



Anna-Elina Hovatta

Työtaitokorttien käyttömahdollisuudet tuetussa keikkatyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti YAMK

Kuntoutus ylempi AMK

Opinnäytetyö

2.12.2021

Tekijä	Anna-Elina Hovatta
Otsikko	Työtaitokorttien käyttömahdollisuudet tuetussa keikkatyössä
Sivumäärä	49 sivua + 7 liitettä
Aika	2.12.2021
Tutkinto	Toimintaterapeutti YAMK
Tutkinto-ohjelma	Kuntoutus ylempi AMK
Ohjaajat	Yliopettaja Salla Sipari Yliopettaja Pekka Paalasmaa
Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla Puuttuva pala -hankkeessa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Toimintaympäristönä oli Metropolian ja Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n Puuttuva pala -hanke. Tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävinä oli kuvata: 1. Miten AWC-FI työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä kehitettyjä työtaitokortteja voidaan hyödyntää osana tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheita tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi? sekä 2. Miten työtaitokorttien käyttö tukee työtehtävässä vaadittavien taitojen tunnistamista tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi? AWC-FI taitoalueisiin perustuvat työtaitokortit kehitettiin Puuttuva pala -hankkeessa moniammatilliseksi välineeksi keikkatyöntekijän ja työn yhteensovittamiseen sekä valmennuksellisen tuen kohdentamiseen. Työn teoreettisena taustana oli työtaitojen tunnistaminen työn toiminnallisesta lähtökohdasta, AWC-FI työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmä sekä Sijoita ja valmenna -mallia hyödyntävä tuetun keikkatyön prosessi. Tutkimuksellisen kehittämistyön aineisto kerättiin kolmessa erillisessä videovälitteisesti toteutuneessa yhteiskehittelypajassa, jossa tiedontuottajina toimivat kuntoutujajäsenet, työvalmentajat sekä Puuttuva pala -hankkeen työntekijät. Yhteiskehittelypajoissa vuorottelivat toiminnalliset aineistonkeruuta valmistelevat osuudet ja aineiston keruumenetelmät. Tulosten mukaan työtaitokortteja voidaan käyttää monipuolisesti tuetun keikkatyöprosessin eri vaiheissa, ennen keikkatyötä, keikkatyön aikana ja keikkatyön jälkeen. Työtaitokortteja voidaan hyödyntää työkyvyn arvioinnissa, itsearvioinnissa, osaamisen, haasteiden tunnistamisessa sekä valmennuksellisen tuen tarpeen määrittelyssä. Tuloksien mukaan työtaitoja voidaan tunnistaa työtaitokorteilla työtehtävän vaatimien taitojen ja työntekijän taitojen näkökulmasta. Työtaitokorteilla voidaan edistää työn ja työntekijän yhteensovittamista, ja työntekijän toiminnallista pätevyyttä työssä. Työtaitokorteilla työntekijän kokemustieto työtehtävästä tulee näkyväksi. Tuloksista muodostui kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Tuloksia hyödynnettiin työtaitokorttien ohjeessa, joka julkaistiin erillisenä verkkojulkaisuna yhdessä työtaitokorttien kanssa. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää laajemmin työelämäosallisuuden edistämisessä niin tuetussa keikkatyössä kuin muissakin työllistymistä edistävissä kuntoutuspalveluissa. Työtaitojen tunnistaminen -työtaitokortit tarjoavat välineitä toimintalähtöiseen arviointiin. Työtaitokorttien taitoalueita puolestaan voidaan asettaa kuntoutustavoitteiksi kuntoutujan yksilöllisen tuen kohdentamiseksi.	
Avainsanat	työtaitojen tunnistaminen, tuettu keikkatyö, työvalmennus, toimintakyvyn arviointi, työkyvyn arviointi, itsearviointi

Author	Anna-Elina Hovatta
Title	Possibilities of Work Ability Cards in Supported Short Term Jobs
Number of Pages	49 pages + 7 appendices
Date	2 December 2021
Degree	Master of Healthcare
Degree Programme	Rehabilitation
Instructors	Salla Sipari, Principal Lecturer Pekka Paalasmaa, Principal Lecturer
The purpose of this study was to develop the recognition of work ability with Work Ability Cards in Puuttuva Pala project to enable supported short-term jobs. The study was carried out in Puuttuva Pala project , which is carried out by Metropolia University of Applied Sciences and Clubhouses of Southern-Finland (Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT). The research and development tasks were to describe: 1. How Work Ability Cards can be used as part of the supported jobs process to enable supported jobs? and 2. How the use of Work Ability Cards supports the recognition of needed work skills in enabling supported jobs. Work Ability Cards are based on AWC Assessment of Work Characteristics skills and were developed as multi-professional tools in matching a job and a possible employee and specifying the support needed. The theoretical background of the study was the recognition of work skills from the occupational perspective of work, AWC-FI Assessment of Work Characteristics and the process of supported short-time jobs utilizing the IPS Individual Placement Support model. The study was carried out by activity analysis. The data was collected in three web-based co-development workshops, where the informants were rehabilitee members, work coaches and employees of the Puuttuva Pala project. The functional sections preparing the data collection and the data collection itself alternated in the co-development workshops. The outcome of this study presents how the Work Ability Cards can be used in different ways in the supported short-term jobs process, before the job, during the job and after the job. The Work Ability Cards can be used to assess work ability, self-assessment, identify competencies and challenges and determine the need for coaching support. Based on the results, work skills can be recognized with Work Ability Cards from the perspective of both job skills and employee skills. Work Ability Cards can be used to promote coordination between the workplace and the employee, gather employees experience information about the job and promote the occupational competence of the employee. The results provide a description of the utilization of the Work Ability Cards in recognizing work skills in the supported short-term job process. The results were utilized in the Guide to Work Ability Cards, which was published as a separate online publication together with Work Ability Cards. The results can be used widely when promoting participation in working life, both in supported jobs and in other rehabilitation services promoting employment. Recognizing work skills with the Work Ability Cards brings more tools for occupation-based assessment. The skill areas of the Work Ability Cards can be set as rehabilitation goals and rehabilitation or job coaching support can also be targeted more individually.	
Keywords	identifying work skills, supported short-term jobs, supported employment, occupational performance assessment, work performance assessment, self-assessment

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työtaitojen tunnistaminen	3
2.1	Työn toiminnallinen lähtökohta	3
2.2	Työtehtävien ominaispiirteiden arviointi	5
2.3	Työtaitokorttien taitoalueet	6
3	Tuetun keikkatyön mahdollistuminen tuetun keikkatyön prosessissa	7
3.1	Tuettu keikkatyö	7
3.2	Tuetun keikkatyön prosessi	9
3.3	Sijoita ja valmenna (IPS)- mallin näkökulmia tuetussa keikkatyössä	11
3.4	Työvalmennus ja työvalmennusmenetelmät tuetussa keikkatyössä	12
4	Toimintaympäristönä Puuttuva pala -hanke	14
5	Tavoite ja tarkoitus	16
6	Tutkimuksellinen kehittäminen	16
6.1	Toimintatutkimus tutkimuksellisenä lähestymistapana	16
6.2	Tiedontuottajien valinta ja kuvaus	17
6.3	Aineiston kerääminen	18
6.4	Aineiston analysointi	23
6.5	Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet	24
7	Tutkimuksellisen kehittämistyön tulokset	24
7.1	Työtaitokorttien hyödyntäminen tuetun keikkatyön prosessissa	24
	Työtaitokorttien hyödyntäminen ennen keikkatyötä	24
	Työtaitokorttien hyödyntäminen keikkatyön aikana	26
	Työtaitokorttien käyttö keikkatyön jälkeen	27
7.2	Työtaitojen tunnistaminen työtaitokorteilla	29
8	Kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa	32
9	Pohdinta	35
9.1	Kehittämistyön prosessi ja menetelmällisten ratkaisut	35
9.2	Tulosten tarkastelu ja hyödynnettävyys	39
9.3	Tulosten jatkekehittämistarpeet	42

Liitteet

Liite 1. Tiedote jäsenille

Liite 2. Tiedote työvalmentajille

Liite 3. Tiedote projektiryhmälle ja tuetun keikkatyömallin kehittäjille

Liite 4. Tietosuojaseloste

Liite 5. Suostumusasiakirja

Liite 6. Esimerkki aineistosta

Liite 7. Näyte aineistonalyysistä kehittämistehtävään 1

1 Johdanto

Työn tekeminen on inhimillinen tarve sekä osa työikäisen identiteettiä sekä myös perustuslakiin kirjattu oikeus (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731). Työn luonne ja työ itsessään on kokenut viime vuosikymmeninä, ja erityisesti nyt viimeisen parin vuoden ajan koronaepidemian johdostakin isoja muutoksia. Etätyön myötä työn aika- ja paikkasidonnaisuus on muuttunut. (Anttila & Eranti & Jousilahti & Koponen & Koskinen ym. 2018: 11, 36–40.) Työn muuttuessa myös toimintaympäristöt ja ihmisten tarpeet muuttuvat, työn sisältö, tarvittava osaaminen, työnantajan ja työntekijän suhde, organisaatiorakenteet, toimeentulon muodot ja työn merkitys muuttuvat. Uusia työpaikkoja syntyy ja olemassa olevia päivitetään vastaamaan tarpeita. Työn murroksesta huolimatta työ ja erityisesti palkkatyö on edelleen tärkeimpiä toiminnallisuuden elementtejä, jonka kautta yksilö voi saada tunteen kuulumisesta yhteiskuntaan. (Lindh 2013: 48.) Työ mahdollistaa myös oppimista, yhteisöllisyyttä ja hyvän tekemistä toisille (Anttila ym. 2018: 11).

Työllisyyden edistäminen ja erityisesti vajaakuntoisten työllistymisen sekä osallistumisen edistäminen kuuluu niin Kuntoutuksen uudistamiskomitean (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2017) kuin Marinin hallituksen ohjelmaan (Valtioneuvosto 2021). Uusimpana hallitusohjelman konkreettisena tekona on valtion kokonaan omistama perustettava erityistehtäväyhtiö Työkanava Oy, jonka tavoitteena on työllistää työhaluisia osatyökykyisiä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Maailmanlaajuisesti on kehitetty erilaisia tuetun työllistymisen malleja, kuten IPS-malli (Individual Placement and Support), toiselta nimeltään Sijoita ja Valmenna -malli. Tästä on Suomessa Kuntoutussäätiö julkaissut lopputiedon OTE-hankkeen selvitystyöstään mallin soveltuvuudesta Suomeen. (Harkko & Lehto & Pitkänen & Ala-Kauhaluoma 2018.) Suomessa on alkanut mallin käyttöönotto kuntakokeiluina (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020; Terveystieteiden ja hyvinvointivaltion ministeriö 2021). Sijoita ja valmenna -periaatteita on osittain hyödynnetty ESKOT ry:n ja Metropolian Puuttuva pala -hankkeessa (4/2019–09/21) kehitettäessä tuetun keikkatyön mallia (Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53; Puuttuva pala - Tuetun keikkatyön malli 2021).

Työn murros merkitsee työkyvyn merkityksen ja työkyvyn käsitteen sisällön määrittämisestä uudella tavalla (Lindh 2013: 48). Ihmisen työkykyisyys ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan riippuvainen toimintaympäristöstä, jossa toimitaan. Ihminen voi olla jossakin

ympäristössä ja tehtävissä osatyökykyinen tai joissa täysin työkykyinen, kun työ ja työympäristö on hänelle sopivat. (Järvikoski 2013: 32–35.)

Työkyvyille ei voida antaa yksiselitteistä määritelmää, sillä sitä voidaan tarkastella monesta viitekehyksestä ja tieteenalasta käsin. Tutkimusten mukaan työkyvyn käsite on muuttunut yhä monimuotoisemmaksi ja siten myös haastavammaksi määritellä ja kehittää. Lääketieteellisen, terveyttä ja toimintakykyä tarkastelevan työkyvyn mallin sekä voimavaroja ja työn vaatimuksien suhdetta käsittelevän mallin lisäksi, työkykyä on ryhdytty tarkastelemaan moniulotteisesti integroitujen mallien kautta. Työn tekemiseen liittyvien havaintojen tekeminen ja sen analysointi on lisääntynyt ihmisen ominaisuuksien lisäksi. (Gould & Ilmarinen & Järvisalo & Koskinen & 2010: 19,33.)

