta työtoiminnan ohjaajilta. Kuntouttavaa työtoimintaa koskevat vastaukset antaisivat kokonaiskuvaa Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta.

6.4 Asiakkaiden elämänlaatua koskevat kysymykset

Elämänlaatua koskevilla kysymyksillä tahdottiin saada selville, onko kuntouttava työtoiminta parantanut asiakkaan elämänlaatua. Elämänlaatua kuvaavina mittareina olivat kysymykset, jotka koskivat muun muassa asiakkaan parantunutta arkirytmää ja elämänhallintaa sekä tyytyväisyyttä tähänhetkiseen elämään. Kuntouttavan työtoiminnan yhtenä tarkoituksena on parantaa asiakkaiden elämänlaatua (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

6.5 Työelämää ja koulutusta koskevat kysymykset

Tämän osion kysymyksillä tahdottiin selvittää, minkälaista työtä asiakkaat voisivat tehdä, mitä he työltä tahtoisivat sekä työn mahdollisesta sijainnista. Samalla tutkimuksen kannalta tahdottiin selvittää mahdolliset terveydelliset tai taloudelliset esteet työskentelylle sekä vaikuttaisivatko nämä asiakkaan tulevaisuuden suunnitelmiin negatiivisesti. Koulutusta koskevilla kysymyksillä tahdottiin tietää asiakkaiden motivaatiosta opiskelua kohtaan sekä asiakkaiden asenteista kouluttautumista kohtaan.

7 TULOSTEN ANYLYSOINTI

Työtoimintaohjaajien ideariihen analysoimiseen käytettiin laadullisen tutkimuksen aineistolähtöistä analyysi menetelmää. Aineistolähtöisessä analyysi menetelmässä kerätty aineisto dokumentoidaan, jonka jälkeen aineistoa tutkitaan ja siitä etsitään tutkimukseen osallistujien antamia merkityksiä aiheelle. Aineistolähtöisessä analyysissä ei ole annettu valmiiksi aineistolle teemoja, joita analysoidaan, vaan aineistoa tutkitaan kokonaisvaltaisesti. Kokonaisvaltaisesti aineistoa tutkittaessa aineistosta nousee esiin teemat, joita halutaan analysoida. Tällöin tutkija keskittyy kokonaisvaltaisesti aineiston sisältöön ja antaa aineiston nostaa esiin tutkittavat merkitykset. Ideariihen aineistolähtöistä analyysiä ohjasi fenomenologinen teoria, joka pohjautui työtoimintaohjaajien kokemuksiin asiakkaiden työttömyyden syistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108-109.) Ideariihipajassa haluttiin saada esiin työtoiminnan ohjaajien kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta asiakkaiden työllistymisen edistäjänä.

Teemahaastatteluiden kysymykset pohjautuivat aikuiskasvatuksen ja kehityspsykologian teoriaan sekä asiakkaiden kokemuksiin kuntouttavasta työtoiminnasta (mt., 127).

Haastatteluiden analysoimisessa käytettiin teorialähtöistä analyysiä, joka etenee samankaltaisesti, kuin aineistolähtöinen analyysi. Analyysien välinen ero syntyy, kun teorialähtöisessä analyysissä teoria tuodaan kysymysten asetteluun ja esittämiseen, kun taas aineistolähtöisessä analyysissä teoria tulee aineistosta itsestään. (mt.,133.) Asiakkaiden kokemukset kuntouttavasta työtoiminnasta antavat pohjaa työtoimintaohjaajien toimintatapamuutokselle sekä samalla saadaan tietoa, kuinka asiakkaat suhtautuvat osaamistodistukseen ja sen hyödynnettävyyteen.

Työtoimintaohjaajien ideariihä ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden teemahaastattelut jaettiin osioihin, jotka olivat aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä tiedon käsitteellistäminen. Näiden vaiheiden tarkoituksena oli saada tietoa työtoiminnan ohjaajien työtoimintatapamuutokselle. (Tuomi & Sarajärvi 2018,123-125.) Teemahaastattelut ja työtoimintaohjaajien ideariihä menetelmä nauhoitettiin, jotka myöhemmin litteroitiin. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitteiden kirjoittamista puhtaaksi valitulla litterointimenetelmällä. Kirjoitettua aineistoa on helpompi ja vaivattomampi lähestyä ja hallita sekä jaotella teemoihin sekä asiakokonaisuuksiin. Tutkimuksessa käytettiin peruslitterointimenetelmiä, koska tutkimuksen kannalta ei ollut oleellista paneutua kieleen tai vuorovaikutukseen. Tavoitteena oli saada selville haastateltavien kokemuspohjaista tietoa Elämänlaatu ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen hyödyllisyydestä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Peruslitteroinnissa ei käytetty litteroinnin erikoismerkkejä, joista olisi selvinnyt vastausten aikana tulleet tauot ja huokaukset. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2020.) Peruslitteroinnista selviää haastateltavan ikäryhmä ja sukupuoli, muita henkilötunnistietoja ei ollut oleellista säilyttää litteroinnissa. Litteroinnissa säilytettiin vastaajien mahdollisimman tarkat vastaukset, jottei vahingossa jäisi mitään oleellista pois haastatteluista.

Webropol-kyselyn analysoinnissa käytettiin tilastollista menetelmää, jossa vastaajat jaettiin kehityspsykologiateorian mukaan eri ikäryhmiin, jolloin vastausten muuttujana toimi ikäryhmä (Alasuutari 1999, 34-35). Webropol-kysely oli jaettu eri kysymyskategorioihin, joissa jokaisessa kategoriassa oli useampi kysymys. Kategorioiden kysymykset pisteytettiin yhdestä viiteen, milloin pystyttiin laskea jokaiselle kysymyskategorialle muuttujien eli ikäryhmien kokonaisarvosanat. (Rantala 2001, 92-93.) Näin pystyttiin vertailemaan ikäryhmien eri kategorioihin antamia vastauksia keskenään.

7.1 Työtoiminnan ohjaajien ideariihen tulosten analysointi

Kahdeksan kertaa kahdeksan menetelmän kysymykseksi tuli syyt, jotka estävät työtoiminnan ohjaajien mielestä työtoiminnan asiakkaiden työllistymisen. Kun tietää työllistymisen esteen syyt voi paneutua niihin ja koittaa keksiä toimintatapoja, joilla auttaa asiakkaita ratkaisemaan ongelmat, jotka estävät työllistymisen. Ideariihen kysymys työtoimintaohjaajille:

”Mitkä ovat teidän mielestänne syyt, jotka estävät kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden pääsemisen takaisin avoimille työmarkkinoille”

Työtoiminnan ohjaajat löysivät kysymykseen vastauksiksi asiakkaan motivaation puutteen kouluttautumista ja työelämää kohtaan tai asiakkaan olevan mukana väärässä palvelussa. Samalla työtoiminnan ohjaajat nostivat esiin asiakkaan arkirytmien puutteen, huono perhetilanne, kielitaidottomuuden sekä päihde-, talous- tai terveysongelmat, jotka estävät työllistymistä. Näihin vastauksiin lähdimme yhdessä yksitellen etsimään vastauksia. Etsimme vastauksia siten, että yhdistimme ne vastaukset, jotka työtoiminnan ohjaajien mielestämme linkittyivät toisiinsa. Työtoiminnan ohjaajat kokivat, että asiakkaiden motivaation puuttumiseen liittyivät päihde- ja eri terveysongelmat sekä talousongelmat, joten käsitelimme ne yhtenä kokonaisuutena.

Motivaation kohentamiseksi työtoiminnan ohjaajat pitivät tärkeimpinä tapoina asiakkaan kohtaamista keskustelemalla, milloin perehdytään ja annetaan aikaa asiakkaalle ja hänen ongelmilleen. Samalla koettiin tärkeäksi kertoa asiakkaalle erilaisista tukipalveluista, kuten velkaneuvonnasta. Työtoiminnan ohjaajat pitivät tärkeänä asiakkaan kannustamista kohti hänen omia tavoitteitaan sekä päämääriään. Asiakkaiden omien tavoitteiden ja päämäärien tueksi olisi syytä kertoa erilaisista koulutusvaihtoehdoista tai työpaikoista.

Kuntouttavassa työtoiminnassa on mukana henkilöitä, joilla on puutteita suomen kielen taidoissa. Henkilöillä saattaa olla vaikeuksia kertoa asioistaan suomen kielellä sekä ymmärtää suomenkielisiä työohjeistuksia. Ideariihipajassa nousi esiin käytäntöjä, joilla voidaan parantaa asiakkaiden suomen kielen taitoa. Puhutaan hitaammin sekä selkeämmin suomen kieltä asiakkaille sekä katsotaan yhdessä suomen kielen selkouutisia, jossa puhutaan hyvin hitaasti suomea. Työtoiminnan ohjaajat nostivat myös hy-

väksi menetelmäksi papunetin käytön ja samankaltaiset pelit, joissa harjoitellaan suomen kieltä. Työtoiminnan ohjaajien neuvo kielen oppimisessa oli arkihumori sekä työtoimintapaikan yhteisöllisyys.

Työtoiminnan ohjaajat nostivat esiin myös asiakkaiden koulutuksen puutteen syyksi työttömyydelle. Työtoiminnan ohjaajat nostivat esiin, että asiakkaat eivät välttämättä tiedä kaikista koulutusvaihtoehdoista ja niiden kannattavuudesta. Tällöin on syytä kertoa koulutuksen kannattavuudesta sekä erilaisista vaihtoehdoista suorittaa tutkintoja. Työtoiminnan ohjaajat pitivät tärkeänä kertoa koulutusmuodoista, kuten oppisopimuskoulutuksesta, työvoimakoulutuksesta tai täydennyskoulutuksesta.

Työllistymisen edistämiseksi ideariihipajassa nousi esiin ilmoittaminen rekry-tilaisuuksista työtoimintapaikassa. Opetellaan tekemään yhdessä työhakemuksia sekä ansioluetteloja sekä kannustetaan oma-aloitteellisuuteen. Työtoiminnan ohjaajat heittivät ilmoille idean, että voitaisiin harjoitella yhdessä asiakkaan kanssa työhaastattelutilanteita. Tällöin asiakas oikeaan haastattelutilanteeseen mennessään olisi miettinyt valmiiksi vastauksia työnantajan mahdollisiin kysymyksiin.

7.2 Elämänlaatu ry:n haastattelutulosten analysointi

Webropol-kyselyn ja haastatteluiden vastaajat arvostelivat väittämiä yhdestä viiteen, jossa ykkönen tarkoitti heikompaa arviota, kun taas viitonen tarkoitti parempaa arviota. Webropol-kyselyssä ja haastatteluissa ikäryhmä tulkinta antaa suuntaa ryhmään kuuluvien henkisistä, psykologisista sekä fyysistä voimavaroista, joita heillä on tällä hetkellä. Olin jakanut kyselyn ja haastattelun vastaajat neljään ikäryhmään, jotka olivat 18-29-vuotiaat, 30-39-vuotiaat, 40-50-vuotiaat ja 51-65-vuotiaisiin. Ikäryhmään 18-29-vuotiaisiin kuului yksi henkilö, joten tulosten kannalta vastaukset jaettiin alle 40-vuotiaisiin, 40-50-vuotiaisiin sekä 51-65-vuotiaisiin. Tämä ei vaikuta tutkimuksen kehityspsykologiseen muuttujaan, koska alle 40-vuotiaat voidaan jakaa ikäryhmään, jossa etsitään ja haetaan omaa identiteettiä ja paikkaa yhteiskunnassa. Alle 40-vuotiaiden ikäryhmää voidaan pitää tutkimuksen kannalta oleellisena, johtuen tutkittavien työttömyydestä. Sukupuoli ei tarjonnut tutkimuksen kannalta eroja, joihin olisi ollut syytä kiinnittää huomiota, joten sukupuoli on jätetty pois tuloksista ja johtopäätöksistä.

Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikan ilmapiirin koettiin olevan hyvä tai vähintäänkin tyydyttävä. Elämänlaatu ry koettiin asiakkaiden keskuudessa turvalliseksi, missä voi vapaasti ilmaista itseään. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat kokivat saavansa tukea työtoimintakavereiltaan sekä apua toisiltaan työtehtäviä varten.

”Kyllä autetaan, ja kyllä me täällä toisiamme tuemme ja keskustellaan asioista ja ihan henkilökohtaisista asioistakin käydään keskustelua, että miten menee ja noin. Jotkut aukasee itseensä vähän enemmän, ehkä huomaa, että on vähän samanlaista taustaa niinku ja tommosta se on ollut semmoista. Semmoista vähän niin kuin vertaistukee. (Haastateltava 3.)”

Elämänlaatu ry:n työtehtävistä pääsääntöisesti pidettiin, kunhan työtehtävät olivat monipuolisia ja niillä oli hyötyä omalle tulevaisuudelle. Samalla kaikki alle 51-vuotiaat kokivat Elämänlaatu ry:n työtehtävistä saatavalla todistuksella olevan hyötyä koulutuksen tai työllistymisen suhteen. Työtehtävien merkitys nousi esiin haastateltavien arvioidessa Elämänlaatu ry:n kuntouttavaa työtoimintaa. Työtehtävien haluttiin olevan hyödyllisiä ja pitävän ammattitaitoa yllä sekä tukevan omaa kehitystä.

”Kyllä nää. Kyllä ne, mitä sitten on tehnyt niin kyllä ne on jopa näissä asenuksissa ja päivityksissä on saattanut tulla semmoista uutta asiaa, joka sitten päivittää ehkä sitä osaamista. Kyllähän IT-alalle joka päivä tulee selaista, että ei oo koskaan kaikki tieto omaksuttu tai Excelin semmoisessa tai tämmöisessä vaativammassa käytössä niin siinäkin on tullut uusia asioita, että kyllä täällä on ihan hyvä onni itellä käynyt siinä. (Haastateltava 4.)”

Työtehtäviä kohtaan nousevaksi kritiikiksi koettiin liian suppeat työtehtävät, joita saattavat estää kuntouttavan työtoiminnan vakuutuselliset asiat. Osaamistodistusta kohtaan nouseva kritiikki koski asiakkaan korkeaa ikää, jonka takia haastateltava odotteli pääsemistä eläkkeelle.

7.2.1 Haastateltavien tulokset elämänlaatua koskeviin kysymyksiin

Kaikilla haastateltavilla oli parantunut arkirytmä ja elämänhallinta Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan aikana. Kysyttäessä tyytyväisyyttä tämänhetkiseen elämään kaikki haastateltavat kokivat, että eivät voi olla täysin tyytyväisiä tämänhetkiseen elämäänsä. Kolmella neljästä oli ollut mielenterveydellisiä ongelmia, joiden koettiin vaikuttavan yleiseen jaksamiseen elämässä.

”Se johtuu siitä, että tää työttömyys ajaa ihmisen niinku kaikkien asioiden ulkopuolelle. Mä en halua sillä tavalla niinku tunkeutua heidän elämäänsä. Ensinnäkään ei ole niinku rahaa olla heidän kanssaan ja tuota sitten. Se monestikkin tulee se raha kysymys.

Sitä haluaa niinku olla yksin, yksin sitä pärjää, vaikka köyhänäkin, mutta muiden kanssa se on vähän vaikeampaa.” (Haastateltava 2.)

7.2.2 Haastattelutulokset työelämää ja koulutusta koskeviin kysymyksiin

Kaikki haastateltavat haluaisivat päästä tulevaisuudessa työelämään, kuitenkin koettiin työelämän vaativan ihmisiltä riittävää hyvinvointia, jotta pystyttäisiin toimimaan vaaditulla työelämän tasolla. Hyvinvoinnilla tarkoitettiin fyysistä sekä psyykkistä hyvinvointia. Työpaikan toivottiin sijaitsevan hyvien julkisten yhteyksien varrella noin 50 kilometrin säteellä omasta kodista. Osalle yrittäjäyys näkyi pelottavana vaihtoehtona, mutta ei mahdottomana ratkaisuna.

Alle 51-vuotiaat kokivat mahdolliseksi luoda itselleen uuden työelämän uran sekä samalla ikäryhmässä suhtauduttiin innokkaasti ja positiivisesti uudelleen kouluttautumiseen. Haastateltavat kokivat ammatillisen koulutuksen sopivan heille parhaiten. Yli 51-vuotias koki mahdottomaksi luoda itselleen uutta työelämän uraa, eikä hän tahtonut enää osallistua opintoihin. Haastateltavat kokivat työelämän uralla tarkoitettavan työelämän osa-alueita, jossa nousee työssä vaihtelevasti työntekemisen yhteydessä, johonkin tiettyyn asemaan työpaikalla.

7.3 Webropol-kyselyn tulosten analysointi

Webropol-kyselyn vastausten tiedon pelkistäminen tapahtui Webropol-ohjelmistolla, jossa jaettiin vastaajat eri ikäryhmiin kehityspsykologiateorian avulla. Kysymysten kategorioina toimivat Elämänlaatu ry:n työtoimintapaikan ilmapiiriä, työtoiminnan ohjausta, työtehtäviä, asiakkaiden elämänlaatua sekä työelämää ja koulutusta koskevat kysymykset. Kysymysten kategorioiden muuttujana toimi ikäryhmät, milloin voitiin vertailla eri ikäryhmien välisiä vastauksia (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1999, 85). Kyselyn vastaajien joukko koostui Elämänlaatu ry:n asiakkaista, joita kehittämistyön hetkellä oli 80 henkilöä. Näistä 80 asiakkaasta 20 henkilöä vastasi, mikä tarkoitti 25% vastausprosenttia, jota voidaan pitää hyvänä. Ongelmaksi tulee vastaajajoukon pieni koko, jonka takia vastausprosentin olisi pitänyt olla 80 prosenttia, jotta vastausten virhemarginaali pysyisi 5 prosentissa. (SurveyMonkey 2020.) Tämän takia vastausten tuloksia ei voida yleistää kuntouttavaan työtoimintaan, vaan tulokset näyttävät suuntaa Elämänlaatu ry:n kehittämistyölle.

Webropol-kyselyyn oli tarkasti rajattu vastaajajoukko, joka koski Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Tämä johtui syystä, että tutkimuslupaa hakiesani Vantaan kaupungilla oli meneillään Apotti-hankkeen käyttöönotto, joka vaikutti tutkimuslupiin. Vantaan kaupunki ei myöntänyt tutkimuslupia, jotka olisivat vaatineet vaivaa tai aikaa Vantaan kaupungin työntekijöiltä. Tästä syystä tutkimuslupa koskee ainoastaan Elämänlaatu ry:n asiakkaita. Toinen syy oli, että kehittämistyöni koski ainoastaan Elämänlaatu ry:tä. Webropol-kyselyiden vastaajia kertyi yhteensä kaksikymmentä, joista kymmenen oli naisia ja kymmenen oli miehiä. Alle 40-vuotiaita oli viisi, joista naisia oli kaksi ja miehiä oli kolme. 40-50-vuotiaita oli neljä, joista naisia oli kolme ja miehiä oli yksi. 51-65-vuotiaita oli yksitoista, joista naisia oli viisi ja miehiä oli kuusi.

7.3.1 Tulokset työtoimintapaikan ilmapiiristä ja työtehtävistä

Työtoimintapaikan ilmapiiriä koskevissa kysymyksissä kaikkien ikäryhmien vastaukset olivat kokonaisarvosanaltaan hyviä. Työtoimintapaikan ilmapiiriä koskevissa kysymyksissä kokonaisarvosanat laskivat ikäryhmän iän laskiessa, mikä tarkoitti alle 40-vuotiaiden antaneen huonoimman kokonaisarvosanan työtoimintapaikan ilmapiirille. Ikäryhmän antama kokonaisarvosana työtoimintapaikan ilmapiirille korreloi työtehtäville annettua kokonaisarvosanaa. Tämä tarkoitti, että ikäryhmän antaessa parhaan kokonaisarvosanan ilmapiirille antoivat he myös ikäryhmistä parhaan kokonaisarvosanan Elämänlaatu ry:n työtehtäviä koskevissa kysymyksissä.

Ikäryhmässä 51-65-vuotiaat annettiin paras arvosana Elämänlaatu ry:n ilmapiirille, jossa ikäryhmän ilmapiiriä koskevien kysymysten kokonaisarvosana oli 4,5. Ikäryhmä antoi myös parhaat arvosanat työtehtäviä koskevissa kysymyksissä, joissa kysymysten kokonaisarvosanaksi tuli 3,9. Ikäryhmässä annettiin parhaat arvosanat työtoiminnan ohjaajille, joissa kysymysten kokonaisarvosanaksi tuli 4,5.

40-50-vuotiaat antoivat Elämänlaatu ry:n ilmapiiriä koskevissa kysymyksissä kokonaisarvosanaksi 4,3. Ikäryhmä antoi työtehtäville kokonaisarvosanaksi 3,8, joka oli hieman heikompi, kuin 51-65-vuotiaiden ikäryhmässä. Työtoiminnan ohjaajia koskevissa kysymyksissä arvosanojen kokonaisarvosanaksi tuli 3,6, joka oli heikoin arvosana verrattuna muihin ikäryhmiin.

Alle 40-vuotiaat antoivat huonoimman arvosanan työtoimintapaikan ilmapiirille, jossa kokonaisarvosanaksi muodostui 3,9. Ikäryhmä antoi huonoimman kokonaisarvosanan työtehtäviä koskevissa kysymyksissä, joissa keskiarvoksi muodostui 3,4. Työtoiminnan ohjaajia koskevissa kysymyksissä kokonaisarvosanaksi muodostui 3,7, joka on hyvin lähellä 40-50-vuotiaiden ikäryhmää.

Työtehtävistä saadulla osaamistodistuksella kaikkien ikäryhmien vastaajista noin 65 prosenttia arvioi olevan hyötyä työllistymisen tai koulutuksen suhteen. Tulosta voidaan pitää hyvänä, koska osaamistodistusta ei ole juuri markkinoitu asiakkaille Elämänlaatu ry:ssä.

7.3.2 Tulokset asiakkaiden elämänlaatua koskevissa kysymyksissä

Asiakkaiden elämänlaatua koskevissa kysymyksissä vastaajat antoivat paremmat kokonaisarvosanat, mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kyse. Kaikkien ikäryhmien vastaajien arkirytmä sekä elämänhallinta olivat parantuneet kuntouttavan työtoiminnan aikana, kuitenkin korkeampi ikäryhmä vastaajissa korreloi hieman parempaa arvosanaa vastauksissa. Elämänlaatua koskevia tuloksia voidaan tarkastella vastaajien mielenterveys- ja päihdeongelmien- tai talousongelmien määrällä, jotka voivat olla yksi osa tekijä asiakkaiden arvioidessa elämänlaatuaan. 51-65-vuotiaiden ikäryhmällä onkin huomattavasti vähemmän mielenterveys- tai päihdeongelmia verrattuna nuorempiin ikäryhmiin. 51-65-vuotiaiden ikäryhmässä 9 prosentilla oli mielenterveys- tai päihdeongelma, kuitenkin ikäryhmään kuuluvilla jäsenillä oli 55 prosentilla talousongelmia. 40-50-vuotiaiden ikäryhmässä 25 prosentilla oli mielenterveys- tai päihdeongelma sekä 25 prosentilla ikäryhmän jäsenistä oli taloudellisia ongelmia. Alle 40-vuotiaiden ikäryhmässä 60 prosentilla oli mielenterveys- tai päihdeongelma sekä 60 prosentilla ikäryhmän jäsenistä oli taloudellisia ongelmia.

