

Harriet Haavisto

KOUTSI MALLI ALLE 25 -VUOTIAILLE TYÖTTÖMILLE

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Ylempi AMK

2012

## KOUTSI MALLI ALLE 25- VUOTIAILLE TYÖTTÖMILLE

Haavisto, Harriet  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Terveystieteiden koulutusohjelma  
Huhtikuu 2012  
Ohjaaja: Hirvonen, Eila  
Sivumäärä: 75  
Liitteitä: 2

Asiasanat: nuoret, työttömät, työvoiman palvelukeskus, ryhmätoiminta, toimintatutkimus

---

Työvoiman palvelukeskukset ovat vuonna 2004 perustettuja yhteispalvelupisteitä työttömille. Ne tarjoavat samanaikaisesti TE -toimiston, sosiaali- ja terveystoimen sekä Kelan palveluita. Palvelukeskusten tavoitteena on vähentää rakenteellista työttömyyttä, kehittää asiakkaiden valmiuksia työhön ja parantaa asiakkaiden toimintakykyä sekä aktiivista elämää ja osallisuutta. Joidenkin asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn rajoitteet ovat niin haasteellisia, että asiakkaan palvelutarpeeseen vastaamiseen ja työelämään siirtymisen mahdollistamiseksi, tarvitaan laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa tietoa asiakkaan työkykyyn liittyvistä tekijöistä.

Tämä kehittämistyö kuvaa ryhmätoimintamallin kehittämistä alle 25-vuotiaille työvoiman palvelukeskuksen asiakkaille, joiden elämänhallinnassa ja työelämään siirtymisessä on erityisiä haasteita. Ryhmätoimintamallin kehittäminen perustui työvalmennuspalveluita tuottavan yrityksen ja sen yhteistyötahon, työvoiman palvelukeskuksen haasteeseen vastata näiden nuorten asiakkaiden yksilölliseen palvelutarpeeseen.

Ryhmätoimintamallin kehittämisessä sovellettiin toimintatutkimuksen menetelmää, jossa kehittämisprosessi eteni suunnitteluvaiheista, toiminnan, havainnoinnin ja reflektion muodostamina sykleinä. Työhönvalmennuspalveluita tuottavan yrityksen, ja työvoiman palvelukeskuksen yhteistyö, ryhmätoimintamallin kehittämisessä oli avainasemassa. Aineistonkeruu menetelminä olivat toteutuneen ryhmätoiminnan kuvaus, havainnointi, keskusteluiden tuottamat reflektiot sekä ryhmäläisten palautteet.

Tämän kehittämistyön tuloksena syntyi ryhmätoimintamalli alle 25 -vuotiaille palvelukeskuksen asiakkaille. Ryhmätoimintamalli kehittyi ryhmätoiminnan avulla, jossa kartoitettiin ryhmään osallistuvien työkykyisyyden perustaan eli voimavaroihin liittyviä tekijöitä. Kartoitettu tieto mahdollisti työvoiman palvelukeskuksen yksilöllisten jatkosuunnitelmien laadinnan. Lisäksi mallinnetulla ryhmätoiminnalla lisättiin ryhmäläisten työkykytietoutta ja pyrittiin vaikuttamaan heidän motivoitumiseensa oman työkyvyn ylläpitämisessä sekä työelämän suunnitelmien laadinnassa. Ryhmätoimintamallin toiminta tulee Satakunnan ELY -keskuksen ryhmätoimintapalveluihin kilpailutettavaksi toiminnaksi.

## KOUTSI MODEL FOR THE UNEMPLOYED UNDER 25- YEARS OF AGE

Haavisto, Harriet

Satakunnan Ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Health Promotion

April 2012

Supervisor: Hirvonen, Eila

Number of pages: 75

Appendices: 2

Keywords: young people, unemployed, Labor Force Service Center, group activities, action research

---

Labor Force Service Centers (LAFOS) were set up in 2004. They provide services of the public employment service, social and health services and National Pensions Institute at the same time. LAFOS are designed to decrease structural unemployment by setting up a new service constellation for customers in need of multi-professional and multiple services.

In this development work the co-operation between LAFOS and the private company which produced job coaching was the key element, as the Koutsi model was developed by practical action and co-operation.

Every customer's situation is different when entering a service which involves careful assessment of the overall circumstances. Sometimes more individualized and holistic information is needed. In this group action these factors from the members of group were mapped together. In addition to this actual group action, another purpose of the project was to increase the group members' knowledge of their work ability and motivate them to take care of themselves in a healthy way. The mapped information enabled making individual plans for the members of the group and the LAFOS staff. Furthermore, with this information the staff can support these young unemployed people in the way they need. The Koutsi model makes it possible to LAFOS to provide these young people the services they need at the right time.

The purpose of this development work was to describe the developing of the Koutsi model. The method applied for the development work was action research. The process advanced in cycles including the following phases: planning, action, observation and reflection. The data was collected by the description of group activities, observation, reflections of discussions and feedback from the group members. As a result of the development work a group action model for the unemployed under 25 years of age was created. The centers of Satakunta Ely will invite other parties to tender for the operation of this Koutsi Model.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	6
3	LÄHTÖKOHDAT TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMISELLE.....	7
3.1	Kehittämistyön toimintaympäristö.....	7
3.2	Tutkijan rooli kehittämistyössä.....	8
3.3	Työvalmennus ja työvalmentaja.....	9
3.4	Työvoiman palvelukeskus.....	9
3.5	Ilmarisen työkykytalo.....	11
3.6	Maslowin tarvehierarkia.....	14
3.7	Kehittämistyöhön liittyvien aihealueiden tutkimisesta ja tutkimuksista.....	16
4	TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄNÄ.....	24
5	KEHITTÄMISTYÖN AINEISTOJEN KERUU, ANALYSOINTI JA ARVIOINNIN VÄLINEET.....	29
5.1	Aineistojen keruu.....	29
5.2	Arvioinnin välineet.....	35
6	RYHMÄTOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN.....	36
6.1	Syklisyys ryhmätoiminnan kehittämisessä.....	36
6.2	Ryhmätoiminnan suunnittelu.....	37
6.3	Ryhmätoiminnan toteutus.....	41
7	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET.....	50
7.1	Läsnäolot ryhmätoiminnassa.....	50
7.2	Ryhmäläisten kirjalliset loppupalautteet.....	51
7.2.1	NRS -asteikko arviointi.....	51
7.2.2	Arvio ryhmätoiminnan kestosta.....	53
7.2.3	Avoimet kysymykset.....	54
7.2.4	Työvoiman palvelukeskuksen ja ryhmätoiminnan toteuttajien keskustelut ja niiden tuottamat reflektiot.....	54
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	59
8.1	Ryhmätoimintamalli.....	59
8.2	Kehittämistyön luotettavuuden arviointi.....	65
9	POHDINTA.....	67
9.1	Kehittämistyön eettisyys.....	70
	LÄHTEET.....	72
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Yhteiskunnallisissa keskusteluissa kouluttautumattomuus ja nuorisotyöttömyys liitetään sosiaalisiin ongelmiin ja syrjäytymisprosessiin. Siirtymävaihe nuoruudesta aikuisuuteen on nyky-yhteiskunnassa pitkittynyt ja mutkistunut. Yhä useammalla nuorella tähän siirtymävaiheeseen kuuluu epävarmuutta, katkollisuutta ja erilaisia riskejä. Tämä näkyy tulevaisuuden suunnitelmien ja ammatin valinnan hankaloitumisena, koulutusaikojen pidentymisenä, työttömyysjaksoina, koulutuksen keskeytymisenä, määräaikaisina ja osa-aikaisina työsuhteina, kotoa muuttamisen ja perheen perustamisen lykkääntymisenä sekä riippuvuutena hyvinvointivaltion sosiaalisista tuista ja vanhempien avustuksista. (Pietikäinen 2007, 5.)

Työttömyydessä ihmisen tarpeet ja arvot eivät kohtaa tarjolla olevia mahdollisuuksia, eivätkä yhteiskunnan sekä lähiympäristön asettamia vaatimuksia. Työttömyys merkitsee useimmiten taloudellisia, sosiaalisia ja emotionaalisia menetyksiä. (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki 2005, 66–68; Jin, Shah & Svoboda 1995) Työttömyyden vuoksi usein myös elämänhallinta joutuu koetukselle. Elämänhallinta on monisäikeinen kokonaisuus, joka yksinkertaistettuna tarkoittaa kansalaisen tavantomaista selviytymistä tai pärjäämistä elämäntilanteissa, johon voi kuulua myös lyhytaikaisia kriisivaiheita, mutta joista selviää normaalien sopeutumismekanismien ja tukikeinojen avulla. (Vähätalo 1998, 54- 55.) Työttömyyttä pidetään myös terveyden riskitekijänä ja stressitilanteena (Heponiemi ym. 2008, 16–18; Jin, Shah & Svoboda 1995, 531).

Työvoiman palvelukeskukset ovat vuonna 2004 perustettuja yhteispalvelupisteitä työttömille. Ne tarjoavat samanaikaisesti työ- ja elinkeinotoimiston, sosiaali- ja terveystoimen sekä Kelan palveluita. Palvelukeskusten tavoitteena on vähentää rakenteellista työttömyyttä, kehittää asiakkaiden valmiuksia työhön ja parantaa asiakkaiden toimintakykyä sekä aktiivista elämää ja osallisuutta. (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 30; Valtakari 2008, 61)

Tässä opinnäytetyönä tehtävässä kehittämistyössä on aiheena ryhmätoimintamallin kehittäminen työvoiman palvelukeskuksen nuorille työttömille, joilla on erityisiä

haasteita elämänhallinnassa ja työelämään siirtymisessä. Opinnäytetyö toteutetaan kehittämistyönä, jonka eteneminen kuvataan toimintatutkimuksen syklien kautta. Kehittämistyö tapahtuu yhteistyössä työhönvalmennuspalveluita tuottavan yrityksen ja työvoiman palvelukeskuksen kanssa. Ryhmätoimintamallin teoria linkittyy työterveyslaitoksella kehitettyyn moniulotteiseen työkykymalliin, jonka mukaan työkyky rakentuu sekä yksilön voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä sekä työn ulkopuolisesta ympäristöstä. Yksilön voimavarat muodostavat työkyvyn perustan. Mitä vahvempi perusta, sitä vakaammin työkyky tulee säilymään koko työiän. (Gould ym. 2006, 22–24.) Kehittämistyön tuloksena syntyy ryhmätoimintamalli, jonka kautta pyritään mahdollistamaan nuorten työvoiman palvelukeskuksen asiakkaiden eteneminen kohti työelämää omien voimavarojensa mukaisesti yksilöllisesti tukien ja huomioiden siirtymävaiheeseen liittyvät ongelmat.

Kehittämistyön ryhmätoiminnan sisällölle löytyy perusteita hallituksen politiikka ohjelmasta, sosiaali- ja terveysministeriön vastuusta sekä erilaisista laeista. Hallituksen politiikkaohjelman (2007) perusteella hallituksen tavoitteena on muun muassa motiivoida opiskelun ja työn ulkopuolelle jääviä nuoria koulutukseen ja työelämään sekä vähentää syrjäytymisvaarassa olevien nuorten määrää muun muassa edistämällä elämänhallintataitoja. Sosiaali- ja terveysministeriö painottaa palvelujen ja eri tukitoimien kehittämisessä ehkäisevää näkökulmaa. Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008- 2011 kytkeytyy tiiviisti Terveiden edistämisen politiikkaohjelmaan. Toimintaohjelman tavoitteena on sosioekonomisten erojen vähentäminen työ- ja toimintakyvyssä, koetussa terveydessä, sairastavuudessa ja kuolleisuudessa. (STM.)

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tarkoituksena on kuvata työttömille alle 25 -vuotiaalle palvelukeskuksen asiakkaille suunnatun ryhmätoiminnan kehittämistä. Ryhmätoimintamallilla tarkoitetaan tässä kehittämistyössä määräaikaista, kaavamaisista ja tavoitteellista ryhmätoimintaa, joka voidaan kuvata aikajärjestyksessä etenevänä toiminnan ja sen sisällönkaaviona.

Kehitettävän ryhmätoimintamallin tavoitteena on

- 1) toimia työvälineenä jatkosuunnitelmien laadinnassa
- 2) motivoida ryhmäläisiä työkykyisyyden perustan ja työelämävalmiuksien ylläpitämiseen ja kohentamiseen
- 3) toimia yrityksen tuotteena

Ryhmätoimintamallin kautta kartoitetaan ryhmään osallistuvien työkykyisyyteen liittyviä tekijöitä sekä lisätään heidän tietämystään työkykyisyyteen ja työelämävalmiuksiin liittyvissä tekijöissä. Samanaikaisesti tiedon lisäämisen kanssa, pyritään vaikuttamaan ryhmäläisten omien työelämävalmiuksiensa itse -reflektointiin. Erittäin tärkeää olisi saada heidät aktivoitumaan oman elämänsä suunnittelussa ja suunnitelmien laadinnassa palvelukeskuksen henkilöstön kanssa. Kehitettävän ryhmätoimintamallin avulla mahdollistuu työvoiman palvelukeskuksen yksilöllinen ja räätälöity palvelun tarjonta ryhmätoimintaan osallistuneille.

### 3 LÄHTÖKOHDAT TOIMINTAMALLIN KEHITTÄMISELLE

#### 3.1 Kehittämistyön toimintaympäristö

Kehittämistyön toimintaympäristönä ovat työskentelemäni yrityksen, Länsivalmennus Oy:n toiminta ryhmäpalvelun tarjoajana ja tuottajana. Vuonna 2006 perustettu yritys tuottaa työhönvalmennusta, tukihenkilöpalvelua sekä ryhmätoimintaa työvoiman palvelukeskuksille, työ- ja elinkeinotoimistoille sekä vakuutusyhtiöille. Toiminta-alueena ovat Satakunnan ja Pirkanmaan seudut. Yrityksessä työskentelee kolme työvalmentajaa, kaksi Satakunnan alueella ja yksi Pirkanmaan alueella.

Työhönvalmennus ja tukihenkilöpalvelu ovat yksilötason palveluita, joihin palveluntilaaja määrittää tavoitteet ja toiminnan sisältämät mahdolliset tukikeinot. Tukikeinot ovat esimerkiksi työkokeilu, työhönvalmennus, työharjoittelu ja palkkatuettu työ. Tukihenkilöpalvelussa asiakasta tuetaan hänen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Tuettavat asiat liittyvät yksilön työelämävalmiuksien ylläpitämiseen ja kohentamiseen. Yksinkertaistettuna sekä työhönvalmennuksen että tukihenkilötoiminnan tavoitteina on auttaa asiakasta etenemään työelämässä. Työhönvalmennuksessa suun-

nataan pääsääntöisesti suoraan työmarkkinoille ja työllistymiseen, tukihenkilöpalvelussa ensisijaisesti asiakkaan työkyvyn voimavaraistumiseen. Molemmat palvelut ovat yksilöllisiä.

Kehittämistyössä kuvattava ryhmätoiminta on kohdennettu työvoimanpalvelukeskukselle ja sen asiakkaille. Kehittämistyön toimintaympäristössä työskentelevät yrityksen kolme työvalmentajaa. Tutkija on yrityksen työvalmentaja, ryhmätoiminnasta vastaava vastuuohjaaja, työfysioterapeutti ja ravitsemusteknikko. Muut työvalmentajat ovat koulutukseltaan nuorisotyönohjaaja ja mielenterveyshoitaja. Työhönvalmennuksen ja tukihenkilöpalvelun tuottaminen sekä toiminnasta saadut kokemukset ovat työvalmentajien työhönvalmennuksen ammattitaidon pohjana.

Yrityksen työvalmentajien lisäksi ryhmätoiminnan tuottamiseen linkittyy useita muita toimijoita. Näitä toimijoita ovat ryhmätoimintaan liittyvät työvoiman palvelukeskuksen henkilöstö; toimialapäällikkö, työvoimaohjaajat, sosiaaliohjaajat ja terveydenhoitaja sekä psykologi. Kehittämistyön fyysinen toiminta tapahtuu yrityksen toimitiloissa, kaupungilta vuokratuissa tiloissa sekä erilaisissa liikuntapaikoissa ja vierailukohteissa.

### 3.2 Tutkijan rooli kehittämistyössä

Minulla on tutkijana tässä kehittämistyössä useita erilaisia rooleja. Tutkijan roolini sisältyy kaikkiin rooleihini, vaikka roolini tutkijana ei ryhmätoiminnan aikana oleellisesti erotu. Toimimiseni tutkijana, ja tutkimuksen yhdistäminen ryhmätoiminnan toteuttamiseen on kuitenkin kehittämistyöhön osallistuville eri tahoille selvillä. Tutkijan roolini näkyvin osuus kohdistuu kirjallisen raportin tuottamiseen.

Roolini on siis olla kehittämistyössä sisällä toimijana useissa rooleissa. Toimin kehittämistyön ryhmätoiminnan suunnittelijana, organisoijana, vastuuohjaajana, työvalmentajana, fysioterapeuttina ja tutkijana. Toimimiseni ryhmän sisällä erilaisissa tehtävissä antaa minulle luonnollisen roolin osallistuvana tutkijana. Näiden useiden roolien kautta saan monipuolisesti aineistoa kehittämistyöhön. Roolini tutkijana on toimia kehittämistyön sisällä ryhmätoiminnan kehittäjänä ryhmätoiminnan eri vaiheis-



sa, suunnittelusta valmiiseen ryhmätoimintamalliin asti. Kriittisen toimintatutkimuksen mukaisesti tehtäväni on olla aktiivinen osallistuja, joka ryhmätoiminnan tavoitteisiin pääsemiseksi toimii vastuun jakajana ja muutoksen vaikuttajana. (Kuusela 2005, 81; Suojanen 1992, 20–22.)

### 3.3 Työvalmennus ja työvalmentaja

Työvalmennus voidaan määritellä kahden tai useamman ihmisen väliseksi vuorovaikutukseksi, johon sisältyy kasvatusta, tukea, neuvontaa, valmennusta ja arviointia. Työvalmennuksen tavoitteena on kehittää tietoja, moraalisia arvoja ja ymmärtämystä elämän eri alueilla. Työvalmennuksen pyrkimyksenä on lisätä oppimisen kannalta oleellisia tietotaitoja sekä edistää persoonallisuuden kehitystä, luovuutta ja kommunikaatiotaitoja. (Räsänen 2002, 86.) Valmennuksessa korostuvat työn sitoutumisen ja osallisuuden sekä työnnäkemyksen syventäminen (Räsänen 1994, 190).

Työvalmentajalla on työssään useita rooleja. Hän on useimmiten tilanteen synnyttäjä kasvattaja, neuvoja, valmentaja ja tilannearvioija. Roolinottokyky koostuu kolmesta taidosta. Työvalmentajalla tulee olla analyyttistä taitoa eli kykyä tarkkailla, havainnoida ja pohtia ongelmia, vuorovaikutuksellista osaamista sekä emotionaalista kykyä. (Räsänen 2002, 131.)

### 3.4 Työvoiman palvelukeskus

Työvoiman palvelukeskukset ovat vuoden 2004 alusta lähtien olleet pysyviä kuntien ja valtion yhteisiä palveluntuottajia vaikeasti työllistyville. Ne tarjoavat työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja Kelan peruspalveluja täydentävää, yhteistyöhön perustuvaa erityispalvelua asiakkaille. Työvoiman palvelukeskuksista työtön työnhakija saa kaikki työllistymisen tukipalvelut. Ne tarjoavat asiakkaille yksilöllisiä ja räätälöityjä palveluja työ- ja toimintakyvyn sekä työllistymisen edistämiseksi. (Ilmonen, Kermiinen & Lindberg, 2011, 21–22). Asiakkaat ovat pääosin työmarkkinatukea saavia pitkäaikaistyöttömiä tai nuoria työnhakijoita, joiden kanssa työskentely edellyttää moniammatillista yhteistyötä. Asiakkaat ohjautuvat työvoiman palvelukeskukseen työ- ja elinkeinotoimiston tai sosiaalitoimiston kautta palvelutarvearvion perusteella.

Työvoiman palvelukeskuksilla on tavoitteena muun muassa vähentää rakenteellista työttömyyttä ja lisätä asiakkaiden työ- ja toimintakykyä sekä aktiivista elämää ja osallisuutta. Tavoitteet ovat periaatteellisia toiminnan ohjaajia, eikä niitä ole täsmennetty valtakunnallisiksi tulostavoitteiksi. (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 30; Valtakari 2008, 61–62.)

Työvoiman palvelukeskuksissa pyritään käsittelemään työllistettävien tilanteita yksilöllisesti, kokonaisvaltaisesti ja prosessimaisesti. Keskeisenä työmuotona palvelukeskuksessa on, työvoimaohjaajan ja sosiaaliohjaajan parityö. (Karjalainen ym. 2008, 30.) Työvoiman palvelukeskusten aktivoivilla ja kuntouttavilla toimilla pyritään palauttamaan työttömät sosiaaliturvan piiristä työhön ja vähentämään työttömyyden negatiivisia vaikutuksia. Työvoiman palvelukeskukset selvittelevät asiakkaan elämänhallintaan ja terveydentilaan liittyviä asioita ja ohjaavat tarvittaessa muiden palvelujen piiriin, edistävät aktivointia, työkyvyn ylläpitoa ja kuntoutumista ja parantavat asiakkaiden työmarkkina- ja valmiuksia sekä työllistymisedellytyksiä. (Karjalainen ym. 2008.)

Terveysteen liittyvät yksilölliset tekijät sekä terveys- ja kuntoutuspalvelujen linkittämisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet työvoiman palvelukeskusten myötä. Terveystarkastukset ja ohjaukset voivat kuulua osana työvoiman palvelukeskuksen yksilöllistä palveluprosessia. Sosio-ekonomisten terveyserojen kaventamista ajatellen, kaikille työttömille tulisi tarjota työterveyshuollon luonteisia palveluita. (Karjalainen ym. 2008.)

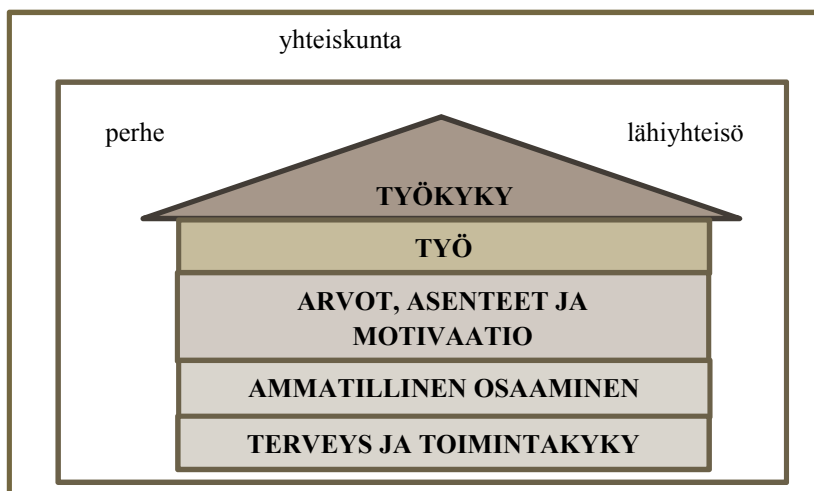
#### *Aktiivinen työvoimapolitiikka ja aktivointi*

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomuksen (2011) mukaan aktiivisessa työvoimapolitiikassa työttömälle tarjotaan mahdollisuus tai velvollisuus osallistua erilaisiin aktiivitoimenpiteisiin. Pohjoismailla on pitkät perinteet aktiivisen työvoimapolitiikan harjoittamisesta (Sihto 1994). Aktiivisella työvoimapolitiikalla tarkoitetaan työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, joilla työttömien työllistymisedellytyksiä pyritään parantamaan. Näitä toimia ovat työvoimapalvelut, työvoimakoulutus ja erilaiset työllistämistoimet. (Ala- Kauhaluoma 2007, 13; Parpo 2007, 22.)

Maamme Sosiaali- ja terveystalouden strategian (2015) mukaiset linjaukset vuoteen 2015 ovat terveyden ja toimintakyvyn edistäminen, työelämän vetovoiman lisääminen, köyhyyden ja syrjäytymisen vähentäminen sekä toimivien palveluiden ja kohtuullisen toimeentuloturvan varmistaminen (STM). Sosiaali- ja terveystalouden strategisten linjausten ja ohjelmien lisäksi, toiminnan taustalla on ollut myös työvoimapolitiittisia tekijöitä. Työministeriön tulevaisuuslaskun mukaan (2010) palveluja ja koulutusta kohdistetaan asiakaslähtöisesti ja vaikuttavuuden perusteella nuorten nopeaan työllistymiseen ja pitkäaikaistyöttömyyden kääntämiseksi laskuun. Lisäksi yksityisten työvoimapolitiittien mahdollisuuksia rakenteellisen työttömyyden alentamisessa vahvistetaan sekä käynnistetään laajamittainen kokeiluhanke, jossa palvelujen tuottajilta hankitaan työllistymiseen tähtäviä palvelukokonaisuuksia. (TEM.)

### 3.5 Ilmarisen työkykytalo

Ilmarisen työkykytalo (Kuvio 1.) perustuu useisiin tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia ja liittyviä tekijöitä. Se havainnollistaa monimutkaista kokonaisuutta neljän kerroksen avulla. Kerrokset muodostuvat terveydestä, osaamisesta, arvoista ja asenteista sekä työstä. Työkyky muodostuu työn kerroksen ja ihmisen voimavarojen suhteesta. Hyvässä työkykyssä ne ovat tasapainossa. Tasapainoon vaikuttavat lisäksi perhe ja lähiyhteisö sekä niiden suhde työhön. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Neljäs, ylin kerros kuvaa itse työtä ja työoloja. (Lundell ym. 2011, 54.)



Kuvio 1. Ilmarisen työkykytalo (Lundell ym. 2011).

Talon pohjakerros (Kuvio 1.) sisältää terveyden, fyysisen toimintakyvyn ja aistitoimintojen lisäksi kognitiivisen toimintakyvyn, eli tiedon käsittelyyn liittyvät perusvalmiudet. Kognitiivinen toimintakyky on perusta yksilön psyykkiselle ja sosiaaliselle toimintakyvyille. Psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittymiseen vaikuttavat kaikki kolme alinta kerrosta. Toimiessaan muiden ihmisten kanssa yksilö rakentaa omaa minuuttaan ja suhdettaan muuhun maailmaan. Näin hän oppii itsestään ja muista ihmisistä. Hyvä psyykkinen toimintakyky vaikuttaa positiivisesti myös sosiaaliseen toimintakykyyn ja päinvastoin. Ne kehittyvät toisiinsa vaikuttaen. (Lundell ym. 2011, 54–55.)