Työkykyä ja ihmisten työelämään osallistumista arvioidaan jatkuvasti, sillä kymmenet tuhannet ihmiset osallistuvat työkykyä edistävään kuntoutukseen. Käytännöt ovat kirjavat ja uusia välineitä kehitetään niin maailmalla kuin Suomessa. Työkyvyn arviointi on keskeisessä roolissa määriteltäessä työhön liittyvää kuntoutustarvetta tai toimia työkyvyn edistämiseksi. (Ylisassi & Rajavaara & Seppänen-Järvelä 2016: 155.)

Tuettu keikkatyö on vasta kehitetty tuetun työllistymisen muoto. Sitä kehitettäessä ilmeni tarve kehittää työkyvyn arviointia tuetun keikkatyön näkökulmasta. (Puuttuva pala-hanke 2021.) Tämä tuli esiin työvalmennuskentällä käydyissä keskusteluissa hankkeen aikana. Ilmeni tarve saada tietoa, miten keikkatyöntekijän omat taidot, osaaminen ja haasteet asettuvat suunniteltuihin keikkatyötehtäviin sekä miten tuetun keikkatyön valmennusprosessissa voitaisiin kohdentaa valmennuksellista tukea ja osaamisen vahvistamista keikkatyötehtävien taitovaatimuksiin. (Vehkaperä & Nyman 2021: 50; Vehkaperä 2021; Nyman 2020 b.) Työvalmennuksen menetelmissä ei ole vielä työtaitokorttien kaltaista menetelmää, joka konkreettisesti kuvaisi työtehtävien taitovaatimuksia mallin taitoalueiden mukaisesti, vaikka Ratko-, IMBA- ja MELBA- arviointimenetelmät sisältävätkin taitojen tunnistamista ja arviointia (Vamlas 2021; Vamlas 2021 b).

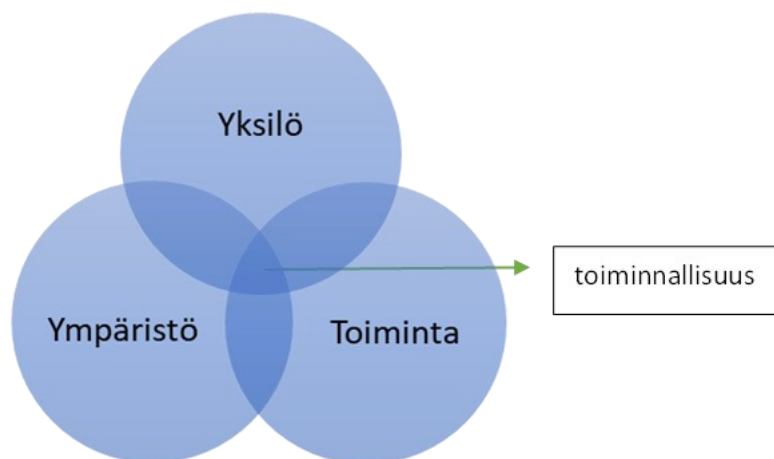
Metropolian toimintaterapeuttipiskelijat tekivät Puuttuva pala -hankkeen aikana havainnointiarviointia ESKOT ry:n Klubitalojen työtehtävien parissa hyödyntäen toimintaterapian Inhimillisen toiminnan malliin perustuvaa AWC-FI:tä eli Työtehtävän ominaispiirteiden arviointimenetelmää (ks Sandqvist 2008), joka osoittautui toimivaksi menetelmäksi kuvaamaan työtehtävässä vaadittavia taitoja. Näiden kokemusten pohjalta hankkeessa kehitettiin AWC-FI -arviointimenetelmän taitoalueisiin pohjautuvat työtaitokortit tuetun keikkatyön tueksi. (Nyman 2020; Vehkaperä & Nyman 2021: 50.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla Puuttuva pala -hankkeessa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Tuotoksena on kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista tuetussa keikkatyössä. Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia hyödynnettiin työtaitokorttien ohjeessa.

2 Työtaitojen tunnistaminen

2.1 Työn toiminnallinen lähtökohta

Työkyky on toimintakykyä suhteessa työn vaatimuksiin (Kaukiainen 2016: 2016). Ihmisen työkyky ja työssä suoriutuminen on ihmisen, toiminnan ja ympäristön välinen suhde, johon vaikuttaa moni tekijä (Kielhofner 2018: 239, 244; Hautala & Hämäläinen & Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2011: 31). Toiminnallisuus tapahtuu yksilön ympäristön ja toiminnan vuorovaikutuksessa, kuten oheisessa kuviossa Lawn (1996) mukaan on kuvattu.



Kuvio 1. Toiminnallisuus yksilön, ympäristön ja toiminnan vuorovaikutuksessa (Hautala ym. 2011: 30–33).

Toiminta on ihmisen perustarve ja se jäsentää aikaa ja tuo rakennetta elämään. Tekeillä asioita, kuten osallistumalla työhön luomme elämään säännöllistä rytmiä ja rutiineja. Toiminnan avulla voimme myös kokeilla asioita ja saada tietoa kyvyistämme. Toiminta eroaa tekemisestä, siten että toiminnalla on laajempi tarkoitus ja merkitys. Tekeminen on joukko tehtäviä tai tehtävä kuten vaikka käveleminen. Kävely muuttuu toiminnaksi, kun siihen yhdistyy tavoite esim. henkilö kävelee paikasta toiseen mennäk-

seen töihin. (Hautala ym. 2011: 26, 30–33.) Toiminnallisuus on useiden tehtävien ja toiminnan muotojen tekemistä, johon liittyy yksilön kokemuksellinen toiminta. Kun ruokailemme perheen kanssa (toiminta) meidän tulee ensiksi valmistaa ateriala, jossa teemme erilaisia tehtäviä ja hyvinkin konkreettisia tekoja, kuten kurotamme kaapista tavaroita, tartumme esineisiin, jotta voimme suorittaa tehtäviä ja täten osallistua ruoanlaittoon ja yhteiseen ruokailuhetkeen. (Hautala ym. 2011: 26–28.) Motoriset, prosessuaaliset sekä kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot mahdollistavat tehtävien suorittamisen sekä toimintaan osallistumisen (Kielhofner 2008: 103–104).

Taidot ilmenevät toiminnallisen suorituksen parissa, joka mahdollistaa toiminnallista osallistumista (Kielhofner 2008: 103–104). Kun tarkastellaan taitoja, niin on aina läsnä myös ihmisen tekeminen ja toiminta. Oheisessa taulukossa (Taulukko 1) on kuvattu tekemisen tasoja ja miten näissä taidot ilmenevät.

Tekemisen tasot	Esimerkit		
Toiminnallinen osallistuminen	Puutarhan hoitaminen	Siivoaminen	Pintaremontin tekeminen
Toiminnallinen suoritus	Ruohon leikkaaminen	Wc-altaan peseminen	Maalaaminen
Taidot	Käveleminen, työntäminen (ruohonleikkuri)	Kumartaminen, esineenkäsittely (esim. siivousliina) kädessä	Kurkottaminen, kiinnittäminen (maalitela)

Taulukko 1. Esimerkit tekemisen kolmesta tasosta (mukaillen Kielhofner 2008; Hautala & Hämäläinen & Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2011: 247).

2.2 Työtehtävien ominaispiirteiden arviointi

Työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmä AWC on Ruotsissa Jan Sandqvistin (2008) kehittämä toimintaterapian arviointimenetelmä, jolla voidaan arvioida työtehtävän vaatimia taitoja Inhimillisen toiminnan malli MOHOn (Kielhofner 2008) taitokäsitteiden (motoriset-, prosessuaaliset, viestintä- ja vuorovaikutustaidot) kautta. Arviointimenetelmän avulla voidaan kuvata työtehtävän ominaisuuksia ja millaisia taitoja tehtävä vaatii työntekijältä, jotta tehtävä tulee suoritetuksi tarkoituksenmukaisesti. AWC-menetelmää voidaan kutsua suppeaksi tehtäväsuuntautuneeksi toiminnan analyysiksi. Tämä tarkoittaa järjestelmällistä tapaa kuvata niitä taitovaatimuksia, joita yksittäinen työtehtävä tekijälleen asettaa. (Sandqvist 2008; Halonen & Pihlava 2020: 7–8.)

Sandqvistin (2008) mukaan työtehtävän havainnointi ja tiedonkeruu voidaan toteuttaa eri tavoin. Suositeltavaa kuitenkin on, että työtehtävän suorittamisesta arvioidaan työtehtävää todellisessa työympäristössä. Työtehtävien ominaispiirteiden arvioinnin etu on, että sen avulla voidaan arvioida mitä tahansa työtehtävää missä tahansa työhön liittyvässä ympäristössä. (Sandqvist 2008; Nyman 2020.)

Työtehtävien ominaispiirteiden arviointi AWC-FI sekä muut Inhimillisen toiminnan malliin MOHO (Kielhofner 2008) perustuvat työkyvynarviointimenetelmät ovat viime vuonna saaneet virallisen suomenkielisen version Metropolia ammattikorkeakoulun ja Linköping yliopiston yhteistyönä ja toteuttamana (Halonen & Pihlava 2020). Työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä ei vielä löydy suomen- tai englanninkielistä tutkimustietoa. AWC-FI menetelmän on ajateltu olevan hyödyllinen väline työkyvyn arvioinnissa, kuntouttavassa työtoiminnassa ja työvalmennuksen prosesseissa, erityisesti kun määritellään yhdessä työnantajien kanssa sopivia työtehtäviä tuettuun työhön. (Nyman 2020.)

Työstä suoriutuminen riippuu monesta tekijästä, ympäristötekijöistä, yksilöön liittyvistä tekijöistä sekä työtehtävän ominaispiirteistä. On eri asia arkistoida papereita hiljaisessa huoneessa omaan tahtiin, kuin kiireessä avoimessa yhteistilassa, jossa puhelimet pörisevät ja joku tulee toistuvasti keskeyttämään työn. Sama työ erilaisessa ympäristössä on taitovaatimuksiltaan erilainen. (Nyman 2020; Halonen & Pihlava 2020.)

Työssä vaadittavien taitojen tunnistamisen avulla voidaan luoda ymmärrystä siitä, millaisten työtehtävien piiristä keikkatyöntekijät lähtevät Klubitaloyhteisöistä ja millaisiin he

ovat tuetun keikkatyön polulla menossa. On helpompi luoda yksilöllisiä tuetun keikkatyön polkuja ja siihen vaadittavaa tukea, kun tiedetään työtehtävien vaatimustasoista eri osa-alueilla. (Nyman 2020.)

2.3 Työtaitokorttien taitoalueet

Taito on kyky tehdä asioita ja erityisesti tehdä jokin asia hyvin. Taito eroaa luontaisista kyvyistä ja ominaisuuksista, sillä edellyttää opettelua. Esimerkkejä ovat autolla ajamisen taito, päässä laskutaito, taito uida tai ruoanlaittotaito. Taito vaatii harjoittelua, mutta myös valmiuksia ja kykyjä. Taito maalata maalitelalla ja kurkottaa korkealle seinälle perustuu ihmisen motorisiin ja sensorisiin valmiuksiin ja kykyihin. (Hautala ym. 2011: 25.)

Työtaitokortit (Kuva 1) muodostuvat AWC-FI menetelmään pohjaten kolmesta eri taitoalueesta: motoriset taidot, prosessuaaliset taidot ja viestintä- ja vuorovaikutustaidot (Kielhofner 2008: 104). Taitoalueet sisältävät yhteensä 14 osa-aluetta. Oheiseen taulukkoon (Taulukko 2) on kuvattu työtaitokorttien taitoalueet.

Motoriset taidot	Prosessuaaliset taidot	Viestintä- ja vuorovaikutustaidot
1. Kehon asento	6. Psyykkinen energia	11. Fyysinen viestintä - ja vuorovaikutus
2. Liikkuvuus	7. Tiedon hyödyntäminen	12. Kieli
3. Koordinaatio	8. Työskentelyn ajoittaminen	13. Vastavuoroisuus
4. Voima/esineiden käsittely	9. Järjestäminen	14. Tiedon vaihtaminen
5. Fyysinen energia	10. Mukautuminen	

Taulukko 1. AWC-FI -menetelmän taitoalueet (Halonen & Pihlava 2020; Sandqvist 2008).