51-65-vuotiaiden ikäryhmästä tyytyväinen elämäänsä oli hieman yli 90 prosenttia vastaajista. He olivat myös saaneet eniten uusia ystävyysuhteita Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan aikana suhteessa nuorempiin ikäryhmiin. Omaa elämänlaatua koskevissa kysymyksissä kokonaisarvosanaksi ikäryhmä antoi 4,3. Alle 51-vuotiaista tyytyväisiä elämäänsä oli vain 22 prosenttia vastaajista. 40-50-vuotiaiden ikäryhmä antoi elämänlaatua koskevien kysymysten kokonaisarvosanaksi 3,6. Ikäryhmän arvioidessaan omaa tyytyväisyyttään elämäänsä kohtaan keskiarvoksi tuli 2,8. Alle 40-vuotiaat kokivat, etteivät olleet juuri saaneet uusia ystävyysuhteita Elämänlaatu ry:n

kuntouttavan työtoiminnan aikana verrattuna suhteessa vanhempiin ikäryhmiin. Samalla arvioidessaan omaa tyytyväisyyttään elämäänsä kohtaan ikäryhmä antoi arvostuksensa 2,4. Elämänlaatua koskevissa kysymyksissä ikäryhmä antoi keskiarvoksi 3,3.

7.3.3 Tulokset koulutusta ja työelämää koskevissa kysymyksissä

Elämänlaatu ry:n kahdestakymmenestä vastaajajoukosta yhdeksäntoista vastasi koulutusta ja työelämää koskeviin kysymyksiin. Yhdeksäntoista vastaajasta koostuvasta vastaajajoukosta koulutukseen on osallistunut 26 prosenttia viimeisen kolmen vuoden aikana. Alle 40-vuotiaiden ikäryhmästä kaksi ja 51-65-vuotiaiden ikäryhmästä kolme on osallistunut koulutukseen viimeisen kolmen vuoden aikana. 40-50-vuotiaiden ikäryhmästä kukaan ei ollut osallistunut koulutukseen viimeisen kolmen vuoden aikana.

51-65-vuotiaiden ikäryhmästä koulutukseen voisi vielä osallistua 70 prosenttia vastaajista. Samasta ikäryhmästä kaksi voisi osallistua yli kahden vuoden koulutukseen ja vastaajista viisi voisi osallistua alle kahden vuoden koulutukseen. 40-50-vuotiaista 75 prosenttia ei tahdo osallistua tällä hetkellä koulutukseen, vain yksi voisi osallistua alle yhden vuoden koulutukseen. Alle 40-vuotiaiden ikäryhmästä viisi vastaajaa voisi osallistua yli vuoden mittaiseen koulutukseen tällä hetkellä. Alle 40-vuotiaiden ikäryhmästä yksi ei tällä hetkellä tahdo osallistua koulutukseen.

Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista koki 56 prosenttia, että heidän on vaikeaa luoda uusi työelämän ura itselleen. Uuden työelämän uran luominen todettiin vaikeaksi, mutta ei mahdottomaksi. Vastaajista kaksi koki uuden työelämän uran rakentamisen mahdolliseksi, joista toinen oli iältään alle 40-vuotias ja toinen yli 51-vuotias. Kahdestakymmenestä vastaajasta kaksi yli 40-vuotiasta koki uuden työelämän uran olevan mahdotonta rakentaa itselleen. Vastaajista kaksi ei pysty terveytensä puolesta tekemään töitä oman arvionsa mukaan tällä hetkellä. Elämänlaatu ry:n vastaajajoukosta 80 prosenttia arvioi pystyvänsä tekemään töitä.

8 KEHITTÄMISTYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomessa ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa on suuri osa työikäisestä väestöstä ja ilman koulutusta on yhä vaikeampaa löytää Suomesta työpaikkaa. Samalla työssäkäyvä väestö saa aikuiskoulutusta, milloin he ovat jatkuvasti oppimassa uusia työelämäntai-

toja. Taas Suomessa työttömät osallistuvat kaikkein vähiten aikuiskoulutukseen Euroopan unionin alueella. Kehittämistyöstä selviää, että Elämänlaatu ry:n asiakkaista 63 prosenttia ilmoittaa voivansa osallistua koulutukseen. Samalla aikaisempien tutkimusten ansiosta tiedetään, että työvoimakoulutus on yksi tehokkaimmista menetelmistä työllistämään avoimille työmarkkinoille.

Kehittämistyöstä selviää kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden haluavansa tehdä kuntouttavassa työtoiminnassa töitä, joista on hyötyä heille itselleen ja muille. Työtehtävien toivotaan ylläpitävän, kehittävän ja vievän eteenpäin asiakkaita heidän elämässään. Työtehtävillä katsottiin olevan iso tekijä työtoimintapaikassa viihtyvyyteen. Samalla osaamistodistus tarjoaa työtehtävien tekemiselle konkreettisen tulevaisuuteen katsovan pohjan, jota vasten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat rakentaa halutessaan ammatti-identiteettiään. Tämä vahvistaa sekä näyttää oppimisen monet toimintatavat ja koulutuspolut sekä tarjoaa osaamistodistuksen saajalle positiivisen oppimiskokemuksen. Elämänlaatu ry:n asiakkaista 65 prosenttia koki osaamistodistuksesta olevan hyötyä heille tulevaisuudessa. Tätä voidaan pitää hyvänä prosenttilukuna, koska osaamistodistuksen hyötyjä ei ole mainostettua asiakkaille.

Alle 40-vuotiaiden ikäryhmäläisillä on eniten ongelmia, milloin kannattaakin pyrkiä ratkaisemaan niitä, jotta voimavarat olisivat työelämän tai opintojen vaativalla tasolla. Ikäryhmässä ollaan vielä positiivisia opiskelua kohtaan, johon olisikin asiakkaita syytä kannustaa. Ikäryhmässä katsottiin työtehtävien hieman kehittävän ammattitaitoa sekä pitävän yllä työelämänkykyjä. Elämänlaatu ry:n henkilökunta voisikin kiinnittää huomiota alle 40-vuotiaiden työtehtäviin, jotta ne palvelisivat mahdollisimman hyvin asiakkaiden tarpeita.

40-50-vuotiaiden ikäryhmässä 75 prosenttia ei halunnut enää osallistua opintoihin. Vastaavasti Elämänlaatu ry:stä saatavalla osaamistodistuksella 75 prosenttia katsoi olevan hyötyä tulevaisuuden kannalta. Tästä voidaan päätellä, että Elämänlaatu ry:n kuntouttavan työtoiminnan työtehtävillä katsotaan olevan hyötyä omalle elämälle. Osaamistodistuksen hyötyjä markkinoiden on mahdollista muuttaa asiakkaiden käsitteitä kouluttautumisesta.

Yli 51-vuotiaat viihtyivät parhaiten Elämänlaatu ry:ssä, jossa viihtyvyys korreloi samassa positiivisessa suhteessa arvosanoihin työtehtäviä sekä työtoiminnan ohjaajaa kohtaan. Kehityspsykologian kannalta kyselyiden ja haastatteluiden pohjalta nähdään,

että yli 51-vuotiaat ovat tyytyväisimpiä elämänlaatuunsa, joka korreloi positiivisesti opiskelua sekä työelämää kohtaan. Tutkimuksista tiedetäänkin, että yli 50-vuotiaat hyötyvät kaikkein eniten työvoimakoulutuksesta, joten ikäryhmjäseniä olisi syytä kannustaa kouluttautumaan.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkailta usealla on haastava elämäntilanne meneillään elämässään. Asiakkailta saattaa olla taloudellisia, terveydellisiä tai päihteisiin liittyviä ongelmia elämässään. Tällöin ei tietenkään voida olettaa henkilön olevan työkykyinen, vaan silloin tuetaan asiakasta selvittämään ongelmiaan ja kasvattamaan omia voimavarojaan. Työtoiminnan ohjaajilla on tärkeä rooli asiakkaan voimaannuttamisessa ja tukemisessa. Ideariihessä ohjaajat juuri kokivat tärkeimmäksi tehtäväksi asiakkaiden kannustamisen sekä tukemisen heidän meneillään olevissa tavoitteissa.

Aikuiskasvatuksen näkökulmasta kuntouttavaa työtoimintaa voidaan pitää työelämää palvelevana toimintona, jossa yritetään vahvistaa asiakkaan työelämäntaitoja. Aikuiskasvatusta ohjaa kaksi eri kasvatuksellista suuntaa, jotka ovat sivistykseen tähtääviä tai työelämää palvelevia kasvatuksia, ja ne tukevat työelämää ja sen kehittämistä. Kumpikaan kasvatuksellinen suunta ei pois sulje toinen toistaan, vaan ne on nähty toinen toistaan tukevin suuntina. Tästä voidaan päätellä, että osaamistodistuksen rinnalle olisi hyvä tarjota sivistyksellisiä opintomahdollisuuksia, jotka tukevat ja kehittävät ihmistä hänen omissa pyrkimyksissään. Asiakkaille voitaisiin järjestää koulutuspäiviä, milloin perehdyttäisiin yhdessä valittuihin aiheisiin.

8.1 Evaluointi

Arviointi koko kehittämistyöprosessin aikana on tärkeää, jotta tiedetään olevan menossa kehitystyössä oikeaan suuntaan. Palaute antaa kehittämistyöntekijöille tietoa kehitystyön suunnasta, käytettävyydestä sekä visuaalisuudesta. Osaamistodistuksen jatkuvien arviointien yhteydessä pystyin kertomaan loppukäyttäjille, miksi päädyttiin juuri niihin käytännön ratkaisuihin, joihin päädyttiin. Samalla pystyin tarjoamaan arviointitilaisuuksissa vaihtoehtoisia ratkaisuja käytettävyyteen. Näin loppukäyttäjät itse oli päättämässä osaamistodistuksen käytännön ratkaisuista. (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen & Martinsuo 2015, 95.)

8.2 Opiskelijan arviointi kehittämistyöstä

Osaamistodistusohjan tekeminen Excel-ohjelmistoon ei olisi onnistunut ilman ohjelmoinnin asiantuntijaa. Tutkimukseni näkökulman valintana oli toimintatutkimus, joten yritin muuttaa sillä Elämänlaatu ry:n työtoiminnan ohjaajien toimintatapoja. Omasta näkemyksestäni pääsimme alkuun toimintatapojen muutoksessa osaamistodistuksen avulla. Toimintatapamuutoksen yhdeksi ongelmaksi nousi osaamistodistuksessa olevat tutkinnon osat, jotka rajattiin ajan puutteen vuoksi yhteen tutkintoon. Elämänlaatu ry:ssä voidaan verrata osaamista, kuitenkin useampaan ammatilliseen tutkintoon.