Terveys on laaja käsite, jonka merkitys riippuu siitä mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Terveyden ja työkyvyn suhde ei ole myöskään yksiselitteinen. Työkyvyn voi kokea erinomaiseksi, vaikka olisikin jokin vamma tai sairaus. Oma kokemus terveydentilasta sekä työn luonne ovat ratkaisevia tekijöitä. Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön kykyä selviytyä työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista. Ensimmäisen kerroksen toimintakyvyllä tarkoitetaan fyysisistä ja kognitiivista toimintakykyä sekä aistitoimintoja. Fyysinen toimintakyky muodostuu kehon rakenteesta, tuki- ja liikuntaelinten sekä hengitys- verenkiertoelimistön kunnosta, kehon palautumiskyvystä sekä unesta. Aistien toiminnan kautta saamme tietoa ympäristöstä sekä tärkeää tietoa oman toimintamme vaikutuksista, ja sitä kautta voimme muuttaa omaa toimintaamme niin, että se paremmin vastaa tilanteen vaatimuksia. (Lundell ym. 2011, 60–61.)

Kognitiivinen toimintakyky tarkoittaa tiedon vastaanottamista ja käsittelyä, ja se toimii oppimisen sekä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn perustana. Psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky kehittyvät vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Ne liittyvät talon toiseen ja kolmanteen kerrokseen. Työkykytalon välittömässä läheisyydessä ovat perhe ja lähiyhteisö, jotka myös vaikuttavat työkykyyn. Kauempana talosta on yhteiskunta, joka osaltaan myös vaikuttaa kokonaisvaltaiseen käsitykseen yksilön työkyvystä. (Lundell ym. 2011, 60–61.)

Ammatillinen osaaminen on toisessa kerroksessa (Kuvio 1.). Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Työssä tarvittavat perusvalmiudet saadaan koulutuksesta, mutta merkittävä osa oppimisesta tapahtuu työelämässä. Työkykyisyyden ylläpidossa tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli elinikäinen oppi-

minen on tärkeää. Toisen kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia ja erilaisia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Ammatillista kehittymistä edistää myös oma kiinnostus, myönteinen asenne itsensä kehittämiseen ja uudistamiseen sekä luottamus omaan oppimiskykyynsä. Nämä tekijät liittyvät työkykytalon kolmanteen kerrokseen, jossa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. (Lundell ym. 2011, 62–63.)

Kolmas kerros (Kuvio 1.) kuvaa ihmisen suhtautumista työhön. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Mielekäs ja sopivasti haastava työ vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Arvot kuvaavat tekijöitä, jotka ovat ihmiselle tärkeitä elämässä ja työssä. Arvot vaikuttavat asenteiden ja motivaation taustalla. Asenteilla tarkoitetaan ihmisen tapaa suhtautua itseensä, ja työhön liittyviin tekijöihin sekä erialaisiin työelämän muutoksiin. Motivaatio vaikuttaa siihen, mihin ihminen voimavarojaan käyttää. Kokemukset työelämästä vaikuttavat minkälainen on suhde työhön. Arvojen, asenteiden ja motivaation kerros on tärkeä nuorten ihmisten voimavarojen kehittymiselle. Ensimmäisillä työelämän kokemuksilla voi olla ratkaiseva merkitys nuoren suhteeseen työelämään. (Lundell ym. 2011, 64–66.)

Neljännän kerroksen (Kuvio 1.) työ kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ ja työolot, sekä työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa. Esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työkyvyssä on kysymys siis ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros, työ, muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. (Lundell ym. 2011, 67–68.)

Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa eri osapuolten ja tukioorganisaatioiden yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen.

Työnantaja voi tukea monella tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Lundell ym. 2011, 69–70.)

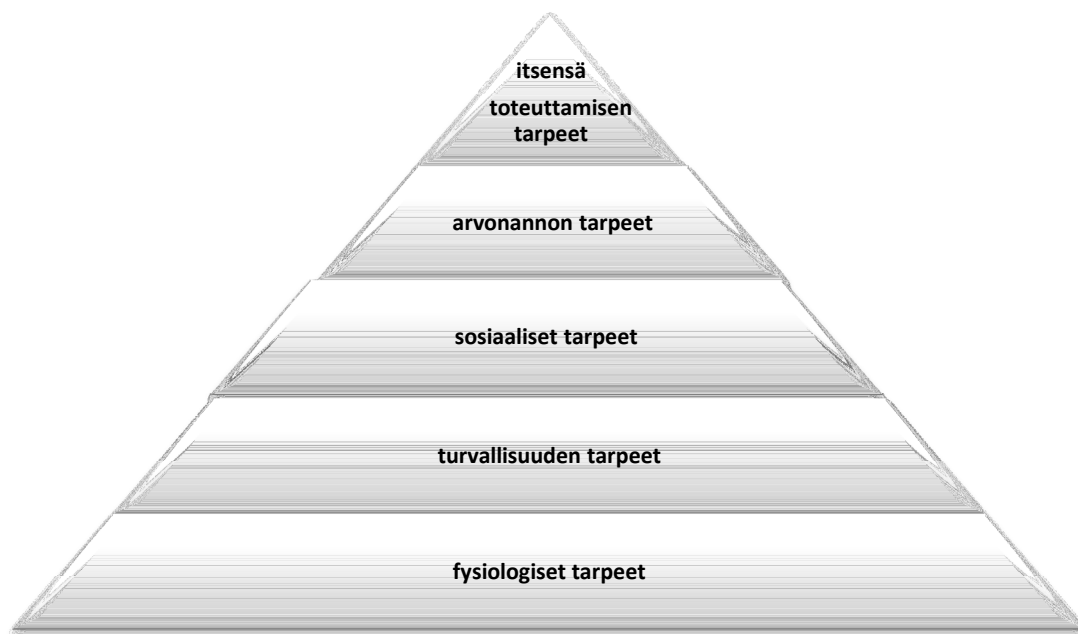
Kehittämistyössäni Ilmarisen työkykytalon (Kuvio 1.) työkyvyn kolme alinta kerrosta sekä lähiyhteisö, perhe ja yhteiskunta ovat ryhmätoiminnan sisällön perusta. Ilmarisen työkykytaloa ajatellaan tässä kehittämistyössä ikään kuin matemaattisena yhtälönä, jossa itse työ on puuttuva tekijä. Yhtälön ratkaisemiseksi, tiedossa olevien tekijöiden pitää täyttää tietyt kriteerit, jotta yhtälö olisi ratkaistavissa. Yhtälö työelämässä pärjäämisestä on mahdoton, mikäli työkykyisyyden kolmessa alimmassa kerroksessa on liikaa voimavaroja kuluttavia tekijöitä. Toisin sanoen työelämävalmiudet eivät ole riittävät. (Lundell ym. 2011.)

Näitä Ilmarisen työkykytaloon liittyviä tekijöitä kartoittamalla sekä samanaikaisesti niihin vaikuttamalla, ryhmätoimintamallin avulla pyritään löytämään keinoja, jotka toimivat ryhmään osallistuvien yksilöllisten työllistymispolkujen laadinnan apuna ja työkykyisyyteen liittyvien voimavarojen vankistajina. Näillä löydettävillä keinoilla pyritään vaikuttamaan ryhmään osallistuvien ”omaan työkyvyn ylläpitämiseen” ja työelämävalmiuksien kohentamiseen. Ilmarisen omassa tulkinnassa ikäänntyminen vaikuttaa työkykyisyyden kerrokseen. Tässä kehittämistyössä, työikäisten, työn puuttuminen on tekijä, joka vaikuttaa samalla tavalla Ilmarisen kuvaaman työkykytalon eri kerrokseen. (Lundell ym. 2011.)

### 3.6 Maslowin tarvehierarkia

Maslowin tarvehierarkian (Kuvio 2.) mukaan ihmisen tarpeet ovat järjestäytyneet hierarkkisesti. Hierarkiassa alemman tarpeen tyydyttäminen on ensisijaista ennen seuraavalle tarvetasolle siirtymistä. Tarvetason perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet ja sosiaaliset tarpeet. Ihmisen perustarpeet ovat samat, mutta edellytykset niiden tyydytykseen ovat erilaiset. Maslow on todennut, että mi-

käli perustarpeet eivät tyydyty, ihminen ei voi kehittyä fyysisesti ja psyykkisesti terveeksi persoonaksi. Maslowin hierarkian korkeimmat asteen tarpeina ovat kasvun tarpeet, joita ovat arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Maslow korostaa teoriassaan ihmisen kokonaisvaltaisuutta, ja korostaa, että ihminen on kokonaan motivoitunut, ei vain osa hänestä. (Maslow 1970, 15–23; Viitala 2002, 155.)



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (Maslow 1970).

Halusin nostaa Maslowin tarvehierarkian kehittämistyöhöni, vaikka teoria onkin saanut kaavamaisuudestaan kritiikkiä osakseen (Viitala 2002, 155). Tutkijana koen, että tutkimukseni kohderyhmän kohdalla Maslowin tarvehierarkia yksinkertaisesti ja selkeällä tavalla ilmaisee perustarpeiden tärkeyttä. Ryhmäläisten perustarpeiden tyydyttymisessä on ongelmia tai niiden tyydyttyminen voi olla hyvin niukkaa. Nämä perustarpeiden ongelmat ovat usein moninaisia ja yksilöllisesti kohdennettuja. Ihmisen perustarpeet ovat samat, mutta edellytykset niiden tyydytykseen ovat kuitenkin erilaiset. Nämä perustarpeiden ongelmat vaikuttavat työkykytalossa kuvattuun voimavarojen ja työkyvyn tasapainoon useimmiten heikentävästi. Maslowin perustarpeet liittyvät Ilmarisen työkykytalon alimpien kerrosten sisältöön sekä lähiyhteisöön.

### 3.7 Kehittämistyöhön liittyvien aihealueiden tutkimisesta ja tutkimuksista

Kehittämistyöhön liittyvän tutkimusaineiston rajaamiseen ja keräämiseen liittyi omat haasteensa. Haasteet heijastuvat työttömien tutkimiseen liittyvistä haasteista. Sosiaalipolitiikan tutkijan Minna Ylikännön (2010) mukaan meillä on huomattava määrä tietoa työttömyyden vaikutuksista ja sen taustalla olevista tekijöistä, mutta tutkimus on kovin hajallaan tieteenaloittain tai tutkimussektoreittain kohdentunutta. Monitieteellisenä tutkimustietoa ei ole vielä hyödynnetty. Tämän saman havaitsin kootessani kehittämistyöhöni liittyvää tutkimustietoa. Koska työttömyys koskettaa ihmisen elämää monelta kantilta, se monimutkaistaa tutkimusta. Työttömyydellä on vaikutuksia yksilön toimeentuloon, hyvinvointiin, ammatilliseen uraan, perhesuhteisiin ja moniin muihin tekijöihin. Nämä yksilötason vaikeat tilanteet kertaantuvat koko yhteiskunnan tasolla ja muuttuvat työllisyys-, talous ja sosiaalipoliittisiksi haasteiksi.

Työmarkkinoihin ja sosiaalisiin ongelmiin kohdistuvien ohjelmien arviointia tapahtuu enimmäkseen erilaisten luokittelujen ja tahojen kautta. Vaikutusten arvioinnissa, tavoitteet ovat tavallisesti annettuja. Tällöin tavoitteita ja niiden yhteyksiä voi olla useita, ja ne voivat olla ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi lainsäädännössä ilmaistut tavoitteet, kuten työllistyminen avoimille markkinoille, työttömyyden ehkäisy ja henkilöiden osaamistason mittaaminen, jäävät hyvin yksiselitteisiksi. Tavoitteiden toteutumisen mittaaminen ja sivuvaikutusten arviointi voivat olla hankalasti toteutettavia arviointitehtäviä. (Aho, Halme & Nätti 1999, 4–5.) Lisäksi muuttuvat työmarkkinat ja työsuhteet luovat tutkijoille myös haastetta (Heponiemi ym. 2008, 32).

Työvoiman palvelukeskusten vaikuttavuudesta rakennetyöttömyyden purkamisessa ei ole vielä tutkimustietoa. Uuden palvelun sovellusaika on ollut liian lyhyt vaikutusten ilmenemiselle. Vaikuttavuuden arviointia vaikeuttaa myös, ettei palvelulle ole vielä kehitetty sopivia seurantajärjestelmiä ja indikaattoreita. Erityisesti sosiaalipoliittisten aktivointitoimenpiteiden eli elämänhallinnan ja työmarkkinavalmiuksien parantamisen arviointiin ei ole seurantajärjestelmää. (Arnkil & Spangar 2008, 50–51.)

Parhailaan on meneillään tutkimuksia, joilla arvioinnin yksipuolisuuteen etsitään ratkaisuja. Esimerkki tällaisesta on tutkimus, jossa työttömien palveluntarvetta tutki-



taan monivuotisessa laajassa työministeriön rahoittamassa ”Työvoimapolitiikan ja – toimien” kohdentamis- ja arviointitutkimushankkeessa. Hankkeen tavoitteena on parantaa työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden mittauksen luotettavuutta ja mitata vaikuttavuutta monipuolisesti, myös muiden kuin työllisyysvaikutusten kautta. (Aho, Virjo, Tyni & Koponen 2005, 1,18–20.)

Pelkästään työttömiä käsitteleviä terveysinterventioita on tehty maailmassa suhteellisen vähän. Heponiemen ym. (2008) katsauksen mukaan vajaakuntoisten työllistymisen esteitä ja keinoja työssä pysymisen tueksi pitäisikin tutkia enemmän, ja sitä kautta todettuja esteitä tulisi aktiivisesti purkaa. Työ ja elinkeinoministeriön katsauksen mukaan on runsaasti näyttöä, että työttömät voivat huonommin, ja ovat sairaampia kuin työlliset. Syy- ja seuraussuhteita ei vielä kuitenkaan osata nimetä. Työttömyyden on osoitettu vaikuttavan haitallisesti sekä terveyteen että hyvinvointiin. Toisaalta, on näyttöä huonon terveyden ja erityisesti mielenterveysongelmien olevan yhteydessä korkeampaan työttömyysriskiin ja pidempään työttömyyden keston. Työttömyydestä, ja sen myötä heikkenevästä terveydestä ja työkyvystä näyttäisi katsauksen mukaan tulevan itseään vahvistava kierre. (TEM.)

Useat tekijät ja yksilölliset ominaisuudet kuten vahva sosiaalinen tuki, hyvä itsetunto, hyvät selviytymiskeinot voivat lieventää työttömyyden terveysvaikutuksia. Toisaalta myös useat tekijät kuten toistuvat työttömyysjaksot, pitkäaikainen työttömyys, häpeä, taloudelliset vaikeudet, alkoholin käyttö ja mielenterveysongelmat voivat pahentaa työttömyyden terveysvaikutuksia. Yhteydet ovat katsauksen mukaan usein monimutkaisia ja tulokset hajanaisia ja epä johdonmukaisia, joten tietoa häiritsevistä ja suojaavista tekijöistä tarvitaan vielä lisää. (Heponiemi ym. 2008.) Huonon fyysisen terveyden on todettu myös altistavan työttömyydelle (Leino- Arjas, Liira, Mutanen, Malmivaara & Matikainen 1999). Heikentynyt työkyky ja epä terveelliset elämäntavat lisäävät myös työttömyysriskiä (Nyman 2002).

Suomessa on tehty runsaasti terveyseroja koskevaa tutkimusta, jotka perustuvat korkeatasoisiin ja kattaviin rekisteriaineistoihin sekä laajoihin väestön terveystutkimuksiin. Palosuon & al. (2007) Terveiden eriarvoisuus Suomessa raportti kuvaa sosioekonomisten ryhmien välisiä terveyseroja ja niiden muutoksia vuosien 1980–2005 ajalta Suomessa. Raportin päähuomio on työikäisissä. Sosioekonominen asema on

moniulotteinen käsite ja raportissa aseman osoittimena on useimmiten käytetty henkilön koulutusta. Lisäksi osoittimena on käytetty ammattia, ammattiasemaa, tulotasoja ja työmarkkina-asemaa. Raportin keskeisempänä tuloksena sosioekonomiset terveyserot ovat säilyneet ennallaan tai jopa kasvaneet, vaikka yleisesti suomalaisten terveydentila on useiden osoittimien mukaan kohentunut. (Palosuo ym. 2007.) Taulukossa 1. on esitetty tutkimuksen keskeisimmät sosioekonomiset erot.

Taulukko 1. Sosioekonomisia eroja Suomessa (Palosuo ym. 2007)

	<b>Tutkittuja sosioekonomisia eroja</b>
<b>Kuolleisuus</b>	Erot sosioekonomisten ryhmässä ovat kasvaneet. Erot ovat jyrkät. Koulutumpien ja hyvätuloisten elinajanodote on pitempi kuin kouluttamattomien ja huonotuloisten.
<b>Koettu terveys</b>	Koulutetut kokevat olevansa terveempiä kuin kouluttamattomat.
<b>Sairastuvuus</b>	Sairastuvuuteen liittyvät erot ovat pysyneet melko ennallaan, mutta <b>pitkäaikaissairaudet</b> ovat 50 % yleisempiä alimmissa koulutus- ja sosiaaliryhmissä. <b>Monet arkielämää haittaavat sairaudet ja oireyhtymät:</b> esimerkiksi diabetes, krooninen bronkiitti, nivelrikot, niska ja selkäoireyhtymät ovat yleisempiä alemmissa sosiaaliryhmissä.
<b>Toimintakyky</b>	Toimintakyvyn rajoitteet vaihtelevat sosioekonomisen aseman mukaan. <b>Tavallinen arkielämä, omasta itsestä ja kodista huolehtimiseen</b> kuuluvat päivittäiset toimet sujuvat helpommin ylempään koulutusryhmään kuuluvilla verrattuna perusasteen koulutuksen saaneisiin. Erot ovat säilyneet 1970-luvun lopulta 2000-luvulle. <b>Kognitiivisia kykyjä</b> on mitattu ensi kerran Terveys 2000 – tutkimuksessa. Kielellisen sujuvuuden ja muistitesteissä korkea-asteen koulutuksen saaneet suorituivat parhaiten. <b>Sosiaalinen toimintakyky</b> vaihtelee koulutusryhmittäin. Vaikeudet hoitaa asioita muiden kanssa on vähentynyt huomattavasti 20 vuoden aikana, mutta niiden yleisyys on pysynyt kaksinkertaisena alemmassa koulutusryhmässä. <b>Itensä työkyvyttömäksi</b> arvioinneiden osuus on vähentynyt, mutta koulutusryhmien väliset suuret erot ovat pysyneet ennallaan.
<b>Mielenterveys</b>	Väestöryhmittäisiä eroja on selvitetty niukasti. Mielenterveyden ja sosioekonomisten erojen tutkiminen on haasteellista. <b>Vakavat häiriöt</b> ovat yleisempiä vähiten koulutettujen, työntekijäammateissa toimivien, pienituloisten ja työttömien ryhmässä. <b>Lievemmät häiriöt</b> ovat työikäisillä lisääntyneet, mutta yhteys sosioekonomiseen asemaan on epäselvempi kuin vakaviin häiriöihin verrattaessa. Nuorilla aikuisilla mielenterveydellä ja koulutustasolla on kiistaton yhteys. Perusasteen koulutuksen saaneilla 18–29 -vuotiailla esiintyy vakavaa masennusta kaksi kertaa enemmän kuin muissa koulutusryhmissä. Huono koulumenestys, lyhyt koulutusura ja koulutuksen ulkopuolelle jääminen ovat yhteydessä psyykkiseen oireiluun ja ongelmiin.
<b>Terveiden elin-vuosien kehitys</b>	<b>Terveen elinajan pituus</b> vaihtelee koulutusryhmittäin vielä enemmän kuin elinajan odote. Kun sairauden kriteerinä käytetään keskinäiseksi tai sitä huonommaksi koettua terveyttä, on korkeasti koulutettujen terveen elinajan ero peruskoulutuksen saaneisiin 13 vuotta.

<b>Terveyteen vaikuttavat elintavat</b>	<p>Työikäisillä miehillä ja naisilla on selkeät erot sosioekonomisen ryhmän mukaan. Toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevien <b>elintavat</b> ovat paljon epäterveellisemmät kuin lukiossa opiskelevien. Peruskoulun jälkeisen koulutuksen ulkopuolelle jäävien ryhmän terveystottumuksista tiedetään vain vähän. <b>Tupakoinnin</b> sosioekonomiset erot ovat kasvaneet molemmilla sukupuolilla. Tupakointi, työikäisten <b>alkoholin suurkulutus ja humalajuominen</b> ovat yleisempiä alemmissa sosioekonomisissa ryhmissä. Nuorilla humalajuominen on yleisempää koulussa huonosti menestyvien ja ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevien keskuudessa. Ylemmässä sosioekonomisessa asemassa olevien <b>ruokailutottumukset</b> ovat lähempänä ravitsemussuosituksia kuin muiden. Vihannesten ja rasvojen käytön osalta sosioekonomiset erot ovat vähentyneet. Aikuisväestön <b>vapaa-ajan liikunta</b> on lisääntynyt, erityisesti ylemmässä sosioekonomisessa asemassa olevat miehet harrastavat liikuntaa useammin kuin muut. Alemmassa sosioekonomisessa asemassa olevat ja huonosti koulussa menestyvät nuoret harrastavat vähemmän, ammattikoululaiset vähemmän kuin lukiolaiset.</p>
<b>Biologisten riskitekijöiden muutokset</b>	<p><b>Kohonnut verenpaine</b> on yleisempää alemmissa koulutusryhmissä. <b>Painoindeksi</b> vaihtelee koulutusryhmittäin. Koulutetut ovat hoikempia. <b>Keskivartalolihavuus</b> on yleisempää vähiten koulutettujen ryhmässä. <b>Kolesterolitasoerot</b> ovat selkeät koulutusryhmittäin. Erot ovat pysyneet ennallaan 1992–2002.</p>
<b>Terveyspalveluiden käyttö</b>	<p><b>Työterveyshuoltoa</b> käyttävät tarpeeseen nähden eniten hyvätuloiset. Hyvätuloiset käyttävät myös <b>maksullisia yksityislääkäreitä</b> eniten kun huomioidaan palvelujen tarve. Pienituloisilla on <b>terveyskeskuskäyntejä</b> enemmän kuin hyvätuloisilla arvioituna suhteessa tarpeeseen. <b>Hammaslääkäripalveluissa</b> eriarvoisuus on vähentynyt. <b>Mielenterveyspalvelujen</b> käytön osalta sosioekonomisesta jakautumisesta on niukasti tietoa. <b>Sairaalahoidoissa</b> on todettu myös sosiaaliryhmittäisiä eroja. <b>Yleissairaalahoidoja</b> saivat pienituloiset enemmän, mikä vastaa myös sairastavuuden sosioekonomista jakaumaa. Suurituloisille tehtiin kuitenkin enemmän kirurgisia toimenpiteitä.</p>

Sosioekonomisten väestöryhmien välillä on siis suuria terveyseroja. Työssäkäyvät ovat terveempiä kuin työttömät. Hyvätuloiset ja koulutetut ovat terveempiä, ja heillä on parempi toimintakyky kuin pienituloisilla ja pelkän peruskoulutuksen saaneilla. Sosioekonomisella asemalla viitataan yleensä sekä hyvinvoinnin aineellisiin ulottuvuuksiin että aineellisten voimavarojen hankkimiseen tarvittaviin edellytyksiin. Tällaisia aineellisia voimavaroja ovat tulot, omaisuus ja asumistaso. Niiden hankkimisen edellytyksiä ovat puolestaan koulutus, ammatti ja asema työelämässä. Kaikilla näillä sosioekonomisilla tekijöillä on johdonmukainen ja selvä yhteys keskeisiin terveyden osoittimiin ja terveyden riskitekijöihin. (Rotko, Sihto & Palosuo 2008).

Väestön työkyky on oleellinen hyvinvoinnin ja työllisyyden edellytys. Hyvä työkyky lisää hyvinvointia ja tukee työllisyyttä, ja on näin ollen tärkeä terveys- ja yhteiskun-

tapoliittinen tavoite. Terveys 2000- tutkimuksessa työikäiset arvioivat omia työkykyjään. Tutkimuksen tuloksien mukaan suurin osa työikäisistä arvioi työkykynsä hyväksi, mutta oleellista on, että eri väestöryhmien työkyvyissä oli eroja. Yksilön hyvinvointi on yhteydessä hänen sosiaaliseen asemaansa, ikäänsä, sukupuoleen ja asuinalueeseensa. (Gould ym. 2006.) Taulukossa 2 on esitetty tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia.

Taulukko 2. Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia (Gould ym. 2006)

Tutkimus ja tarkoitus	Keskeiset tulokset
<p>Gould Raija, Ilmarinen Juhani, Järvisalo Jorma &amp; Koskinen Seppo, 2006</p> <p><b>Työkyvyn ulottuvuudet Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia</b></p> <p>Kuvaa suomalaisen 18–74 –vuotiaan väestön työkykyä</p>	<p>Yksilön hyvinvointi on sidoksissa hänen <b>sosiaaliseen asemaansa</b>, mitataan sitä sitten koulutuksen, ammatin, työmarkkina-aseman tai perheaseman avulla. <b>Myös ikä, sukupuoli ja asuinalue</b> vaikuttavat terveyteen ja toimintakykyyn sekä muihin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin. <b>Koulutus</b> lisää hyvinvointia, terveyttä ja osaamista. Koulutuksella on selkeä yhteys työkykyyn. <b>Perheen tuki</b> voi vaikuttaa positiivisesti työkykyyn. Naimattomilla ja eronneilla miehillä ja leskinaisilla ovat työkyvyn ongelmat yleisempiä kuin muissa siviilisäätyryhmissä. <b>Työkyvyn rajoitukset</b> ovat terveyttä keskinkertaisena pitävien keskuudessa kuusi kertaa niin yleisiä kuin terveyttään hyvänä pitävien joukossa. Yleiset kansansairaudet heikentävät työkykyä. Työsäkävien työkykyä alensivat eniten masennus ja selkäsairaudet. <b>Oppimisvaikeudet</b> liittyvät heikentyneeseen työkykyyn. <b>Elin tavat</b> ovat yhteydessä työkykyyn monin tavoin. Vähän liikuntaa harrastavat, ylipainoiset ja tupakoivat arvioivat työkykynsä huonommaksi kuin muut. <b>Hyvät osaamisvalmiudet</b> liittyvät hyvään työkykyyn. <b>Työtyytyväisyys, työmotivaatio, kyynisyys ja ammatillinen itsetunto</b> ovat selvästi yhteydessä työkykyyn. <b>Sosiaalinen tuki</b> voi edistää työkykyä. <b>Aktiivinen osallistuminen</b> kodin ulkopuolisiin kulttuuri- ja urheilutapahtumiin on yhteydessä hyvään työkykyyn. <b>Työttömyys, köyhyys ja puutteellinen koulutus</b> ovat syrjäytymisriskejä, jotka rajoittavat työkykyä. <b>Työttömien työkyky</b> on huonompi kuin työssäkäyvien. <b>Työllistyminen</b> liittyy parempaan työkykyyn. <b>Työllisyys ja taloudellinen vakaus</b> vaikuttavat positiivisesti työkykyyn. 18–29 -vuotiaiden työkyvyn suurimpia riskejä ovat <b>puutteellinen peruskoulutus ja työttömyys</b>. Erityisesti <b>psykkisten voimavarojen ylläpitäminen</b> on tärkeää vähän koulutettujen ja nuorten työkyvyn edistämisessä.</p>

Terveys 2000- tutkimuksen tärkeimpiä johtopäätöksiä on väestön työkyvyn edistämisen ja ylläpitämisen tärkeys. Tuloksista löytyy viitteitä kohderyhmistä ja työkyvyn ulottuvuuksista joihin tulisi pyrkiä vaikuttamaan. Työikäisten voimavarojen kasvataminen esimerkiksi koulutuksen keinoin ja työn myönteisten piirteiden vahvistamisella on mahdollisuuksia lisätä työkykyä.