Jokainen työtaitokortti (Kuva1) sisältää yhden taidon. Kortin toiselta puolelta löytyy kuva, joka esittää taidon visuaalisesti taidosta ja toisella puolelta löytyy sanallinen kuvaus taitoalueesta.



Kuva 1. Työtaitokorttien esimerkkikortti kuvapuoli ja tekstipuoli (Nyman 2021). Työtaitokorttien kuvitus ja taitto: Sari Kivimäki, Ideogrammi.

Työtehtävä tai mikä tahansa toiminta sisältää tiettyjä ominaispiirteitä ja taitovaatimuksia. Kauppatyössä voi olla hyvin erilaisia työtehtäviä taitovaatimuksiltaan. Hyllyttäminen kaupassa vaatii motorisia taitoja, kuten erilaisia kehon asentoja, liikkuvuutta, koordinaatiota ja esineiden käsittelytaitoja. Kassatyöskentelyssä tarvitaan myös motorisia taitoja, mutta työtehtävän suorittamisessa korostuu vuorovaikutustaidot ja prosessuaaliset taidot kassan käytön parissa. (Halonen & Pihlava 2020 19–22; Sandqvist 2008.)

Arvioitaessa työtehtävien ominaispiirteitä, kukin työtehtävä pilkotaan pienempiin osiin ja näitä tehtäviä tarkastellaan taitoalueiden kautta (Halonen & Pihlava 2020: 16–18). Taitovaatimuksia voidaan peilata suhteessa yksittäiseen työtehtävään (esim. hyllytys kaupassa), kuinka usein työtehtävässä tarvitaan tätä taitoja. Hyllyttäessä ei välttämättä joudu koko ajan nostamaan painavaa laatikkoa, vaan iso osa työtehtävästä voi olla sen sisällön laittamista oikealle hyllylle. Voiman käytön vaatimukset eivät ole siis jatkuvia, mutta ovat toistuvia. Mikäli tarvikkeita täytyy hakea erillisestä paikasta ja toiselta henkilöltä, työtehtävässä vaaditaan satunnaisesti taitoa vastavuoroisuuteen ja tiedon vaihtoon. Työtehtävä voi olla myös mahdollista suorittaa ilman että viestintä- ja vuorovaikutustaidoille esiintyy vaatimuksia esim. hyllyttäminen yksin etukäteen annettujen tavaroiden parissa. (Halonen & Pihlava 2020: 16–22.)

3 Tuetun keikkatyön mahdollistuminen tuetun keikkatyön prosessissa

3.1 Tuettu keikkatyö

Keikkatyö työmuotona on lisääntynyt yhteiskunnassamme ja työelämässä. Työn tulevaisuutta koskevassa selonteossa tuotiin esiin viisi suurinta muutosta tulevaisuuden

työelämässä, joista keikkatyö ja alustatalous oli yksi. (Anttila & Eranti & Jousilahti & Koponen & Koskinen ym. 2018: 11.) Keikkatyö on lyhyttä yhden tai muutaman työvuoron mittainen työtehtävä, jolle tarve voi ilmetä yrityksissä yllättäen (Vehkaperä & Nyman 2021: 49). Yhteiskunnassamme on uutisoitu jatkuvasti työvoimapulasta ja tarpeesta saada myös lyhyisiin työsuhteisiin työvoimaa esim. sesonki- ja ruuhkahuippuina. Alustatalous tarkoittaa käytännössä työtä, jossa myydään, ostetaan, jaetaan, lainataan ja vuokrataan tavaroita ja palveluita digitaalisten alustojen välityksellä esimerkkinä tästä ruokalähetit, jotka ovat lisääntyneet korona-ajan myötä. (Akava 2021.) Alustatyö mahdollistaa joustavuutta, ja työn vastaanottaminen ja välittäminen on ketterää. Haasteena on töiden säänteleminen ja työn turva sekä muutos työntekijä- työnantajasuhteissa. (Akava 2021; Anttila ym. 2018: 36–40.)

Tuettu keikkatyö ei ole Suomessa vielä vakiintunut käytäntö vaan sen mahdollisuuksia on kokeiltu ja kehitetty Puuttuva pala -hankkeessa. Keikkatyö voi mahdollistaa osatyökykyiselle konkreettisia aitoja työelämäkokemuksia. Lyhyiden työkeikkojen kautta voi tutkia mihin omat voimat riittävät ja millaiset työtehtävät itselle sopivat. Puuttuva pala -hankkeen aikana tuetun keikkatyön tehtäviä toteutui mm. Metropolia ammattikorkeakoulussa arkistointitehtävissä. Työhön hakeuduttiin Work-Pilots-alustan kautta, joka on laajemminkin käytössä oleva työnvälitys- ja hakualusta lyhyiden työkeikkojen välitykseen. (Vehkaperä & Nyman 2020: 49–53.)

Tuettu keikkatyö eroaa yleisemmin käytössä olevista tuetun työllistämisen työhönvalmennuksista, sillä muiden tavoitteena on pidempiaikainen työllistyminen. Tuetussa keikkatyössä tavoitteena on luoda aluksi keikkaluontoisten työtehtävien kautta ensiaskeleita ja suuntaa kohti työelämää. Tämä voi mahdollistaa myös pidempiaikaista työllistymistä. Tuetun keikkatyön kautta työnantajat voivat olla mukana edistämässä työelämän monimuotoisuutta, kantaa yhteiskuntavastuuta sekä tunnistaa työpaikoilla keikkaluotoisia työntarpeita. (Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53; Puuttuva pala -Tuetun keikkatyön malli 2021.)

Tuetun työllistymisen edistämiseen on Euroopassa tehty pitkäjänteistä eri maiden välistä yhteistyötä, jonka tuloksena myös Suomessa on julkaistu suomenkielinen tuetun työllistymisen työkalupakki. Tuetun työllistymisen työkalupakki sisältää viisiportaisen jäsenyyksen, joista keskeisiä ovat osaamisen kartoitus ja tuki työssä pysymiseen sekä työstä saatava työehtosopimuksen mukainen palkka. Tuetun työllistymisen asiakas-kunta on muuttunut yhä moninaisemmaksi ja työhön liittyvä tukea on ollut tarpeen kehittää vastaamaan niin yksilöiden kuin tuettua työtä tarjoavien työnantajien tarpeisiin.

Tehokkaaseen työhön liittyvään tukeen sisältyy käyntejä työpaikoilla, mutta myös tiedon ja tuen antamista sekä erilaisia välineitä uusien työtehtävien oppimiseen. (Ora & Setälä & Koistinen & Hirvonen 2014: 8–10, 13; Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53.)

Tuetussa keikkatyössä toteutuu nämä tuen muodot työvalmentajan tuella. Työvalmentaja on tukemassa ja ohjaamassa keikkatyöhön hakeutuvia sekä työnantajia, jotta tuettuun keikkatyöhön ryhtyminen helpottuu. Työvalmentajan tuella myös työnantajat uskaltavat rohkeammin hyödyntää osatyökykyisten työpanosta. (Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53.)

3.2 Tuetun keikkatyön prosessi

Tuettu keikkatyö on prosessi, jossa työskentely ja työvalmennus tapahtuu ennen keikkatyötä, keikkatyön aikana ja keikkatyön jälkeen. Työvalmennuksen tavoitteena on riittävä tuki kaikissa prosessin eri vaiheissa, jotta tuettu keikkatyö mahdollistuu. (Puuttuva pala - Tuetun keikkatyön malli 2021; Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53.)

Tuetun keikkatyön prosessi alkaa **Ennen keikkatyötä** -vaiheella. Tähän kuuluu Kohti keikkatyötä -ryhmä tai Kohti keikkatyötä -työkirjan työstäminen itsenäisesti. Keikkatyöhön valmistaudutaan yhdessä työvalmentajan kanssa kartoittaen keikkatyöhön haluavan henkilön elämäntilannetta sekä ajatuksia keikkatyöhön suuntautumisesta. Tapauksissa selvitetään, millaisia odotuksia sekä millaista osaamista ja vahvuuksia keikkatyöhön hakeutuvalla on. Tässä hyödynnetään tarvittaessa Kykyviisari- työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmää. Työvalmentajan ja keikkatyöntekijän välisessä keskustelussa mietitään yhdessä, millaiset työtehtävät sopisivat henkilölle ja edellyttävätkö ne erityisosaamista esim. työturvallisuuskoulutuksia tai hygieniapassia. Ennen keikkatyötä työntekijällä on mahdollisuus harjoitella Klubitalon arjessa työnteoa Klubitaloyhteisön tuella. Tuleva keikkatyöntekijä perehtyy myös työnhakuun tarkoitettuun työnvälitysalustaan ja Klubitalon tuetun työn periaatteisiin sekä laatii työhakemuksen ja ansioluettelon. Keikkatyötä haetaan työvalmentajan tuella. Työn aloitukseen ja työtehtävien perehtymiseen valmistaudutaan yhdessä ja tuki työn alkaessa jatkuu tarpeen mukaan, tarvittaessa myös etäyhteydellä. (Pietilä 2020; Kokkonen 2021: 46–47; Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53.)

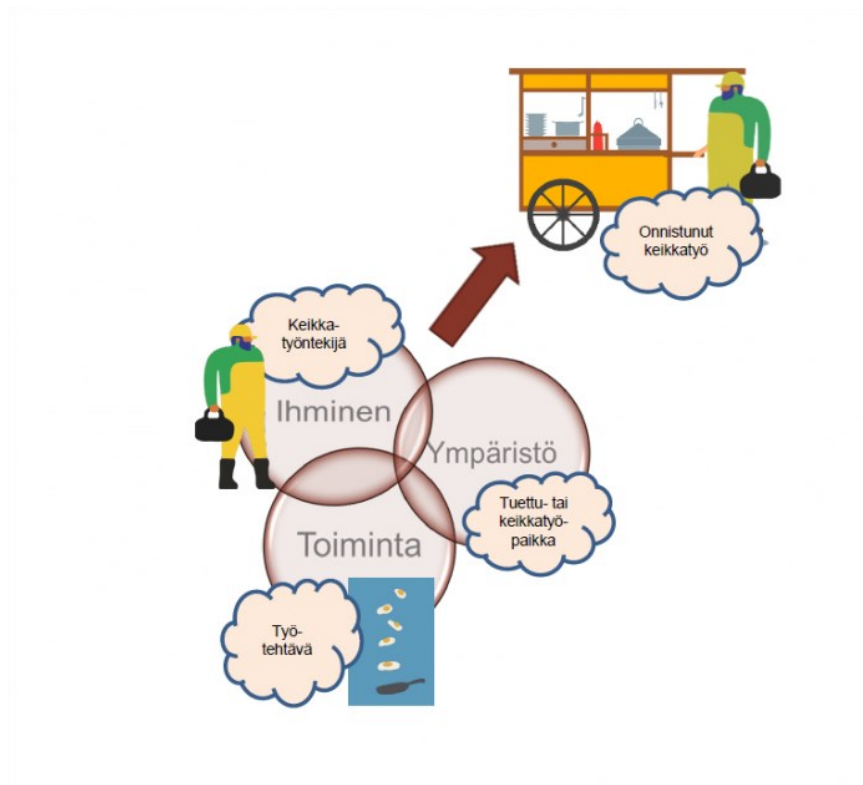
Tuetun **keikkatyön aikana** keikkatyöntekijän kanssa käydään läpi työtehtävän ohje, työn aloittamiseksi ja tekemiseksi. Keikkatyöntekijä saa tarvittavaa tukea työkeikalla työvalmentajalta. Keikkatyön aikana voidaan tarvittaessa pitää väliarviotapaaminen ja tehdä työtehtävän työohjeeseen tai työtarvikkeisiin tarvittavia muutoksia. Suoritettuaan

työtehtävän keikkatyöntekijä palauttaa työtarvikkeet ja merkitsee työtehtävän kuitatuksi sovittujen käytänteiden mukaisesti. Työtehtävän jälkeen työtilanne käydään läpi työvalmentajan ja keikkatyöntekijän kanssa lyhyen keskustelun muodossa. Keskustelun tarkoituksena on myös arvioida lisäperehdytyksen ja valmennuksellisen tuen tarve, mutta tämä toimii myös keikkatyöntekijän mahdollisuutena kehittää itseään ja osaamistaan. (Kokkonen 2021; Kokkonen 2021: 46–47; Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53.)