8.3 Tilaajan arviointi

Työtoiminnan ohjaajat ja heidän esimiehensä arvostelivat arvoasteikolla yhdestä viiteen osaamistodistusta, jossa ykkönen kuvaa huonoa ja viitonen hyvää. Työtoiminnan ohjaajat arvioivat osaamistodistuksen selkeyttä keskiarvolla 4,25, helppokäyttöisyyttä keskiarvolla 4 sekä hyödyllisyyttä Elämänlaatu ry:lle keskiarvolla 4,5. Toinen arvioitava osio oli, kuinka onnistuttu kehittämään työtoimintaohjaajien toimintatapoja. Arvioitavat osuudet olivat onnistuttu yhtenäistämään työtoimintaohjaajien toimintatapoja keskiarvo 3,25, ohjaajien toimintatavat muuttuneet pedagogisempaan suuntaan 3,5 ja onnituttu kehittämään työtoimintaohjaajien ammattitaitoa keskiarvo 3,5.

Elämänlaatu ry:n toiminnanjohtaja näkee osaamistodistuksen antavan työtoimintaan osallistujalle erittäin hyvän ja selkeän välineen oman osaamisen esittämiseen, jolla voi hakea töihin tai koulutukseen. Samalla toiminnanjohtaja näkee, että osaamistodistus antaa toimintaan osallistujalle myös hyvän henkilökohtaisen ja itsetuntoa vahvistavan palautteen osaamisesta. Osaamistodistuksen soveltuvuusarvo Elämänlaatu ry:n toimintoihin on toiminnanjohtajan mukaan täydellinen. Samalla toiminnanjohtaja näkee osaamistodistuksen ajantasaisena toimintona ammattialalle, jota ei tarvitse enää jatkokehittää, vaan ottaa käyttöön sellaisenaan.

Elämänlaatu ry:n esimiehen mielestä lopputuotos on erittäin tärkeä työkalu Elämänlaatu ry:n työtoiminnassa tulevaisuudessa. Kehittämistyön aikana sitä ei kuitenkaan saatu vielä siinä määrin käyttöön, että hän voisi vielä arvioida sen vaikutusta ohjaajien

ammattitaidon kehittämisessä tai toimintaan osallistuvien mahdollisuuksissa koulutautumisen tai työllistymisen suhteen. Tästä on hyvä jatkaa osaamistodistuksen laajemmin käyttöön ottamista ja sen kehittämistä edelleen. Kiitos!

LÄHTEET

- Aho Simo, Tuomala Juha, Hämäläinen Kari & Mäkiaho Kari 2018. Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018. Valtioneuvoston kanslia.
- Alasuutari Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alkula Tapani & Pöntinen Seppo & Ylöstalo Pekka 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 1.-3.painos. Helsinki: WSOY
- Borg, Anna-Maria 2015. Lasten mielenterveyden edistäminen ja mielenterveyden häiriöiden ehkäisy. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Dunderfelt Tony 1990. Elämänkaaripsykologia. Lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen. 4. painos. Helsinki: WSOY
- Durkheim Émile 1990. Sosiaalisesta työnjaosta. Suom. Seppo Randell. 10e. painos. Jyväskylä. GAUDEAMUS.
- Eläketurvakeskus 20.9.2019. https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK/ETK__120tyoelakkeensaajat__40tyoelakkeelle_siirtyneiden_lkm/elsi_t10_tk_diag.Px/?rxid=47da1750-2cab-4981-9898-96c63ee489dd
- Engeström Yrjö 1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. 2.painos. Helsinki: EDITA
- Euroopan unionin virallinen lehti 2016. Neuvoston suositus, annettu 19 päivänä joulukuuta 2016, taitojen parantamisesta: uusia mahdollisuuksia aikuisille (2016/C 484/01). Euroopan neuvosto: Viitattu 3.3.2020 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H1224(01)&from=EN)
- Findikaattori 12.12. 2019. Tilastokeskuksen PXWeb-tietokannat. Tilastokeskus. Viitattu 12.12.2019. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kou__vkour/statfin_vkour_pxt_12bq.px/table/tableViewLayout1/
- Freire Paulo 1970. Pedagogia do Oprimido. Teoksessa Tuukka Tomperi (toim.) Sorrettujen pedagogiikka. Suom. Joel Kuortti. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Front Tina 2009. Itseohjautuvuus ja oppijan autonomia elämänlaajuisen oppimisen haasteena. Teoksessa Pekka Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. 3.-4.painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 125-152.
- Hemminki Aila 2016. Esimies ilmapiirin rakentajana. Kauppätieteellinen tiedekunta, Vaasan yliopisto. Pro gradu -tutkielma.
- Juho Alasalmi, Naufal Alimov, Laura Ansala, Henna Busk, Ville-ValtteriHuhtala, Antti Kekäläinen, Peetu Keskinen, Olli-Pekka Ruuskanen, LauriVuori 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 16/2019. Valtioneuvoston kanslia.
- Jyväskylän yliopisto 2020. Toimintatutkimus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 31.3.2020 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/met/metelmapolkuja/metelmapolku/tutkimusstrategiat/toimintatutkimus>

- Järvinen & Vanttaja 2003. Aikuistumisen riskit ja koulutus. Teoksessa Pekka Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Helsinki: Kansanvalistusseura, 152-168.
- Laine Timo 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3 2001/189. Viitattu 25.3.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>
- Luoma Pentti 2006. Johdatus kvalitatiiviseen vertailevaan analyysiin. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 23.3.2020 <https://www oulu.fi/sosiologia/node/5047>
- Kesler Merike 2015. Ideasta ratkaisuun 2. Virikkeitä luovaan ongelman ratkaisuun opetuksessa. Helsinki: Kehittämiskeskus opinkirjo ry.
- Keski-Suomen Yhdistysten Tuki ry 2019. Viitattu 16.12.2019. <https://www.kyt.fi/paikko/>
- Kokko Katja 2001. Antecedence and consequences of long-term Unemployment. Jyväskylä: University of Jyväskylä
- Koistinen Pertti 1999. Työpolitiikan perusteet. Helsinki. WSOY
- Mehtonen Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Pia Lundblom & Jatta Herranen (toim.) Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Sarja C. Oppimateriaaleja. Helsinki: Humak
- Mielenterveyden keskusliitto 2020. Masennus. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto. Viitattu 26.3.2020 <https://www.mtkl.fi/mika-askarruttaa/yleisia-mielenterveyden-hairioita/masennus/>
- Mutro Kari 2013. Terapeuttinen yhteisö. Jyväskylä: Suomen Yhteisöakatemia Oy.
- Nurmi Jan-Erik, Ahonen Timo, Lyytinen Heikki, Lyytinen Paula, Pulkkinen Lea & Ruoppila Isto 2014. Ihmisen psykologinen kehitys
- Ojasalo Katri & Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma pro
- Onnismaa Jussi 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 3.painos. Helsinki: Gaudeamus
- Opetushallitus 2020. Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 4.3.2020 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-arviointi-ammattillisessa-koulutuksessa>
- Opetushallitus 2015. Ammatillisten perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:10. ISSN 1798-8969 verkkojulkaisu. Viitattu 25.3.2020. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/168861_ammattillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano_ammattillisessa_perusk.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Jatkuvan oppimisen kehittäminen, työryhmän väliraportti. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Rantala Irma 2001. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus

Rinne Risto 2009. Elinikäisen oppimisen retoriikka ja koulutuspolitiikka. Teoksessa Pekka Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. 3.-4.painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 219-242.

Saari Juho 2001. Reformismi. Sosiaalipolitiikan perusteet 2000-luvun alussa. Helsinki: Gaudeamus.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 25.3.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 2.3.2020. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

Suomen virallinen tilasto 2020. Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 4 työvoiman ulkopuolella olevat. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 16.4.2020. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_004_fi.html

Surveymonkey 2020. Kyselytutkimuksen otoskoko. SurveyMonkey. Viitattu 2.4.2020. <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>

Tellervo Nenonen Lars Leemann Tommi Härkänen Ulla Tyyni Risto Kaikkonen Seppo Koskinen Riitta-Liisa Kokko Pirjo-Liisa Kotiranta Eila Linnanmäki 2011. Terveys- ja hyvinvointivaikutukset – lähtötason tilanne 2009–2010. Työllisyys, terveys ja hyvinvointi Paltamon työllistämismallin arviointitutkimus 2009–2013. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi © Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2005–2020. Viitattu 2.3.2020. <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=sZYKBAA=®ion=s07MBAA=&year=sy4rAQA=&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=201911131146>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020a. Tilasto ja indikaattoripankki Sotkanet. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 6.4.2020. <https://sotkanet.fi/taulukko/?indicator=s3bMBwA=®ion=s07MBAA=&year=sy6rBAA=&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=201911131146>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020b. Työturvallisuus, työterveys ja vakuutukset. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 2.4.2020 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-asiakkaalle/tyoturvallisuus-tyoterveys-ja-vakuutukset>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020c. Oikeudet ja velvollisuudet. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 25.3.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-asiakkaalle/oikeudet-ja-velvollisuudet>

Tuomaala Mika 2019. Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta sijoittuminen vuonna 2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 3-4.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Tuominen Tiina, Järvi Katariina, Lehtonen Mikko H. Valtanen Jesse & Martinsuo Miia 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Tuotantotalouden laitos, Aalto yliopiston ja Tampereen yliopisto.

Tuomisto Jukka 2009. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi. Unohtuiko jotain. Teoksessa Sallinen Pekka (toim.). Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. 3.-4. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura, 49-83.

Työturvallisuuskeskus 2020. Toimiva työyhteisö. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry. Viitattu 31.3.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso

Valleala Ulla Maija 2007. Oppiiko vanha koira uusia temppuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa Kaija Collin & Susanna Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä PS-kustannus, 59-90.

Valtakunnallinen työpaja yhdistys. Valo valmennus toimintamalli. Helsinki: Valtakunnallinen työpaja ry. Viitattu 23.3.2020 <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/opinnollistamisen-hyvat-kaytannot/valo-valmennus-toimintamalli/>

Vantaan kaupunki 2020. Vantaan. Tutkimusluvut. Viitattu 25.3.2020. https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/organisaatio/sosiaali-_ja_terveydenhuollon_toimiala/tutkimusluvut

Virtanen Anne 2007. Ammatillinen aikuiskoulutus: taustaa, kirjoja ja nykytilaa. Teoksessa Kaija Collin ja Susanna Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä: PS-kustannus, 93-123.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2020. Aineistohallinnan käsikirja. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 2.4.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/aineistohallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>

LIITTEET

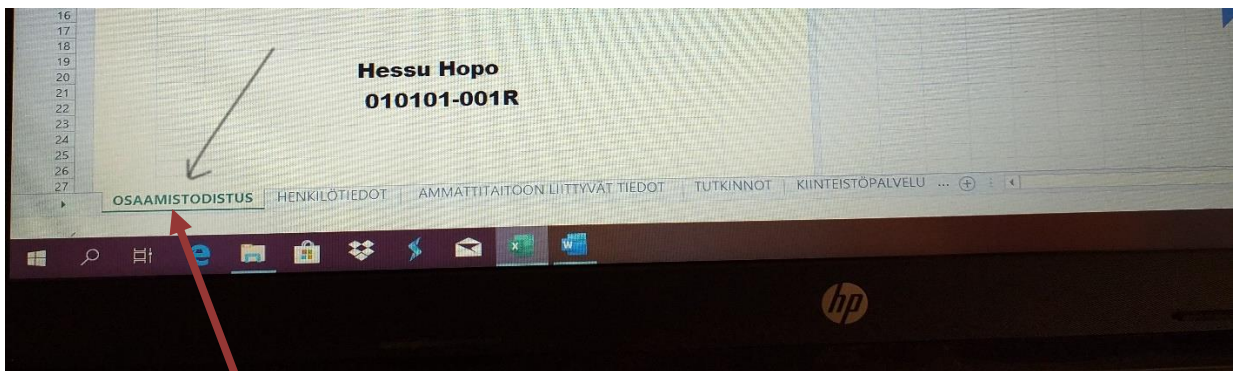
Liite 1

Käyttöohjeet osaamistodistuksen Excel-ohjelman käyttäjälle

Tervetuloa käyttämään Elämänlaatu ry:n Excel-osaamistodistusohjaa. Olemme yrittäneet koota yksinkertaiset ohjeet osaamistodistusohjan käyttäjälle.