Taulukossa 3 on kuvattu kahden eri tutkimuksen tuloksia. Nikitinin, Rostila, Manninen ja Lohiniemi ovat tutkineet työllisyyspolkuprojektia. Tutkimusten tulosten perusteella asiakkaasta lähtevän yksilöllisen palvelutarjonnan kautta voidaan auttaa pitkäaikaistyöttömien elämäkuvioiden selkeytymistä ja työttömyyspolulla etenemistä.

Taulukko 3. Työllisyys ja elämänhallinta- (Nikitin ym. 1998) sekä Aktivointia- elämänhallintaa- sosiaalista pääomaa- (Hietaniemi 2004) tutkimusten tuloksia

	Keskeiset tulokset
<p>Nikitin Merja, Rostila Ilmari, Manninen Kari &amp; Lohiniemi Susanna, 1998</p> <p><b>Työllisyys ja elämänhallinta</b> –Työllisyyspolkuprojektin evaluointia Espoossa</p> <p>Työllisyyspolkuprojektin toteutumisen arviointi. Projektin tavoitteena on kehittää toimintamalleja, jotka edistävät pitkäaikaistyöttömien työllistymistä</p>	<p><b>Räätälöidyillä palveluilla</b> voidaan auttaa pitkäaikaistyöttömien elämäkuvioiden selkeytymistä.</p> <p>Asiakkaan <b>yksilölliseen kokonais-tilanteeseen</b> perehtymisellä pystytään tukemaan asiakkaan omia voimavaroja ja tavoitteita työttömyyspolulla.</p> <p><b>Pitkäjänteisen suunnittelun ja tavoitteellisen työllistämisen</b> toteutuminen lähtee asiakkaan voimavaroista.</p> <p><b>Työvoimahallinnon ja kaupungin työntekijöiden yhteistyö</b> koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi.</p>
<p>Hietaniemi Eila, 2004</p> <p><b>Aktivointia – elämänhallintaa – sosiaalista pääomaa</b></p> <p>Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista</p> <p>Selvittää hanketoimenpiteisiin osallistuneiden työttömien kokemuksia ja mielipiteitä hyvinvointipalveluja tuottavien kyvyistä vastata palvelutarpeeseen</p>	<p><b>Puutteellinen ammattikoulutus</b> oli työllistymistä haittaavin tekijä, ei ikääntyminen.</p> <p><b>Kehittämistarpeiksi</b> nousi <b>toimijoiden ammatillinen osaaminen ja yhteistyö</b> laajenevassa tehtäväkentässä, <b>räätälöityjen yksilöllisten palveluiden tuottaminen</b> sekä <b>räätälöityjen työvoimapolitiittisten koulutusten monipuolistaminen ja tehostaminen.</b></p> <p>Kehittämistarpeita oli myös <b>toimenpiteiden suunnittelussa ja yksilöllisyydessä.</b></p> <p><b>Toimenpiteitä tulisi tehostaa työllistymistä vaikeuttavan suurimman haitan,</b> kuten terveydentilan ja koulutustason <b>parantamisessa</b> sekä <b>koulutuksen laadussa ja vaikuttavuudessa.</b></p>

Palveluntuottajien moniammatillinen yhteistyö koettiin tutkimuksessa hyödylliseksi ja tärkeäksi. Hietaniemen (2004) tutkimuksen tulosten pohjalta tehdyt kehittämistarpeet tukevat Nikitin ym. (1998) tutkimuksen tuloksia palveluntuottajien ammattitaidosta, moniammatillisesta yhteistyöstä ja yksilöllisten palveluiden tuottamisesta ja tarjoamisesta. Hietaniemen tutkimuksen tuloksissa oleellista on koulutuksen tärkeys. Puutteellisen ammattikoulutuksen merkitys työllistymisessä nousi Hietaniemen tutkimuksessa eniten työllistymistä haittaavaksi tekijäksi. Oleellista on myös tutkimuksessa esitettävä toimenpiteiden tehostaminen työllistymistä vaikeuttavan suurimman

haitan osalta. Se vaatisi yksilöllistä perehtymistä asiakkaiden voimavaroihin ja työkykyisyyteen liittyviin tekijöihin.

Ahon, Virjon, Tynin ja Koposen (2005) laajan tutkimushankkeen osaraportissa (Taulukko 4.) on esitetty työttömien kokemuksia. Raportin mukaan yli puolet vastaajista kokee terveysongelmansa haittaavan työllistymistä. Kolmasosa, joka koki kouluttamattomuutensa haittaavan työnsaantia, ei ollut kuitenkaan halukas kouluttautumaan. Yksilöllisen työnhakusuunnitelman muisti työvoimavirkailijan kanssa tehneensä 37% vastaajista, muut eivät suunnitelman tekoa olleet tiedostaneet, vaikka suurimmasta osasta sellainen oli tehty.

Taulukko 4. Työttömät ja palveluntarve tutkimuksen keskeisiä tuloksia (Aho ym. 2005)

Raportti ja raportin tarkoitus	Keskeiset tulokset
<p>Aho Simo, Virjo Ilkka, Tyni Päivi &amp; Koponen Hannu, 2005</p> <p>Työttömät ja palveluntarve Työttömille kohdistetun kyselyiden ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia</p> <p>Kuvailee työttömien kyselyiden ja työnhakusuunnitelmien tuloksia. Laajan tutkimushankkeen osa</p>	<p>Joka kymmenes työtön on <b>monia ja intensiivisiä palveluita</b> tarvitseva ja n. 7 % <b>ammattikoulutuksen</b> tarvitsevia. Työttömien ilmaisemia <b>työnsaantiin vaikuttavia tekijöitä</b> olivat kokemus, aktiivinen työnhaku, henkilökohtaiset ominaisuudet, koulutus, suhteet työnantajaan ja alakohtainen työvoimantarpeen kasvu. Myös uuteen ammattiin kouluttautuminen, työllistämistyö, työvoimakoulutus ja muuttaminen olivat mainittu. <b>Terveysongelmat</b> haittasivat <i>jonkin verran</i> peräti 45 prosenttia ja viidesosa <i>paljon</i>. <b>Kouluttautumista</b> harkitsi 60 prosenttia vastaajista, mutta itse huomattu koulutuksen puute ei kuitenkaan motivoinut vastaajia kouluttautumaan. Rungas kolmasosa, joka katsoi kouluttautumattomuutensa haittaavan työnsaantia, ei ollut halukas kouluttautumaan. <b>Yksilöllisen työnhakusuunnitelman</b> yhdessä työvoimaohjaajan kanssa tiedosti tehneensä 37 %:a vastanneista. Yli puolet, ei tiennyt suunnitelmasta, vaikka lähes kaikkien kohdalta työhallinnon tietojärjestelmästä suunnitelmateksti löytyi. Vaikeimmin työllistyvään ryhmään kuuluvat ja ne, joilla suunnitelmassa oli toimia, kokivat suunnitelman hyödyllisemmäksi kuin muut. Suurin osa vastanneista koki, että suunnitelma on heitä koskeva ja sitova asia. <b>Aktivointitoimiin</b> oli 85 % osallistunut parantaakseen työllistymismahdollisuuksiaan ja 77 % saadakseen mielekästä tekemistä. Erittäin hyödyllisenä toimea piti kolmanes, ja jonkin verran hyödyllisenä 39 %. Ajan haaskauksena, osallistumista piti noin joka kymmenes vastaaja. Osallistumisen kannalta myönteisimmäksi asiaksi arvioitiin sosiaaliset suhteet. Lisäksi osallistumisesta katsottiin olevan hyötyä itseluottamukselle, osaamiselle ja ammattitaidon paranemiselle.</p>

Eurooppalainen, valtakunnallinen ja paikallinen politiikka pyrkii jatkuvasti löytämään ratkaisumalleja vastataksaan palvelujärjestelmän kasvaviin ja muuttuviin haasteisiin. Käynnissä on jatkuva hidas muutosprosessi, jossa siirrytään perinteisestä au-

toritaarisesta hallitsemisesta markkinoiden ja kansalaisyhteiskunnan omaa vastuuta ja osallisuutta painottavaan hallintaan. Ala- Kauhaluoma (2007) on tutkinut Suomessa 1990- luvun puolivälinjälkeen käyttöön otettuja työllistymisen ja hyvinvoinnin tukemisen tapoja. Ala- Kauhaluoman tutkimuksen mukaan julkinen valta pyrkii muuttuvassa maailmassa harjoittamaan sille annettua tehtävää ja saamaan aikaan työllisyysvaikutusten lisäksi muutoksia myös sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Ala- Kauhaluoman (2007) mukaan uusien työllistymistä ja hyvinvointia tukevien keinojen kohderyhmänä ovat heikommassa työmarkkina- asemassa olevat tai niin sanottuun marginaalityövoimaan kuuluvat työnhakijat. Uusille hyvinvoinnin ja työllistymisen tukemisille on tunnusomaista, etteivät ne ole enää perinteisen valtion normiohjauksen piirissä, vaan omaavat suhteellisen vapaan tai riippumattoman toimivallan. Uudet sosiaaliset järjestelmät perustuvat lähtökohtaisesti monitoimijaiseen yhteistyöhön, jossa vastuu jakaantuu eri organisaatiotasoihin. Julkinen valta toimii lähinnä hallinnan ohjaamisessa ja valvomisessa, ei niinkään osallistu suoraan ammatilliseen toimintaan. Kymmenen vuoden aikana on kehitelty yhteisö- ja yksilöinterventioita. Yksilöinterventiot voidaan jakaa erilaisiin työvalmennuksen malleihin, siirtymävaiheiden koulutus – ja ohjausmalleihin sekä palveluohjaus- ja aktivoitumismalleihin. Kehittämistyön ryhmätoimintamalli voidaan ajatella kuuluvan yksilöinterventionmalleihin.

Yhteiskunnan jatkuva muutos yhteiskunnan eri tasoilla loi omat hankaluutensa kehittämistyön teoriatason vertailuun. Kehittämistyönä mallinnettavalle ryhmätoiminnalle ei löydy vastaavaa toimintaa, josta olisi olemassa vertailun mahdollistavia vastaavia tutkimustuloksia. Vaikka Suomessa on 1990- luvun puolivälin jälkeen käynnistynyt lukuisia työllisyshankkeita, joiden tavoitteena on ollut työttömyyden ja sen seurausvaikutusten lieventäminen sekä uusien työllistymiskeinojen selvittäminen (Lindh 1999, 13; Hietaniemi 2004, 4.), ei ole olemassa kehittämistyöhön selkeästi yhdenmukaista ja vertailtavaa toimintaa.

Kehitettävä ryhmätoiminta eroaa tavoitteiltaan olemassa olevista työhallinnon aktiivointitoimista ja erilaisista työllisyshankkeista, ja niiden ryhmätoiminnoista sen tavoitteiden ja ajoituksellisuuden vuoksi. Mallinnettavaa ryhmätoimintaa voisi luonnehtia esiaktiivointitoimeksi, jonka kautta mahdollistuu yksilöllisen resurssien mukai-

sen suunnitelman laatiminen, ja vasta sen jälkeen yksilöllinen ja kohdennettu eteneminen esimerkiksi johonkin työhallinnon muuhun aktivointitoimenpiteeseen.

#### 4 TOIMINTATUTKIMUS KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄNÄ

Toimintatutkimuksen suuntauksen oppi-isänä pidetään saksalaissyntyistä Kurt Lewiniä (1890- 1947). Lewin kiteytti toimintatutkimuksen määritelmän perusajatuksen: ”Research that produces nothing but books, will not suffice”, eli Lewinin mukaan tutkimus, joka tuottaa vain kirjoja ei riitä. (Kuula 1999, 196–198.) Tämä ei tarkoita, että toimintatutkimus olisi jotenkin vähemmän tieteellistä tai merkityksettömämpää kuin mikään muukaan tutkimus. Lewinin mukaan toimintatutkimus on puutumista ja vaikuttamista sosiaalisiin käytäntöihin. Se on perusluonteeltaan yhteisöllistä sekä ryhmien sisäistä ja välistä toimintaa, jota tulee myös analysoida systemaattisesti, jotta toimintaa voitaisiin kehittää, ja siitä voitaisiin myös oppia. (Suojanen 1992, 36–409.)

Historiallisen kehityksen mukaan toimintatutkimuksen historia on hyvin moninainen (Kuusela 2005, 17). Toimintatutkimuksen synty voidaan Kuuselan (2005) mukaan laajemmassa mittakaavassa liittää modernisaation eli uudenaikaistumisen yhteyteen. Modernisaatiolla voidaan ymmärtää yhteiskunnan rakenteiden jatkuvaa muutosta. Nykyisin vallalla olevan toimintatutkimuksen suuntaus perustuu kriittisen teorian filosofiseen perinteeseen, jossa toimintatutkimus nähdään yhteiskuntaa muuttavana ja siihen vaikuttavana.

Toimintatutkimus tuli Suomeen 1980- luvulla. Se otettiin hyvin kiinnostuneena ja innostuneesti vastaan. Tosin sen pätevyys ei vielä silloin katsottu vastaavan tieteellisen tutkimuksen vaatimuksia. Vielä 1990 -luvullakin tehtyjä tutkielmien tieteellisyttä pohdittiin pitkään, ennen kuin ne voitiin hyväksyä akateemisiksi opinnäytteiksi. (Anttila 2006, 439.) Vähitellen toimintatutkimuksen suosio on kasvanut, ja nykyisin se on saavuttanut eräänlaisen ”hovikelpoisuuden”, ja useita toimintatutkimuksena tehtyjä väitöskirjoja on hyväksytty. Käytännönläheinen arkitoiminnan ja



reflektiivisen ajattelun yhdistäminen on löytänyt paikkansa myös yleisistä teorioista ja filosofisista viitekehyksistä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 32.)

### *Toimintatutkimus kehittämismenetelmänä*

Toimintatutkimus on tutkimusstrategia, joka kohdistuu tiettyyn erityistapaukseen. Toimintatutkimus on myös hyvin lähellä kehittävää työntutkimusta. Toimintatutkimukseen kuuluu osallistuva suunnittelu, sillä suunnittelu tehdään yhdessä tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien kanssa. Sen avulla puututaan todellisiin elämän tapahtumiin. Tarkoituksena on saada täsmällistä tietoa tiettyä tilannetta ja tarkoitusta varten. (Anttila 2006, 439.) Nykyinen toimintatutkimus perustuu kriittisen teorian filosofiseen perinteeseen. Siinä toimintatutkimus on yhteiskuntaa muuttava voima, jonka päämäärinä ovat tasa-arvo, vapautuminen ja yksilöiden vapaa itsemääräämisoikeus. Tutkimuksessa tähdätään tällöin ihmisen vapautumiseen, valtaistumiseen, voimaantumiseen ja osallistumiseen. (Kuula 1999, 64–66; Anttila 2006, 440.)

Toimintatutkimuksen tarkoituksena on kehittää uusia taitoja tai uusia lähestymistapoja johonkin tiettyyn asiaan, ja lisäksi ratkaista ongelmia, joilla on yhteys käytännön toimintaan. Toimintatutkimuksessa yhdistyy samanaikaisesti toiminta ja tutkimuksen tekeminen. Se sopii tilanteisiin, joissa toiminnan avulla pyritään muuttamaan jotakin ja samanaikaisesti lisäämään tietoa ja ymmärrystä muutoksesta. Toimintatutkimus etenee syklisesti, ja uusien syklien aikana pyritään kehittämään toimintaa ja parantamaan tuloksia. (Anttila 2006, 440.)

Toimintatutkimuksen tavoitteet ja ongelmat määritellään yhdessä tutkijoiden ja tutkimuksessa toimivien ja osallistuvien eli asiakkaiden kanssa. Usein on vaikeuksia määritellä kuka on asiakas eli tuloksen tarvitsija. Tutkija itse kuuluu toimintatutkimuksen organisaatioon ja itse systeemiin eli tutkimukseen sisälle. (Carr & Kemmisin 1986, 162.) Toimintatutkimuksessa korostetaan kehitettävän toiminnan etenemistä spiraalisena kehänä, jossa suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi muodostavat syklimäisen etenemisen. Toimintatutkimusta on määritelty ja jaettu pääryhmiin hyvin monella eri tavalla. (Anttila 2006, 439; Kuusela 2005, 17–20.)

Carr ja Kemmis erottelevat toimintatutkimuksia sen mukaan miten niissä otetaan huomioon kohderyhmän osallistuminen, yhteistyö ja toiminnan kriittinen luonne. Käytännöllisessä toimintatutkimuksessa toimivat tutkija ja osallistujat yhteistyössä. Carr ja Kemmis asettavatkin kolme ehtoa toimintatutkimukselle. Ensimmäiseksi tarkoituksena on sosiaalisen kohteen tai ryhmän toiminnan kehittäminen. Toisen ehtona on, että tutkimus toteutetaan spiraalimaisena syklinä, johon kuuluvat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi. Kolmanneksi tutkimuksen jäsenet osallistuvat aktiivisesti kaikkiin tutkimusprosessin vaiheisiin. (Suojanen 1992 16–17, 38–39.)

Keskeinen tapa, jolla toimintatutkimuksessa on pyritty yhdistämään sen kaksi olennaista piirrettä eli käytännön edistäminen ja asian lisääntynyt ymmärrys, on liittää ne osaksi toimintojen sykliä, jossa jokaisessa vaiheessa opitaan edellisestä, ja näin lisääntynyt ymmärrys vaikuttaa seuraavaa jaksoon. (Winter 1989, 11.) Käytäntö paranee ja asian ymmärrys eli tieto sekä teoreettinen jäsentyminen lisääntyy. Todellisuudessa prosessi etenee niin, että eri vaiheet ovat toistensa lomassa. Lisäksi tutkimuksen kuluessa saattaa kehittyä eräänlaisia uusia sivuspiraaleja ja jostain pienestä ongelmasta voi kasvaa uusi suunnan avaus. (Anttila 2006, 442–444, Kiviniemi 1999, 63–69.)

Kuuselan (2005, 17) mukaan toimintatutkimuksesta esitetään monia ryhmittelyjä tutkimukseen liittyvistä pääsuuntauksista. Vaikka yleisellä tasolla toimintatutkimus määritellään perustuvan tutkittavien osallistumiseen ja on suuntautunut sosiaalisten yhteisöjen ongelmien ratkaisuun, ei ole mitään yksiselitteistä näkemystä, miten tutkittavat osallistuvat tai miten on mahdollista yhdistää tieteellinen tutkimus ja sosiaalisen yhteisön ongelmien ratkaiseminen. Kehittämistyöni on useiden eri toimintatutkimus suuntausten yhdistelmä. Ajatustani siitä puoltaa myös Kuuselan (2005, 17) toteamus toimintatutkimusten pääsuuntausten koulukunnista, joita ei hänen mukaan voi selkeästi eritellä toisistaan.

### *Reflektiivisyys kehittämistyössä*

Reflektiivisyydellä on toimintatutkimuksessa keskeinen merkitys (Suojanen 1992, 25; Anttila 2006, 441). Toimintatutkimuksessa tutkija ja muut toiminnassa mukana olevat tarkastelevat kriittisesti tekemisiään. Sanana reflektio viittaa arkikielessä peilistä

heijastuvaan kuvaan. Syvällisemmässä tarkoituksessa se kuvaa ihmisen ajattelua itseksensä, jossa asioita peilataan aikaisempaan kokemusmaailmaan. Reflektiolla ymmärretään useimmiten aktiivista tutkiskelu- ja paljastusprosessia, jonka lopputulos voi olla yllättävä. Suojanen (1992, 26) toteaa Deweytä tulkiten, että refleksiiviseen ajatteluun liittyy vielä epäilevä, hämmästelevä ja tutkiva mieli.

Dewey on korostanut refleksiivisen toiminnan merkitystä oppimisessa. Refleksiivisessä toiminnan kautta oppimisessa, toisin kuin yrityksen ja erehdyksen kautta oppimisessa, tarkastellaan kokemuksen eri osien yhteyksiä ja suhteita. Boud & al. korostavat tunnetekijöiden merkitystä. He määrittelevät reflektiivisyyden yleiskäsitteeksi äly- ja tunneperäisille toiminnoille, joiden avulla yksilöt saavat perusteet kokemuksilleen, ja joiden tarkoitus on johtaa kokemusten uudelleen ja syvempään ymmärtämiseen. (Boud & al. 2005, 19–21.)

Kehittämistyössä reflektiivinen ote liittyy sekä kehittämistyöhön että ryhmätoiminnan ohjaamiseen. Ryhmätoiminta, ja sen kehittäminen on tutkimuksen tavoitteena, ja reflektointi toimii tällöin kehittämisen välineenä. Kehittämistyössä reflektiivisyydellä on siis tärkeä rooli toiminnan arvioinnissa ja ryhmätoiminta mallin kehittämisessä. Reflektointia tapahtuu ryhmätoiminnan kehittämiseksi koko kehittämistyön ajan suunnittelusta kirjalliseen raporttiin. Ryhmätoiminta kehittyy tutkijan ja kaikkien ryhmätoimintaan osallistuvien kautta tutkimusprosessiin kuuluvana suunnittelun, toiminnan ja toiminnan arvioinnin sykleinä (Anttila 2006, 442.)

Ryhmätoiminnan kehittämisen lisäksi reflektiivinen ote liittyy ryhmäläisten omaan oppimiseen. Ryhmätoiminnassa on tavoitteena saada ryhmäläiset refleктоimaan myös itseään työkykyisyyteen liittyvien tekijöiden osalta ja sitä kautta muuttamaan toimintaansa sekä tekemään reflektointien perusteella muutoksia oman elämän valinnoissa ja päätöksissä. Toimintatutkimuksen yksi tärkeä tehtävä on näyttää ihmisille syitä heidän toiminnalleen. (Moilanen 1999, 106.)

Uusimmat sosiologian tutkimukset ovat suuntautuneet tarkastelemaan reflektiivistä modernisaation käsitettä. Käsitettä on kehitellyt muun muassa Anothy Giddens. Refleksiivinen modernisaatio on yhteiskunnallinen tilanne, jossa valintojen tekemistä perustellaan olemassa olevalla tiedolla. Valintojen tekemiseen liittyy läheisesti asian-

tuntijoiden käyttäminen apuna, arvioitaessa miten toimitaan. Giddensin mukaan kyse on elämänpolitiikasta, jossa yksilöt pohtivat tilannettaan ja tekevät eettisesti harkittuja päätöksiä elämästään. Tässä prosessissa he käyttävät avuksi eri asiantuntijoita. Keskustelujen kautta syntyy reflektiivinen suhde omaan toimintaan. Tällä tavoin tavoitellaan elämänhallintaa omaa elämää koskevissa seikoissa. (Kuusela 2005, 54–55.)

Reflektiivisyys omassa työssä on palautteen vastaanottamista ja käsittelyä erilaisten tilanteiden pohjalta. Palautteita voi saada monesta suunnasta. Reflektion tavoitteena on kasvattaa ymmärrystä asioista. Taitavaan ammattilaisuuteen liittyy oleellisesti ongelmien asettaminen, keinoihin liittyvien työprosessien hallinta ja reflektiivinen osaaminen. Reflektiivisesti taitavalla henkilöllä on kyky tarkastella myös omaa toimintaansa monipuolisesti ja luovasti käyttäen apuna useita palautelähteitä. (Jalava & Virtanen 1996, 75–77.)

Reflektiivinen ajattelu on minulle kehittämistyön tutkijalle luontaista ja tapaan toimia liittyä useimmiten pohtiva ote. Etukäteispohdinta mahdollistaa osittain varautumisen itse tilanteisiin, ja siten myös tukee tilanteiden soveltamista. Toiminnan aikana tarkkailu ja huomioiden tekeminen kuuluu osana toimintaani. Koen, että toiminnan aikainen reflektiivisyys on toiminnassani sisällä, eikä ei ole mitenkään erillistä toimintana eroteltavaa. Toisinaan se voi nousta tilanteissa myös esiin, ja aiheuttaa toiminnan muuttamista itse toiminnan aikana. Tämä vaatii tilannetajua ja soveltamisen taitoa. (Suojanen 1992, 34–35.)

Tutkijan henkilökohtaisen pohdinnan lisäksi, kehittämistyöhön liittyvää reflektointia tapahtuu toimintaan liittyvien eri henkilöiden kautta. Tutkija organisointinsa kautta järjestää reflektioivia yhteiskeskusteluja ja esittää pohdittavaksi toiminnan kehittämiseksi merkityksellisiä käytännöstä nousevia tekijöitä. (Anttila 2006, 441; Suojanen 25–27.) Järjestettyjä yhteiskeskusteluja ovat toiminnan ohjaajien yhteiskeskustelut sekä työvoiman palvelukeskuksen kanssa sovitut suunnittelu- ja arviointikeskustelut.

## 5 KEHITTÄMISTYÖN AINEISTOJEN KERUU, ANALYSOINTI JA ARVIOINNIN VÄLINEET

### 5.1 Aineistojen keruu

Laadullisen tutkimuksen tärkeimpiä aineiston keruu menetelmiä ovat havainnointi, haastattelu ja erilaiset dokumentit. Käytettävä tiedonkeruu menetelmä on riippuvainen tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2010, 48.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön ymmärtäminen, selittäminen, tutkinta ja usein myös soveltaminen (Anttila 2006, 275). Laadullinen tutkimus eli ilmiön olemuksen ja laatuksen selvittäminen lähtee liikkeelle tutkimusaineistosta. Tutkimusote etenee käytännön ilmiöistä ja havainnoista yleiselle tasolle. Aikaisemmasta tiedosta ja käytännön kokemuksesta nousee esiyymmärrys asiasta ja käsitteenmuodostuksen lähtökohdat, joita tutkija on valmis muuttamaan, mikäli aineistosta nousee muuttamiselle perusteet. Kehittämistyön reflektiivinen tutkimusote korostuu aineistossa. Reflektio toimii uuden tiedon ja toiminnan tulosten esiin nostajana (Anttila 2006; 282–283).