Tuetun **keikkatyön jälkeen** keikkatyöntekijä sekä työnantaja työkeikan tilaajana, antavat toisilleen kannustavan ja eteenpäin vievän palautteen työnvälitysalustan kautta. Keikkatyöntekijä pohtii yhdessä työvalmentajan kanssa työkeikan sujumista heti työkeikan jälkeen sekä myöhemmin pidemmän laajemman keskustelun muodossa. He arvioivat yhdessä oliko tuki työtehtävään riittävää, millaisena keikkatyöntekijä arvioi omaa osaamistaan, jaksamistaan ja tuen tarvetta tulevia työtilanteita ja keikkatyön jatkamista varten. Keskustelussa voidaan myös pohtia, onko säännöllinen työkeikkailu ajankohdasta omiin voimavaroihin nähden tai onko tarpeen kokeilla erityyppistä tuetun keikkatyön työtehtävää. Tarvittaessa voidaan miettiä, olisiko jo aika siirtyä työtä avoimilta työmarkkinoilta tai lähteä keikkaluontoisesta työstä säännöllisempään osa-aikatyöhön. Työkeikan jälkeen työvalmentaja tukee keikkatyöntekijää suuntautumaan tämän toivomiiin työtehtäviin. (Pietilä 2020; Kokkonen 2021: 54; Vehkaperä & Nyman 2021: 49–53.)

Keikkatyöprosessia voidaan tarkastella yhden työtehtävän prosessina sekä pitkäkestoisempänä kuntoutuksellisena prosessina, johon kuuluu useampia työkeikkoja ja työntekoa. Tuetun keikkatyön prosessiin kuuluu työhön valmistautumista, työntekoa sekä oman osaamisen ja toimintakyvyn arviointia ja edistämistä. (Pietilä 2020.) Keikkatyön jälkeen voidaan käyttää 3–6 kk keikkatyön aloituksen jälkeen Kykyviisaria työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi (Kokkonen 2021: 54). Tuetussa keikkatyössä pyritään tekemään työkeikan kokeilun kynnyksen matalaksi. Yksikin työkeikka voi opettaa paljon ja vahvistaa itseluottamusta. Työvalmentaja on tuetun keikkatyön tekijän tukena yksilöllisen jatkoon suunnittelussa juuri sen verran kuin kukin tuettua keikkatyötä tekevä työntekijä tarvitsee tai toivoo. (Pietilä 2020.)

Tuetun keikkatyön prosessia on kuvattu seuraavassa kuvassa (Kuva 2) toiminnan, yksilön ja ympäristön välisen suhteen kautta.



Kuva 2. Onnistunut keikkatyö tuetun keikkatyön prosessissa (Nyman 2020).

3.3 Sijoita ja valmenna (IPS)- mallin näkökulmia tuetussa keikkatyössä

IPS-malli (Individual Placement and Support), toiselta nimeltään Sijoita ja Valmenna -malli on tutkittuun tietoon perustuva ja toimintatapa mahdollistamaan työntekoa osana toipumista. Maailmanlaajuisesti tutkittu malli on osoittanut lupaavia tuloksia erityisesti mielenterveyskuntoutujien, mutta myös muiden vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistämässä. Työn lähtökohtana on työllistyminen palkkatyösuhteeseen ja malli mahdollistaa tuen myös työn aikana. Yleisemmin käytettävissä ammatillisen kuntoutuksen malleissa työvalmennus ja tuki loppuu, kun työ alkaa. IPS-mallissa työhönvalmennus ja psykiatrinen hoito räätälöidään tukemaan työntekoa. Työvalmentajat tekevät tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa, kartoittaen työmahdollisuuksia ja rakentaen työllistymisen reittejä. (Harkko & Lehto & Pitkänen & Ala-Kauhaluoma 2018: 7–9, 14–17; Appelqvist-Schmidlechner & Raivio 2020: 11, 18.)

Suomessa IPS -malli on liitetty skitsofreniapotilaiden Käypä hoito -suositukseen (Appelqvist-Schmidlechner & Raivio 2020: 11–12). Sosiaali- ja terveysministeriö rahoittaa osana Kansallisen mielenterveysstrategian toimeenpanoa alueellisia IPS-kokeiluja vuosina 2020–2022 (Appelqvist-Schmidlechner & Raivio 2020; Terveiden ja hyvinvoinnin-

laitos 2021). IPS-mallin ajatellaan tuovan työelämään ja työyhteisöihin monimuotoisuutta, jonka voi nähdä rikkautena, luovuutta lisäävänä voimavarana (Lassenius & Salmenius 2021).

Yhdysvaltalaisen tutkimuskatsauksen mukaan IPS-malli on kohentanut asiakkaiden itsetuntoa, lisännyt sosiaalista osallisuutta ja tuloja sekä työllistymisen myötä oireiden hallinta on lisääntynyt ja psykiatrisen sairaalahoidon vähentynyt (Harkko ym. 2018: 8–9).

Englantilaisessa laajan aineiston haastattelututkimuksessa selvitettiin usean eri toimipisteen tuettuun työllistymiseen osallistuneilta käyttäjäkokemuksia tuetun työllistymisen hyödyllisyydestä. Tutkimuksessa tuli esiin kolme keskeistä tekijää: henkinen tuki, käytännön apu, ja asiakaskeskeinen lähestymistapa. Muita tekijöitä olivat ihmisten välinen dynamiikka ja rajapintoja ylittävä tuen laatu. (Johnson & Floyd & Pilling & Boyce & Grove ym. 2009: 121–128.)

Ruotsalainen tutkimus selvitti IPS-mallin käytettävyyttä ja vaikuttavuutta yhteisöön integroitumisen näkökulmasta. IPS-mallin mukaiseen kuntoutukseen osallistujat työllistyivät verkkoryhmää paremmin ja vaikutukset olivat myönteisiä paikalliseen yhteisöön integroitumisen näkökulmasta. (Bejerholm & Areberg & Hofgren & Sandlund & Rinaldi 2015: 57–66.)

Toisessa ruotsalaisessa tutkimuksessa tutkittiin, kuinka IPS-työvalmennukseen osallistuneet kokivat työn ja työympäristön vaikutuksen heidän työssään suoriutumiseen. 19 haastateltavan haastattelukysymykset pohjautuivat Inhimillisen toiminnan malliin perustuvaan WEIS-työympäristön arviointimenetelmään (Work Environment Impact Scale). Vastikään tuetun työllistymisen työn aloittaneille, työ tuotti positiivisen vaikutuksen päivittäiseen elämään, vaikka haastoi mielenterveyden näkökulmasta. Yksilön omilla selviytymiskeinoilla oli keskeinen merkitys, mutta myös työn eri ulottuvuuksissa ilmeni työtä tukevia ja työtä haastavia vaikuttimia. Yhteistyösuhde työnantajien kanssa nousi keskiöön yksilön ja työn yhteensovittamisessa. (Lexén & Hofgren & Bejerholm 2013: 54–62.)

3.4 Työvalmennus ja työvalmennusmenetelmät tuetussa keikkatyössä

Työvalmennuksesta puhutaan vaihtelevin termein ja työvalmennusta toteutuu hyvin monenlaisissa ympäristöissä niin kunnallisissa työllistymistä edistävissä palveluissa,

oppilaitoksissa kuin Kelan kuntoutuksessa. Tässä työssä puhutaan työvalmennuksesta, jonka yhteydessä on tarpeen määritellä ja kuvata työhönvalmennus ja työvalmennus. VATES-säätiön (vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja osatyökykyisten henkilöiden yhdenvertaisen työllistymisen edistämiseksi perustettu säätiö) ja Valtakunnallisen työpajayhdistyksen laatimassa julkaisussa Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet, on kuvattu käsitteet työvalmennus ja työhönvalmennus seuraavalla tavalla:

Työvalmennus: Asiakkaan (valmentautujan) yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn (tuotannollinen toiminta) avulla tapahtuvaa yksilön työkyvyn edistämistä. Toteutuu mm. erityistyöllistämisen yksiköissä ja vähäisemmässä määrin sosiaalisissa yrityksissä. Toiminnan vastuhenkilö voi toimia esimerkiksi työvalmentajan nimikkeellä. (Ylipaavalniemi & Sariola & Marniemi & Pekkala 2005: 15.)

Työhönvalmennus: Yleiskäsite lähinnä erityistyöllistämisen yksiköissä ja työllistymistä tukevilla projekteissa toteutuvalle toiminnalle, jolla tuetaan ja edesautetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. Toiminnan täyttäessä erityiskriteerit voidaan käyttää käsitettä tuetun työllistymisen työhönvalmennus. (Ylipaavalniemi & Sariola & Marniemi & Pekkala 2005: 15.)

Tuetussa keikkatyössä työvalmennus toteutuu läpi koko tuetun keikkatyön IPS-mallin mukaisesti. Työvalmentajat työskentelevät tuettuun keikkatyöhön hakeutuvien ja tuetuja keikkatyötä tekevien kanssa läpi koko prosessin ja sen eri vaiheiden ja tukevat myös työllistymisen polkuja tuetun keikkatyön jälkeen, kun suuntaudutaan keikkatyöstä muunlaisiin työmuotoihin. Työvalmennuksen rooli on osallistava, tukea antava, voimavaroja ja vahvuuksia kartoittava sekä konkreettisten käytännön asioiden parissa toimiva. Tukea saa myös työtehtävän tekemiseen. Työvalmennus pitää sisällään myös yhteistyötä työnantajien kanssa. (Pietilä 2020; Kokkonen 2021; Vehkaperä & Nyman 2021: 49, 51.)

Työvalmennukseen kuuluu erilaista menetelmällistä osaamista, joka muodostuu käytännössä työvalmentajan oman ammatillisen osaamisen kautta. Ei ole erikseen määriteltä yleisesti käytettäviä menetelmiä, vaikka työvalmentajan hyviä käytäntöjä ja menetelmiä on kehitettykin mm. Työvalmennuksen laatuhankkeessa 2009–2012 (Hyytinen & Miettinen 2002). Työvalmentajan erikoisammattitutkinnossa työvalmennuksen menetel-

mälliseen osaamiseen lasketaan kuuluvat niin yksilö- ja ryhmämuotoiset valmennusmenetelmät, jotka ovat toiminnallisia ja voimavarakeskeisiä menetelmiä sekä työn käyttämistä valmennuksen välineenä. Työelämävalmiuksien ja asiakkaan toiminnan arvioinnin katsotaan kuuluvat työvalmennuksen keskeiseen osaamiseen. Työvalmentajan tulee osata joustavasti ja yksilöllisesti eri arviointivälineitä hyödyntäen arvioida asiakkaan tarpeisiin perustuen asiakkaan osaamista, toimintaa työympäristössä ja työyhteisössä. (ePerusteet 2021.)

Puuttuva pala -hankkeessa työelämävalmiuksia on kehitetty tuetun keikkatyön Puuttuva pala -valmennuksien kautta. Valmennus sisältää yksilöllistä arviointia, ryhmätapaamisia, yksilöllistä neuvontaa ja työnohjausta. (Puuttuva pala - tuetun keikkatyönmalli 2021.)

Hankeen aikana on jo kehitetty opinnäytetyönä *Kohti keikkatyötä – Työkirja osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen* (Rintala 2020). Työkirja on suunnattu osatyökykyisille ja mielenterveyskuntoutujille ja sitä käytetään nyt kokeilumielessä hankkeen Kohti keikkatyötä -ryhmissä. Työkirja on kaksiosainen, toisessa keskitytään omiin vahvuuksiin ja osaamiseen erilaisin harjoituksin sekä pohditaan omaa ajanhallintaa ja jaksamista. Jälkimmäisessä osassa on harjoituksia keikkatyöhön valmentautumiseen ja valmistautumiseen. Näitä ovat esim. konkreettisten selvitettävien asioiden tarkistaminen, oman jännityksen huomioinen ja siihen keinojen etsiminen, itsensä esittely ja kommunikointi työpaikalla. (Rintala 2020.)