Avattuasi Excel-osaamistodistusohjan ota osaamistodistuksen sisältö käyttöön ylhäälle vasemmalle ilmestyneestä suojavaroituksesta, joka ilmoittaa makrojen olevan poistettu käytöstä. Klikkaa hiirellä painiketta, jossa lukee ”**ota sisältö käyttöön tai muokkaa valinta.**” Tällöin olet varmistanut osaamistodistusohjan koodien olevan käytössä.

Seuraavaksi mene Excel-työkirjassa alhaalla kaikkein vasemmalla olevalle taulukolle nimeltä osaamistodistus. Kaikki taulukot löytyvät Excel-työkirjan alareunasta.



OSAAMISTODISTUSTAULUKKO

Ensimmäinen vasemmalta katsottuna taulukko osaamistodistusohjassa on todistus-sivu, joka tulee jäämään todistuksen saajalle. Tähän ensimmäiseen osaamistodistus taulukkoon ei lisätä mitään, vaan kaikki tiedot täytetään muista osaamistodistusohjan taulukoiden sivuilta.

OSAAMISTODISTUSTAULUKKO

Osaamistodistustaulukon ensimmäisen sivun ylhäältä oikeanpuoleiselta sivulta löydät alla olevat painikkeet.

1. Tyhjä osaamistodistus painiketta klikatessa tyhjennät edellisen asiakkaan tiedot pois osaamistodistuksesta.
2. Eteenpäin henkilötietoihin linkkiä klikatessa siirryt seuraavaan taulukoon, missä täytät osaamistodistuksen saajan tiedot sekä myöntämispäivän ja muita henkilötietoja.
3. Eteenpäin ammattitaitopainiketta klikatessa pääset täyttämään osaamistodistustaulukon toista sivua, jossa kerrotaan todistuksen saajan ammatillisista taidoista.



Aloittaessasi täyttämään osaamistodistus pohjaa täytä seuraavaksi todistuksen saajan henkilötiedot. Klikkaa painiketta eteenpäin henkilötietoihin.

HENKILÖTIETOTAULUKKO

Henkilötietotaulukossa todistuksen täyttäjälle esitetään kysymyksiä, joihin hänen täytyy vastata.

Vasemmalla puolella on kysymykset ja oikealla puolella harmaalla alueella vastataan kysymyksiin. Harmaalle alueelle on voitu lisätä oletuksia, jotka voi valita pienestä nuolesta. Klikatessa nuolta tulevat alueen vaihtoehdot näkyviin.

Sinistä osaamistodistuspainiketta klikatessa pääset palaamaan takaisin osaamistodistustaulukkoon. Täyttämäsi henkilötiedot päivittyvät automaattisesti todistustaulukkoon.

myöntämispäivämäärä:	23.9.2019
Todistuksen myöntämiskaupunki:	Vantaalla
Työtoimintaryhmä:	Kiinteistöpalvelualan työtehtävistä
Osaamistodistuksen saajan nimi:	Hessu Hopo
Henkilötunnus:	010101-001R
Todistus myönnetty ajalta:	1.1.2019 - 23.9.2019
Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan nimi:	Batman
Kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien esimiehen nimi:	Wonderwoman

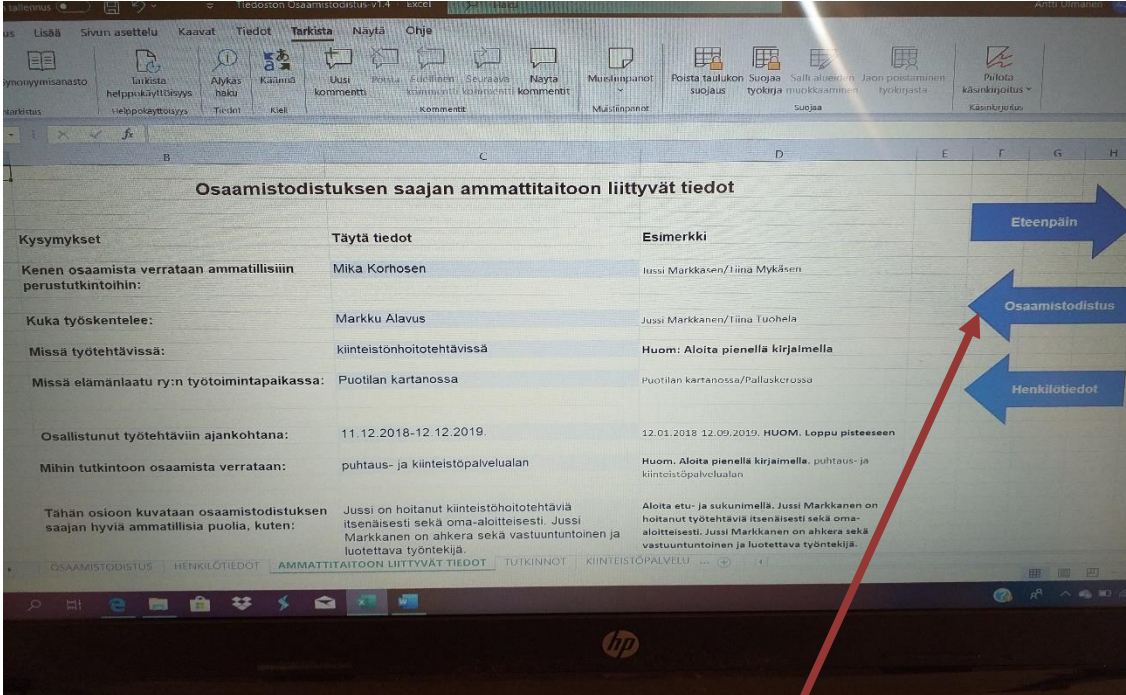
Osaamistodistus Eteenpäin

Eteenpäin painiketta klikatessa pääset täyttämään todistuksen saajan ammattitaitoon liittyviä tietoja.

AMMATTITAITOTAULUKKO

Ammattitaitotaulukossa vastataan kysymyksiin, jotka ovat esitetty taulukon vasemmassa reunassa. Keskellä taulukkoa on harmaa alue, johon todistuksen laatija vastaa kysymyksiin. Oikeassa reunassa on esimerkki vastauksista, **koska osa vastauksista tulee sijoittumaan keskelle lausetta**. Tämän takia on syytä olla tarkkana käyttäkö **isoa kirjainta vai pientä kirjainta**. Muista myös täyttäessäsi ammattitaitotaulukkoa, ettet lopeta vastaustasi pisteeseen, johtuen tästä samasta syystä. Muista katsoa esimerkit.

Ammattitaitotaulukon viimeisessä kysymyksessä pyydetään kuvaamaan todistuksen saajan ammatillisia puolia. Vastaukseen kirjoitatte omin sanoin todistuksen saajan ammatillisista valmiuksista sekä taidoista. Todistukseen ei saa laittaa, **mitään negatiivista**.



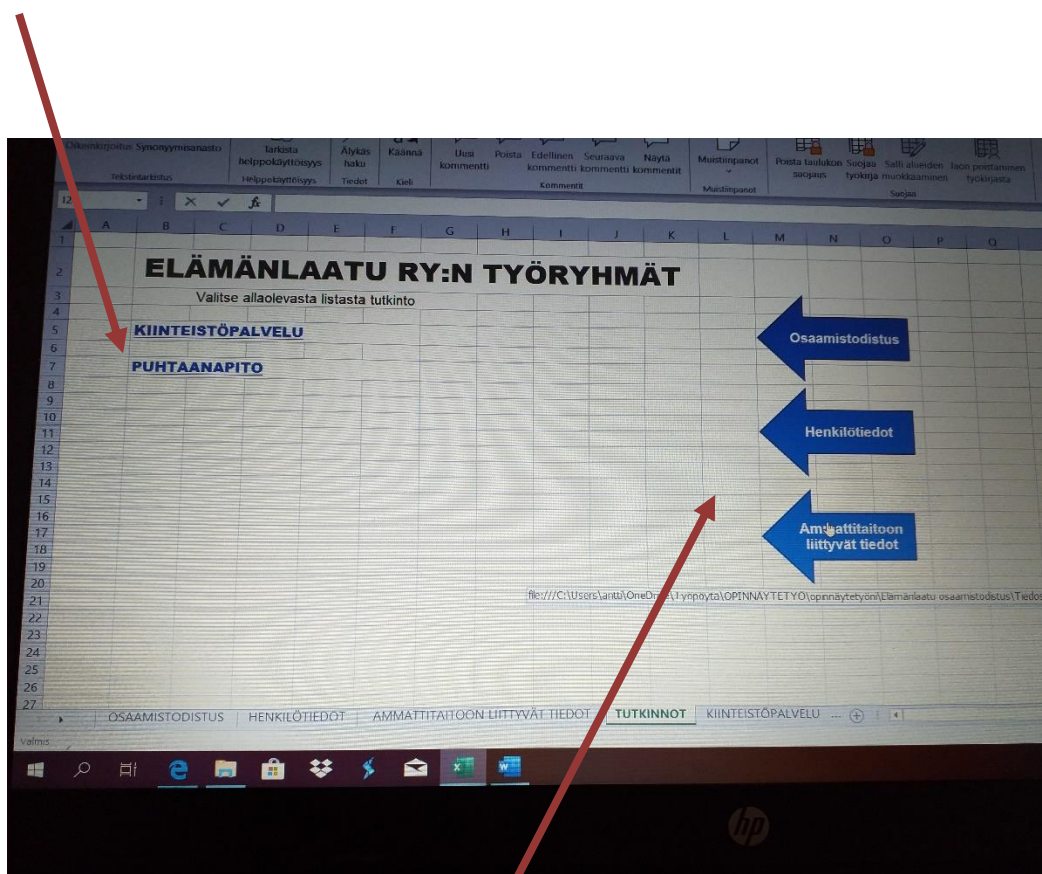
Kysymykset	Täytä tiedot	Esimerkki
Kenen osaamista verrataan ammatillisiin perustutkintoihin:	Mika Korhosen	Jussi Markkanen/Tiina Mykäsén
Kuka työskentelee:	Markku Alavus	Jussi Markkanen/Tiina Tuohela
Missä työtehtävissä:	kiinteistöhoitotehtävissä	Huom: Aloita pienellä kirjaimella
Missä elämälaatu ry:n työtoimintapaikassa:	Puotilan kartanossa	Puotilan kartanossa/Pallaskerrossa
Osallistunut työtehtäviin ajankohtana:	11.12.2018-12.12.2019.	12.01.2018-12.09.2019. HUOM. Loppu pisteeseen
Mihin tutkintoon osaamista verrataan:	puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan	Huom. Aloita pienellä kirjaimella. puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan
Tähän osioon kuvataan osaamistodistuksen saajan hyviä ammatillisia puolia, kuten:	Jussi on hoitanut kiinteistöhoitotehtäviä itsenäisesti sekä oma-aloitteisesti. Jussi Markkanen on ahkera sekä vastuuntuntoinen ja luotettava työntekijä.	Aloita etu- ja sukunimellä. Jussi Markkanen on hoitanut työtehtäviä itsenäisesti sekä oma-aloitteisesti. Jussi Markkanen on ahkera sekä vastuuntuntoinen ja luotettava työntekijä.