Laadullisen aineiston analyysia tapahtuu osin samanaikaisesti jo aineiston keruun kanssa. Toiminnan aikana tutkija tekee analyysiä esiintyvistä tilanteista ja ilmiöistä, joko systemaattisesti tai mielessään analysoiden ja päätellen. (Anttila 2006, 278.) Tutkimuksen syklisyys ja jatkuva reflektointi ohjaa tutkimusta ja tuottaa samalla aineistoa. Laadullisessa tutkimuksessa analysointia ja tulkintaa tapahtuu koko ajan, vaikka lopullinen tutkimuksen arviointi tapahtuukin toiminnan loppuvaiheessa. (Suojanen 1992, 59.)

Kehittämistyössä aineiston (Taulukko 5.) keruuta tapahtui kehittämistyön ideasta ryhmätoimintamallin laadintaan. Kehittämistyön aineisto kerättiin havainnoinnin, toiminnan kuvauksen, keskusteluiden, muistioiden, kirjallisten palautekyselyiden ja dokumenttien avulla. Ryhmätoimintamallin toiminnan kuvaus on kehittämistyön kuvaavaa aineistoa, ja tutkijana otan valtuudet aineiston rajaamisesta kirjallisessa raportissa. Toiminta eri vaiheineen, kuvataan raportissa yleisenä toiminnan kuvauksena. Eri vaiheisiin liittyvät reflektoinnit ovat ryhmätoimintamallin kehittämisen kannalta käsiteltävää aineistoa. Ryhmäläisten kartoituksista kerättyä aineistoa ei käytetä suo-

ranaisesti kehittämistyössä, mutta kartoittamismenetelmiä ja niiden tuottaman tiedon käyttöarvoa arvioidaan keskusteluissa.

Taulukko 5. Aineistoa tuottaneet keskustelu- ja testaustilanteet.

<b>Osallistujat</b>	<b>Aineisto</b>	<b>Tarkoitus</b>	<b>Käyttö kehittämiss- työssä</b>
<b>Työvoiman palvelukes- kuksen henkilöstö ja ryh- mätoiminnan suunnitteli- ja / tarjoaja</b>	Keskustelumuistio	1.suunnitelman ar- viointi ja kehittämi- nen yhteiskeskuste- lun kautta	Ryhmätoiminta- mallin kehittämi- nen
<b>Työvoiman palvelukes- kuksen henkilöstö ja ryhmätoiminnan suunnit- teliija / tarjoaja</b>	Keskustelumuistio	2.suunnitelman ar- viointi ja kehittämi- nen keskustelun kautta	Ryhmätoiminta- mallin kehittämi- nen
<b>Terveydenhoitaja ja ryhmään osallistuva</b>	Terveystarkastus- tiedot	Kartoittaa terveys- asioita	Ryhmäläisen arvi- oinnin väline
<b>Psykologi ja ryhmään osallistuva</b>	Psykologiset yksi- lötestien tulokset	Kartoittaa opiskelu ja työelämävalmiuk- sia sekä mieliala- asioita	Ryhmäläisen arvi- oinnin väline
<b>Vastaava ryhmänohjaaja ja ryhmään osallistuva</b>	Keskustelun kaut- ta ohjaajalle muodostuva etu- käteiskuva	Etukäteiskuvan muodostuminen ohjaajalle Ryhmäläisen osallis- tumiskynnyksen ma- daltaminen	Ryhmäläisen arvi- oinnin väline
<b>Työvoiman palvelukes- kuksen vastuu työvoi- maohjaaja ja vastuu sosi- aaliohjaaja sekä ryhmätoiminnasta vas- taavat työvalmentajat</b>	Työvoimaohjaajan ja sosiaaliohjaajan kirjalliset ja sanal- liset raportit ryh- mään osallistuvis- ta sekä psykologin ja terveydenhoi- tajan raportit	Ryhmään osallistu- van perustiedot ja yleiskuvan muodos- tuminen	Ryhmäläisen arvi- oinnin väline

Osallistujat	Aineisto	Tarkoitus	Käyttö kehittämiss-työssä
<b>Ryhmäläiset ja ryhmänohjauksesta vastaavat ohjaajat omissa ohjaustilanteissa (kolme työnvalmentajaa ja psykologi)</b>	<p>Havainnointi -&gt; muistio -&gt; keskustelut -&gt; reflektiot</p> <p>Ryhmäläisten henkilökohtaiset kansiot, joissa kirjalliset tehtävät</p> <p>Osallistumismäärien kirjaaminen</p> <p>Läsnäolotilastot</p> <p>Havainnointi</p> <p>Palautekyselyt; janakysely ja avoimet kysymykset</p>	<p>Kartoittaa toiminnallisten ja vuorovaikutuksellisten toimintojen sekä kirjallisten tehtävien kautta työkyisyyteen liittyviä asioita mm. sosiaalisia taitoja, yhteistyötaitoja, ohjeistuksen ymmärtämistä, motivaatiota, arvoja ja asenteita</p> <p>Osallistumisen seuranta</p> <p>Ryhmätoimintaan osallistuneiden arviointi toteutuneesta toiminnasta</p>	<p>Ryhmätoimintamallin kehittäminen</p> <p>Ryhmäläisen arvioinnin väline</p> <p>Ryhmätoimintamallin kehittäminen</p> <p>Ryhmäläisen arvioinnin väline</p>
<b>Fysioterapeutti ja ryhmäläiset</b>	<p>Lihaskuntotestituloset</p> <p>Kysely</p> <p>Havainnointi</p>	<p>Fyysisen kunnon arviointi, kehon hallinnan ja ”kielen” arviointi, osallistumisaktiivisuuden arviointi</p> <p>Liikunnan harrastaminen</p>	<p>Ryhmäläisen arvioinnin väline</p>
<b>Vastuuohjaaja ja ryhmäläisen oma sosiaaliohjaaja</b>	<p>Havainnointi -&gt; muistio</p>	<p>Kartoittaa kotikäynnin avulla elämähallintaa ja asumisoloja</p>	<p>Ryhmäläisen arvioinnin väline</p>
<b>Työvoiman palvelukeskuksen vastuu työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja, ryhmätoiminnasta vastaavat työvalmentajat ja psykologi</b>	<p>Keskustelumuistio</p>	<p>Yhteiskeskusteluiden kautta muodostaa ryhmäläisille yksilölliset jatkosuositukset ja suunnitelmat ryhmätoiminnasta saadun kokonaiskuvan kautta</p> <p>Arvioida ryhmätoiminnan sisältöä ja toimivuutta</p>	<p>Ryhmäläisten arviointien yhdistäminen -&gt; Yksilöllisten kirjallisten jatkosuositusten ja suunnitelmien muodostamiseksi ja työvälineeksi ryhmäläisen henkilökohtaiseen palaute- ja suunnittelukeskusteluun.</p> <p>Ryhmätoimintamallin kehittäminen</p>
<b>Työvoiman palvelukeskuksen henkilöstö ja ryhmätoiminnan toteuttaja</b>	<p>Keskustelumuistio</p>	<p>Toteutuneen ryhmätoiminnan arviointi ja kehittäminen keskustelun kautta</p>	<p>Ryhmätoimintamallin kehittäminen</p>

Taulukkoon 5 on kerätty ryhmätoiminnan eri vaiheisiin liittyvät kehittämistyön kannalta oleelliset aineistoa tuottaneet erilaiset tapaamis- ja testaustilanteet. Tapaamis- ja testaustilanteita olivat kehittämistyön ja ryhmätoiminnan eri vaiheisiin liittyvät keskustelut, psykologin ja fysioterapeutin testaukset, terveydenhoitajan tarkastus sekä kotikäynnit. Taulukosta selviää eri tapahtumiin osallistuneet henkilöt, tapahtuman tarkoitus ja aineiston käyttömerkitys kehittämistyössä. Osa aineistosta käytettiin suoraan ryhmätoimintamallin kehittämiseen ja osa ryhmäläisen arviointiin. Ryhmäläisten arviointiin käytettyjen menetelmien ja niiden käyttöarvon pohdintaa, tapahtuu toteutuneen ryhmätoiminnan arviointi- ja kehittämiskeskustelussa, arvioitaessa ryhmätoiminnan tavoitteiden toteutumista.

### *Havainnointi*

*Havainnointi* on oleellista toimintatutkimukselle, ja se erottaakin toimintatutkimuksen tavallisesta käytännön toiminnasta. Havainnoinnissa osallistujat keräävät tietoa toiminnastaan myöhemmää arviointia varten. Havainnointitavat on suunniteltava, jotta toiminnasta saa luotettavaa tietoa. Havainnoitaessa on kuitenkin oltava avoin myös ennakoimattomien havaintojen suhteen. Havainnointi toimii pohjana kriittiselle itse- reflektoinnille. (Suojanen 1992, 41.) Kehittämistyön havainnointi oli osallistuvaa havainnointia, jolloin tutkija on mukana itse toiminnassa (Kananen 2010, 159). Havainnointia ryhmätoiminnassa tekivät tutkijan lisäksi kaikki ryhmää ohjanneet työvalmentajat sekä psykologi. Havainnointi kohdistui sekä ryhmäläisiin että ryhmätoiminnan toteuttamiseen (Taulukko 5.).

Ryhmätoiminnan kehittämisen eri vaiheita ja sisältöä havainnoitiin koko ajan yleisenä toiminnan arviointina. Havainnoinnista tehtyjen johtopäätösten kautta toimintaa saatettiin muuttaa ja soveltaa, jo itse toiminnan aikana. Kehittämistyössä toteutettiin toimintatutkimuksen mukaisesti samanaikaisesti sekä tutkimusta, että käytännön tilanteen muutosta (Anttila 2006, 444). Havaintojen ja toiminnasta saatujen kokemusten perusteella käytiin reflektio keskusteluja toiminnan arvioimiseksi toiminnan aikana ja sen päättymisen jälkeen.



### *Keskustelu*

Keskeisenä toimintatutkimuksen aineistonkeruu menetelmänä on laadullinen keskustelu, joka suunnittelu- toiminta- havainnointi- reflektointi – kierroksien reflektointi vaiheessa tuottaa aineistoa (Anttila 2006, 444). Kehittämistyössä laadullinen keskustelu voidaan ajatella jäsentymättömäksi haastatteluksi. Siinä tutkijalla ei ole valmiita kysymyksiä keskusteluihin, vaan hän rajaa keskustelun puitteen tutkimuksen mukaisesti, ja johdattelee keskustelua tutkimuksen aikana nousseiden aiheiden mukaisesti. Keskustelun aikana esiinnousseet aiheet taas mahdollistavat spontaanien jatkokysymyksien syntymisen, ja näin lisää keskustelun kautta tutkimukseen liittyvää aineistoa. Tutkijan vastuulla on pitää keskustelu tutkimuksen kannalta oleellisissa aihealueissa, ja rajata tarvittaessa myös keskustelun aikana. (Remler & Van Ryzin 2011, 63.)

Reflektoinnin kautta aineistoa syntyi koko ajan toiminnan sen eri vaiheissa ja erityisesti sitä syntyi järjestetyissä arviointikeskusteluissa (Taulukko 5.). Reflektion tehtävä on palauttaa toiminnan kulku tarkasteltavaksi, ja on aktiivinen osa tutkimusta. Tutkijan tehtävä on edesauttaa kriittistä keskustelua ja dokumentoida keskustelua heijastaen sitä asetettuihin tavoitteisiin, esitettyihin näkemyksiin ja toimintaan. (Anttila 2006, 444). Laadullisen tutkimuksen tapaan analysointia ja tulkintaa tapahtui kehittämistyössä koko ajan, vaikka lopullinen arviointi tapahtuukin vasta toiminnan loppuvaiheessa.

Kehittämistyö sisälsi etukäteen sovitut kehittämis- ja arviointikeskustelut; suunnitteluvaiheessa, ryhmätoiminnan puolivälissä ja ryhmätoiminnan jälkeen työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa. Lisäksi ryhmätoiminnan aikana, syklisten viikko-kiertojen välissä oli ryhmää ohjaavien kesken sovitut arviointikeskustelut toteutuneesta toiminnasta. Lisäksi ryhmäläisten kanssa tapahtui toiminnan aikana vapaa- muotoista ja spontaania keskustelua ryhmätoiminnan arvioimiseksi. Ryhmätoiminnan kehittämisen kannalta oleelliseksi arvioidut tekijät on nostettu esiin reflektioiden tuloksiksi. Nämä tulokset on saatu reflektointien tuottamasta aineistosta karkealla sisällön erittelymenetelmällä.

### *Osallistuminen*

Läsnäolot ryhmässä ovat kvantitatiivisen tutkimuksen tapaan esitettäviä tilastotietoja. Läsnäoloilla tarkoitetaan koko päivän läsnäoloa ryhmätoiminnassa. Poissaoloja olivat luvalliset poissaolot, kuten sairauslomatuksen mukaiset poissaolot sekä ilmoittamattomat ja ilmoitetut luvattomat poissaolot. Kehittämistyössä ryhmätoimintaan osallistuneiden ryhmäkoon vakiintuminen vasta toisen toimintaviikon alkupuolella vaikutti osallistujamäärien tulkitsemiseen.

### *Ryhmäläisten palautekyselyt*

Kirjalliset palautekyselyt toteutettiin ryhmätoiminnan viimeisenä päivänä. Palautekyselyihin vastattiin anonyymisti. Palautekyselyitä olivat kirjalliset kokemista mittaava NRS- asteikko arviointi (LIITE 1) sekä kyselylomake (LIITE 2) sekä vapaamuotoinen palautekeskustelu. Vapaamuotoisen keskustelun kautta saatu palaute on kuvattu toiminnassa reflektion tuottamana kehittämisideana.

### *NRS- asteikko arviointi*

NRS -asteikko arvioinnin kautta ryhmäläiset arvioivat omaa kokemustaan erilaisista ryhmätoiminnan vaikutuksista. *NRS- asteikko* (Numerical Rating Scale) on numeraalinen arviointi asteikko. NRS- asteikko on 10 cm:n pituinen vaakasuora viiva, jossa on asteikko nolosta kymmeneen. Asteikko on jaettu sentin väleillä. Viivan ääripäät kuvaavat vastakohtaisia vastausvaihtoehtoja arvioitavasta tekijästä (Price ym.1994, 217). Ääripäänä 0 voi kuvata tilannetta, jolloin jotain *ei ole*. Kehittämistyössä NRS-asteikon 0 kuvaa *ei ollenkaan* ja *en ollenkaan* tilanteita. Ääripää 10 kuvaa *todella paljon* ja *lähtisin erittäin mielelläni* tilanteita.

NRS- asteikko on helppokäyttöinen ja yksinkertainen mittari. Tavallisesti sitä käytetään kivun kokemisen mittarina, mutta se on myös sovellettavissa erilaisten kokemista tai mielipidettä mittaavien tekijöiden arviointiin. Kehittämistyön NRS- asteikon tulkintaa helpottaa sen suora yhteys asteikon numeroiden suurenemiseen, eli mitä suurempi arvo, sen positiivisempi on arvion merkitys ryhmätoiminnan kannalta. As-

teikko arvioita käytetään mittamaan mielipiteitä ja kokemista (Kananen 2010, 85–87).

### *Kyselylomake*

Kyselylomakkeessa oli kuusi avointa kysymystä. Avoimet kysymykset olivat yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä jokapäiväistä käyttökielellä muodostettuja. Avointen kysymysten kautta pyrittiin saamaan tarkempia ja NRS- asteikko arviointia selventäviä vastauksia ryhmätoiminnasta. Avoimet kysymykset antavat tarkkaa tietoa, mutta vastaukset hajoavat ja ovat erilaisia vastaajista riippuen. Vastausten kautta tapahtuu luokittelu ja analysointi menetelmän valinta. Avoimet kysymykset voidaan luokitella tarpeen mukaan. (Kananen 2010, 85.) Kehittämistyössä luokittelu perustuu vastausten vertailuun. Samankaltaiset asiat on arvioitu kuuluviksi samaan luokkaan. Avomien kysymysten lisäksi lomakkeessa oli yksi strukturoitu kysymys. Strukturoidun kyselyn mukaisesti kysymyksessä oli valmiit vastausvaihtoehdot (Kananen 2010, 84–85) .

## 5.2 Arvioinnin välineet

Kehittämistyön arvioinnin välineinä olivat ryhmäläisten läsnäolopäivät ryhmätoiminnassa, ryhmätoimintaan osallistuneiden kirjalliset NRS- asteikko arviointi ja lomakekysely sekä työvoiman palvelukeskuksen ja ryhmätoiminnan ohjaajien keskustelut.

Arvioinnin välineet:

Ryhmäläisten osallistuminen

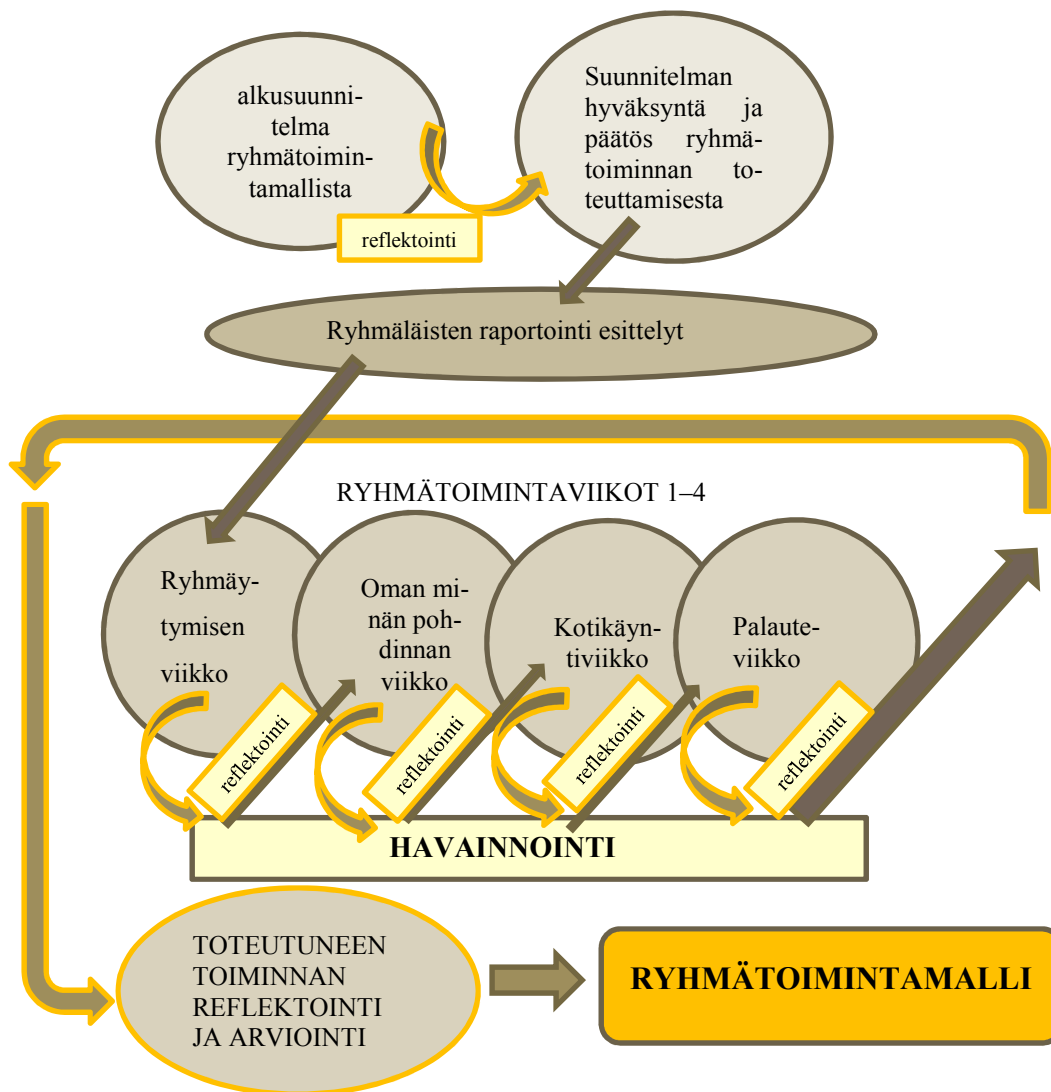
Ryhmäläisten palaute

Työvoiman palvelukeskuksen ja ryhmätoiminnan ohjaajien keskustelut → reflektiot

## 6 RYHMÄTOIMINTAMALLIN KEHITTÄMINEN

### 6.1 Syklisyys ryhmätoiminnan kehittämisessä

Kehittämistyön syklisyydessä on erotettavissa suunnitteluvaiheen ja itse toiminnan aikaiset syklisyydet (Kuvio 3). Lisäksi näihin isoihin sykleihin sisältyi pieniä erillisiä syklejä ja sivuspiraaleja. Pienempiä syklejä ja sivuspiraaleja syntyi lähinnä eri ohjaajien arvioidessa omaa osuuttaan ryhmätoiminnassa. Toimintatutkimuksen syklinen eteneminen alkaa aluksi suunnittelun tasolla, jolloin alkusuunnitelmaa kehitellään kahdessa suunnittelu keskustelussa muutaman kuukauden välein ilman konkreettista ryhmätoimintaa. Tällöin suunnittelu- ja reflektointivaiheet vuorottelevat. Tässä vaiheessa kuvitteellista toimintaa heijastetaan suunnitelmaan.



Kuvio 3. Kehittämistyön syklisyys.

Itse ryhmätoiminnan aikana toiminnan syklisyys muodostui arkiviikoista. Yksi viikko muodosti oman syklinsä, ja toiminnan aikana oli neljä sykliä. Jokaista viikon mitaista sykliä refleктоitiin jokaisen toimintaviikon jälkeen ohjaajien yhteiskeskustelussa, jolloin suunnitelma, toiminta, havainnointi ja reflektion vuorottelivat. Lisäksi eri ohjaajien tekemät omat havainnoinnit toiminnasta, aiheuttivat reflektion kautta toiminnan muuttamista jo toiminnan kuluessa.

Koko toiminnan yhdistävä arviointikeskustelu muodosti kehittämistyön viimeisen ja isoimman syklin. Arviointikeskusteluun osallistuivat työvoiman palvelukeskuksen toimialapäällikkö, työvoimaohjaajia, sosiaalihojaajia ja ryhmätoimintaa ohjanneet työvalmentajat. Keskustelussa tarkasteltiin kriittisesti toteutunutta ryhmätoimintaa kokonaisuutena. Prosessin viimeisen syklin tuottaman arviointi keskustelun kautta muodostuu kehitelty ryhmätoimintamalli.

## 6.2 Ryhmätoiminnan suunnittelu

### *Suunnitelma*

Ryhmätoiminnan ideasta laadittiin suunnitelma jonka tarkoituksena oli kehittää ryhmätoimintamalli. Kehitettävän ryhmätoiminnan tavoitteena oli ryhmätoiminnan kautta kartoittaa nuorten työttömien elämäntilanteita, elämäntaloutta sekä työ- ja opiskeluvaihtoehtoja. Kartoittamisen ohella tavoitteena oli lisätä ryhmäläisten valmiuksia, tietoja ja taitoja työkykyyn liittyvien eri tekijöiden osalta. Suunnitelman sisältöä olivat muun muassa terveelliset ja säännölliset elintavat, kuten liikunta ja ravitsemustietous, elämäntaloutta liittyvät asiat, kuten raha- ja taloustietous sekä opiskelu- ja työelämäntaloutteen liittyvät asiat, kuten oppimistavat ja työnhakutietous.

Sisältö oli suunnitelmaan kirjattu laajoina asiakokonaisuuksina, joissa eri sisältöalueet usein liittyivät jollakin tavalla toisiinsa. Aihealueiden käsittelyssä keskityttiin perusasioihin ja käytännöstä lähteviin tarpeisiin. Nämä eri käsiteltävät aihealueet liittyivät Ilmarisen työkykytalon perustaan (Lundell 2011) sekä Maslowin tarvehierarkian kuvaamiin perustarpeisiin (Viitala 2002, 155). Suunnitelman ryhmätoiminta piti sisällään runsaasti liikuntaa ja tutustumista erilaisiin alueen tarjoamiin

työttömille sopiviin realistisiin liikuntalajeihin ja -paikkoihin. Liikunnan merkittävää roolia ryhmätoiminnassa puolsi sen merkitys terveyden edistämässä ja työkyvyn ylläpitämisessä. Sillä on yksilötason hyötyjen lisäksi yhteiskunnallinen merkitys. (Ilmarinen 1995, 45–51.)

Suunnitelmassa oli myös tutustumiskäyntejä muun muassa kirjastoon, oppisopimus-toimistoon sekä erityyppisiin työpaikkoihin. Suunnitelmaan oli sisällytetty myös ryhmäläisten vaikutusmahdollisuus ryhmätoiminnan sisältöön ja sen toteutukseen toimintatutkimuksen mukaisena osallistuvana suunnitteluna. Toiminnan ja sen kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että toimintasisällön suunnitelma olisi aihealueiltaan ja sisältöpainotuksiltaan salliva. Se mahdollistaisi soveltamisen ja toiminnanaikaisen muutoksen ryhmätoiminnan aikaisten sekä kohderyhmästä nousevien tarpeiden mukaisesti, kehittämällä samanaikaisesti ryhmätoiminnan sisältöä. (Anttila 2006, 440.)

Suunnitelmassa ryhmätoiminnan ohjaamisesta vastaisivat kolme työvalmentajaa, fysioterapeutti sekä psykologi. Lisäksi suunnitelma mahdollisti ulkopuolisten luennoitsijoiden ja vierailijoiden käytön. Toiminta toteutettaisiin pääasiassa vuorovaikutuksellisilla sekä toiminnallisilla menetelmillä. Ryhmätoiminnassa työskenneltäisiin hyvin monenlaisissa sosiaalisissa tilanteissa, ja se mahdollistaisi monipuolisen tietojen keräämisen ja tulkinnan. Toimintatutkimukselle tyypillisesti ryhmätoiminnan tavoitteena olisi myös erilaisten tilanteiden ja niihin liittyvien teoretietojen kautta herättää ryhmäläisten itse- reflektiota. (Suojanen 1992, 49; Anttila 2006, 441.)