4 Toimintaympäristönä Puuttuva pala -hanke

Puuttuva pala -hanke on Metropolia ammattikorkeakoulun ja Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:n hanke, joka toteutui ESR- ja STEA-rahoituksella (4/2019–09/21). Hankkeen tarkoituksena oli kehittää ja edistää tuettuja työllistämismuotojen ja avoimien työmarkkinoiden välille uusia työllisyyspolkuja. Hankkeen kohderyhmänä olivat työmarkkinoiden ulkopuolella olevat, pitkäaikaistyöttömät ja heikommassa työmarkkina-asetuksessa olevat ihmiset. Tuetun keikkatyö rakentaa yhteiskuntavastuuta ja tasa-arvoista työelämää. (Puuttuva pala -tuetun keikkatyön malli 2021.)

Tuetun keikkatyön malli on tarkoitettu työnhakijalle, joka on motivoitunut tekemään palkkatyötä, mutta tarvitsee tukea ja valmennusta omien vahvuuksien löy-

tämiseen ja työssä jaksamiseen. Toimintamallista voi hyötyä kuka tahansa työhön haluava silloin, kun työmarkkinoille on ollut vaikea päästä. Tuettua keikkatyötä voivat hyödyntää kaikki työn tarjoajat, joita joustava työvoiman rekrytointi kiinnostaa. Malli tarjoaa työkaluja työtehtävien valintaan ja muotoiluun sekä tukea ja valmennusta koko työyhteisölle. (Puuttuva pala -hanke 2021.)

Tuettu keikkatyö tarjoaa mahdollisuuden kokeilla työelämävalmiuksia ja saada työkokemusta avoimilta työmarkkinoilta työehtosopimuksen mukaisella palkalla. Hankkeen tuettua keikkatyön malli sisältyy eri alueita kuten työkyvyn arvio, työntekijän ja työn tarjoajan rekrytointi, yksilöllinen tuki ja perehdytys työntekijälle, työtehtävien valinta ja muotoilu yhdessä työn tarjoajan kanssa sekä tarvittaessa valmennus. (Puuttuva pala -hanke 2020.)

Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry:llä on seitsemän Klubitaloa – kaksi Klubitaloa Helsingissä, yksi Vantaalla, yksi Imatralla, yksi Nurmijärvellä, yksi Lahdessa ja yksi Järvenpäässä. Toiminnan tarkoituksena on edistää mielenterveyskuntoutujien asemaa, oikeuksia, osallisuutta ja toimintamahdollisuuksia sekä työllistymisen yleisiä edellytyksiä yhteiskunnassa. Klubitalotoimintaa toteutetaan kansainvälisen klubitalojärjestön Clubhouse Internationalin (CI) hyväksymien laatusuosittelujen mukaisesti. ESKOT ry:llä on useita eri hankkeita, joista Puuttuva pala -hanke oli yksi. (Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry 2020.)

Palkattu henkilökunta ja mielenterveyskuntoutajat muodostavat yhdenvertaisen yhteisön, jonka toiminnan tarkoitus on täydentää psykososiaalisia kunnallisia palveluja ja edistää kuntoutujajäsenten toipumista. Klubitalojen toiminnan yhtenä tavoitteena on tukea kuntoutujajäsenten itseluottamusta, elämän mielekkyyttä ja omanarvontuntoa yhteisön työpainotteisen toiminnan kautta. Kaikilla jäsenillä on mahdollisuus osallistua Klubitalojen erilaisiin työtehtäviin, jotka nousevat yhteisön toiminnan tarpeesta. (Suomen Klubitalot ry 2021.)

ESKOT ry:n Klubitalotoiminnassa tehdään työtä työllistymisen edistämiseksi. Klubitaloilla työskentelee opinto- ja työvalmentajia. Työelämävalmiuksia harjoitellaan arjen toimien kautta talojen arkisissa tehtävissä yhdessä henkilökunnan ja jäsenten kanssa. Työpainotteiseen päivään voi sisältyä keittiö- tai toimistotöitä. Klubitalojen jäsenillä on mahdollisuus hakeutua Klubitalojen työllistymisohjelman kautta määräaikaisiin työsuh-

teisiin ns. siirtymätyöhön Klubitalon ulkopuolelle. Työvalmennuksellista tukea on saatavilla myös työelämään siirtymisen jälkeen tuettuun ja itsenäiseen työhön. (Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry 2020.)

5 Tavoite ja tarkoitus

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla Puuttuva pala -hankkeessa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi.

Kehittämistyötä ohjaavat kehittämistehtävät ja kysymykset olivat:

1. Miten AWC-FI-työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä kehitettyjä työtaitokortteja voidaan hyödyntää osana tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheita tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?
2. Miten työtaitokorttien käyttö tukee työtehtävässä vaadittavien taitojen tunnistamista tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?

Tuotoksena on kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Tuloksia hyödynnettiin työtaitokorttien ohjeessa, joka julkaistiin erillisenä verkkojulkaisuna yhdessä työtaitokorttien kanssa.

6 Tutkimuksellinen kehittäminen

6.1 Toimintatutkimus tutkimuksellisena lähestymistapana

Työelämäyhteistyössä toteutuneen tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistapana oli toimintatutkimus ja praktinen tiedon intressi. Itse toimin tutkimuksellisessa kehittämistyössä tutkijatoimijana, kehittämisprosessissa yhteisön ulkopuolisena jäsenenä. (Huovinen & Rovio 2010: 94–95.) Tutkimuksellisen kehittämistyön jäsenyksi toimintatutkimukselle ominaisena spiraalimaisena eli toiminnan, työtaitokortteihin tutustumisen, käytännön kokeilun, pohdinnan ja suunnittelun prosessina (Heikkinen & Rovio & Syrjälä 2017: 78–81). Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutustapa oli käytännön asioihin eli taitokorttien käyttämiseen kohdentuva osallistuva prosessi, jossa tutkijatoimijana ja

tiedontuottajat rakensivat yhteistä oppimista ja uutta tietoa (Puusa & Juuti 2020 b: 267–268, 80).

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä työelämän yhteistyökumppanina toimi Puuttuva pala -hankkeen projektityöntekijä. Hän osallistui kaikkiin yhteiskehittelypajoihin tuoden niihin opetuksellista osuutta ja esittelemällä työtaitokorttien teoriataustaa. Yhteiskehittelypajojen toteutuksesta ja aineiston analysoinnista vastasin tutkimuksen toteuttajana. Toimintatutkimuksellisen luonteen vuoksi yhteiskehittelypajojen välissä tapahtunutta sisällönanalyysia ja tutkimuksellisen kehittämistyön prosessia reflektoin Puuttuva pala -hankkeen projektityöntekijän sekä hankkeen projektiryhmän kanssa. Jokaisen yhteiskehittelypajan toteutuksen kävin etukäteen läpi työelämän yhteistyökumppanin kanssa suunnitellen yhdessä myös seuraavia toteutuksia erityisesti aineistonkeruuta valmistelevia harjoituksia. (Heikkinen ym. 2017: 78–81; Puusa & Juuti 2020 b: 267–268, 280.)

6.2 Tiedontuottajien valinta ja kuvaus

Tutkimuksellisen kehittämistyön tiedontuottajiksi valittiin ESKOT ry:n työvalmentajat ja tuettua keikkatyötä tekevät tai sinne hakeutuvat jäsenet sekä Puuttuva pala -hankkeen projektiryhmän edustajat ja tuetun keikkatyön mallin toiminnan kehittäjät, jotka olivat Klubitalon jäseniä ja työvalmentajia.

Kutsu suunnattiin kaikille seitsemälle ESKOT ry:n klubitaloille ja siellä toimiville kaikille työvalmentajille ja jäsenille. Tiedontuottajille lähetettiin sähköisesti erilliset tiedotteet: tiedote jäsenille (LIITE 1) sekä tiedote työvalmentajille (LIITE 2) Myös Klubitalojen yhteiseen verkkoalustaan lähetettiin jäsenille suunnattu sama tiedote (LIITE 1) sekä tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttajan laatima lyhyt videotiedote. Videossa kerrottiin tutkimuksellisesta kehittämistyöstä lyhyesti sekä tutkimuksen toteuttajana esittelin itseni. Videon tavoitteena oli kiinnostuksen herättäminen ja tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumisen madaltaminen.

Osallistuminen tutkimukselliseen kehittämistyöhön oli vapaaehtoista ja jokaisella tiedontuottajalla oli mahdollisuus itse tehdä päätös osallistumisestaan. Tiedontuottajien valinnassa suunniteltuna osallistumiskriteerinä oli, että kultakin ESKOT ry:n Klubitalolta täytyi osallistua työvalmentaja-jäsen työpari. Työvalmentaja ja keikkatyötä tekevä jäsen toimivat tuetun keikkatyön prosessissa yhdessä, jonka vuoksi heidän yhteinen osallis-

tumisensa tutkimukselliseen kehittämistyöhön koettiin tutkimusta suunnitellessa tärkeänä. Tiedontuottajat saivat valita osallistuvatko molempien kehittämistehtävien aineistonkeruuseen vai vain ensimmäiseen.

Ilmoittautuminen tutkimukselliseen kehittämistyöhön tapahtui sähköisesti tutkimuksen toteuttajalle. Osallistujat toimittivat sähköpostitse suostumusasiakirjat allekirjoitettuna (LIITE 5) sähköpostin liitetiedostona. Tätä edeltävästi työvalmentaja oli käynyt läpi tutkimustiedotteen (LIITE 1, LIITE 2), tietosuojaselosteen (LIITE 4) ja suostumuslomakkeen (LIITE 5) myös tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistuvan jäsenen kanssa varmistaakseen, että osallistuja on ymmärtänyt suostumuksen. Työvalmentajalla ja jäsenellä oli mahdollisuus tarvittaessa olla yhteydessä tutkimuksen toteuttajaan sähköpostitse tai puhelimitse, mikäli ilmeni tutkimukselliseen kehittämistyöhön liittyviä kysymyksiä. Puutuva pala -hankkeen projektiryhmän jäsenet ilmoittautuivat tutkimuksen toteuttajalle suoraan sähköpostitse.

Ensimmäiseen kehittämistehtävään osallistui enimmillään 14 tiedontuottajaa. Näistä seitsemän työvalmentajaa, kaksi jäsentä, kolme opiskelijaa ja kaksi projektiryhmän jäseniä. Toiseen kehittämistehtävään osallistui enimmillään kahdeksan tiedontuottajaa, joista kolme työvalmentajaa, kaksi jäsentä, yksi opiskelija ja kaksi projektiryhmän jäsentä. Tiedontuottajien valinnassa suunniteltuna osallistumiskriteerinä oli, että kultakin ESKOT ry:n Klubitalolta täytyi osallistua työvalmentaja-kuntoutujajäsenpari. Tiedontuottajana toimi yksi työvalmentaja-kuntoutujajäsenpari, joka toimi molemmissa kehittämistehtävissä tiedontuottajina.

6.3 Aineiston kerääminen

Tutkimuksellisen kehittämistyön laadullinen aineisto kerättiin kolmessa erillisessä videovälitteisesti toteutuneessa yhteiskehittelypajassa (Harra & Mäkinen & Sipari 2012; Juuti & Puusa 2020: 75–79). Yhteiskehittelypajat toteutettiin keväällä 2021 (25.3., 21.4. ja 12.5.) Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttajana vastasin aineistonkeruun toteutuksesta. Ennen jokaista aineistonkeruun toteutusta tiedontuottajille lähetettiin sähköpostilla tiedote, jossa oli kuvaus tulevan aineistonkeruun toteutuksesta ja sisällöstä sekä ohjeet sähköiselle Zoom-alustalle liittymiseen. Tiedonkeruun aikana tiedontuottajilla oli mahdollisuus puhelintukeen, mikäli etätoteutukseen liittymisessä ilmeni haasteita.