Voit palata katsomaan vastauksiasi klikkaamalla osaamistodistuspainiketta.

Eteenpäin painiketta klikatessasi pääset valitsemaan tutkinnot, joita verrataan työtehtäviin.

TUTKINNOT TAULUKKO

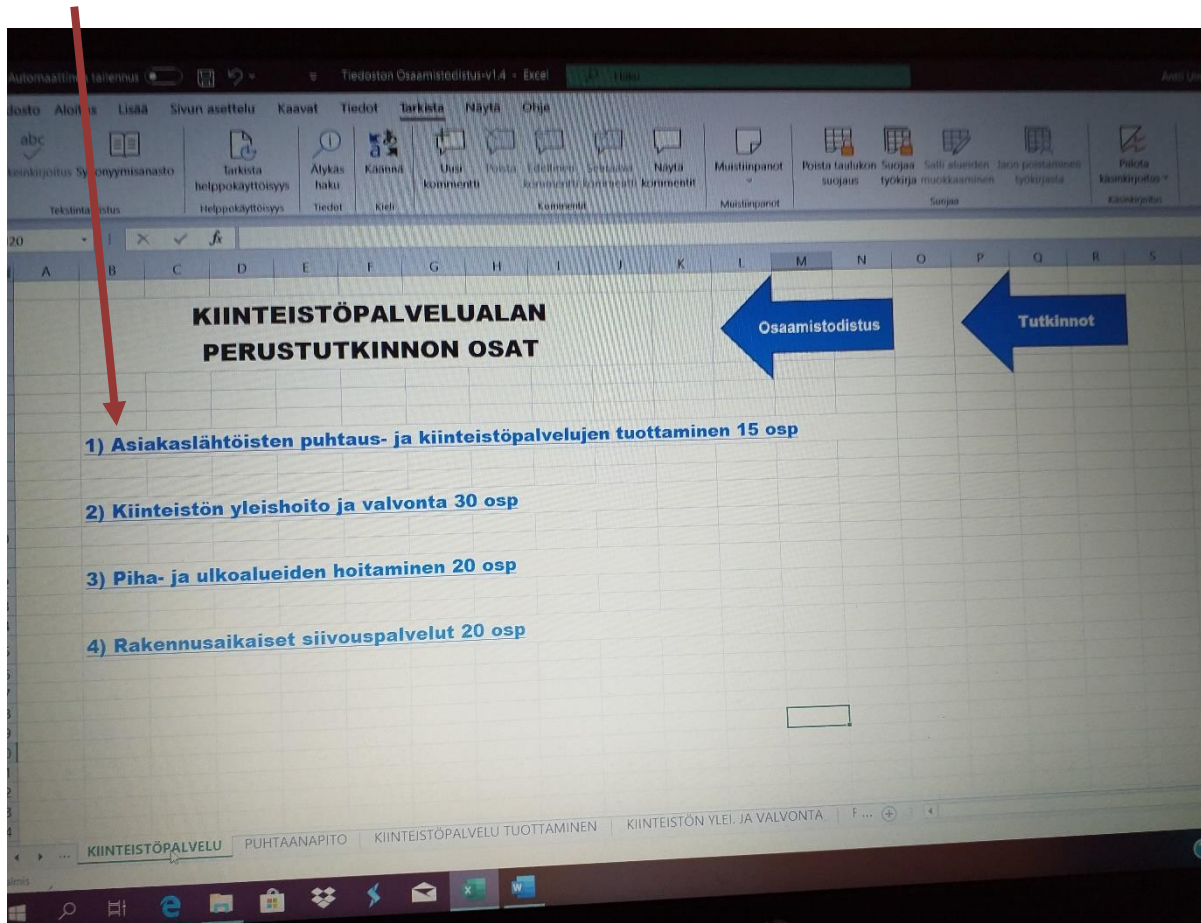
Tutkinnot taulukossa valitset sen tutkinnon, johon osaamistodistuksen saajan työtehtävät sijoittuvat. Jos osaamistodistuksen saajan työtehtävät sijoittuvat useammalle tutkinnolle täytä aluksi toinen tutkinnoista, minkä jälkeen voit valita toisen tutkinnon ja täyttää tutkinnosta tarvittavat tiedot osaamistodistukseen.



Voit palata valitsemaasi taulukkoon klikatessasi nuolipainikkeen osoittamaa taulukkoa.

PERUSTUTKINTO TAULUKKO

Tässä taulukossa ovat ne ammatillisen perustutkinnon osat, joita voidaan verrata Elä-mänlaatu ry:n työtoimintatehtävissä. Tutkintojen osat ovat ammatillisten perustutkinto- jen osia. Valitset sen tutkinnon osan, jonka haluat klikkaamalla tutkinnon osaa. Tällöin pääset täyttämään valitsemaasi tutkinnon osaa todistukseen.

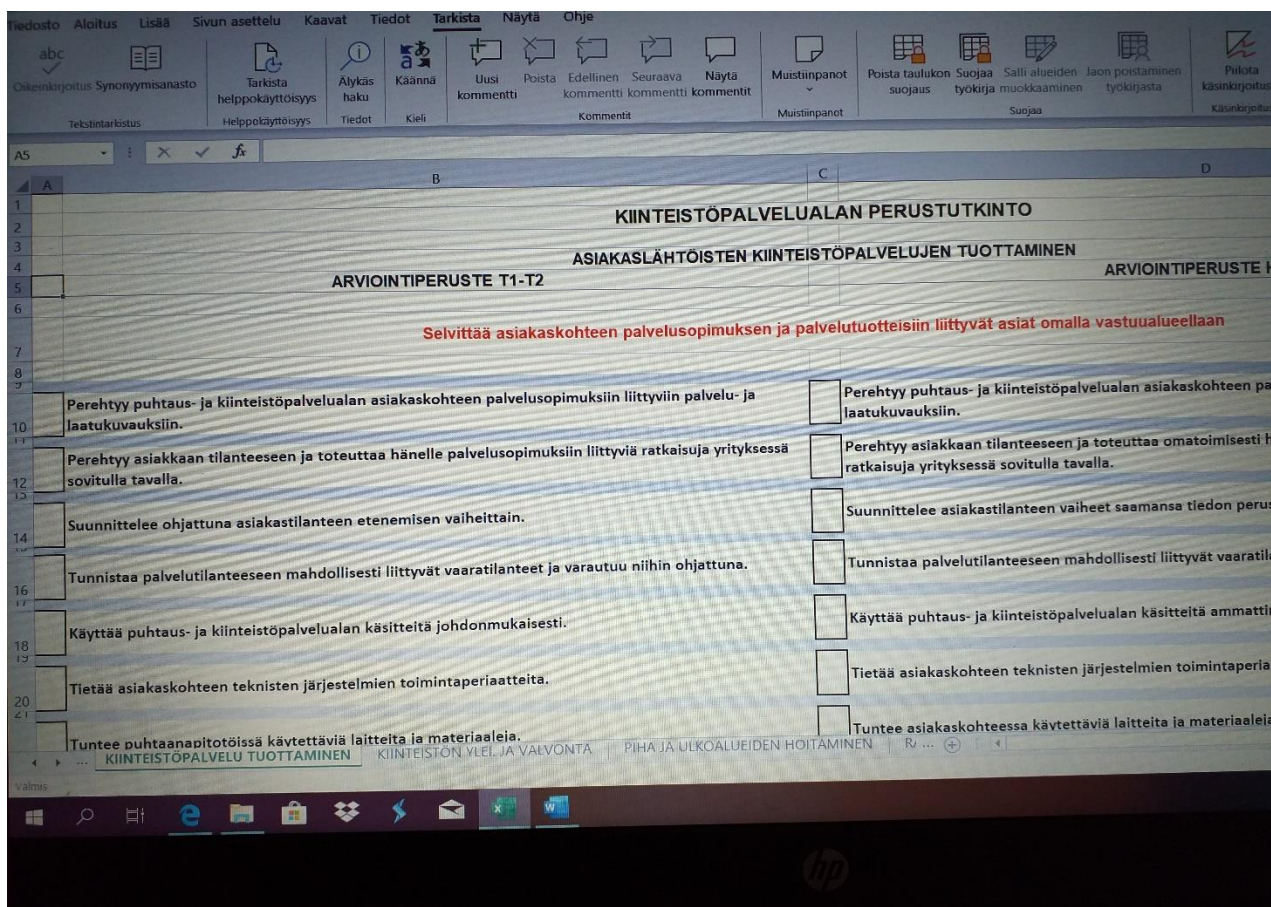


Tutkinnon osat ovat numeroitu sekä perässä on merkattu tutkinnon laajuus. Tutkinnon laajuus on merkitty tutkinnon osan perään numeroin ja lyhenteellä osp. Tutkinnon laajuuden merkinä on käytetty samaa, kuin ammatillisten perustutkintojen merkintätapaa. Tutkinnon merkitty numero kertoo laajuudesta ja osp on lyhenne osaamispisteistä.

Voit palata valitsemaasi taulukkoon klikatessasi nuolipainikkeen osoittamaa taulukkoa.

AMMATTITUTKINNON TÄYTTÄMISEN OSA-ALUE

1. Solussa B2 on ilmoitettu perustutkinto, johon todistuksen saajan ammattitaitoa verrataan. (Kiinteistöpalvelualan perustutkinto)
2. Solussa B4 on ilmoitettu tutkinnon osa, jota ollaan täyttämässä. (Asiakaslähtöisten kiinteistöpalvelujen tuottaminen)
3. Solussa B5 on ilmoitettu tutkinnon taitotaso, jonka alapuolella näkyvät taitotason verrattavissa olevat ammattitaitovaatimukset. Taitotasoja on kolme T1-T2/H3-H4/K5. (Arviointi peruste)
4. Solut B1-B5 ovat lukittuja, jotka pysyvät näkyvissä täyttäessäsi taulukkoa.
5. Soluissa B1-B5 on sijoitettuna oikeaan reunaan laatikko, jossa **lukee palaa takaisin tutkinnon osa-alueelle**. Klikatessasi tätä laatikko palaat valitsemasi tutkinnon osa-alueelle, josta voit valita lisää tutkinnon osa-alueita täytettäväksi. Käy kaikki tutkinnon osa-alueet läpi, koska tutkinnon osat todennettuja osia, joita voi tehdä Elämänlaatu ry:ssä.



AMMATTITUTKINNON TÄYTTÄMISEN OSA-ALUE

MUISTA AINA VOIT TALLENTAA JO TEKEMÄSI VALINNAT JA JATKAA TÄYTTÄMISTÄ MYÖHEMMIN.

Solussa B4 on ilmoitettu ammatillisen perustutkinnon tutkinnon osa. Tämä tutkinnon osa on jaettu taas eri osa-alueisiin. **Nämä eri osa-alueet ovat kirjoitettu taulukkoon punaisella.**

Punaisella kirjoitetut tutkinnon osat kuvaavat sen tutkinnon osan osa-alueetta, johon taitotason kuvaukset sopivat.

Taitotaso valitaan klikkaamalla taitotason kuvauksen vasemmalla puolella olevaa neliötä, milloin neliöön ilmestyy **X**. Neliöt sijaitsevat soluilla A, C sekä E. Taitotaso T1-T2 valitaan A-solusta. Taitotaso H3-H4 valitaan C-solusta. Taitotaso K5 valitaan E-solusta.