Suunnitelmassa työvoiman palvelukeskuksen yhteyshenkilöt esittelisivät ryhmään valitut raportoimalla ohjaajille ennen ryhmätoiminnan käynnistämistä. Houkutusena ryhmätoimintaan osallistumiselle oli maksuton lounas ja 10 kerran uimahalli- tai kuntosalikäynti mahdollisuus ryhmätoiminnan jälkeen. Psykologin tutkimukset, terveydenhoitajan terveystarkastustiedot, fysioterapeutin ja työvalmentajien arviot sekä ryhmätoiminnan aikana tehdyt havainnoinnit, keskustelut ja tehtävät toimitivat ryhmäläisistä kartoitettavan tiedon saannin väylinä. Terveystarkastus olisi työterveystarkastuksen tyyppinen perustarkastus. Psykologin tutkimuksissa testattaisiin oppimiseen ja työelämään liittyviä valmiuksia, ammatillisia intressejä, psyykkiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin sekä elämän ja stressinhallintaan liittyviä asioita. Fysioterapeutti mittaisi lihaskuntoa lihaskuntotestien avulla, sekä arvioisi yleisellä tasolla fyy-

sistä jaksamista. Nämä tekijät liittyvät Ilmarisen työkykytalon perustuksiin (Lundell 2011).

Ryhmätoiminnan päättyessä saatujen tietojen perusteella laadittaisiin ryhmänohjaajien sekä työvoiman palvelukeskuksen yhteyshenkilöiden kanssa jokaiselle ryhmäläiselle yksilölliset jatkosuositukset. Jatkosuosituksista ryhmätoiminnan vastuuhjaaja laatisi yhteistyöryhmän loppupalaverin perusteella kirjallisen loppuraportin. Ryhmätoiminnan päättymisen jälkeen järjestettäisiin ryhmäläisille henkilökohtaiset palautekeskustelut ryhmätoiminnan vastuuhjaajan, sekä hänen oman työvoimaohjaajan ja sosiaaliohjaajan kanssa. Palautekeskustelussa laadittaisiin saadun loppuraportin suositusten ja ryhmään osallistuneen kanssa lopullinen jatkosuunnitelma mahdollisine tukitoimineen.

Yrityksen toimitusjohtaja esitteli suunnitelman työvoiman palvelukeskuksen toimialapäällikölle, joka kiinnostui suunnittelemasta, ja ryhmätoiminnan kehittämisestä opinnäytetyön kautta. Ryhmätoimintamallin suunnitelmaan kuului ryhmätoiminnan lisäksi yhteistyö työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa ryhmätoiminnan sisällön kehittämiseksi ennen ryhmätoiminnan aloittamista, toiminnan aikana ja toiminnan jälkeen. Tässä vaiheessa sovittiin ryhmätoiminnan suunnitelman jatkosuunnittelusta yhteistyössä työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa.

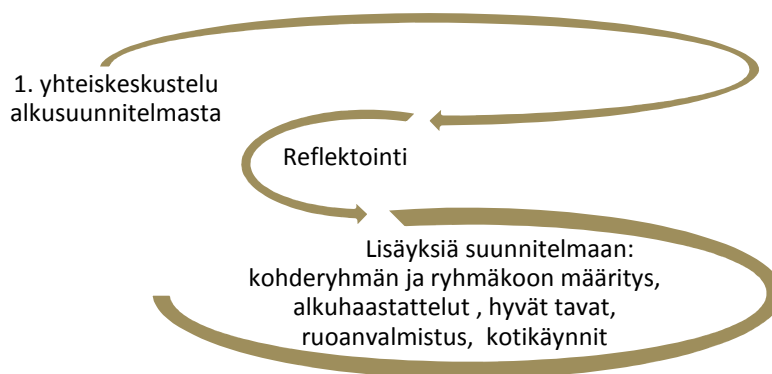
#### *Suunnitelman sisällön kehittäminen yhteiskeskustelujen kautta*

Ensimmäinen yhteiskeskustelu pidettiin huhtikuussa 2010. Mukana olivat työvoiman palvelukeskuksen toimialapäällikkö, kaksi työvoimaohjaajaa, kolme sosiaaliohjaajaa sekä yrityksen toimitusjohtaja, esimies, työvalmentaja sekä minä, ryhmätoiminnan suunnittelija. Suunnitelman kaltaiselle ryhmätoiminnalle katsottiin olevan tarvetta työvoiman palvelukeskuksen palvelutarjonnassa, ja sen pohjalta keskusteltiin työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön ryhmätoiminnalle kokemista tarpeista ja toiveista.

Keskusteluissa esiin nousi (Kuvio 4.) kotikäyntien sisällyttäminen ryhmätoiminnan aikaiseksi toiminnaksi ja kartoitusmenetelmäksi. Sovittiin, että vastuuhjaaja ja jokaisen ryhmäläisen oma sosiaaliohjaaja tekisivät yhdessä kotikäynnin. Kotikäynti on

osa sosiaaliohjaajien työnkuvaa. Lisäksi keskustelujen kautta nähtiin tarpeelliseksi sisällyttää ruoanvalmistuksen harjoitteluun toimintaan. Keskustelujen tiimoilta nousi vielä toive sisällyttää, hyvät tavat, erillisenä aiheena ryhmätoiminnan ohjelmaan. Suunnitelmaan lisättiin myös ryhmänohjaajan yksilö haastattelut ryhmään valituille ennen ryhmätoiminnan aloittamista. Alkuhaastattelun ajatuksena oli madaltaa ryhmään tulevien tulokynnystä tutustuttamalla heidät ryhmän vastuunohjaajaan ja toiminnan sisältöön. Psykologiset yksilötestaukset sekä terveydenhoitajan terveystarkastukset päätettiin tehdä ryhmäläisille ennen ryhmätoiminnan aloittamista.

Pienryhmän maksimikooksi määriteltiin kahdeksan henkilöä ja pituudeksi neljä viikkoa. Kohderyhmäksi määriteltiin nuoret työttömät alle 25-vuotiaat palvelukeskuksen asiakkaat, joiden opiskelu- ja työelämässä etenemisessä olisi erityisiä haasteita, ja joiden palvelutarpeisiin vastaamiseen tarvitaan yksilöllisempää ja laaja-alaisempaa työelämävalmiuksiin liittyvää taustatietoa. Kohderyhmän erityisiä haasteita ei määritely erikseen, vaan ryhmään valinta tapahtuisi työvoimaohjaajien ja sosiaaliohjaajien tarvearvioinnin perusteella. Keskustelun päätteeksi todettiin, että työhallinnon kautta ryhmätoimintaan osallistuneille maksettaisiin ylläpitokorvausta 8 € osallistumispäivältä.

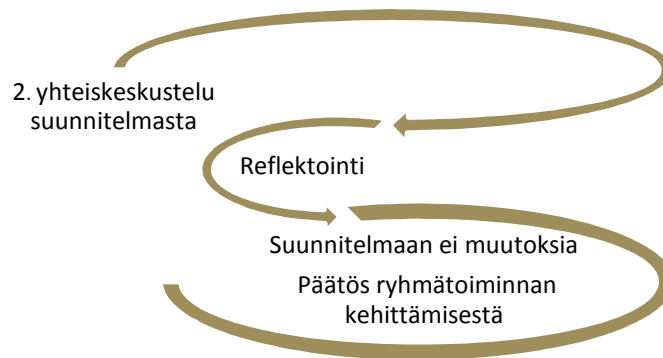


Kuvio 4. Ensimmäinen yhteiskeskustelu.

Elokuussa 2010 järjestettiin toinen yhteiskeskustelu (Kuvio 5.) työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön ja yrityksen henkilöstön välillä. Keskustelussa arvioitiin uudelleen huhtikuussa keskusteltu suunnitelman sisältö ja toteutustapa. Muutoksia ei arvioinnin kautta suunnitelmaan lisätty. Keskustelussa sovittiin käytännön toteutta-



mistavoista ja yleisistä toimintaperiaatteista ryhmätoiminnan osalta sekä ryhmätoiminnan pilottikokeilun järjestämisestä loka- marraskuussa 2010 ryhmätoimintamallin kehittämiseksi.



Kuvio 5. Toinen yhteiskeskustelu.

### 6.3 Ryhmätoiminnan toteutus

#### *Ryhmätoiminnan alkuvalmistelut*

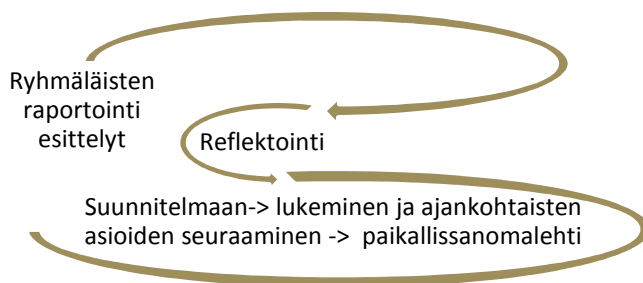
Ryhmätoiminnan järjestämisen varmistuttua tehtiin ryhmätoimintaa varten alkuvalmisteluja. Suunnitelmien pohjalta laadittiin neljän viikon ohjelma sekä varattiin luokka- ja liikuntatilat. Lisäksi varmistettiin alustavasti sovittujen vierailijoiden tuleminen ryhmään. Kaksi viikkoa ennen ryhmätoiminnan alkamista palvelukeskuksen henkilöstö toimitti yhteystiedot ryhmään valituista kahdeksasta henkilöstä. Ryhmään valitut kutsuttiin henkilökohtaiseen alkuhaastatteluun. Yksi kutsutuista kieltäytyi alkuhaastattelusta ja ryhmätoiminnasta perustelunaan, ettei halua pakotettuna osallistua toimintaan.

Alkuhaastattelut tehtiin noin 1-1½ viikkoa ennen ryhmätoiminnan alkamista. Kaksi ryhmään valittua ei tullut alkuhaastatteluun. Molempien kanssa sovittiin uudet alkuhaastatteluajat. Toisella kerralla molemmat tulivat alkuhaastatteluun. Syynä ensimmäisen alkuhaastattelun väliin jättämiselle molemmilla oli heräämiseen liittyvät ongelmat. He itse kuvasivat sanallisesti tilannettaan ”pommiin nukkumisella”. Alkuhaastattelu oli keskustelumainen tuokio, jossa tutustumisen ohessa kerrottiin ryhmä-

toiminnan sisällöstä ja keskusteltiin ryhmään tulevan arkielämästä sekä opiskelu- ja työelämähistoriasta. Alkuhaastattelussa kävi yksi nainen ja viisi miestä.

Viikkoa ennen ryhmätoiminnan alkamista työvoiman palvelukeskuksen ryhmätoiminnan vastuuhenkilöiksi nimetyt työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja esittelivät ryhmään valitut ryhmätoiminnan ohjaajina toimiville työvalmentajille. Esittelyssä käytiin läpi ryhmään valittujen henkilöiden taustatiedot sekä mahdolliset työvoiman palvelukeskuksen ryhmään valituista esiin nostamat erityiset selvitystarpeet. Mukana raportointitiedoissa oli myös psykologin ja terveydenhoitajan tutkimusten lausunnot sekä vastuuhjaajan alkuhaastattelutiedot. Kaikki esitiedot jäivät kirjallisina ryhmänohjaajien käyttöön.

Ryhmään valitut olivat alle 25-vuotiaita työttömiä, joilta kaikilta puuttui ammatillinen koulutus. Ryhmään valituista viisi oli miehiä ja yksi nainen. Kaikilla oli keskeytyneitä opintoja ja/tai työharjoitteluita. Raportoinnissa esiin nousi (Kuvio 6.) usean ryhmäläisen osalta kielellisten taitojen vaikeudet ja yleistiedon puutteet. Lisäksi yhteisenä tekijänä oli vuorovaikutuksellisiin asioihin liittyvät ongelmat. Lähes kaikkien kohdalla oli maininta kaikenlaisen lukemisen hyödyntämisen tärkeydestä. Ryhmäläisten esittelyn aikana ryhmään valituista käytiin keskusteluja esiin tulleiden asioiden tiimoilta. Lukemisen ja ajankohtaisten asioiden seuraaminen nousi ryhmätoimintaan liitettäväksi aiheeksi. Idea konkretisoitui ajatukseen käyttää paikallisanomalehteä yhtenä toiminnallisen menetelmän välineenä.



Kuvio 6. Ryhmäläisten taustatietojen reflektointi.

### *Ryhmätoiminnan sisältö ja toiminta*

Ryhmätoiminta voidaan jakaa viikkojen pääsisältöjen mukaisesti neljään teemaan. Viikkojen teemat olivat ryhmääntymisen viikko, oman minän pohdinnan viikko, kotikäyntiviikko ja palauteviikko. Vaikka teemojen sisällöt painottuivat omaan nimellisviikkonsa, niiden sisällöt liittyivät myös muihin viikkoihin. Erityisesti oman minän pohdintaa liittyi jokaiseen viikkoon. Kaikkiin viikkoihin sisältyi myös suunnitelmaan sisältyvien aihealueiden käsittelyä myös teoriassa. Teoriaa käsiteltiin vuorovaikutteisesti keskustellen, toiminnallisten harjoitusten ja tekemisen kautta sekä erilaisten tehtävien kautta. Usein teoriatieto niveltäytyi luontevasti tekemiseen, ja päinvastoin. Toiminta sisälsi sekä yksilö- että ryhmätyöskentelyä.

*Liikunta, ruoanvalmistus ja sanomalehtituokio* kuuluivat jokaisen viikon ohjelmaan. Ruokaa ryhmä valmisti itselleen kerran viikossa. Kaupassa asiointi ja ravitsemustietous linkittyivät ruoanvalmistuspäiviin. Liikuntaa ryhmätoiminnassa oli vähintään kahtena päivänä viikossa. Ryhmä tutustui urheilutalon kuntosaliin. Kuntosaliharjoittelua ryhmässä oli kaksia kertaa. Lisäksi ryhmä pelasi pingistä, sulkapalloa ja pihapelejä mölkkyä. Sauvakävely, uinti ja keilaus kuuluivat myös ryhmätoiminnan ohjelmaan. Sanomalehtituokioissa perehdyttiin päivän paikallissanomalehteen lukemisen ja erilaisten tehtävien kautta. Sanomalehtituokiot olivat eri viikonpäivinä sanomalehtien viikkorakenteen vuoksi. Myös viikonvaihteen lehtiin tutustuttiin työnhakuun liittyvien tekijöiden vuoksi.

Vierailijoita ryhmätoiminnassa kävi kaksi. Hammashoitaja, joka kertoi suun- ja hampaiden hoidosta sekä projektityöntekijä Nuorten kansalaisaktiivisuuden lisääminen vapaaehtoistoiminnan muodossa - haasteena nuorten näköinen vapaaehtoistoiminta hankkeesta. Projektityöntekijä kertoi nuorten vapaaehtoistoiminnasta, kansalaisaktiivisuudesta ja toimimisesta aktiivisena kansalaisena. Ryhmän omat vierailut kohdistuivat aikuiskoulutustapahtumaan, kirjastoon, ja oppisopimustoimistoon. Lisäksi ryhmä teki kaksi työpaikkatutustumiskäyntiä. Seuraavassa kuvataan teemaviikoittain ryhmätoimintaa ja toimintaviikkojen jälkeisten keskusteluiden reflektointeja.

### *Ryhmäntymisen viikko*

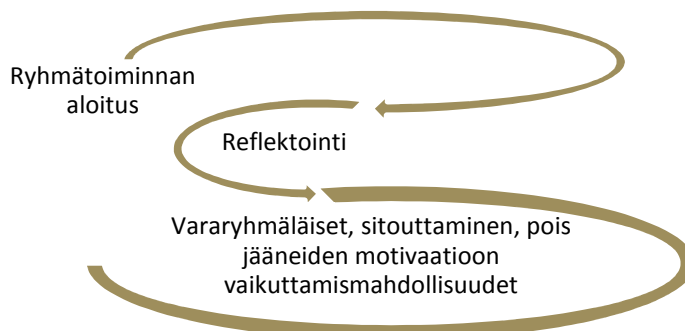
Ryhmätoiminnan aloitukseen saapui kolme viidestä ryhmään valitusta. Kahta poisjäänyttä yritettiin tavoittaa sekä ryhmänvastuuohjaajan, että työvoiman palvelukeskuksen vastuuhenkilöiden kautta. Aloituspäivän sisältöä sovellettiin osallistujamäärän pienentymisen vuoksi. Päivän aikana työvoiman palvelukeskuksen vastuuhenkilöt kävivät puhumassa ryhmäläisille ryhmään liittyvistä työhallinnon käytännön asioista. Päivän päätteeksi toiminnasta vastaavat työvalmentajat pohtivat ryhmän kokoa ja suunniteltua ohjelman sisältöä. Keskustelun perusteella päätettiin ryhmätoimintaa jatkaa alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, osin kuitenkin suunnitelmaa soveltaen. Kolmen hengen pienryhmässä useimpiin toimintoihin kuluisi vähemmän aikaa kuin isomman ryhmän toiminnassa. Tilannetta päätettiin seurata päivä kerrallaan. Työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa sovittiin pois jääneiden tavoittelemisesta.

Ensimmäisen viikon teema liittyi tutustumiseen ja ryhmäntymiseen. Suunnitelman mukaan ryhmätoiminnan alkupäivinä piti olla yksilökeskusteluja kahden eri työvalmentajan kanssa opiskelu- ja työelämäasioista, sekä talous- ja raha-asioista. Ryhmätilanteen muuttumisen vuoksi vain henkilökohtaiset talous- ja raha-asia keskustelut pidettiin. Työelämä asioiden osalta ryhmäläiset keskustelivat aiheesta ryhmän vastuuohjaajan ohjaamana. Yhteiskeskustelun kautta nousi esiin perustietoa ryhmäläisten yleisistä asioista ja suhtautumisesta opiskelu- ja työelämään. Viikon lopulla työvoiman palvelukeskuksesta tuli tieto kolmesta uudesta ryhmätoimintaan osallistujasta. Tulevasta muutoksesta keskusteltiin ryhmässä ja muutos tuntui aiheuttavan ryhmäläisissä jännitystä. Kirjalliset tiedot uusista ryhmäläisistä saatiin ryhmänohjaajien käyttöön viikon päättyessä. Tiedot erosivat vanhojen ryhmäläisten aloitustiedoista terveydenhoitajan ja psykologin tietojen osalta. Heille ei voitu nopeassa aikataulussa testauksia järjestää.

### *Reflektointia ryhmäntymisen viikosta*

Ryhmätoimintaa ohjanneet työvalmentajat pohtivat ryhmätoiminnan toteutumista ryhmäntymis- viikon päätteeksi. Pohdinnan tuloksena esiin nousi (Kuvio 7.) ryhmästä poisjäämisen ongelmat. Ratkaisuksi pohdittiin varavalittujen reserviä. Ryhmätoiminnan jatkokehittelyn yhdeksi huomioitavaksi tekijäksi nousi kysymys: Miten

sitouttaa ryhmätoimintaan valittuja tulemaan mukaan toimintaan? Pohdintaa aiheutti myös uusien ryhmäläisten liittyminen ryhmätoimintaan. Miten uusi ryhmäyttäminen saataisiin toimimaan? Miten jo aiheena olleet asiat käsiteltäisiin uudelleen?



Kuvio 7. Ryhmätoiminnan aloituksen esiin nostamat reflektoinnit.

#### *Oman minän pohdinnan viikko*

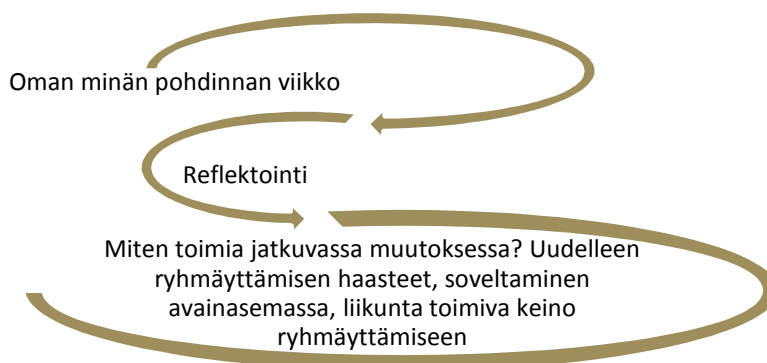
Ryhmään uusina tuleville oli sovittu ennen ryhmätoiminnan alkua vastuuohjaajan keskustelu. Keskusteluun osallistui kaksi kolmesta ryhmään nimetystä. Yksi ei saapunut paikalle, eikä vastannut yhteydenottoihin. Alkutapaamisella kerrottiin lyhyesti ryhmätoiminnan sisällöstä ja jo aloittaneesta ryhmästä. Lisäksi keskusteltiin yleisesti kahden uuden ryhmäläisen opiskelu- ja työhistoriasta, sekä heidän sen hetken elämänsisällöistä.

Oman pohdinnan viikko alkoi liikunnalla. Alkujaan liikunnan aikana oli vastuuohjaajan tarkoitus antaa aiemmin tehtyjen lihaskuntotestien tulokset henkilökohtaisessa palautetuokiossa. Tilanteen muuttuessa liikunta toimi tutustumisen välineenä. Ryhmä oli edelleen vajaa yhden ryhmäläisen sairastuttua. Lisäksi yksi alkujaan ryhmään valittu otti yhteyttä ilmoittaakseen, ettei aio osallistua ryhmätoimintaan. Syyksi hän kertoi, että oli unohtanut tulla ensimmäisellä viikolla, eikä hänestä olisi enää järkevää tulla. Kuullessaan, että ryhmässä oli juuri aloittanut kaksi uutta ryhmäläistä, hän muutti mieltään, ja päätti osallistua.

Ryhmätoiminnan toisen viikon toisena päivänä kuusihenkinen ryhmä oli ensimmäistä kertaa kokonaan koossa. Ryhmässä oli viisi miestä ja yksi nainen. Päivän ohjelmaa sovellettiin jälleen ryhmäläisten tutustuttamiseen ja ryhmäytymisen muodostumiseen. Yhteinen sauvakävely mahdollisti vapaamuotoisen keskustelun ja tutustumisen. Viikon aikana yksi ryhmäläinen oli pois päivän ilmoittamatta asiasta ja toinen oli kaksi päivää sairauslomalla.

### *Reflektointia oman minän pohdinnan viikosta*

Ryhmätoiminnan sujuvuudesta esiin nousi pohdinta ryhmäyttämisen tärkeydestä. Ryhmän syntyminen oli jatkuvaa muutosta, ja vaati toiminnan sisällöltä soveltamista kaiken aikaa. Tilanne oli haasteellinen ryhmäläisille sekä ryhmänohjaajille. Toisaalta alkuperäinen suunnitelma sisälsi maininnan toiminnan sisällön toteuttamisesta ja soveltamisesta tilanteiden mukaan. Haasteellista oli sitouttaa ryhmäläiset jokapäiväiseen läsnäoloon. Lisäksi erityistä huomiota vaati ryhmäläisten omien asioidensa hoitaminen, kuten poissaoloista ilmoittaminen sekä sairauslomatoimituksen toimittaminen. Ryhmästä kaksi oli toimittanut lääkärintodistuksen poissaolostaan, ja yksi oli ollut luvatta pois. Liikunnan todettiin soveltuvan hyvin tutustuttamiseen ja ryhmäyttämiseen (Kuvio 8.).



Kuvio 8. Oman minän pohdinnan viikon reflektiot.

### *Kotikäynti viikko*

Kotikäynnit toteutettiin toiminnan kolmannella viikolla kolmen iltapäivän aikana. Samanaikaisesti muiden ryhmäläisten ohjelmaan kuuluivat itsenäisesti toteutettava liikunta ja kirjallinen tehtävä. Kotikäynteihin osallistuivat vastuuhjaaja sekä ryhmäläisen oma sosiaaliohjaaja. Yksi ryhmäläisistä kieltäytyi kotikäynnistä. Hänen kanssaan pidettiin keskustelutapaaminen ryhmän vastuuhjaajan ja ryhmäläisen oman sosiaaliohjaajan kanssa. Kotikäyntiaikataulut muuttuivat alkuperäisestä suunnitelmasta, ja yksi kotikäynneistä siirtyi ryhmäläisen muuton vuoksi seuraavalle viikolle. Kolmannella viikolla kahtena ensimmäisenä päivänä läsnä olivat kaikki ryhmäläiset. Yksi ryhmäläinen oli pois muuttamisen vuoksi loppuviikon.

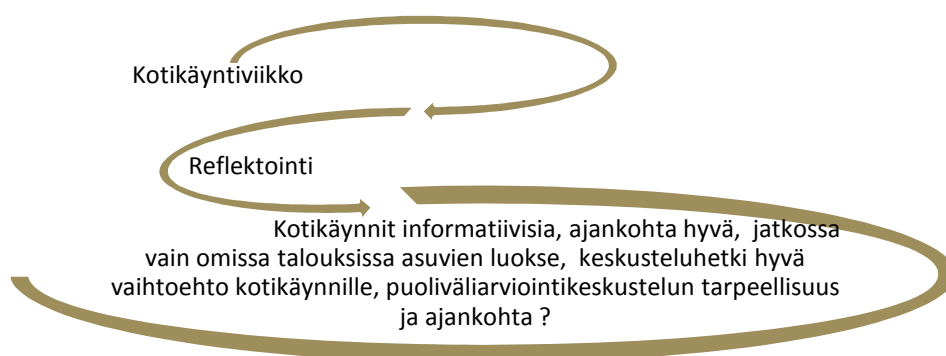
Kotikäyntiviikolla eli toiminnan kolmannella viikolla pidettiin suunnitelman mukaisesti puoliväliarvio keskustelu. Keskustelussa olivat mukana vastuuhjaaja, ja kaksi muuta ryhmätoiminnasta vastaavaa työvalmentajaa, vastuu työvoima- ja sosiaaliohjaaja sekä psykologi. Puoliväliarviointissa koottiin yhteen ryhmää ohjanneiden kokemuksia ja havaintoja ryhmäläisistä ja ryhmätoiminnasta. Niiden perusteella pohdittiin mahdollisia muutostarpeita ryhmätoiminnan loppuajaksi.