Kehittämistehtävään 1 aineisto kerättiin ensimmäisessä, toisessa ja kolmannessa yhteiskehittelypajassa. Kehittämistehtävään 2 aineisto kerättiin toisessa ja kolmannessa yhteiskehittelypajassa. Aineisto kerättiin tutkimustiedotteesta poiketen Teams-yhteyden sijaan Zoom-yhteydellä tietoturvan ja ohjelman käyttöominaisuuksien vuoksi. Ennen jokaista aineistonkeruumenetelmää yhteiskehittelypajoissa oli valmistelevia aiheeseen orientoivia harjoituksia ja yhteistä työskentelyä vahvistamaan tiedontuottajien tuottamaa tietoa (Puusa & Juuti 2020 b: 267). Oheisessa taulukossa (taulukko 2) on kuvaus valmistelevista harjoituksista ja aineistonkeruumenetelmistä aineiston sisältö määrää ilmoitettuna.

Yhteiskehittelypaja	Kehittämistehtävä	Aineistonkeruumenetelmä	Aineisto
25.3.2021	Valmisteleva harjoitus	Työn tavoitteen ja tarkoituksen ja työtaitokorttein esittely	
25.3.2021	Kehittämistehtävä 1	Learning cafe	videotallenne 18 min Jamboard 61 lappua
21.4.2021	Valmisteleva tehtävä	Työtaitokorttien taitoalueiden esittely	
21.4.2021	Valmisteleva tehtävä	Toiminnallinen harjoitus (video 1- työtaitokorttien käyttö) + keskustelu	
21.4.2021	Kehittämistehtävä 1	Ryhmäkeskustelu	Jamboard 23 lappua
21.4.2021	Kehittämistehtävä 2	Ideointipuu	Jamboard 22 lappua
12.5.2021	Valmisteleva tehtävä	Pariharjoituksena työtaitojen tunnistaminen esimerkiksi kitarinoiden kautta	
12.5.2021	Valmisteleva tehtävä	Toiminnallinen harjoitus (video 2+ työtaitokorttien käyttö) + parikeskustelu	
12.5.2021	Kehittämistehtävä 2	Ryhmäkeskustelu	videotallenne 16 min

Taulukko 2. Tutkimuksellisen kehittämistyön aineistonkeruu ja näitä valmistelevat tehtävät (Puusa & Juuti 2020 b).

Kehittämistehtävän 1 tutkimuksellisen aineisto kerättiin **Learning cafe** (Oppimiskahvila) -menetelmällä etätoteutukseen muokattuna. Menetelmä mahdollisti lyhyessä ajassa paljon erilaisia näkökulmia aiheeseen ja mahdollisti tiedontuottajien keskinäisen yhteisen ideoinnin. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014: 162.) Learning cafessa toteutuksessa tiedontuottajat jakaantuivat kolmeen pienryhmään tuetun keikkatyön prosessin teorian eri vaiheiden mukaan jaoteltuna (ennen keikkatyötä, keikkatyön aikana ja keikkatyön jälkeen) pohtimaan *Miten AWC-FI-työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä kehitettyjä työtaitokortteja voidaan hyödyntää osana tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheita tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?*

Pienryhmä keskusteli 15 min jokaisesta aiheesta. Pienryhmä valitsi joukostaan yhden kirjuriksi, joka pysyi samassa aiheessa koko ajan ja kirjasi kiertävien pienryhmien ideoita Jamboard- verkkopohjaiselle muistitaululle (Google for Education 2021; Grape People 2021). 15 min jälkeen kirjurit siirtyivät eri pienryhmään. Ryhmä vaihtoi kirjurin mukana aiheen seuraavaan tuetun keikkatyön prosessin vaiheeseen. Kirjuri kuvasi edellisen ryhmän keskustelun pääkohdat lyhyesti uudelle ryhmälle, joka jatkoi aiheesta keskustelua. Pienryhmien keskusteltua kaikista aiheista kirjurit esittelivät pienryhmien tuottamat ideat ja ajatukset koko ryhmälle. Tämä keskusteluosuus nauhoitettiin Zoom-ohjelman tallennusominaisuudella (ääni ja kuva) ja Jamboard-muistitaulut tallennettiin pdf-tiedostoina (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014: 162). Aineistoa Learning cafessa tuotettiin ennen keikkatyötä- aiheeseen 20 Jamboard-lappua, keikkatyön aikana- aiheeseen 18 lappua ja keikkatyön jälkeen -aiheeseen 23.

Ensimmäisessä yhteiskehittelypajassa valmistelevana osuutena tiedontuottajat tutustuivat konkreettisesti työtaitokortteihin ja niitä ohjaavaan teoriaan hankkeen projektityöntekijän alustuksen kautta. Yhteisen työskentelyn virittämiseksi tiedontuottajat listasivat verkkopohjaiseen Mentimeter- sovellukseen (Mentimeter 2021; Suomen Kuntaliitto 2021) kuvauksia työtaitokorttien ensivaikutelmasta kolmen sanan verran muodostaen yhteisen alustavan kuvauksen ajatuksistaan. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön vaadittavan luottamuksen rakentamiseksi tiedontuottajat esittelivät itsensä toisille lyhyesti nimellä sekä paikkakunnalla sekä millaisin ajatuksin ja mielin olivat osallistumassa tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Tiedontuottajille myös esiteltiin tutkimuksellisen kehittämistyön tavoite ja tarkoitus sekä kehittämisprosessi. (Harra & Mäkinen & Sipari 2012: 10–14.)

Toisessa yhteiskehittelypajassa aineistonkeruumenetelmänä oli **ryhmäkeskustelu** (Valtonen & Viitanen 2020: 118–125). Tiedontuottajat jakaantuivat kolmeen ryhmään, jossa keskustelivat Jamboard-muistitaululle kirjattujen teoriasta nousevien tuetun keikkatyön prosessin vaiheisiin perustuvien esimerkkitilanteiden pohjalta, miten konkreettisesti voisivat käyttää työtaitokortteja kuvatuissa työtilanteissa. Esimerkkitilanteet kuvattuna oheisessa kuviossa (Kuvio 2).



Kuvio 2. Esimerkkitilanteet ryhmäkeskustelussa tuetun keikkatyön prosessin vaiheiden mukaisesti

Ryhmä valitsi keskuudestaan kirjurin, joka kirjasi ryhmän keskustelussa syntyneet ideat kaikkien ryhmien yhteisille verkkopohjaisille Jamboard-muistitauluille, jotka oli ryhmitelty tuetun keikkatyön prosessin vaiheiden mukaisesti. Jamboard-muistitaulut toimivat tutkimuksellisen kehittämistyön aineistona. Muistilappuja kertyi yhteensä 23 kpl.

Ennen varsinaista aineistonkeruuta toisessa yhteiskehittelypajassa tiedontuottajat tutustuivat työtaitokorttien teoriataustaan ja taitoalueisiin opetuksellisen osuuden kautta ja osallistuivat toiminnalliseen harjoitukseen. Toiminnallinen harjoitus oli kolmiosainen ja valmisteli tiedontuottajia aineistonkeruuseen. Tiedontuottajat katsoivat työtaitovideon, jossa keikkatyöntekijä teki Metropolian opetustilojen keittiössä siivousta. Videon oli toteuttanut Metropolian opiskelijat osana omia opintojaan Puutuva pala -hankkeen sekä Metropolian koulutukselliseen käyttöön. Työtilannevideon katsomisen aikana tiedontuottajat harjoittelivat konkreettisesti työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla ohjatun harjoituksen muodossa. Työtaitokortit oli postitettu heille kotiin fyysisinä kappaleina yhteiskehittelypajaa varten. Harjoituksen jälkeen tiedontuottajat keskustelivat yhteisesti ryhmänä pohtien, millaisia työtaitoja tunnistivat työtehtävässä ja millaisena kokivat työ-

taitojen tunnistamisen työtaitokorteilla. Keskustelu kirjattiin Jamboard-muistitaululle kirjurin toimesta. Harjoituksen tavoitteena oli lisätä tiedontuottajien omakohtaista kokemusta työtaitokorttien käytöstä aineistonkeruuta varten.

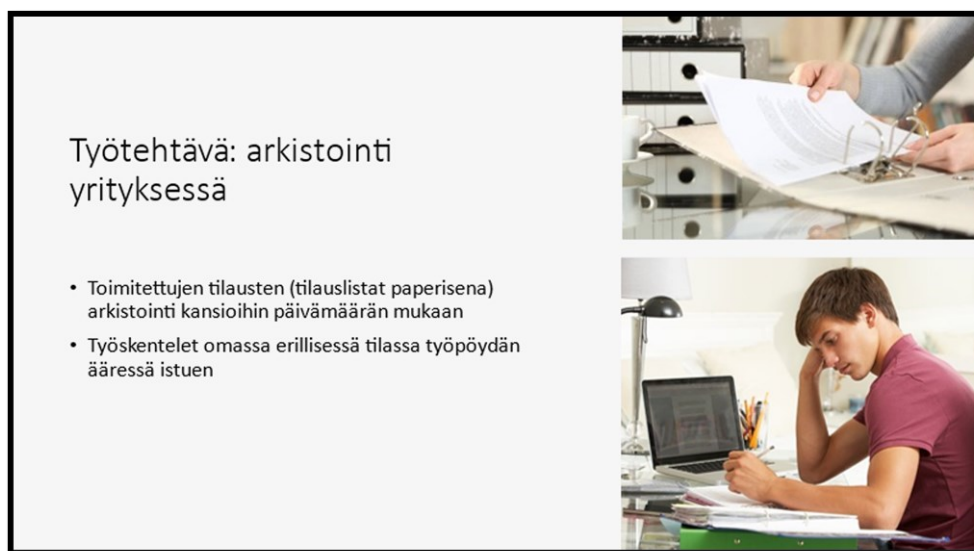
Kehittämistehtävän 1 aineistonkeruu jatkui kolmannessa yhteiskehittelytyöpajassa **ryhmäkeskusteluna** (Valtonen & Viitanen 2020: 118–125). Tiedontuottajat keskustelivat tutkimuksen toteuttajan fasilitoimana ja tuottivat tuloksia työtaitokorttien hyödyntämisestä tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheissa peilaten työpajojen välissä tehtyyn itseensä työtaitokorttien käyttökokeiluun. Tätä käyttökokeilua varten heillä oli käytössä konkreettinen työtaitokorttipakka. Ryhmäkeskustelu nauhoitettiin Zoomin tallennusominaisuudella (kuva ja ääni). Ryhmäkeskustelussa oli osallisena kahdeksan henkilöä, joista viisi osallistui keskusteluun.

Kehittämistehtävään 2 kerättiin aineistoa toisessa ja kolmannessa yhteiskehittelypajassa, aineistonkeruumenetelmänä Ideointipuuta (Innokylä 2021) ja ryhmäkeskustelu (Valtonen & Viitanen 2020: 118–125).

Ideointipuu oli laadittu runkona sähköiselle Jamboard-muistitaululle, jonne tiedontuottajat kirjasivat tuloksia kehittämiskysymykseen. *Kuvaa mitä hyötyä työtaitojen tunnistamisesta on tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi työn ja työntekijän kannalta?* Tiedontuottajia ohjeistettiin aloittamaan kirjaaminen ensin yksin. Kun puun oksat olivat täyttyneet, jatkettiin kirjaamista samalla keskustellen. Tutkimuksellisenä aineistona toimi Ideointipuun Jamboard-muistilaput, joita kertyi 22 lappua.

Toisena aineistonkeruumenetelmänä toiseen kehittämistehtävän oli **ryhmäkeskustelu**. Ryhmäkeskustelussa tiedontuottajat pohtivat työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla valmistelevan harjoituksen pariharjoituksen jälkeen. Tiedontuottajat keskustelivat: miten työtaitokorttien käyttö tukee työtaitojen tunnistamista? Ryhmäkeskustelu nauhoitettiin Zoomin tallennusominaisuudella. Litteroitua aineistoa kertyi kolme sivua ja sisälönanalyysitaulukkoon viisi sivua.