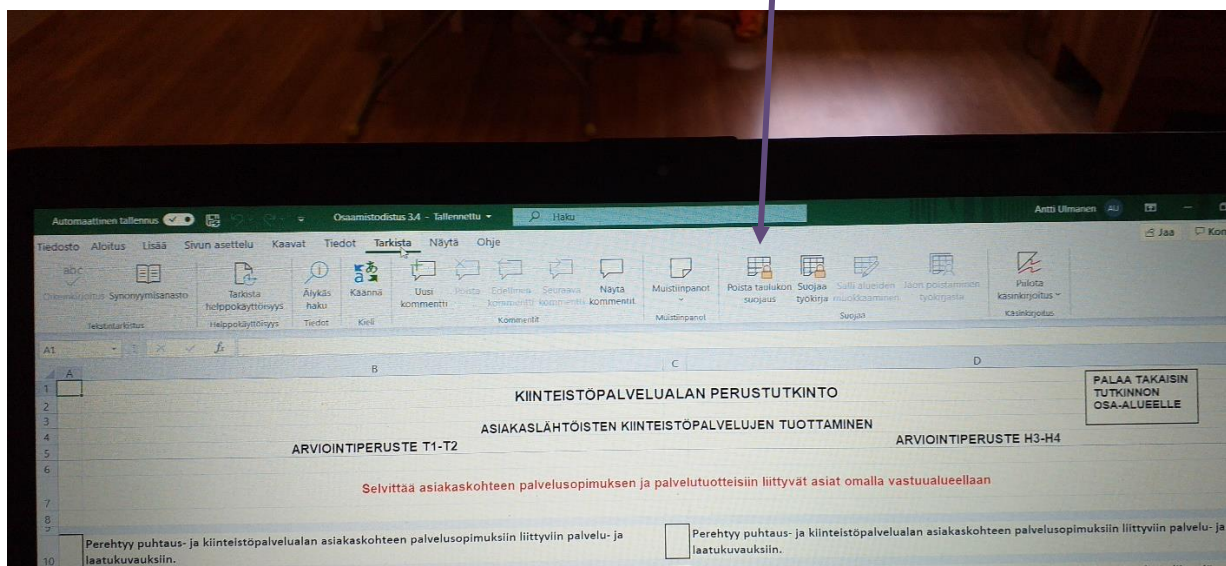
Jos olet valinnut todistuksen saajalle taitotasoa T1-T2 kuvaavan taitotason ja klikkaat saman taitotason kuvausta H3-H4 tai K5 osaamistodistus pohja valitsee, vain jälkimmäiseksi valitun taitotaso kuvauksen.

Todistuksen laatija valitsee vain ne taitotaso kohdat, jotka voidaan suorittaa Elämänlaatu ry:ssä. Joitakin todistuksessa olevia arviointiperusteita ei voida suorittaa Elämänlaatu ry:ssä.

Liite2

OSAAMISTODISTUKSEN MUOKKAAMINEN

Halutessasi muokata Excel-pohjaa teidän täytyy ottaa sen taulukon suojaus pois, jota haluatte muokata. Taulukon suojaus otetaan pois menemällä Excel-ohjelmassa valinta osioon **tarkista, josta valitaan toiminto poista taulukon suojaus sekä poista taulukon suojaus**. Suojaukselle ei ole annettu salasanaa, mutta sen voi halutessaan itse lisätä. Jokaisella taulukolla on oma suojaus, joka täytyy aina erikseen poistaa muokattessasi osaamistodistus pohjaa.

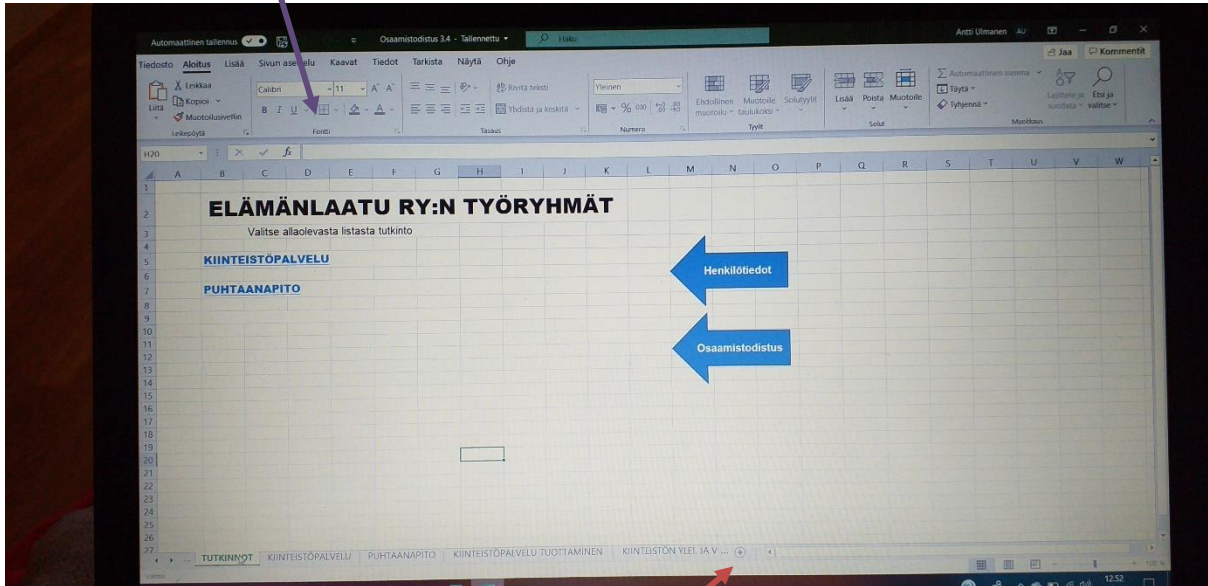


Nyt voitte muokata taulukkoa, miten parhaaksi katsotte. Suojauksen saatte takaisin päälle samalla tavalla. Salauksen oletusarvot ovat valmiiksi valittuna klikkaatte, vain ok.

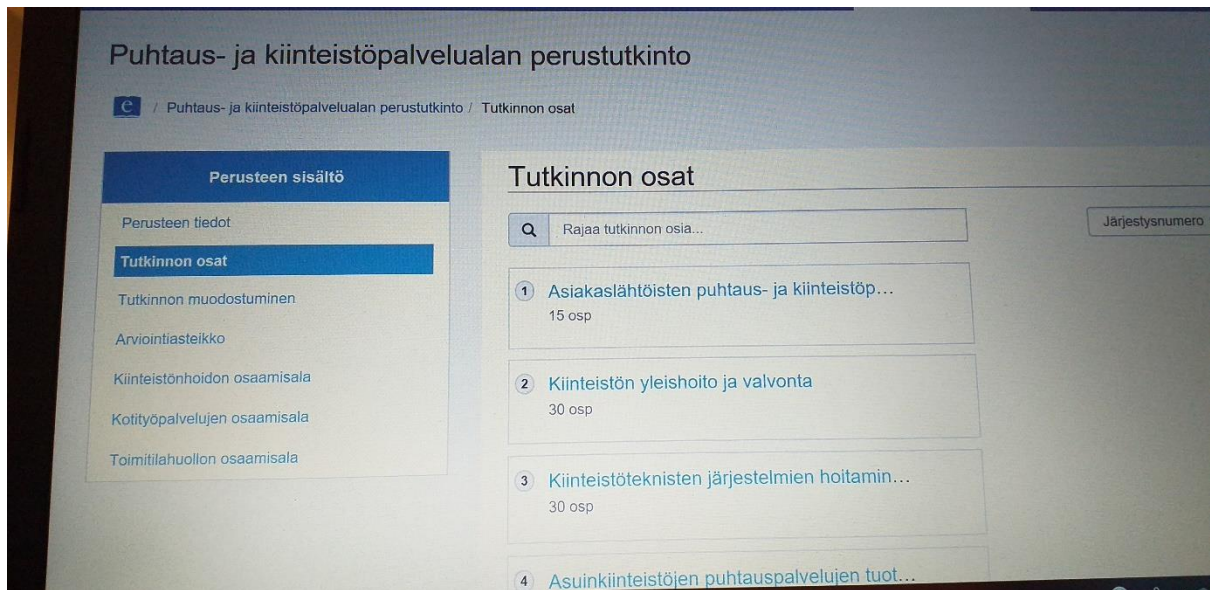
TUTKINTOJEN LISÄYS OSAAMISTODISTUKSEEN

Mene internetissä sivuille opintopolku, josta täytyy valita ePerusteet, minkä jälkeen valitaan haluttu ammatillinen koulutus. Alapuolella on linkki kyseiselle sivulle. Käytä vain ammatillisia perustutkintoja osaamistodistuksessa. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/kooste/ammattillinenkoulutus?hakutyyppi=perusteet>

Lisätäkseenne tutkintoja osaamistodistusohjelmaan teidän täytyy mennä tutkinnot taulukkoon, johon lisäätte valitsemanne tutkinnon nimen. Ennen uusien tutkintojen nimien lisäämistä poista taulukon suojaus aikaisemmin mainitulla tavalla. Käyttäkää ammatillisen perustutkinnon tutkintonimeä tai sopivaa tutkintoa kuvaavaa termiä.

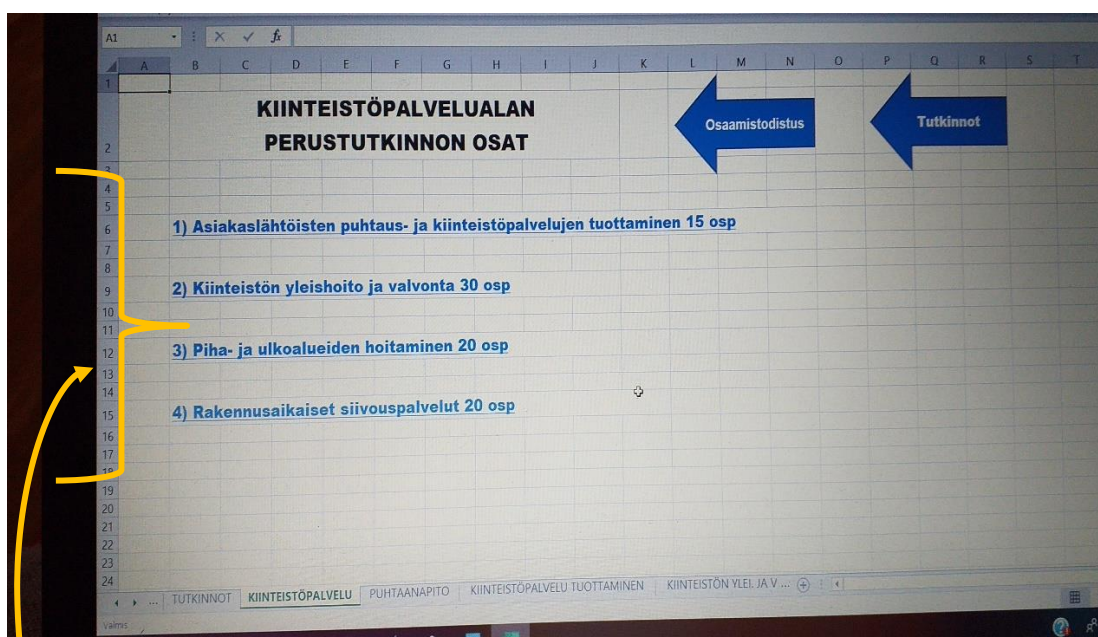


Tämän jälkeen tehkää uusi taulukko, joka käyttää valitsemanne nimeä tutkinnoille. Aloita lisäämällä uusi taulukko alhaalta + merkistä. Tähän uuteen taulukkoon lisätään kaikki ne tutkinnon osat, joista löytyy teidän työtoiminnassanne tehtäviä ammattitaitokuvauksia. Käytä tässä taulukossa samoja ammattitaitoa kuvaavia tutkinnon osia, kuin ammatillisissa perustutkinnoissa on käytetty. Tämä sen tähden, että osaamistodistuksen lukijan on helpompi ymmärtää, mistä ammatillisesta osa-alueesta on kyse.