### *Reflektointia kotikäyntiviikosta*

Kotikäynti viikon jälkeen pohdinnan (Kuvio 9.) kohteeksi nousivat kotikäynnit. Ne osoittautuivat asiakkaan tilannetta informoiviksi ja ryhmätoiminnan havainnointia puoltavaksi toiminnaksi. Kotikäynti antoi myös ryhmäläiselle henkilökohtaisen tilaisuuden vaihtaa ajatuksia ryhmän vastuuhjaajan ja ryhmäläisen oman sosiaaliohjaajan kanssa. Ainoastaan, yksi ryhmäläisistä kieltäytyi kotikäynnistä, mutta keskusteluhetkeä pidettiin hyvänä vaihtoehtona kotikäynnille. Kaksi kotikäyntiä toteutettiin vielä vanhempinsa kanssa asuvien ryhmäläisten koteihin. Näiden käyntien perusteella, kotikäyntien todettiin olevan perusteluja vain omissa talouksissa asuvien koteihin. Kotikäyntien sijoittaminen kolmannelle viikolle vaikutti ajankohdallisesti toimivalta järjestelyltä, koska siinä vaiheessa oli jo tutustumista tapahtunut puolin ja toisin. Puoliväliarvio palaverin ajankohta oli alkuperäisten suunnitelmien mukaan kotikäyntien jälkeen, jotta kotikäynneistä saatu tieto olisi puoliväliarviointi keskustelun käytössä. Käytännössä kotikäyntiajankohtien siirtymisten vuoksi, ainoastaan kak-

si kotikäyntiä oli puoliväliarviokeskustelujen käytössä. Tämä aiheutti pohdintaa puoliväliarvio keskustelun tarpeellisuudesta.

Puoliväliarviokeskustelun perusteella toiminnallisten ja vuorovaikutuksellisten menetelmiä sisältäneen ryhmätoiminnan katsottiin toimivan tiedonsaanti- sekä tiedon siirtomenetelmänä. Erilaisen toiminnan, kuten ruoanvalmistuspäivien kautta mahdollistui muun muassa ryhmäläisten aktiivisuuden, oma- aloitteellisuuden, ohjeiden ymmärtämisen, yleisen toimimisen ja ryhmätyötaitojen havainnointi.



Kuvio 9. Kotikäyntiviikon reflektiot.

### *Palauteviikko*

Ruoanvalmistuspäivän päätteeksi palauteviikolla oli yhteiskahvihetki ryhmäläisten, ryhmätoimintaa ohjanneiden; kolmen työvalmentajan ja psykologin sekä työvoiman palvelukeskuksen vastuu työvoimaohjaajan ja sosiaalihoitajan kanssa. Kahvihetki sisälsi vapaamuotoista keskustelua osallistujien kesken ryhmätoiminnasta ja sen kokemuksista. Yhteisen kahvihetken jälkeen yhteistyöryhmä keskusteli ryhmäläisten jatkosuositusta ja -suunnitelmia loppuraporttia varten. Testausten suhteen toisella viikolla ryhmässä aloittaneille tehtäisiin terveystarkastukset vasta ryhmätoiminnan jälkeen ja psykologisille testeille ei todettu tarvetta heidän kohdallaan. Toiseksi viimeisenä ryhmäpäivänä ryhmätoiminnan vastaava ohjaaja piti jokaiselle ryhmäläiselle henkilökohtaisen palautetuokion yhteistyöryhmän laatimista jatkosuosituksista.



Viimeisenä päivänä ryhmäläiset vastasivat nimettöminä kirjallisiin palautearvioihin ryhmätoiminnasta. Ryhmätoiminnan lopuksi jaettiin todistukset ryhmätoimintaan osallistumisesta. Yksi ryhmäläisistä, jolla oli useita luvattomia poissaoloja, sai todistuksen vain läsnäolopäiviltään. Lisäksi ryhmään osallistuneet saivat loppuvuoden ajaksi mahdollisuuden maksuttomaan 10 kuntosali- tai uimahallikäyntiin. Ryhmätoiminta päätettiin kakkukahveilla. Viimeisellä viikolla kaikki ryhmäläiset olivat läsnä jokaisena ryhmätoiminnan päivänä.

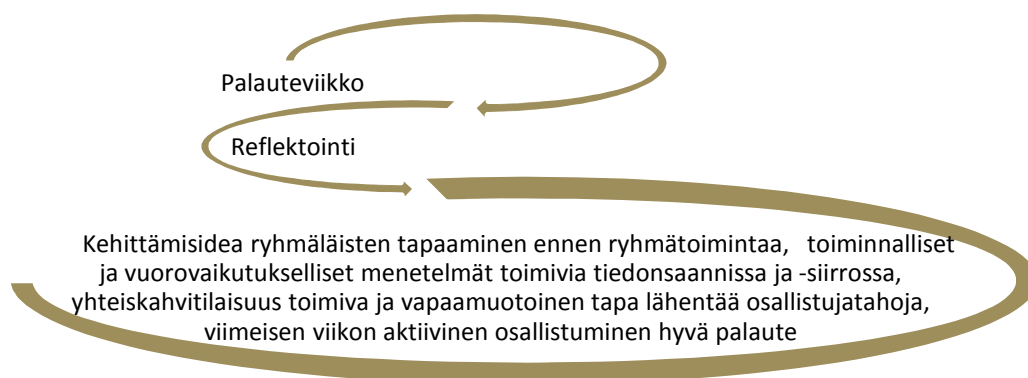
Ryhmätoiminnan päättymisen jälkeen vastuuhjaaja laati loppuraportin, jossa oli ryhmätoiminnan yleisesittelyn lisäksi jokaisesta ryhmäläisestä henkilökohtaiset raporttiosuudet. Ryhmätoiminnan päättymisen jälkeen loppuvuoden aikana ryhmäläisille järjestettiin palautekeskustelut, johon osallistuivat ryhmätoiminnan vastuuhjaaja, ja hänen henkilökohtaiset työvoima- ja sosiaaliohjaajansa. Keskusteluissa käytiin ryhmätoiminnan palautteet läpi. Lisäksi ryhmätoiminnan jatkosuositusten ja suunnitelmien mukaan yhdessä asiakkaan kanssa laadittiin varsinainen jatkosuunnitelma.

#### *Reflektointia palauteviikosta*

Ryhmätoiminnan loppupäivinä ryhmän kanssa keskusteltiin ryhmätoiminnasta, sen sisällöstä ja toimintatavoista ryhmätoiminnan kehittämiseksi. Keskusteluiden perusteella (Kuvio 10.) ryhmäläiset eivät osanneet nimetä toiminnasta mitään kehitettävää. He vaikuttivat tyytyväisiltä ryhmätoimintaan, ja sen sisältöön. Pohdinnassa, miten nuoria saisi innostumaan ja tulemaan tällaisiin ryhmiin, yhden ryhmäläisen mielestä olisi hyvä, jos ennen ryhmätoiminnan alkua olisi tutustumistapaaminen. Hänen mielestään, ryhmään tuleminen olisi helpompaa, kun olisi tavannut ryhmäläiset etukäteen. Ryhmän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella ryhmä itse ei nähnyt ryhmätoiminnassa kehitettävää eikä muutettavaa. Sitouttamisen ja ryhmään innostamisen suhteen yhden ryhmäläisen ajatus ryhmäläisten näkemisestä ennen ryhmätoiminnan alkua sai kannatusta muilta ryhmäläisiltä.

Ryhmätoiminnan jälkeen ryhmätoiminnasta vastanneet arvioivat (Kuvio 10.) ryhmätoimintaa yhteiskeskustelussa. Keskustelussa ryhmäläisten aktiivinen osallistuminen viimeiselle viikolle nousi keskustelujen pääaiheeksi, aktiivinen osallistuminen oli myönteistä palautetta. Myös toiminnalliset ja vuorovaikutukselliset menetelmät to-

dettiin keskustelussa toimiviksi tiedonsaannissa ja -siirrossa. Työpaikkavierailut vaikuttivat ryhmänohjaajien ryhmäläisiltä saaman vaikutelman mukaan olleen ryhmäläisistä mielenkiintoisia. Yhteiskahvi ruoanvalmistuspäivän yhteydessä vaikutti toimivalta ja vapaamuotoiselta tavalta yhdistää ryhmäläiset, ryhmätoiminnasta vastanneet työntekijät sekä työvoiman palvelukeskuksen vastuu työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja.



Kuvio 10. Palauteviikon reflektiot.

## 7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET

### 7.1 Läsnäolot ryhmätoiminnassa




Alkujaan ryhmätoimintaan valittiin kahdeksan (n=8) henkilöä. Alkuhaastattelussa kävi kahdeksasta valitusta kuusi (n=6). Kuudesta alkuhaastattelussa käyneistä yksi (n=1) perui ryhmään osallistumisensa hyväksyttävästä syystä. Aloituspäivänä ryhmäkoon oli määrä olla viisi (n=5). Aloitusviikkona ryhmään osallistui kolme (n=3) ryhmäläistä viidestä. Ensimmäisen ryhmätoimintaviikon viimeisenä päivänä, ryhmätoimintaan nimettiin työvoiman palvelukeskuksesta kolme (n=3) uutta ryhmäläistä.

Toisen ryhmätoimintaviikon alkutapaamiseen kolmesta (n=3) uudesta ryhmään valitusta, ryhmään saapui kaksi (n=2). Yhtä uutta valittua ei tavoitettu. Alkuperäisistä ryhmäläisistä yksi ilmoitti olevansa sairauden vuoksi pois viikon ensimmäisen päivän. Lisäksi yksi (n=1), ryhmästä ensimmäisellä viikolla pois jäänyt, liittyi ryhmätoimintaan toisen viikon tiistaina. Tällöin muodostui kuuden (n=6) hengen ryhmän lopullinen koko.

Taulukko 6. Läsnäolot ryhmätoiminnassa.

Ryhmätoiminta viikot	1.viikko					2.viikko					3.viikko					4.viikko				
Ryhmätoimintapäivä	ma	ti	ke	to	pe	ma	ti	ke	to	pe	ma	ti	ke	to	pe	ma	ti	ke	to	pe
Läsnäolo henkilömäärä	3	3	3	3	3	4	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6
Maksimi ryhmäkoko	5	5	5	5	5	6	*6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

\*2. viikon tiistaina ryhmäkoko vakiintui

	kaikki paikalla
	yksi pois ryhmästä
	kaksi pois ryhmästä

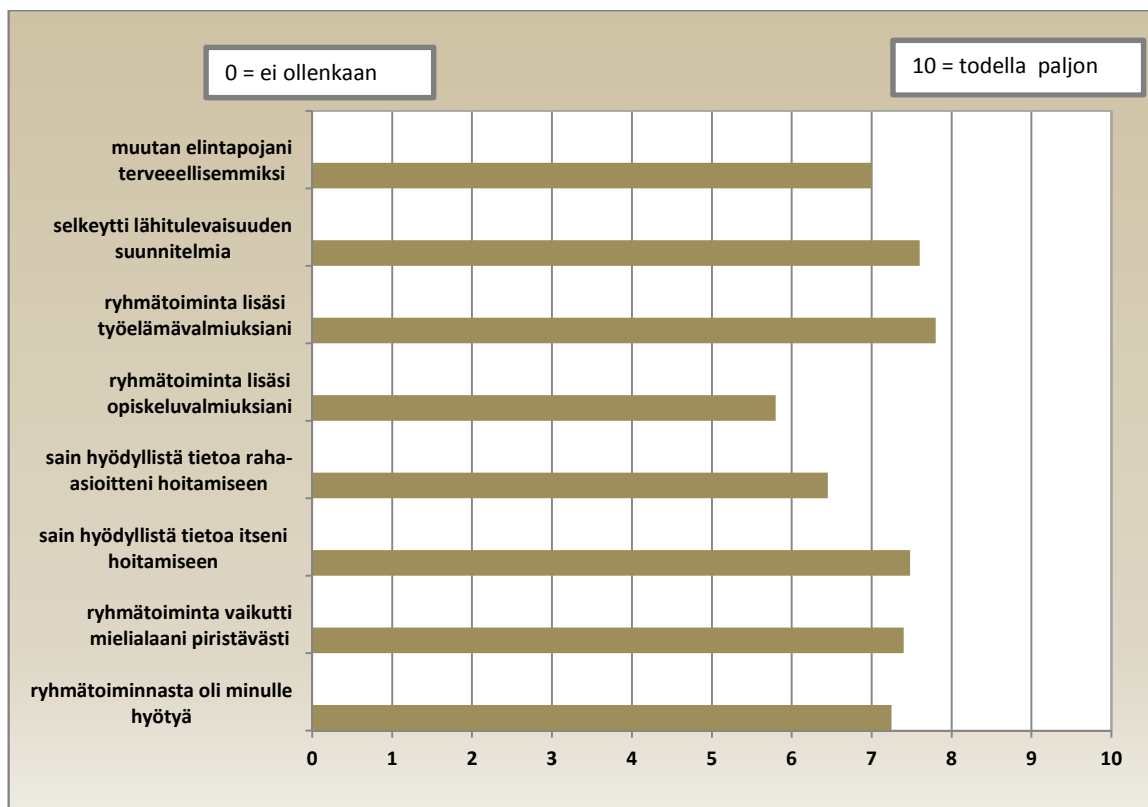
Toisen ryhmätoimintaviikon tiistaina ryhmä oli kokonaisuudessaan läsnä (Taulukko 6.). Ryhmäkoon vakiinnuttua kuudeksi, kaikki ryhmäläiset olivat paikalla kahdeksana päivänä neljästätoista ryhmätoimintapäivästä. Kuutena muuna päivänä ryhmässä oli paikalla viisi ryhmäläistä. Poissaolot kohdistuivat kolmeen ryhmäläiseen. Toisen viikon keskiviikkona, yksi ryhmäläisistä oli pois ilmoittamatta. Lisäksi toinen ryhmäläisistä ilmoitti sairastuneensa, ja oli torstain ja perjantain poissa. Kolmannella ryhmätoimintaviikolla yksi ryhmäläisistä oli pois kolme päivää muuttamisen vuoksi. Viimeisellä toimintaviikolla kaikki ryhmäläiset olivat paikalla joka päivä.

## 7.2 Ryhmäläisten kirjalliset loppupalautteet

### 7.2.1 NRS -asteikko arviointi

Ryhmätoiminnan viimeisenä päivänä ryhmäläiset vastasivat nimettöminä palautekyselyihin. Kyselyitä olivat NRS-asteikko (Numerical Rating Scale) arviointi, ryhmätoiminnan pituuden arviointi strukturoidun kysymyksen kautta sekä avoimet ky-

symykset. NRS -asteikon arvioinnissa vastaus annettiin 10 cm:n janalle, joka oli numeroitu 0–10. Asteikon päät ilmensivät vastauksen ääripäitä. Kuuden ryhmäläisen vastauksista laskettiin keskiarvot. Keskiarvot on kuvattu kysymyksittäin kuviossa 11.

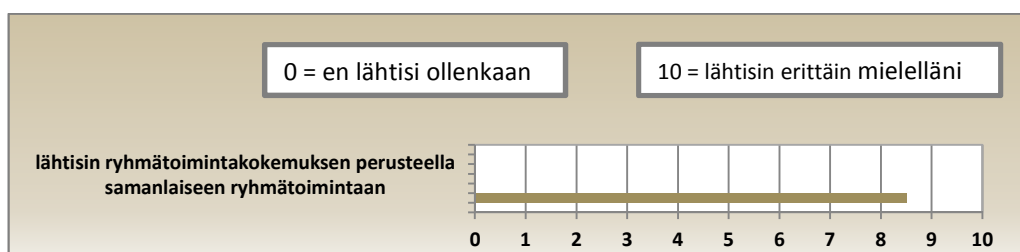


Kuvio 11. Ryhmäläisten NRS -asteikko arviointien keskiarvot.

Ryhmätoimintaan osallistuneet kokivat hyötynsä ryhmätoiminnasta ( $ka= 7,3$ ). Vastauksen vaihteluväli oli (4–8,6). Ryhmätoimintaan osallistuneet kokivat mielialansa piristyneen toiminnan ansiosta ( $ka= 7,4$ ). Vaihteluväli vastauksissa oli (6–9). Osallistuneet kokivat myös saaneensa itsensä hoitamiseen ja huoltamiseen hyödyllistä tietoa ( $ka=7,5$ ). Vastausten vaihteluväli oli (5,1–9). Raha-asioitten hoitamiseen ryhmäläiset kokivat saaneensa hyödyllistä tietoa ( $ka= 5- 8,4$ ).

Ryhmätoiminnan koettiin lisänneen opiskelunvalmiuksia ( $ka= 5,8$ ). Vaihteluväli vastauksissa oli (0–8,3). Vaihteluvälin perusteella yksi vastaajista koki, ettei ryhmätoiminta lisännyt ollenkaan opiskelunvalmiuksia. Ryhmätoimintaan osallistuneet kokivat

työelämävalmiuksiensa lisääntyneen ryhmätoiminnan vaikutuksesta ( $ka=7,8$ ). Vastusten vaihteluväli oli (6–9). Ryhmätoiminnan kautta ryhmätoimintaan osallistuneet kokivat lähitulevaisuuden suunnitelmiensa selkeytyneen ( $ka=7,6$ ). Vaihteluväli vastauksissa oli (6–10). Yksi vastaajista koki lähitulevaisuuden suunnitelmiensa selkeytyneen todella paljon. Ryhmätoiminnan koettiin vaikuttavan elintapojen muuttavan elintapoja terveellisimmiksi ( $ka=7$ ). Vaihteluväli vastauksissa oli (3–9).



Kuvio 12. Uudelleen samanlaiseen ryhmään lähteminen.

Koetun ryhmätoiminnan perusteella (Kuvio 12.) ryhmätoimintaan osallistuneet lähtivät innostuneesti samanlaiseen ryhmätoimintaan ( $ka=8,5$ ). Vaihteluväli vastauksissa oli (7–10). Kaksi vastaajaa oli vastannut 10 eli erittäin mielellään.

### 7.2.2 Arvio ryhmätoiminnan kestosta

Palautekyselyssä kysyttiin arviota ryhmätoiminnan pituudesta. Vastauksista ilmeni kuinka kauan ryhmäläinen oli ryhmätoiminnassa ollut, sekä hänen arvionsa toiminnan pituudesta. Pituutta arvioitiin kolmella vastausvaihtoehdolla. Vastausvaihtoehdot olivat ”liian lyhyt”, ”sopiva” ja ”liian pitkä”. Kuudesta ( $n=6$ ) ryhmätoimintaan osallistuneesta kolme ( $n=3$ ) oli mukana ryhmätoiminnassa neljä viikkoa ja kolme ( $n=3$ ), kolme viikkoa. Neljä viikkoa mukana olleista kahden ( $n=2$ ) mielestä ryhmätoiminnan pituus oli sopiva ja yhden ( $n=1$ ) mielestä pituus oli liian lyhyt. Kolme viikkoa ryhmätoiminnassa mukana olleiden kahden ( $n=2$ ) mielestä ryhmätoiminta oli liian lyhyt ja yhden ( $n=1$ ) mielestä sopivan pituinen.

### 7.2.3 Avoimet kysymykset

Ryhmätoiminnassa oli hyvää kaikkien kuuden (n=6) mielestä. Kolmessa (n=3) vastauksessa mainittiin yleisellä tasolla melkein kaiken olleen hyvää. Myös ruoanvalmistuspäivät oli mainittu kolmessa (n=3) vastauksessa hyväksi toiminnassa. Yksittäisiä vastauksia hyväksi asioiksi olivat vierailut, keilaus, ja liikuntatuokiot. Ryhmätoiminnassa koettiin huonoksi kahdessa (n=2) vastauksessa ruoanvalmistusvälineet. Yksittäisiä vastauksia olivat ruoanvalmistustilan ahtaus ja lounasruokalan ruoka jonnain päivinä. Kaksi (n=2) oli jättänyt vastaamatta. Yhdessä (n=1) vastauksessa oli kirjoitettuna, ettei ryhmätoiminnassa ollut mikään huonoa.

Pois ryhmätoiminnan ohjelmasta olisi halunnut yksi (n=1) vastaaja jättää sanaselityspelin ja toinen (n=1) kalaruoat. Kahdessa (n=2) vastauksessa mainittiin, ettei pois olisi haluttu jättää mitään ja kaksi (n=2) oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Ryhmätoiminnan ohjelmaan olisi yksi (n=1) halunnut lisää työpaikkakäyntejä, yksi (n=1) raha-asoiden selvittämistä ja yksi (n=1) vastaajista oli kirjannut, ettei olisi halunnut jättää mitään pois. Kolme (n=3) ei vastannut ollenkaan kysymykseen.

Ryhmätoiminnan vaikutuksesta yksi (n=1) mainitsi aikovansa syventyä enemmän elämäntapaansa ja toinen (n=1) totesi saaneensa ryhmätoiminnasta uutta työelämä tietoutta. Neljä (n=4) ei vastannut ollenkaan. Ryhmätoiminnalla koki olevan vaikutusta tulevaisuuden suunnitelmiin neljä (n=4) vastaajaa. Kaksi (n=2) vastaajista ilmaisi motivaationsa lisääntyneen. Toinen näistä aikoi jatkaa keskeytyneitä opintojaan tai opiskella johonkin toiseen ammattiin. Kaksi (n=2) koki saaneensa tietoa, mitä kannattaisi tehdä. Kaksi (n=2) ei vastannut mitään.

### 7.2.4 Työvoiman palvelukeskuksen ja ryhmätoiminnan toteuttajien keskustelut ja niiden tuottamat reflektiot

#### *Ryhmätoiminnan suunnitteluvaihe*

Ryhmätoiminnan aikaisia keskusteluiden reflektointeja syntyi suunnittelusta toteutuneen ryhmätoiminnan arviointikeskusteluun asti. Ennen ryhmätoiminnan aloittamista olleisiin suunnitteluvaiheiden ja ryhmäläisten raportointiesittelyihin liittyvien kes-

kusteluiden reflektiot on huomioitu jo ryhmätoiminnan sisällössä ja toiminnassa. Ennen ryhmätoiminnan aloittamista käytyjen keskustelujen reflektiot on koottu taulukkoon 7. Reflektiot ovat ryhmätoimintamallin sisällön kehittämiseen liittyviä tuloksia.

Taulukko 7. Suunnitteluvaiheiden ja raportointiesittely keskusteluiden reflektiot.

Ajankohta ja osallistujat	Keskusteluiden reflektiot
<p><b>1.Suunnitteluvaihe</b> Työvoiman palvelukeskusten toimialapäällikkö, sosiaaliohjaajia, työvoimaohjaajia ja yrityksen kaksi työvalmentajaa</p>	<p>Ryhmäkoko maksimissaan 8 henkilöä, kohderyhmä työvoimaohjaajien ja sosiaaliohjaajien tarvearvioinnin perusteella Alkuhaastattelut ennen ryhmätoiminnan aloittamista Hyvät tavat erillisenä aiheena ryhmätoimintaan Käytännön ruoanvalmistuspäiviä ryhmätoimintaan Kotikäynnit ryhmätoiminnan osaksi</p>
<p><b>2.Suunnitteluvaihe</b> Työvoiman palvelukeskusten toimialapäällikkö, sosiaaliohjaajia, työvoimaohjaajia ja yrityksen kaksi työvalmentajaa</p>	<p>Suunnitelman hyväksyntä → päätös ryhmätoiminnan toteuttamisesta ja kehittämisestä →ryhmätoimintamalliksi</p>
<p><b>Ryhmäläisten raportointiesittely</b> Työvoiman palvelukeskusten ryhmätoimintaan nimetyt vastuu työvoimaohjaaja, sosiaaliohjaaja ja yrityksen kolme työvalmentajaa</p>	<p>Lukeminen ja ajankohtaisten asioiden seuraaminen → paikallissanomalehden hyödyntäminen</p>

### *Ryhmätoiminnan toteuttamisvaihe*

Ryhmätoiminnan aikaisten keskusteluiden reflektioita syntyi syklisesti toimintaviikkojen mukaan. Toimintaviikkojen aikana toimintaa kehitettiin näiden reflektioiden kautta jo ryhmätoiminnan kuluessa. Ryhmätoiminnan toimintaviikkoihin liittyvien keskusteluiden reflektiot on koottu taulukkoon 8. Reflektiot ovat ryhmätoimintamallin sisällön kehittämiseen liittyviä tuloksia.

Taulukko 8. Toimintaviikkojen aikaisten keskusteluiden reflektiot.

Ajankohta ja osallistujat	Keskusteluiden reflektiot
<b>Ryhmäytymisen viikko</b> Yrityksen kolme työvalmentajaa	Pois jääneiden osallistumismotivaatioon vaikuttaminen? Sitouttamisen mahdollisuudet ennakkoon? Riittävän osallistujamäärä turvaaminen? Varavalittuja? Ryhmäkoon suurentaminen?
<b>Oman minän pohdinnan viikko</b> Yrityksen kolme työvalmentajaa	Jatkuvassa muutoksessa toimimisen ja uudelleen ryhmäyttämisen haasteet, aihe alueiden kertaus, läsnäoloihin sitoutuminen ja vastuu osallistumisesta, liikunta toimiva keino ryhmäyttämiseen. Soveltaminen avainasemassa jatkuvassa muutoksessa.
<b>Kotikäyntiviikko</b> Työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja ja yrityksen kolme työvalmentajaa	Kotikäyntien havainnot tukivat ryhmätoiminnan havaintoja. Kotikäynnillä henkilökohtaiset keskustelut. Kotikäynnit omista talouksissa asuvien luokse. Ajankohta hyvä kotikäynneille
<b>Palautteviikko</b> Ryhmäläiset ja vastuuhjaaja	Ryhmäläiset tyytyväisiä ryhmätoiminnan sisältöön → ei muutostoiveita Työpaikkavierailut ryhmäläisistä mielenkiintoisia. Kehittämis-idea: ryhmäläisten tapaaminen ennen ryhmätoiminnan aloittamista
Työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja, yrityksen kolme työvalmentajaa ja psykologi	Toiminnalliset ja vuorovaikutukselliset menetelmät toimivia tiedonsaannissa sekä tiedonsiirrossa. Viimeisen viikon aktiivinen osallistuminen → kaikki ryhmäläiset läsnä joka päivä → Yhteiskahvitilaisuus oli toimiva ja vapaamuotoinen tapa lähentää ryhmäläisiä eri toimijatahoihin

### *Ryhmätoiminnan jälkeen*

Ryhmätoiminnan päättymisen jälkeen joulukuussa 2010 pidettiin kehittämis- ja arviointikeskustelu työvoiman palvelukeskuksessa toteutuneesta ryhmätoiminnasta. Keskustelussa olivat palvelukeskuksen toimialapäällikkö, ryhmätoiminnassa yhteyshenkilöinä toimineet työvoima- ja sosiaaliohjaaja, ryhmätoiminnan vastuuhjaaja ja kaksi muuta ryhmätoiminnasta vastannutta työvalmentajaa. Ryhmätoiminnan vastuuhjaaja esitti keskustelun alustukseksi yhteenvedon ryhmätoiminnasta ja toiminnan aikana nousseista pohdittavista ja arvioitavista tekijöistä.