Valmistelevana harjoituksena aineistonkeruuseen oli pariharjoitus, jossa kokeiltiin käytännössä työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla esimerkkitarinoiden perusteella. Esimerkkitarinat erilaisista työtehtävistä ja tuetun keikkatyön prosessin vaiheista oli kuvattu kirjallisesti ja kuvallisesti kuten alla olevassa esimerkkikuvassa (Kuva 3). Tiedontuottajat miettivät valmistelevassa harjoituksessa mitkä taidot ovat tärkeimpiä ja korostuvat kyseisessä työtehtävässä.



Kuva 3. Valmisteleval harjoituksen esimerkkitarina 1/3

6.4 Aineiston analysointi

Tutkimuksellinen kehittämistyö analysoitiin teoriaohjaavasti. Aineiston analyysissä hyödynnettiin työn teoreettisia näkökulmia tuetun keikkatyön prosessista, työn toiminnallisesta lähtökohdasta ja taitojen tunnistamisesta (Sarajärvi & Tuomi 2018: 133–135.) Ensimmäisen kehittämistehtävän aineisto ryhmiteltiin tuetun keikkatyön prosessin vaiheiden mukaisesti. (Puuttuva pala - Tuetun keikkatyön malli 2021.)

Videotallennemuodossa oleva aineisto litteroitiin sanatarkasti Elan-ohjelmalla (Mietta 2016). Kunkin tiedontuottajan tuottama aineisto on omalla rivillään. Aineisto siirrettiin Elanista tekstimuotoiseksi tiedostoksi käsittelyä helpottamaan. Tässä vaiheessa tekstistä karsittiin myös aineistoon kuulumattomat ilmaukset pois. Jamboard-aineisto muutettiin tekstimuotoon muistilapuilta ensin aineistonkeruumenetelmittäin ja tämän jälkeen kehittämistehtävien mukaisiin aineistonanalyysitaulukoihin. (Sarajärvi & Tuomi 2018: 104.)

Molempien kehittämistehtävien aineistoa tarkasteltiin ensin aineistolähtöisesti, tätä etenmistapaa käytetään usein laadullisissa usein laadullisissa tutkimusprosesseissa ja teoriaohjaavassa analyysissä (Sarajärvi & Tuomi 2018: 133–135). Aineistoa tarkasteltiin kehittämistehtäväkysymyksien kautta. Analyysiyksikkönä oli ajatuksellinen kokonaisuus. Aineistosta muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia, jotka ryhmiteltiin sekä ala- ja yläluokkiin tutkimuksellisen kehittämistyön teoriapohjaan peilaten. (Sarajärvi & Tuomi

2018: 109, 122–124.) Aineistonanalyysin esimerkkitaulukko kuvattuna liitteissä seitsemän (Liite 7).

Kehittämistehtävään 1 kertyi litteroitua aineistoa Word-tiedostolle kahdeksan sivua (Arial-fontti, riviväli 1,5 ja fonttikoko 11) ja aineistonanalyysitaulukkoon 17 sivua.

Kehittämistehtävään 2 kertyi litteroitua aineistoa Word-tiedostolle neljä sivua (Arial-fontti, riviväli 1,5 ja fonttikoko 11) ja aineistonanalyysi-taulukkoon 15 sivua.

Tallennettu aineisto säilytettiin salasanasuojatulla tietokoneellani ja aineistoa käsiteltiin vain minun toimestani. Tietokoneelle tallennetut videotallenteet poistettiin asianmukaisesti tietoturvasta huolehtien.

6.5 Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin syksyn 2020 – marraskuun 2021 välisenä aikana. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarpeen määrittelyä tehtiin yhdessä Puuttuva pala -hankkeen työntekijöiden kanssa syksyn 2020 aikana. Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoite konkretisoitui tarkemmin ohjausryhmän ja projektityöntekijän kanssa käydyissä keskusteluissa tammikuussa 2021. Tapaamiset hankkeen työntekijöiden kanssa toteutettiin etätapaamisin sekä kävimme sähköpostikirjeenvaihtoa.

Työtaitokortteihin kehitettävä kirjallinen työtaitokorttien ohje valmistui tämän tutkimuksellisen kehittämistyön raportin kanssa samoihin aikoihin ja Metropolia Ammattikorkeakoulun [verkkojulkaisuna](#).

7 Tutkimuksellisen kehittämistyön tulokset

7.1 Työtaitokorttien hyödyntäminen tuetun keikkatyön prosessissa

Työtaitokorttien hyödyntäminen ennen keikkatyötä

Tuloksien mukaan tuetun keikkatyön prosessin alkuvaiheessa eli ennen keikkatyötä työtaitokortteja voidaan hyödyntää oman osaamisen tunnistamisessa, tulevan työtehtävän taitovaatimusten luokittelussa tai arvioinnissa, tuen tarpeen kartoittamisessa sekä työkeikkaan valmistautumisessa. Työtaitokorttien avulla voidaan konkreettisesti saada lisää keinoja työn ja keikkatyöntekijän yhteensovittamiseksi, jotta työ tulee suoritettua

tarvittavalla tavalla sekä työntekijä kokee, että työ vastaa hänen taitojaan ja kehittymismahdollisuuksiaan.

Keikkatyöhön valmistautuessa työntekijä ja työvalmentaja voivat tunnistaa työtaitokorttien kautta tulevassa työkeikassa vaadittavia taitoja. Työtaitokortit mahdollistavat näiden taitojen konkreettisen nimeämisen. Tulosten mukaan työnantaja voi tarvittaessa olla tässä työn taitovaatimusten nimeämisessä mukana. Työtaitokortit helpottavat keikkatyön taitojen kuvaamista työpaikkailmoitukseen sekä kuvamaan millaiset taidot korostuvat työtehtävässä.

Työtaitokorttien avulla työntekijä ja työvalmentaja voivat yhdessä arvioida ja nimetä työntekijän taitoja, vahvuuksia ja osaamista tulevaa työkeikkaa ajatellen. Näitä taitoja voi kirjata myös työntekijän työhakemukseen. Työtaitokorteilla voi kartoittaa myös mahdollisia esteitä tai haasteita tulevassa työtehtävässä.

Tulosten mukaan työn ja työntekijän yhteensovittaminen mahdollistuu työtaitokorttien avulla sujuvammin, kun työn taitovaatimukset ja työntekijän osaaminen on tunnistettu. Työvalmentajat voivat työtaitokorttien avulla pohtia kenelle mikäkin työkeikka parhaiten sopii. Tulosten mukaan työtaitokortit ovat työväline Klubitalolle. Työtaitokortteja voi käyttää Klubitalolla tapahtuvassa työtehtävässä ja harjoitella havainnoimista sekä työtaitojen arviointia yhdessä toisen jäsenen kanssa. Pareittain jäsenet voivat harjoitella havainnoimista, työtaitojen tunnistamista ja palautteen antamista toisilleen siten, että toinen tekee työtehtävää ja toinen havainnoi ja antaa palautetta.

Työtehtävässä tarvittavan tuen ja erilaisten selviytymiskeinojen nimeämiseksi työtaitokortit toimivat hyvänä apuna. Kun on ensin ennakoitu mahdollisia haasteita tulevassa työkeikassa, voi tämän jälkeen pohtia keinoja selviytyä näistä. Työtaitokorttien avulla voi havainnollistaa mitkä asiat jännittävät ennen keikkaa ja miettiä keinoja selviytyä tilanteista paremmin. Työtaitokortit voivat toimia työtehtävässä muistilistana muistamisen tukena sekä muistuttaa keikkatyöntekijää myös avun pyytämisestä työtilanteessa. Työtaitokorttien avulla voi pohtia millaisia keinoja käyttää selviytyäkseen väsymyksen ja kuormituksen kanssa tai onko omaa fyysistä suoriutumista mahdollista edistää työkeikkaa varten. Tulosten mukaan työtaitokortit mahdollistavat työntekijän ja työvalmentajan keskustelun tuen tarpeista ja työssä suoriutumista edistävästä keinoista.

Itsearviointi ja toimintakyvyn arviointi liittyy tulosten mukaan keskeisesti työtaitokorttien käyttöön niin jäsenten kuin työvalmentajien näkökulmasta. Työtaitokortit sisältävät tulosten mukaan samoja teemoja kuin esim. toimintakyvyn arviointilomake Kykyviisari. Tuloksissa ilmeni mahdollisuuksia käyttää työtaitokortteja arvioinnin kanssa samanaikaisesti. Työtaitokortit voivat toimia myös kehityskeskustelun pohjana. Yksi jäsen oli kokeillut työtaitokortteja itsenäisesti omissa arjen toiminnoissa kotiympäristössä, sillä hän ei ollut tällä hetkellä työelämässä. Työtaitokortit mahdollistivat omien taitojen tunnistamista erilaisissa tehtävissä sekä niiden avulla voi palata aiempiin työkokemuksiin tai käydä läpi aiempia keikkatyökokemuksia. Tämä tulee selkeästi ilmi seuraavassa otteesta:

Mä oon itseni kanssa kokeillut tätä ja katsonut näitä kortteja ja löytänyt niinku tosi paljon itsessäni ja itseni kanssa keskusteltavaa. Mut kaikissa näissä korteissa on löytynyt sellasta, vaikka työskentelen kotona vaan vähän polttopuita ja kaikenlaista, mutta se onkin aika laaja se skaala missä ihminen työskentelee, kun ei ole työpaikkaa.

Työtaitokorttien hyödyntäminen keikkatyön aikana

Tulosten mukaan työtaitokorteilla voidaan kerrata juuri ennen työkeikan alkamista mitä taitoja työkeikassa tarvitaan. Työtaitokortit voivat toimia tässä taitojen tunnistamisessa jäsentäjänä. Työtaitokorttien avulla voidaan käydä konkreettisesti läpi esimerkkitilanteita työssä. Työtaitokortit auttavat pohtimaan mitkä taidot erityisesti korotustuvat työtehtävässä eli myös keikkatyön aikana työtaitokorteilla voidaan tunnistaa työtehtävän ominaispiirteitä.

Keikan aikana tapahtuvaan työn suorittamiseen työtaitokorttien tarjoavat tulosten mukaan tukea. Tämä tarkoittaa käytännössä esimerkiksi: kehonasento-kortin kautta voi pohtia omaa työergonomiaa esim. arkistointityössä, tiedonvaihtaminen-kortti muistuttaa avun pyytämisestä työpaikalla ja työtaitokortti ajoittamisesta voi tukea työskentelyn ajoittamisen huomioimista.

Työn tekemisen lomassa työtaitokorttien käyttö on tulosten mukaan ajankäytöllisesti haastavaa tai tarpeetonta. Työntekijä ja työvalmentaja voivat käyttää työtaitokortteja työkeikan tauolla tai heti työkeikan jälkeen minipurkuna siten, että keskustelevat, mitä taitoja keikalla tarvitsi ja millaisia taitoja itsellä on. Mikäli työtehtävään on tehty muutoksia ja työntekijä suorittaa samaa työtehtävää, työtaitokorttien avulla voi pohtia

työssä ja työn suorittamisessa tapahtuneita muutoksia. Tuetun keikkatyön ja työvalmennusprosessin näkökulmasta työtaitokortit voivat toimia tukena omien tavoitteiden mieleen palauttamiseen työkeikan aikana. Tulosten mukaan työtaitokortit soveltuvat parhaiten muihin tuetun keikkatyön prosessin vaiheisiin kuin keikkatyön aikana, kuten seuraavassa otteessa kuvattu:

Jos on yksi yksittäinen keikka, niin silloin siellä ei hirveesti niille korteille ole ehkä tarvetta tai ei ehdi siellä keikan aikana.

Työtaitokorttien käyttö keikkatyön jälkeen

Arvioinnin ja työtaitojen tunnistamisen koettiin olevan keskeisin työtaitokorttien käyttö-tarkoitus keikkatyön jälkeen tapahtuvassa vaiheessa. Työtaitokorteilla tehtävän arvioinnin ajateltiin olevan itsearviointia, yhteistä työ- ja toimintakyvyn arviointia. Tuloksien mukaan työtaitokorttien kautta voi tunnistaa, mitä taitoja työkeikalla tarvitsi, mitkä olivat työn taitovaatimukset.