Malli uudelle tutkintotaulukolle

Alhaalla kuvassa näette mallin uudelle tutkintotaulukolle, mihin on lisätty yläpuolella olevasta kuvasta halutut tutkinnon osa-alueet. Lisää uuteen taulukkoon kaksi nuolimootoa, joissa lukee Osaamistodistus sekä Tutkinnot. Näihin muotoihin lisäätte linkit osaamistodistustaulukolle sekä tutkinnot taulukolle. Lisäätte linkin klikkaamalla oikeanpuoleista näppäintä hiiressä muodon päällä ja valitsette alhaalta linkkivalinnan. Tehyäsä tämän teille aukeaa valintavaihtoehtoja, joista teidän täytyy valita valinta **kohta tässä tiedostossa**. Valittuasi tämän voitte valita osaamistodistuksesta taulukon hiiren vasemmalla näppäimellä, mihin taulukkoon haluatte tehdä linkityksen.



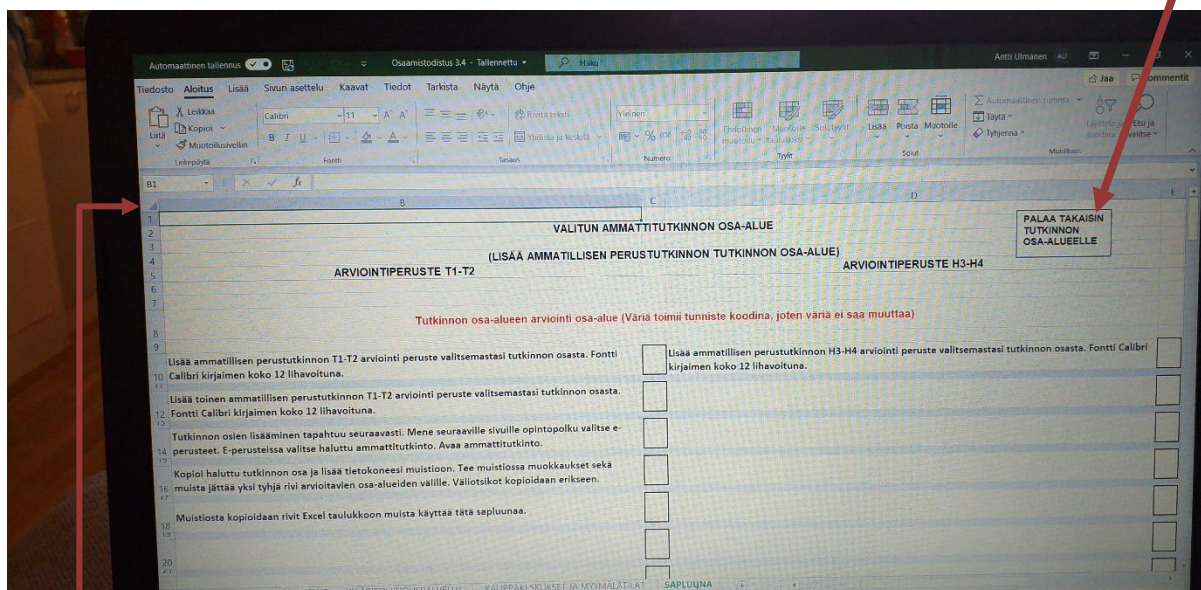
Linkitä oikea tutkinto oikeisiin tutkinnon osa-alueisiin.

Jokaiselle perustutkinnon osalle joudutte tekemään oman uuden taulukon, jotka käytävät samoja nimiä, kuin ammatillisen perustutkinnon perusteissa mainitaan. Näihin uusiin taulukoihin käytätte sapluunaa.

Sapluunassa, johon lisäätte tutkinnon osia kuvaavia ammattitaitovaatimuksia on valmiiksi lisätty kohta, josta palataan takaisin kyseiseen tutkintoon. Tähän kohtaan pitää lisätä linkki sille perustutkinnon taulukolle, johon tutkinnon osa kuuluu. Yläpuolella on mallitaulukko, mihin takaisin linkitetään.

SAPLUUNAN KÄYTTÄMINEN

Sapluuna toimii pohjana, johon tutkinnon osat lisätään. Sapluunataulukon löydät viimeisen tutkinnon osiotaulukon jälkeen oikealta alhaalta. Osaamistodistuksessa käytetty koodi osaa lukea uudet taulukot, jotka lisätään osaamistodistus pohjaan, kunhan noudatetaan tämän ohje-asiakirjan ohjeistuksia. Sapluunataulukkoa ei ole erikseen linkitetty muihin taulukoihin, mutta linkitys paikat löytyvät taulukoista. Linkitystä ei ole tehty, koska tulevalle tutkinnolle ei ole vielä olemassa omaa taulukkoa.



Sapluuna otetaan käyttöön seuraavalla tavalla. Aloita lisäämällä uusi taulukko alhaalta + merkistä. Tämän jälkeen mene takaisin sapluunataulukkoon ja kopioi taulukko. Kopiointi onnistuu seuraavanlaisesti klikkaa A1 solun yläpuolella olevasta nuolesta (nuolen osoittamasta paikasta), milloin saat valittua koko taulukon muotoiluineen, jonka jälkeen klikkaat hiiren oikeanpuoleista painiketta ja teet **kopioi** valinnan. Tämän jälkeen menet tekemääsi uuteen taulukkoon ja klikkaat uuden taulukon A1 solun yläpuolella olevaa nuolta. Tämän jälkeen klikkaat hiiren oikeanpuoleista näppäintä ja valitset vasemman puoleisen **liitä** valinnan. Näin teillä on käytettävänä nyt kaksi sapluunaa, joista toiseen voitte lisätä haluamanne tutkinnon osa-alueita. Jos tutkinnon osa-alueita on useampia, kuin yksi tee edellä mainittu toimenpide niin monta kertaa, kuin tutkinnon osa-alueita tulee osaamistodistukseen.

TUTKINTOJEN LISÄÄMINEN SAPLUUNAAN

Ennen tutkintojen osa-alueiden lisäämistä on tärkeää muistaa lisätä sapluunaan tiettyihin soluihin tietyt tiedot, kuten soluun B2 se tutkinto, joka on kyseessä sekä soluun B4 valitun tutkinnon ammattitaitoa kuvaava osa-alue, jota ollaan liittämässä osaamistodistukseen. Valitun tutkinnon ammattitaitoa kuvaavan osa-alueen B4 alle tulee kyseisen tutkinnon ammattitaitoa eritteleviä osa-alueita. Nämä tutkintoa erittelevät osa-alueet täytyy merkata punaisella värikoodilla R 255. RGB tarkoittaa R=Red, G=Green, B=Blue numero 255 tarkoittaa värin sävyä. Punainen väri toimii Excel-ohjelmassa tunniste koodina, joka ohjaa tiedot osaamistodistukseen.

eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/4221361/reformi/tutkinnonosat/4222397

Perusteen sisältö

Asiakaslähtöisten puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen tuottaminen, 15 osp

Koodi: 105458
Järjestysnumero: 1

Ammattitaitovaatimukset

Opiskelija osaa

- suunnitella omaa työtään palvelukuvauksen pohjalta
- tehdä puhtaus- ja kiinteistöpalveluja asiakaskohteessa
- toimia puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa ja työyhteisön jäsenenä
- noudattaa työskentelyssään työ- ja asiakasturvallisuutta
- arvioida omaa toimintaansa.

Arviointi

Opiskelija suunnittelee omaa työtään palvelukuvauksen pohjalta.

Opiskelija

- perehtyy puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan asiakaskohteen palvelusopimuksiin liittyviin palvelu- ja laatukuvauksiin
- perehtyy asiakkaan tilanteeseen ja toteuttaa hänelle palvelusopimuksiin liittyviä ratkaisuja virityksessä sovitulla tavalla

SOLUUN B4

LISÄÄ PUNAISELLA

Tutkintojen lisääminen internetistä osaamistodistus pohjaan tapahtuu aina tietokoneen muistion kautta. Tämä johtuu siitä syystä, että tietokoneen muistiossa voitte tehdä tarvittavat muokkaukset, jotka ovat tarpeellisia lisätäksenne tutkinnon ammattitaitoa kuvaavat osat sapluunaan. Muistiossa muokatessasi tutkinnon osa-alueita muista jättää yksi tyhjä rivi aina arviointiosan alapuolelle, jotta osa-alueet osuvat oikeille kohdille. T1-T2 arvioinnin osa-alueet tulevat vasemmalle puolelle arviointiperuste T1-T2 alapuolelle. Arvioinnin osa-alueet H3-H4 tulevat keskelle H3-H4 arviointiperusteen alapuolelle. Arvioinnin osa-alueet K5 tulevat oikeaan laitaan arviointiperuste K5 alapuolelle. Sapluunassa on mainittu fonttikoot, joita on käytetty tutkintojen osa-alueiden lisäämisessä (Calibri 12 li-havoitu).

Mene internetissä sivuille opintopolku, joista täytyy valita ePerusteet, minkä jälkeen valitaan ammatillinen koulutus. Alapuolella on linkki kyseiselle sivulle. Käytä vain ammatillisia perustutkintoja osaamistodistuksessa. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/kooste/amatillinenkoulutus?hakutyyppe=perusteet>

Osaamisalojen kuvausten jälkeen löydät linkin, joka avaa ammatillisen tutkinnon kokonaisuudessaan. Avattuasi ammatillisen tutkinnon pääset valitsemaan niitä tutkinnon osa-alueita, jotka olette todenneet mahdolliseksi suorittaa työtoiminnassanne. Avattuasi tutkinnon osa-alueen joudut vielä valitsemaan haluamasi tutkinnon ammattitaitoa kuvaavan osa-alueen.

eperusteet.opintopolkku.fi/#/fi/esitys/4221361/reformi/tutkinnot/4222397

sitten ☆ ja vedä suosikit Suosikit-palkin kansioon. Voit tuoda suosikit myös toisesta selaimesta. Tuo suosikit

Perusteiden sisältö

edot

osat

suodostuminen

ekko

oidon osaamisala

elujen osaamisala

sion osaamisala

Asiakaslähtöisten puhtaus- ja kiinteistöpalvelujen tuottaminen, 15 osp

Koodi: 105458
Järjestysnumero: 1

Ammattitaitovaatimukset

Opiskelija osaa

- suunnitella omaa työtään palvelukuvauksen pohjalta
- tehdä puhtaus- ja kiinteistöpalveluja asiakaskohteessa
- toimia puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa ja työyhteisön jäsenenä
- noudattaa työskentelyssään työ- ja asiakasturvallisuutta
- arvioida omaa toimintaansa.

Arviointi

Opiskelija suunnittelee omaa työtään palvelukuvauksen pohjalta.

Opiskelija

- perehtyy puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan asiakaskohteen palvelusopimuksiin liittyviin palvelu- ja laatukuvauksiin
- perehtyy asiakkaan tilanteeseen ja toteuttaa hänelle palvelusopimuksiin liittyviä ratkaisuja viruksessa sovitulla tavalla

SOLUUN B4

LISÄÄ PUNAISELLA

Olkaa tarkkana, koska osassa tutkinnon osissa on täsmälleen samat ammattitaitokuvaukset, kuin muissa tutkinnon osissa. Yksi tutkinnon osa käsittelee niin sanottua tutkinnon perusteita, jotka ovat lisätty täysin samanlaisina muihin tutkinnon osiin.