Keskustelun perusteella ajateltiin, että ryhmään valituille pitäisi valita muutamia varahenkilöitä poisjäämistenväliseksi varalle. Lisäksi pohdittiin miten ryhmään valitut saisi sitoutumaan ryhmätoiminnan aloittamiseen. Yhtenä keinona ajateltiin ryhmäläisten kehittämisehdotuksena ehdottamaa yhteistapaamista ennen ryhmätoiminnan alkamista alkutiedotustapaamisessa.



Ryhmätoiminnan sisältöön ja sisällön toteuttamistapoihin oltiin keskustelujen mukaan tyytyväisiä. Erityistä tyytyväisyyttä herätti ryhmätoiminnan viimeisen viikon osallistumisaktiivisuus. Vapaamuotoista yhteiskahvitilaisuutta pidettiin toimivana keinona lähentää virallista ammattihenkilöstöä ryhmäläisiin. Yhteistyökeskusteluiden osalta kolmannella viikolla ollutta välipalaveria pidettiin turhana.

Kehitettävän ryhmätoimintamallin tavoitteena oli toimia työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön ja työttömän työväliseinä jatkosuunnitelmien laadinnassa. Keskusteluiden mukaan työvoimanpalvelukeskuksen henkilöstö koki saaneensa ryhmätoiminnan palautteiden ja jatkosuositusten kautta sellaista tietoa, jonka avulla he osasivat tarjota ryhmäläisille yksilöllisiä kohdennettua palveluita, huomioiden erilaiset tukitarpeet ryhmäläisten opiskelu- ja työurien eteenpäin viemisessä.

Keskustelujen perusteella ehdotettiin seuraavia muutoksia ryhmätoiminnan järjestämiseen. Alkutiedotustilaisuus pidettäisiin yhdessä ryhmätoiminnasta vastaavan ja vastuu työvoima- ja sosiaaliohjaajan kanssa noin viikkoa ennen ryhmätoiminnan alkua. Tilaisuudessa ryhmäläiset näkisivät toisensa, vastuuhjaajan sekä saisivat pienen ennakkotiedon tulevan ryhmätoiminnan sisällöstä ja tavoitteista. Lisäksi työvoima- ja sosiaaliohjaaja kertoisivat ryhmäläisille työhallinnon kautta tulevista käytännön asioista. Vastuuhjaajan etukäteishaastattelut jätettäisiin ohjelmasta pois. Alkutiedotustilaisuuden jälkeen työvoima- ja sosiaaliohjaaja esittelisivät ryhmätoiminnasta vastaaville ohjaajille ryhmäläiset tiivistetyllä raportoinnilla.

Työryhmien välinen välipalaveri pidettäisiin vain tarvittaessa. Henkilökohtainen palauttekeskustelun ajankohta ajateltiin sisällyttää jo ryhmän aikaiseksi toiminnaksi ryhmätoiminnan viimeisien päivien sisällöksi. Ryhmätoiminnan kehittämisessä pohdittiin myös psykologin roolin muuttamista. Nyt päättyneessä ryhmätoiminnassa alkuperäisesti ryhmään valituille tehtiin psykologin arvio, myöhemmin aloittaneille ei. Tämän perusteella päätettiin sisällyttää psykologiset testit ryhmänaikaiseen toimintaan, ja silloinkin vain tarvittaessa. Tarpeen arvio perustuisi työvoima- ja sosiaaliohjaajan ennakoarvion lisäksi, ryhmänaikaisiin ohjaajien arvioihin sekä psykologin arvioon. Psykologin roolia ajateltiin lisätä ryhmän ohjaamisessa, jolloin hän voisi tehdä myös alustavia ryhmätestejä yksilötestauksien tarpeellisuuden selvittämiseksi. Psykologiset testit, kotikäynnit sekä taloudellisten asioiden henkilökohtaiset keskus-

telut voitaisiin järjestää ryhmätoiminnan kolmannella viikolla ristikkäin. Se olisi myös ajan ja resurssien käyttämisen kannalta järkevää. Oma-ehtoinen liikunta ja kirjallinen tehtävä sisältyisivät edelleen myös näihin iltapäiviin.

Taulukko 9. Ryhmätoiminnan totuttamisen jälkeisen keskustelun reflektiot.

Ajankohta ja osallistujat	Reflektiot
<p><b>Ryhmätoiminnan jälkeen</b></p> <p>Työvoiman palvelukeskusten toimialapäällikkö, sosiaaliohjaajia, työvoimaohjaajia ja yrityksen kolme työvalmentajaa</p>	<p>Ryhmätoimintaan muutama varavalittu Sitouttamiseksi ja osallistumiskynnyksen madaltamiseksi ennakotapaaminen eli alkuinfotilaisuus</p> <p>Sisältö ja toteutustavat toimivia. Ryhmätoiminnasta saatu tieto toimiva jatkosuunnitelmien laatimisen työvälineenä</p> <p>Kolmannen viikon välipalaveri turha.</p> <p>Yhteiskahvitilaisuus toimiva ja vapaamuotoinen tapa lähentää ryhmäläisiä viranomaistahoon</p> <p><b>Ryhmätoiminnan muutokset:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Alkuinfotilaisuus, viikko ennen ryhmätoiminnan aloittamista</li> <li>2) Ei alkuhaastattelua ennen ryhmätoimintaa</li> <li>3) Välipalaveri vain tarvittaessa</li> <li>4) Henkilökohtaiset palautteet ryhmätoiminnan aikana</li> <li>5) Yksilölliset psykologiset arviot ryhmätoiminnan aikana tarvearvion perusteella</li> <li>6) Psykologille enemmän ryhmätoiminnan ohjausta</li> <li>7) Psykologiset yksilötestit, kotikäynnit, talouskeskustelut kolmena iltapäivänä lomittain</li> </ol>

Keskustelun päätteeksi todettiin ryhmätoiminnan kehittyneen toteutuneen toiminnan ja siihen keskustelun kautta päätettyjen muutosten myötä ryhmätoimintamalliksi. Ryhmätoimintamalli todettiin toimivaksi ja työvoiman palvelukeskusta palvelevaksi ryhmätoimintamuodoksi. Työvoiman palvelukeskuksen toimialapäällikkö päätti ryhmätoimintamallin mukaisen toiminnan kilpailutuksesta palveluntuottajien kesken. Sitä kautta ryhmätoimintamallin mukainen toiminta tulisi työvoiman palvelukeskuksen toiminnaksi.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 8.1 Ryhmätoimintamalli

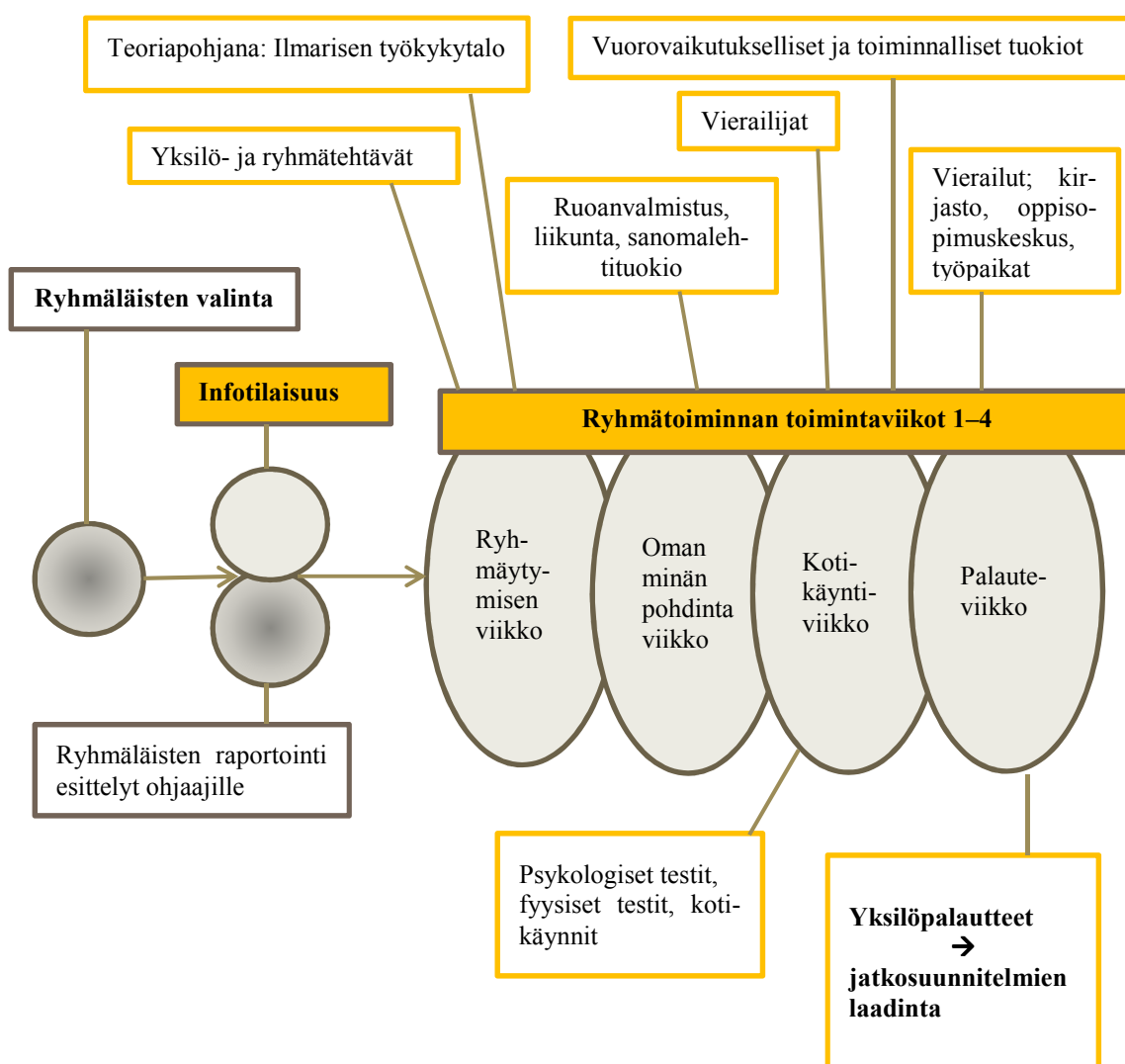
Kehittämistyön tuloksena syntyi ryhmätoimintamalli. Ryhmätoimintamallin kehittämisessä olivat mukana ryhmätoiminnan toteuttaja eli palvelun tuottanut yritys ja sen henkilöstö, ryhmätoiminnan tilaaja eli työvoiman palvelukeskus ja sen henkilöstö sekä ryhmätoimintaan osallistuneet työttömät. Ryhmätoimintamallin kehittäminen oli siis monen tahon yhteistyötä. Työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön ja yrityksen käytännön ryhmätoiminnasta vastanneiden henkilöiden yhteistyö oli mallintamisessa avainasemassa. Ryhmätoimintamallin synnyssä tilaajan tarve oli ryhmätoimintamallin lähtökohta, joka koko kehittämisen ajan oli taustalla ohjaavana tekijänä.

Ryhmätoimintaan osallistuneet ryhmäläiset mahdollistivat mallin kehittämisen käytännössä, ja toimivat myös käytännön peilinä. Käytännön tuottamat havainnot ja kokemukset ovat vaikuttaneet keskusteluiden reflektioihin, ja ovat siten olleet myös välillisesti osana kehittämistyön tulosta. Ryhmätoiminta kehittyi koko toiminnan ajan käytännön toiminnan avulla ja muokkaantui lopulliseen ryhmätoimintamallin muotoonsa toiminnan reflektointien ja arvioinnin perusteella. Osa kehittämistyön tuloksista syntyi jo ryhmätoiminnan aikana, kun toimintatutkimuksen mukaisesti toimintaa kehitettiin uusien syklien aikana (Anttila 2006, 440). Nämä tulokset ovat toiminnan aikaisten keskusteluiden reflektioiden tuottamia muutoksia ryhmätoimintaan.

Kehittämistyön tulosten perusteella toiminta todettiin ryhmätoiminnan tavoitteiden mukaiseksi. Alkuperäinen suunnitelma muuttui käytännön toiminnan aikana enemmän rakenteellisesti kuin sisällöllisesti. Rakenteellisesti toiminta tiivistyi, ja muuttui resurssien käytön osalta järkevämmäksi. Ryhmätoiminnan sisällön voidaan todeta työvoiman palvelukeskuksen, ryhmään osallistuneiden sekä ryhmänohjaajien arviointien perusteella vastanneen tavoitteitaan. Neljän viikon määräaika ryhmätoiminnassa osoittautui sopivaksi ryhmätoiminnan ajaksi tavoitteiden toteutumisen osalta.

Ryhmätoimintamalli on esitetty kuviossa 13, jossa on kronologisesti kuvattu ryhmätoimintamallin sisällön ydin. Ryhmätoimintamallissa on selkeä rakenne ja runko, jot-

ka toimivat toiminnan perustana. Kiinteästi ryhmätoimintaan kuuluvien sisältöjen lisäksi ryhmän ohjaajien tulee soveltaa ja mukauttaa sisällön toteuttamista tilanteiden, tarpeiden ja ammattitaitojensa mukaisesti. Ryhmätoimintamallissa työvoiman palvelukeskuksen henkilöstö valitsee ryhmäläiset ryhmätoimintaan omien tarvearviointiensa perusteella. Ryhmäläiset kutsutaan noin 1-1½viikkoa ennen ryhmätoiminnan alkamista infotilaisuuteen. Infotilaisuuden jälkeen työvoiman palvelukeskuksen työvoimaohjaaja sekä sosiaaliohjaaja raportoivat ryhmäläisten alkutiedot ryhmän ohjaajille.



Kuvio 13. Koutsi- malli.

Ryhmätoimintamallin toiminta muodostuu neljästä toimintaviikosta. Ryhmätoiminnan sisältö perustuu työkyvyn perustaan eli Ilmarisen työkykytalon kolmeen alimpaan kerrokseen sekä lähiyhteisöön, perheeseen ja yhteiskuntaan. Ryhmätoiminnan aikana kartoitetaan työkyvyn perustaan liittyviä tekijöitä. Kartoittamisen lisäksi ryhmätoiminnan aikana pyritään lisäämään ryhmäläisten tietotasoa ja motivaatiota työkyvyn ylläpitämisessä ja kohentamisessa. Ryhmätoiminnan lopuksi laaditaan ryhmäläisen kanssa yksilöllinen jatkosuunnitelma työelämään etenemiseksi. Jatkosuunnitelma laaditaan yhteiskeskustelussa, jossa ovat ryhmätoiminnan vastuuhjaaja sekä ryhmäläisen oma työvoimaohjaaja ja sosiaaliohjaaja.

#### *Ryhmätoimintamalli jatkosuunnitelmien laadinnan apuvälineenä*

Kehitettävän ryhmätoimintamallin tavoitteena kehittämistyössä oli sen toimivuus työvälineenä työttömän jatkosuunnitelmien laadinnassa. Tämä tavoite piti sisällään suunnitelman laadinnan yhdessä työttömän ja hänen oman työvoimaohjaajan ja sosiaaliohjaajan kanssa. Oleellisena osana jatkosuunnitelman laadintaan kuului työttömästä ryhmätoiminnan aikana kartoitettava monipuolinen ja laaja työkykyisyyteen liittyvä tieto. Ryhmätoiminnan aikana ryhmäläisistä kartoitettu tieto yhdistyi yhteiskeskusteluissa moniammatillisen näkemykseen.

Yhteistyön sisältyminen toimintamalliin on mallin toimivuuden ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellista ja sitä tukee myös tutkimustieto, jonka mukaan moniammatillisuuden on todettu olevan hyödyllinen ja tärkeää toiminnanmuoto työttömien tavoitteellisessa toiminnan suunnittelussa ja järjestämisessä. Yhteistyö luo mahdollisuuden työttömän kokonaistilanteen perehtymiseen, ja sen kautta työttömän tilanteen yksilölliseen tukemiseen ja palvelun tarjoamiseen. (Nikitin ym. 1998.)

Kehittämistyön tulosten perusteella työvoiman palvelukeskuksen henkilöstö koki ryhmätoiminnasta saadun tiedon tukevan jatkosuunnitelmien laatimista. Tieto mahdollisti työttömän resurssien mukaisen jatkosuunnitelman laatimisen ja kohdennetun palvelun tarjoamisen. Myös ryhmään osallistuneiden palautteiden tuloksista voidaan todeta heidän kokeneen ryhmätoiminnan vaikuttaneen jatkosuunnitelmien muodostamiseen edistävällä tavalla. Ryhmäläisten palautekyselyn mukaan kaikki ryhmäläiset kokivat ryhmätoiminnan selkeyttäneen heidän tulevaisuuden suunnitelmiaan. Li-

säksi työkykyisyyteen liittyvien eri tekijöiden, kuten työelämävalmiuksien lisääntyminen, tuki tätä seikkaa. Ryhmätoiminnasta saadun kartoitetun työkykyisyyteen liittyvän tiedon avulla, kaikkien kuuden ryhmään osallistuneen kanssa laadittiin heidän omien palvelukeskuksen työvoima- ja sosiaaliohjaajiensa kanssa yksilölliset jatkosuunnitelmat. Näin ryhmätoiminnalle asetettu ensimmäinen tavoite saavutettiin.

Ilmarisen työkykytalo ja erityisesti sen perusta, toimi teoreettisena pohjana kartoitettaville tekijöille. Ihmisen voimavarojen arviointi mahdolliseen työhön tai muuhun työvoimahallinnon toimenpiteeseen, on jatkosuunnitelmien laadinnassa ja jatkotoimenpiteissä tärkeää. Voimavarojen arvioimisella ja niiden oikeanlaisella tukemisella tavoitellaan ryhmätoimintamallissa realistista, oikea-aikaista ja yksilöllistä työllistymispolun tarjoamista ryhmätoiminnan jatkoksi. Tätä ryhmätoimintamallin mukaista yksilöllistä ja räätälöityä palvelun tarjontaa tukee myös Nikitin ym. (1998) tutkimus, jonka mukaan asiakkaan yksilöllisellä kokonaistilanteeseen perehtymisellä pystytään tukemaan asiakkaan omia voimavaroja ja tavoitteita työttömyyspolulla. Saman tutkimuksen mukaan pitkäjänteinen suunnittelu ja tavoitteellinen työllistämisen toteutuminen lähtee asiakkaan voimavaroista. Kehittämistyön toimintamallin tarkoitus on toimia pitkäjänteisen suunnittelun ja tavoitteellisen työllistämisen lähtökohtana. Ryhmätoimintamallista saatava moniammatillinen näkemys ja laaja kartoitettu työkykyisyyttä kuvaava tietopohja antaa hyvän alkusuunnan pitkäjänteiselle työskentelylle asiakkaan työpolun rakentamisessa.

Kehitettyä ryhmätoimintamallia tukee myös Hietaniemi (2004), joka on tutkimuksessaan todennut, että räätälöidyille yksilöllisille palvelujen tuottamiselle olisi tarvetta sekä yksilö kuin ryhmätasollakin. Lisäksi Hietaniemi korostaa tutkimuksessaan työllistymistä vaikeuttavan suurimman haitan erityistä huomioimista. Hänen mukaansa, tällä erityisellä esimerkiksi terveydentilan tai koulutustason huomioimisella, työllistymiseen liittyviä toimenpiteitä voitaisiin tehostaa. Tämä vaatisi, kuten ryhmätoimintamallissa tehdäänkin, yksilöllistä perehtymistä asiakkaiden voimavaroihin ja työkykyisyyteen liittyviin tekijöihin. Ryhmätoimintamallissa yksilöllisen suunnitelman laadinnassa tällaisten mahdollisten seikkojen huomiointi liittyy mallin toimintaan. Heponiemen ym. (2008) mukaan tutkimusta erityisesti vajaakuntoisten työllistymisen esteistä ja keinoista työssä pysymisen tueksi pitäisi tutkia enemmän, jotta esteitä pystyttäisiin aktiivisesti myös purkamaan. Toistaiseksi tutkimustieto on hajallaan ja

hyödyntämättä (Ylikännö 2010). Tällaiselle monitieteelliselle tutkimustiedolle olisi myös käyttöä ryhmätoimintamallissa.

Kehittämistyön ryhmätoimintamallissa pyritään vastaamaan työttömien tilanteiden monipuoliseen huomioimiseen ja sitä kautta mahdollistamaan työpolulla eteneminen. Ilmarisen työkykytalo (Lundell ym. 2011), joka perustuu useisiin tutkimuksiin havainnollistaa hyvin työkyvyn monimutkaista kokonaisuutta ja toimii hyvänä kehyksenä ryhmätoiminnalle.

#### *Ryhmätoimintamallin toimivuus työttömän motivoijana*

Ryhmätoiminnan tulosten perusteella voidaan todeta ryhmätoimintaan osallistuneiden motivoituneen työkyvyn perustan liittyvien tekijöiden ja työelämävalmiuksien ylläpitämisessä ja kohentamisessa. Ryhmätoimintamallin teoria linkittyy vahvasti työterveyslaitoksella kehitettyyn moniulotteiseen työkykymalliin, jonka mukaan työkyky rakentuu sekä yksilön voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä sekä työn ulkopuolisesta ympäristöstä. Mitä vahvempi tämä perusta on, sitä vakaammin työkyky tulee säilymään koko työelämän. (Gould ym. 2006, 22–24.)

Kehittämistyön toimintamallilla pyritään vankistamaan ryhmään osallistuvien työkyvyn perustaa. Työkyvyn perustan vankistamisen keinoina ryhmätoimintamallissa ovat tiedon lisääminen ja itse- reflektoinnin herättäminen sekä voimavarojen tukeminen. Tällä tiedon lisäämisellä ja yksilön oman reflektiivisen ajattelun herättämisellä kehittämistyössä pyritään kriittisen toimintatutkimuksen tavoin, osoittamaan ryhmäläisille syitä heidän toiminnalleen. Nämä syyt voivat juontua monista erilaisista tekijöistä ja tuomalla toiminnan syyt näkyville mahdollistuu niiden kriittinen arviointi ja muuttaminen. (Moilanen 1999, 106.)

Terveys 2000- tutkimuksen mukaan yksilön hyvinvointi on sidoksissa muun muassa hänen sosiaaliseen asemaansa, ja esimerkiksi koulutus lisää tutkimuksen mukaan hyvinvointia, terveyttä ja osaamista. Koulutuksella on suora yhteys työkykyyn ja työttömien työkyky on todettu olevan huonompi kuin työssäkäyvillä. (Gould ym. 2006). Sosioekonomisilla eroilla on suora johdonmukainen ja selvä yhteys keskeisiin terveyden osoittimiin ja riskitekijöihin (Rotko, Sihto & Palosuo 2008). Hyvä työkyvyn

on myös todettu lisäävän hyvinvointia ja tukevan työllisyyttä. Ryhmätoimintamallin tavoitteelle saada ryhmäläiset motivoitumaan työkykynsä hoitamiseen ja kohentamiseen, on siis perusteita. Työkyvyn ylläpitämisellä ja kohentamisella voidaan näin ollen ajatella olevan ennaltaehkäiseviä vaikutuksia. Ryhmätoimintamallin kohderyhmä on työuransa alussa ja siksi voimavarojen tukemisella ja riskitekijöiden huomioimisella on mahdollisuuksia vaikuttaa myös ennaltaehkäisevästi.

Ryhmäläisten palautteet ryhmätoiminnasta ovat kehittämistyössä konkreettisia tuloksia. Kehittämistyön tulosten mukaan ryhmätoimintaan osallistuneet kokivat ryhmätoiminnan vaikuttaneen myönteisesti työkykyyn liittyviin eri alueisiin. Tuloksien mukaan ryhmäläiset kokivat saaneensa monipuolisesti itsensä ja asioidensa hoitoon tietoja. Ryhmään osallistuneet kokivat ryhmätoiminnan lisänneen heidän työelämä- ja opiskeluvalmiuksiaan. Motivoitumisen lähtökohtana ryhmätoiminnassa oli vaikuttaminen tiedon lisäämisen kautta. Ryhmätoiminnan palautteiden mukaan ryhmään osallistuneet arvioivat ryhmätoiminnan sisällön kokonaisuudessaan onnistuneeksi. He olivat hyvin tyytyväisiä ryhmätoimintaan, ja lähtivät uudelleen samanlaiseen toimintaan todella mielellään. Tulosten perusteella voidaan todeta ryhmätoiminnalle asetetun toisen tavoitteen saavutetun.

#### *Ryhmätoimintamalli yrityksen tuotteena*

Yrityksen rooli ryhmätoimintamallin kehittämisessä oli merkittävä. Se mahdollisti ryhmätoiminnan käytännön toteuttamisen ja ryhmätoimintamallin kehittämisen. Siihen peilaten ryhmätoimintamalli toimii käytännöstä saadun kokemuksen mukaan hyvin yrityksen tuotteena. Yrityksen toimiminen jo useamman vuoden ajan yksilöasiakkaiden työhönvalmennus ja tukihenkilöpalveluiden tuottajana on luonut hyvän pohjan ryhmätoimintamallin kaltaiselle toiminnalle, jossa yhdistyvät osin työhönvalmennuksen ja tukihenkilöpalvelun tavoitteet.

Lisäksi yrityksen henkilöstön moniammatillisuus tukee ryhmätoimintamallissa tarvittavaa ammatillista osaamista. Tärkeä osa ryhmätoimintamallia on myös yhteistyö eri tahojen kanssa. Toimiva yhteistyö erityisesti työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa on ryhmätoimintamallin toimivuuden ydintekijöitä. Tämä yhteistyö kuuluu ryhmätoimintamallin kokonaisuuteen, eikä ilman sitä ryhmätoimintamalli toimi.



Ryhmätoimintamallin kehittäminen käytännön ryhmätoiminnan järjestämisen avulla, osoitti toiminnan soveltuvan yrityksen tuotteeksi.

## 8.2 Kehittämistyön luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteisiä ohjeita, mutta siinä painottuu sisäinen johdonmukaisuus sekä tutkimuksen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin käsitteillä. Validiteetti osoittaa, miten hyvin eri menetelmillä koottu aineisto kuvaa tutkimuskohdetta. Toimintatutkimuksen validiteetti perustuu tutkijan omien havaintojen ja kokemusten heijastamiseen muiden vastaavia kokemuksia omaavien henkilöiden ja ympäristön näkemyksiin. (Anttila 2006, 447–448.) Tässä kehittämistyössä eri tavoilla koottu aineisto kuvaa tutkimuskohdetta ja tutkijan havainnot ja kokemukset heijastuivat muiden ryhmän ohjaajien sekä työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kanssa keskusteluiden reflektioissa ja arvioinneissa.

Toimintatutkimuksen validiteetin edellytyksiä ovat tutkimusryhmän korkeatasoinen osaaminen ja havaintokyky. Validia toimintatutkimusta ei voida tehdä yksin. Toimintatutkimukseen kuuluu ryhmä ihmisiä, jotka yhdessä käsittelevät aihetta. (Anttila 2006, 447–448.) Ryhmätoimintamalli syntyi moniammatillisena yhteistyön tuloksena. Moniammatillisuuden lisäksi yhteistyöryhmään osallistuneilla kaikilla oli kokemusta toimimisesta kohderyhmän eli nuorten työttömien kanssa. Moniammatillinen yhteistyö käynnistyi jo heti toiminnan suunnittelusta ja toimi koko kehittämistyön ajan päättyen ryhmätoimintamallin muodostumiseen.

Tutkimuksen validiteetti liittyy systemaattiseen palautteen ja syklien tuottaman aineiston läpikäymiseen. Kuvailevassa toimintatutkimuksessa voidaan karkeasti luokitella ja kartoittaa ilmiöitä ja edetä tarkempiin kuvauksiin. Validi tieto perustuu monen erilaisen tiedon vuorovaikutukseen. (Anttila 2006, 447–448.) Kehittämistyö kuvaa toimintamallin kehittämisen suunnittelusta ryhmätoimintamalliksi sisältäen syklien kierron. Kehittämistyössä ryhmätoimintamalli on kuvattu yleisellä tasolla. Yleisen tason kuvauksella jätetään tilaa perusrakenteen ympärille ryhmätoimintamalliin kuu-

luvalle soveltamiselle. Ryhmätoiminnan tulee olla uuden ryhmän alkaessa joustava ja tarvelähtöinen. Lisäksi yleiskuvaukselle on syynä yrityssalaisuus.

### *Ryhmätoimintamallin siirrettävyys*

Kontekstisidonnaisuus on yksi kokemukseen kohdistuvan tutkimuksen luotettavuuden kriteeri. Kontekstissidonnaisuudella tarkoitetaan tutkimusprosessin sitoutumista tutkimustilanteeseen, jolloin tutkimuksen tulokset kuuluvat kontekstiin liittyvinä tekijöinä. Todelliseen elämään liittyvien tutkittavien ilmiöiden validiteetin kriteeri edellyttää siirrettävyyttä, jolloin tutkimusympäristön ja soveltamisympäristön samankaltaisuus tukee siirrettävyyden kriteerin toteutumista. Tutkijan tehtävä on raportoida mahdollisimman paljon tutkimusaineistoa, jotta lukija voi tehdä johtopäätökset tutkimustulosten sovellettavuudesta. Tutkimuksen toteuttaminen todellisessa ympäristössä lisää tutkimuksen sovellettavuutta. (Rantala 2006, 267–268.) Kehittämistyö on siirrettävissä sovellettavin osin Rantalan mainitsemin kriteerein. Siirrettävyyteen liittyy kuitenkin aina tutkijan oma ammatillisuus ja yksilöllisyys eri tekijöiden tulkitsemisessa. Perusrakenteen lisäksi jokaisen uuden ryhmän tarvelähtöisyys vaikuttaa ryhmätoiminnan sisältöön. Samoin jokainen ammattilainen, joka ryhmätoimintaa ohjaa, toteuttaa sitä oman yksilöllisen ja ammatillisen roolinsa mukaisesti.

Kehitetty ryhmätoimintamalli tulee Porin työvoiman palvelukeskukseen kilpailutettavaksi ryhmätoimintapalveluksi. Kilpailutus on tekijä, joka mahdollistaa toiminnan siirrettävyyden myös muille vastaavia palveluita tuottaville yrityksille. Suoraan samanlaisen toiminnan toteuttaminen ei tämän kehittämistyön raportin kautta onnistu sen yleiskuvaavuuden vuoksi. Jokaisen yrityksen on luotava ryhmätoimintamallin sisällön puitteissa oma toimintamallinsa.

Mielestäni ryhmätoimintamalli on siirrettävissä myös muihin työvoiman palvelukeskuksiin, vaikka se on kehitetty ja räätälöity Porin työvoiman palvelukeskuksen tarpeita vastaavaksi. Ryhmätoimintamalli pitäisi kuitenkin vielä räätälöidä kunkin työvoiman palvelukeskuksen omien tarvelähtökohtien mukaiseksi. Siirrettävyyttä helpottaa ryhmätoimintamallin selkeä rakenne, sisältö ja tavoitteet. Malli sisältää toiminnan rungon, mutta on lisäksi joustava ja tarvelähtöisesti sovellettava. Aina uuden ryhmätoiminnan alkaessa on erikseen huomioitava työvoiman palvelukeskuksen sekä

ryhmään valittujen tarpeet ja toiveet, ja mukautettava ja sovellettava mallin toiminta tarvelähtöiseksi.

## 9 POHDINTA

Ryhmätoiminnan kehittyminen suunnittelusta toteutuneen toiminnan kautta ryhmätoimintamalliksi, oli työnä erittäin mielenkiintoinen kehittämistehtävä. Työn kehittäminen toimintatutkimuksen menetelmällä oli toimiva ja käytännönläheinen tapa kehittää toimintaa. Samanaikainen toiminta mahdollisti asioiden kokeilemisen, soveltamisen ja muuttamisen jo toiminnan aikana. Yhteistyö palvelun tuottajan eli yrityksen ja palvelun tilaajan eli työvoiman palvelukeskuksen kanssa oli erittäin hyödyllistä ryhmätoimintamallin kehittämisessä. Yhteistyö mahdollisti ryhmätoimintamallin kehittämisen tarvelähtöisesti. Esiin nousseet toiveet ja tarpeet saivat syvemmän ja monipuolisemman merkityksen, kun niistä keskusteltiin suunnittelu- ja arviointikeskusteluissa. Toimintatutkimuksen mukaisesti yhteistyö lähti liikkeelle jo suunnitteluvaiheesta, jolloin toiminnan perusta luotiin. Suunnitteluvaiheen perusta osoittautui käytännön toiminnassa erittäin hyväksi pohjaksi kehittämistyölle.

Toimintamallin kehittäminen käytännön toiminnan kautta antoi välitöntä palautetta toiminnasta ja mahdollisti toiminnan aikaisen muutoksen. Tutkija toimi ryhmän vastuuhjaajana ja oli mukana käytännön toiminnassa paljon. Rooli osallistuvana tutkijana mahdollisti hyvän havainnointipaikan ja tutkimukseen liittyvän tiedon keruun. Ryhmään osallistujat olivat selvillä vastuuhjaajan tutkijan roolista ja ryhmätoiminnan kehittämisestä kehittämistyönä ryhmän aikana. Tämä seikka ei kuitenkaan tutkijan mielestä vaikuttanut ryhmäläisiin tai heidän toimiinsa, eikä sitä kautta vaikuttanut kehittämistyön tuloksiin. Toimintatutkimuksen mukainen syklisyys erottautui ryhmää ohjanneille viikkojen sykleinä. Tällöin toimintaa arvioitiin ja kehitettiin keskusteluiden kautta. Toisaalta jatkuvaa kehittämistä tapahtui myös viikon sisällä. Jokainen ryhmää ohjannut muutti toimintaansa käytännöstä nousseiden palautteiden pohjalta jo toiminnan aikana. Tämä mahdollisti ryhmätoiminnan kehittämisen jo toiminnassa.

Ryhmätoiminnan alku oli haasteellista aikaa. Voidaan todeta, että sanonta *Alku aina hankalaa –lopussa kiitos seisoo*, kuvaa hyvin toteutunutta ryhmätoimintaa. Alku osoitti, että ryhmätoiminnan kriittisin piste liittyy toiminnan alkuun ja ryhmätoimintaan sitouttamiseen. Työvoiman palvelukeskuksen henkilöstön kokemuksen mukaan kohderyhmään kuuluvien nuorten tapa ilmaista tyytymättömyytensä ilmenee ilmoittamattomina poissaoloina ja poisjäämisinä. Toisaalta tämä haastoi ryhmään ohjanneet vahvemmin miettimään keinoja sitouttamiseen. Läsnaoloaktiivisuuden heijastaminen palvelukeskuksen kokemukseen puoltaa ryhmäläisten positiivista kokemista ryhmätoimintaan osallistumisesta. Viimeisen viikon ryhmäläisten täydellistä läsnäoloa voidaan pitää erityisen hyvänä tuloksena.

Ryhmätoiminta ja sen sisältö sai ryhmään osallistuvilta hyvän loppupalautteen. Tämä palaute tuki ryhmätoiminnan onnistumista myös ryhmäläisten näkökulmasta. Tavoitteena ryhmätoiminnassa oli ryhmäläisen yksilöllisen jatkosuunnitelman lisäksi ryhmäläisten oman aktiivisuuden ja motivaation herääminen omaan työkykynsä hoitamiseen ja ylläpitämiseen. Motivaatio vaikuttaa ihmisen voimavarojen käyttämiseen ja ryhmätoiminnan kautta pyrittiin vaikuttamaan positiivisesti ryhmäläisten oman motivaation voimistamiseen. (Lundell ym. 2011, 64–66). Ryhmätoiminnan sisältö oli ryhmäläisille tavallaan työssäkäyvien tyky- toimintaan verrattavaa toimintaa. Oleellista ryhmätoiminnan tyky- toiminnassa oli kuitenkin teorian tiedon liittäminen toimintaan.

Oman tilanteen pohtimisella suhteessa teorian tietoon pyrittiin vaikuttamaan ryhmäläisten mielenkiintoon oman työkykynsä hoitamisessa. Kehittämistyön tulosten perusteella ryhmätoiminnalla oli myönteisiä vaikutuksia työkykyyn liittyvien tekijöiden osalta. Työkykyisyyden ylläpidossa tietojen ja taitojen jatkuvalla päivittämiselle eli elinikäiselle päivittämiselle on perusteita. Uusien ja erilaisten työkykyvaatimusten ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Työttömien pysyminen tässä kehityksessä mukana on työllistymisen kannalta välttämätöntä. (Lundell ym. 2011, 62–63.)

Kehittämistyön aineiston kerääminen sujui luontevasti käytännön toiminnan kautta. Aineisto muodostui monesta eri tekijästä. Se koostuu yhteen tässä kehittämistyön kirjallisessa raportissa. Ryhmätoimintamallin kehittämiseen liittyvien eri tahojen ha-

vainnointien, kokemusten ja arviointien yhdistäminen yhdessä kehittämistyöhön liittyvän teorian tiedon kanssa mahdollisesti ryhmätoimintamallin luomisen. Havainnoinnilla oli aineiston muodostumisessa useita merkityksiä. Se toimi aineiston keruumenetelmänä ja aineistoa arvioivana tekijänä. Havainnoinnin kautta mahdollistui myös sanattoman viestinnän sekä kehonkielen viestinnän tulkinta erilaisissa vuorovaikutustilanteissa sekä toiminnallisissa tuokioissa. Samoin esimerkiksi yhteistyötaitojen havainnointi ja havainnointien tulkinta tuki muiden kartoitusmenetelmien tuloksia.

Kehittämistyöhön liittyvä teoria-aineiston hankinta oli osin haasteellista. Monitieteellistä tutkimusaineistoa, joka ottaisi työttömyyteen liittyvät eri tekijät huomion, ei toistaiseksi ole olemassa. Lisäksi mittarit, joilla mitattaisiin sosiaalipoliittisten aktivointitoimenpiteiden eli elämänhallinnan ja työelämävalmiuksien parantamista, ovat vasta kehitteillä (Arnkil & Spangar 2008, 50–51). Teorian tiedon osalta kehittämistyössä on pääasiallisesti kotimaista lähdemateriaalia, koska ryhmätoimintamalli on kehitetty suomalaiseen yhteiskuntarakenteeseen.

Ryhmätoiminnan keskusteluiden reflektiot ja palautteet muokkasivat toiminnasta lopullisen ryhmätoimintamallin. Keskusteluissa oli käytössä myös ryhmään osallistuneiden palautteet ryhmätoiminnasta. Ryhmätoiminnan arvioinnissa NRS-asteikko arviointi toimi hyvänä mittarina. Sen selkeys numeerisesti nolasta kymmeneen kuvasi hyvin ääripäitä. Ryhmäläisten oli helppo mieltää nolla kuvaamaan tilannetta jolloin jotain ei ole ollenkaan. Kymmenen taas kouluarvosananana oli helppo ymmärtää erittäin positiivisena arvona. Kirjallisen kyselyn kysymykset olivat hyvin pelkistettyjä ja yksinkertaisia, koska ryhmäläisillä oli kaikilla luku- ja kirjoitustaidon hankaluuksia. Ryhmäläisten vastaukset kysymyksiin olivat hyvin niukkoja, tai sitten niitä ei ollut ollenkaan. Vastaisuudessa sanallisesti vastattavia kyselyiden käyttämistä kannattaa harkita.

Ryhmätoimintamallin kautta saatavan kartoitetun laajan ja kokonaisvaltaisen tiedon todettiin toimivan työvoiman palvelukeskuksen ja työttömän apuvälineenä jatkosuunnitelmien laadinnassa. Ryhmätoimintamallin voidaan ajatella toimivan esiaktiivointitoimena, jonka kautta mahdollistuu yksilöllisen resurssien mukainen suunnitelman laadinta ja jatkotoimenpide mahdollisine tukitoimineen. Ryhmätoimintamalli antaa työvoiman palvelukeskuksen palveluntarjonnalle yksilökohtaisemmat mahdol-

lisuudet kehittää asiakkaiden valmiuksia työhön ja parantaa asiakkaiden toimintakykyä sekä aktiivista elämää ja osallisuutta. (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 30.) Ryhmätoimintamallin voidaan ajatella toimivan myös ennaltaehkäisevänä toimena, kun työuransa alussa olevien palvelutarpeeseen voidaan vastata yksilöllisesti tukien ja voimavaralähtöisesti ohjaten.

### *Kehittämisajatuksia*

Mielestäni ryhmätoimintamallin kaltaista toimintaa voitaisiin kehittää myös eri työttömyysryhmille. Toiminta olisi työttömien tyky- toimintaa. Kehitettyä ryhmätoimintamallia voisi käyttää perustana erilaisille kohdennetuille ryhmille. Toiminnan sisältö räätälöitäisiin aina erikseen kohderyhmän mukaan. Tällaisia ryhmiä voisi olla esimerkiksi tuki- ja liikuntaelin oireisten tai ylipainoisten työttömien ryhmät.

## 9.1 Kehittämistyön eettisyys

Etiikka moraalisenä näkökohtana liittyy osana arkiseen elämään. Se on mukana tilanteissa, joissa pohditaan omien tekemisten suhdetta toisten tekemisiin. Pohdintoja siitä, mitä voidaan sallia, ja mitä ei ja miksi. Eettinen ajattelu on kykyä pohtia sekä omien, että yhteiskunnan arvojen kautta sitä, mikä on jossain tilanteissa oikein tai väärin. Lait ja normit asettavat konkreettisia rajoja ratkaisujen tekemisiin, mutta tutkimustyössä tehtävistä ratkaisuksista ja valinnoista kantaa jokainen tutkija itse vastuun. (Kuula 2006, 21).

Kehittämistyössä eettisyyden pohdinta liittyi toimintatutkimuksen menetelmän käyttämiseen. Ryhmäläiset osallistuivat käytännön ryhmätoimintaan, jota samalla kehitettiin. Osallistuessaan ryhmätoimintaan, ryhmäläisille kerrottiin ryhmätoiminnan kehittämisestä tutkimuksen kautta. Oleellista oli selvittää, että ryhmätoiminta oli tutkittava kohde, eivätkä ryhmätoimintaan osallistujat. Toimintatutkimuksen mukaisesti suunniteltua ryhmätoiminnan sujumista ja sen tavoitteiden täyttymistä tutkittiin käytännön toiminnan kautta. Oleellista oli erottaa, että itse toiminta ja sen sisältö olivat kehittämisen kohteita, ja että ryhmäläiset olivat välillisesti ryhmätoiminnan kehittäjiä.

Ryhmätoiminnan tärkeänä osana oli ryhmäläisten tietojen kartoittaminen. Ryhmäläiset pysyivät kehittämistyössä anonyymeinä, ja ryhmätoiminnan kannalta oleellisia kehittämisen alueita nostettiin yleisinä kuvauksina esiin. Ryhmäläisten tietoja käytettiin välillisesti ryhmätoiminnan kehittämiseen. Tässä kehittämistyössä kuvattiin ja selvitettiin niitä keinoja, joiden kautta mahdollistui näiden tietojen kartoittaminen. Ryhmä oli pieni, ja jo sen perusteella oli hyvä, että eri tekijöitä tarkastellaan yleisellä tasolla. Enemmänkin yksilöiden vaikutukset otettiin huomioon kehittämistyön havaintojen, ja niistä tehtyjen reflektointien yhteydessä, jolloin nämä tiedot eivät suoranaisesti näy kehittämistyössä, eikä niitä siten voida liittää ryhmäläisiin. Tutkijan tehtävä oli yleistää ryhmätoimintaan liittyviä tekijöitä, ja pohtia niitäkin ryhmätoiminnan kehittämisen kannalta. Mielestäni tutkijana, yleisellä tasolla kuvaaminen, mahdollisti kehittämistyön hyvän eettisyyden.

## LÄHTEET

- Aho, S., Halme, J. & Nätti, J. 1999. Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990–1996. Helsinki: Työministeriö.
- Aho, S., Virjo, I., Tyni, P. & Koponen, H. 2005. Työttömät ja palveluntarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Työvoimapolitiittinen tutkimus 2005. Helsinki: Työministeriö.
- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina: Akatiimi Oy.
- Ala-Kauhaluoma, M. 2007. Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Kuntoutussäätiön julkaisu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Arnkil, R. & Spangar, T. Työpoliittinen aikakausikirja 3/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. 2005. What is reflection in Learning. In D. Bould, R. Keogh & Walker, D (ed.), 7–29.
- Carr, W. & Kemmis, S. 1986. *Becoming Critical. Education, Knowledge and Action Research*. London and Philadelphia: The Falmer Press.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia.
- Heikkinen, H. L. T. & Jyrkämä. 1999 Teoksessa: Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä: Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 25–62.
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A-M. & Keskimäki, I. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 14/ 2008.
- Hietaniemi, E. 2004. Aktivointia- elämänhallintaa- sosiaalista pääomaa. Tutkimus ikääntyvien työttömien elämänhallinnan tekijöistä ja syrjäytymistä torjuvien toimenpiteiden vaikutuksista. Helsinki: Työministeriö.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ilmarinen, I. 1995. Teoksessa: Ilmarinen, J & Järvikoski, A. (toim.) Työkyky ja kuntoutus – nykytila ja tulevaisuus. Työterveyslaitoksen ja Kuntoutussäätiön 50-vuotisjuhlaseminaari 20.4.1995 Finlandia, talo, Helsinki: Painotalo MIKTOR, 45–54.



Ilmonen, K., Kerminen, P. & Lindberg, E. 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Jalava, P. & Virtanen, U. 1996. Laatu, innovaatio ja projekti. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Jin, R. L., Shah, C.P. & Svoboda, T.J. (1995). The impact of unemployment on health: a review of the evidence. Canadian Medical Association Journal, 153, 529–540.

Kiviniemi, K. 1999. Teoksessa: Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) 1999: Siinä tutkija missä tekijä: Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 63–83.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008- 2011. Viitattu 30.10.2011. [http://www.teroka.fi/teroka/uploadfiles/tervero\\_ohjelma.pdf](http://www.teroka.fi/teroka/uploadfiles/tervero_ohjelma.pdf).

Karjalainen, V., Saikku, P., Pasuri, A. & Seppälä, A. 2008. Mitä on aktiivinen sosiaalipolitiikka kunnassa? Näköalapaikkana työvoiman palvelukeskukset. Stakes. Raportteja 20/2008. Helsinki: Valopaino Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuula, A. 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.

Kuusela, P. 2005. Realistinen toimintatutkimus? Työturvallisuuskeskus: Helsinki: Edita Prima Oy.

Hallituksen politiikkaohjelma 2007. Lapset, nuoret ja perheet. Viitattu 5.11.2011 [http://www.valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/lapset/ohjelman-sisaeltoe/HPO\\_Lapset\\_HSA2007.pdf](http://www.valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/lapset/ohjelman-sisaeltoe/HPO_Lapset_HSA2007.pdf)

Leino- Arjas, P., Liira, J., Mutanen, P., Malmivaara, A. & Matakainen, E. 1999. Predictors and consequences of unemployment among construction workers. prospective cohort study. Bmj, 319, 600–605.

Lindh, J. (toim.). 1999. Työllistymishankkeen haasteet ja mahdollisuudet. Näkökulmia ja kokemuksia Employment Horizon Into Work- projektista. Turku: Kelan tutkimuskeskus. Kirjapainoalan työkokeilu.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarela- Thiel, T & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.

McKee- Ryan, F., Song, Z. Wanberg, C. & Kinicki, A.J.(2005) Psychological and physical well-being durin unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.

Rantala, T. Teoksessa: Metsämuuronen, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 215–283.

Moilanen, P. Teoksessa: Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) 1999: Siinä tutkija missä tekijä: Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 85–110.

Nikitin, M., Rostila, I., Manninen, K. & Lohiniemi, S. 1998. Työllisyys ja elämänhallinta. Työllisyyspolkuprojektin evaluointia Espoossa. Helsinki: Työministeriö.

Nyman, J. 2002. Does unemployment contribute to ill-being: Results from a panel study among adult Finns, 1989/90 and 1997. Helsinki: Kansanterveyslaitos. Julkaisuja A 4/2002.

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Stakesin raportteja 11/2007.

Palosuo, H., Koskinen, S., Lahelma, E., Prättälä, R., Martelin, T., Ostamo, A., Keskimäki I, Sihto, M., Talala, K., Hyvönen, E. & Linnanmäki, E. (toim.)Terveiden eriarvoisuus Suomessa – Sosioekonomistenterveyserojen muutokset 1980–2005.Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2007:23.Helsinki 2007.

Pietikäinen, R. 2007. Palveluiden väliin putoamisesta yhtenäisiin palveluihin? Tutkimusinventari nuorten nivelvaiheen palveluja koskevista tutkimuksista. Nuorisotutkimusverkosto/ nuorisotutkimusseura: verkkojulkaisuja 13.

Price, D. D., Bush, F. M., Long, S. M. & Harkins, S.W.1 994. Pain. Comparison of pain measurement characteristics of mechanical visual analogue and simple numerical rating scales. Elsevier Science B.V.

Rotko, T., Sihto, M. & Palosuo, H. Katsaus terveysvaikutusten arviointiin terveyserojen näkökulmasta. Stakesin työpapereita 24/2008. Helsinki. <http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/tyopaperit/T24-2008-VERKKO.pdf>

Remler, K. Dahlia & Van Ryzin, G. Gregg, 2011. Research Methods in Practice. Strategies for Description and Causation. Printed in the United States of America. Sage Publications, Inc.

Räsänen, J. 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys. Ammatillisen voimaantumisen edellytykset ja käytäntö. Lahti: Päijät- Paino Oy.

Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohdassa. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Sihto, M. 1994. Aktiivinen työvoimapolitiikka. Kehitys Rehnin- Meidenerin mallista OCCD:n strategiaksi. Tampere University Press. Tampere.

Sihto, M. 2006. Työllisyyspolitiikka. Teoksessa Juho Saari (toim.) Suomen malli – Murroksesta menestykseen. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön strategiat 2015. Kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimasta yhteiskuntaa.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Muistio 11.5.2007. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen – vahvuus uusiin palvelurakenteisiin. Viitattu 23.10.2011. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=41254&name=DLFE-4608.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=41254&name=DLFE-4608.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriön nettisivut. Viitattu 30.10.2011. <http://www.stm.fi/hyvinvointi;jsessionid=17f4a142a05f593b0c0d2f928ef3>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:16. Kansallinen terveyserojen kaventamisen toimintaohjelma 2008- 2011. Yliopistopaino. Helsinki.

Suojanen, U. 1992. Toimintatutkimus koulutuksen ja ammatillisen kehittymisen välineenä. Loimaan Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriön nettisivut. Tutkimuskatsaus: Työttömyys vaikuttaa haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin. Viitattu 14.1.2012. [http://www.tem.fi/?96107\\_m=91726&s=3407](http://www.tem.fi/?96107_m=91726&s=3407).

Työ- ja elinkeinoministeriö. Haasteista mahdollisuuksia. Tulevaisuuskatsaus 8.9.2010.

Viitala, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy.

Virtanen, P. 2010. Yhteiskunta ja terveys; klassisia teoreettisia näkökulmia. Toimitaneet Ulla Ashorn, Lea Henriksson, Juhani Lehto & Paula Nieminen. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Tallinna Raamatutrukikoda.

Valtakari, M. Työpoliittinen aikakausikirja 3/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Vähätalo, K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus Kirja/ Oy University Press Finland Ltd. Tampere: Tammer- Paino.

Ylikännö, M. Tutkimusplogi: Työttömyyden hoidossa osavaihtoehtoina elämän koiksiin prosesseihin. Viitattu 3.2.2012. <http://blogi.kansanelakelaitos.fi/arkisto/405>

## LIITE 1

### Palautearviointi Koutsista.

Arvioi kokemasi perusteella. Merkitse rasti viivalle.

Koutsista oli minulle hyötyä

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Koutsi vaikutti mielialaani piristävästi

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Sain Koutsista itseni hoitamiseen ja huoltoon hyödyllistä tietoa

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Sain Koutsista hyödyllistä tietoa raha-asioitteni hoitamiseen

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Koutsi lisäsi opiskeluvälmiuksiani

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Koutsi lisäsi työelämävalmiuksiani

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Koutsi selkeytti lähitulevaisuuden suunnitelmiani

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Mutan Koutsin vaikutuksesta elintapojani terveellisemmiksi

ei ollenkaan 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 todella paljon

Nyt kun olet ollut Koutsissa. Kuinka innokkaasti lähtisit Koutsi ryhmään kokemasi perusteella?

en lähtisi 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 lähtisin erittäin mielelläni

## LIITE 2

### Palautekyselylomake KOUTSI -ryhmätoiminnasta

1. Mikä Koutsissa oli hyvää?

---

---

---

2. Mikä Koutsissa oli huonoa?

---

---

---

3. Mitä olisit halunnut jättää Koutsin ryhmätoiminnasta / sisällöstä pois?

---

---

---

4. Mitä olisit halunnut Koutsiin lisää?

---

---

---

Arvioi Koutsin pituutta? Ympyröi sopiva vaihtoehto.

liian lyhyt

sopiva

liian pitkä

Kuinka kauan olit mukana?

3vkoa

4vkoa

5. Miten Koutsi vaikutti sinuun? Muuttiko ajattelussasi jotain? Muuttiko toiminnassasi jotain?

---

---

---

6. Oliko Koutsilla vaikutusta tulevaisuuden suunnitelmiisi? Miten?

---

---

---