Tiedontuottajana toimivat työvalmentaja ja työntekijä kertoivat yllättyneensä, kuinka monia erilaisia taitoja siivoustyötehtävässä tarvitsi. Työtaitokortit tekivät konkreettisesti näkyväksi nämä työntaitovaatimukset ja auttoivat nimeämään näitä. Työtaitokorttien ajateltiin auttavan myös tunnistamaan työn kuormitustekijöitä kuten esim. fyysisen kuormittavuuden suhteen. Tuloksien mukaan keikan jälkeen kokemustietoa voi jakaa myös toisille keikkatyöntekijöille Klubitaloyhteisössä.

Tuetun keikkatyön prosessin alkuvaiheessa ennen keikkatyötä tehdyn alkukartoituksen jälkeen työtaitokortteja voidaan hyödyntää keikkatyön jälkeen tapahtuvassa seurannassa pohtimalla omia taitoja ja näissä tapahtuneita muutoksia. Toimintakyvyn muutoksia voi arvioida työtaitokorteilla eri toimintakyvyn osa-alueiden kautta kuten esimerkiksi kiotteessa kuvattu:

Auttaa fyysisen toimintakyvyn arviointia, onko se parantunut tai laskenut keikkatyön aikana

Työtaitokorttien koettiin tarjoavan tukea myös, kun toimintakyky vaihtelee. Työtaitokorttien avulla voi tehdä näkyväksi vahvuuksia ja kehittymistarpeita, kun on arvioinut niitä ennen työkeikkaa ja työkeikan aikana. Tuloksien mukaan työtaitokorttien avulla on helpompaa palata ennen työkeikkaa tehtyyn työtaitojen arviointiin ja työtaitokortit tekevät

vahvuuksia myös näkyväksi. Omaan edistymiseen ja kehittymistarpeisiin tulee kiinnitettyä enemmän huomiota. Useamman työkeikan jälkeen työtaitokorttien koettiin auttavan näistä kertyneen tiedon kokoamista, kuten seuraavaksi kuvattu:

Mutta jos ois esim. sellasen useamman keikan paketti kokonaisuus, niin niiden välillä olis hyvä käyttää näitä kortteja semmosessa itsearviointissa.

Työtaitokorttien kautta työntekijän ja työvalmentajan voivat keskustella työtehtävän sujumisesta, työntekijän kehittämisestä ja kehittymistarpeista. Työtaitokortit tukevat vastaavuisuutta ja viestintää työntekijän ja työvalmentajan välillä.

Keskustelu työtaitokorttien tukemana nähtiin edesauttavan omien tuen tarpeiden nimeämistä sekä työvalmentajan ja työntekijän työskentelyn suunnittelua. Työvalmentajat kertoivat kuinka työtaitokortit tukevat työvalmentajaa esittämään oikeita kysymyksiä työkeikan jälkeen. Esimerkiksi vuorovaikutustaitoihin liittyvän työtaitokortin avulla voi jälkikäteen arvioida keikalla tapahtunutta parityöskentelyä ja sen sujumista. Työtaitokortin avulla voi nimetä niitä taitoja, joita työkeikalla tarvitsi ja joita työntekijän tarvitsee vielä kehittää työtehtävää varten. Tuloksien mukaan työtaitokortti voi auttaa muistuttamaan, mihin työntekijä jatkossa haluaa kiinnittää huomiota työtehtävässä tai laajemmin oman toimintakyvyn ylläpidossa. Tuetun keikkatyön prosessissa uuden työkeikan suunnitteluun työtaitokortit tarjoavat konkreettista tukea, kuten seuraavassa otteessa ilmenee:

Työtaitokortin avulla voi arvioida keikan jälkeen tulevia työkeikkoja, sopiiko itselle samanlainen työ vai pitäisikö olla erilainen työtehtävä?

Tuloksista ilmenee, kuinka työtaitokortteja voidaan hyödyntää itsearviointilomakkeen tukena tai jonkinlaisen arviointilomakkeen kanssa, johon kirjaa omaa toimintaa ja suoriutumista työtehtävässä. Tiedontuottajat ideoivat konkreettisia tapoja tehdä työtaitojen tunnistamista sekä oman osaamisen ja kehittymisen arviointia. Työtaitokortteja voi liikuttaa ja järjestää oman osaamisen ja tässä tapahtuneen muutoksen mukaisesti tätä varten suunnitellulla arviointilomakepohjalla. Tuloksien mukaan työtaitokortteja voidaan hyödyntää myös työtehtävien ominaispiirteiden AWC-FI-arvioinnin käsittelyn tukena.

Keikkatyön jälkeen työtaitokorttien ajateltiin tukevan kuten aiemmissakin tuetun keikkatyön vaiheissa omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista. Tiedontuottajat ideoivat

kuinka työtaitokorttien kautta tunnistettuja omia vahvuuksia ja voimavaroja voisi kirjoittaa omaa ansioluetteloon. Myös keikkatyöntekijät keskenään voivat tunnistaa toistensa vahvuuksia työtehtävässä työtaitokorttien avulla. Työtaitokorttien kautta työntekijä voi löytää itsestään uusia puolia:

Kortteja käyttämällä voi huomata itsessä uusia puolia, kortteja käyttämällä voi tunnistaa jotain mitä ilman olisi jäänyt tunnistamatta.

7.2 Työtaitojen tunnistaminen työtaitokorteilla

Tuloksien mukaan työtaitojen tunnistaminen on työtehtävään liittyvien taitovaatimusten, sekä työntekijän taitojen tunnistamista. Työtaitokorttien käyttö työtaitojen tunnistamisessa tukee taitojen havainnointia ja nimeämistä.

Työtaitokortit toimivat työssä vaadittavien taitojen tunnistamisen eli työn ominaispiirteiden välineenä mihin tarpeeseen työtaitokortteja alun perin lähdettiin kehittämään. Tutkimuksellisen kehittämistyön aineistonkeruuta edeltävissä toiminnallisissa harjoituksissa tiedontuottajat kertoivat ensin löytävänsä useita työtaitoja, jotka liittyvät esimerkiksi työtehtävään, joka oli havainnoinnin ja työtaitojen tunnistamisen kohteena. He pohtivat kuinka esimerkkityötehtävissä tuli esiin lähes kaikki työtaitokorttien taitoalueet. Tarkasteltuaan taitoja työtaitokorttien kautta pidempään ja tarkemmin, työtaitokorteista erottui esiin ne taidot, jotka ovat työtehtävän kannalta oleellisia eli ne taidot, joita tarvitsee työssä erityisen paljon tai jatkuvasti. Tuloksien mukaan työtehtävän ominaispiirteet tulivat näkyväksi työtaitokortteja käyttämällä havainnoinnin, pohdinnan kautta ja ajan kanssa. Tuloksien mukaan työtaitojen tunnistaminen on prosessi, kuten tiedontuottaja asiaa alla kuvaa:

Tossa meillä meni aikaa myös siihen, kun me lähdettiin sitten ehkä ensin vaan mitä tuli mieleen ja lähdettiin tarkentamaan, että aa tää tarkoittaakin tätä eli onks tää tässä niin oleellinen. Tavallaan se oli semmosta niinku prosessia hoksata, että mitkä kortit koskee, jotka koskee tätä nimenomaista työtehtävää.

Käyttämällä useampaa samaa työtaitokorttia voidaan tunnistaa työtaitoja eri työtehtävissä samanaikaisesti. Yksi tiedontuottaja kertoi ajattelevansa työtaitokorttien olevan hänelle eräänlainen havainnointi-instrumentti.

Tuloksien mukaan työtaitojen tunnistaminen edesauttaa, että työlle löytyy oikea tekijä ja työ tulee tehdyksi. Työtehtävän taitovaatimusten nimeäminen auttaa tunnistamaan työlle sopiva keikkatyöntekijä, huomioiden työntekijöillä mahdollisesti olevat toimintakyvyn rajoitteet. Oheisessa otteessa kuvattu tästä esimerkki:

Tuli mieleen, kun me nyt päädyttiin tiettyihin mitkä korostuu, se että mitä taitoja ei tarvii. Todettiin arkistointityössä, että siinä ei niin paljoa sitä motoriikkaa kävelyä ja fyysistä energiaa tarvii, niin se soveltuu sellaiselle, jolla on niissä heikkoutta tai pyörätuolissa olis. Mitä eniten tarvii ainakin, että siitä työstä suoriutuu.

Työtaitokortit auttavat työn vaiheistamista, aikatauluttamista ja priorisointia työtehtävän edellyttämällä tavalla. Työtaitokorttien avulla työtehtävää voi pilkkoa osiin. Kaikkia työtehtäviä ei voi suorittaa samalla tavoin. Kotona tehtävä siivoustyö voi olla verkkaisempaa ja työtahti tekijän tarpeiden, kuten oman energiatason mukainen. Vastaavasti työpaikalla tehtävä sama työtehtävä tulee saada suoritettua sopivassa ja tehokkaassa ajassa. Tunnistaessa työtaitokorteilla työtaitoja voi tunnistaa itselle sopivan tuntimäärän työn tekemiseen, jotta työ tulee suoritetuksi odotetulla tavalla. Työtaitokortit auttavat tunnistamaan mikä taso on työlle riittävä kuten ohessa kuvattu:

Toi ajoittaminen työn ajoittaminen, että siihen varmasti saattais riittää se, että mikä taso työssä riittää. Että, se vie niinku turhan paljon aikaa, jos rupee tekemään liian tarkasti, että hahmottaa mikä on se taso, joka riittää sitä työtä tehdessä. Jos on vaikka isot alueet tietyssä ajassa siivottavaa sitä ei voi tehdä ihan pilkun tarkasti tai ei kestä aikataulussa. Et just tämä tällöinen et ymmärtää sen, että sitä ei tehdä niin tarkasti kuin kotona voi siivota.

Tuloksissa tuli esiin myös ympäristötekijöiden vaikutuksen työn suorittamiseen. Työtaitojen tunnistaminen työtaitokorteilla edesauttoi huomaamaan, mikäli työtehtävän työympäristössä on jotain, jota on tarve muuttaa.

Työtaitokorteilla työtaitojen tunnistaminen auttaa työntekijää valmistautumaan työtehtävään ja työtehtävä tuntuu sopivalta suhteessa omiin taitoihin. Tiedontuottajat kuvasivat kuinka työtaitokorttien avulla voi harjoitella etukäteen työtehtävää varten ja ennakointi auttoi tasaamaan alkujännitystä. Työtaitojen tunnistamisen koettiin auttavan työtehtävään valmistautumista, tunnistamalla taitojen kautta työhön tarvittavia selviytymiskeinoja. Työntekijä voi kokea onnistumisen tunteita, kun työtehtävä on itselle oikeanlainen.

Työtaitokorteilla omien taitojen tunnistaminen konkretisoituu, uusien taitojen huomaaminen mahdollistuu ja työtaitokortit auttavat myöntämään omia haasteita ja kehittämistarpeita. Työtaitokortit antavat havainnoille sanoja eli taitojen ja kehittämistarpeiden nimeäminen oli työtaitokorttien avulla helpompaa. Omien työtehtävissä ilmenneiden vahvuuksien tunnistaminen koettiin nopeammaksi työtaitokorteilla kuin ilman niitä, kuten yksi tiedontuottaja kuvasi oheisessa otteessa:

Mun mielestä on helpompi tunnistaa vahvuuksia ja muita mitä tarvii työtehtävissä, sil saa saman tuloksen nopeammin kuin mietti itse.

Työntekijän näkökulmasta työtaitokortin kautta voi tutustua omiin ominaisuuksiin tai taitoihin, kuten psyykkisen energian ylläpitämisen haasteisiin sekä, mihin tarvitsee ulkopuolista tukea suoriutuakseen työtehtävästä.

Työtehtävissä vaadittavien taitojen pohtiminen auttoi tunnistamaan, millainen työtehtävä kenellekin henkilölle sopii. Mikäli henkilöllä on toimintakyvyssä rajoitteita, oleellisten taitojen tunnistaminen auttoi tiedontuottajien mukaan tunnistamaan, mitä taitoja ainakin tarvitsee, jotta työtehtävästä suoriutuu; kuten seuraavasta kuvauksesta ilmenee:

Siivoaminen on fyysistä työtä, jossa tarvitaan fyysisiä taitoja, taitojen tunnistaminen auttoi tunnistamaan taitoja, joita itsellä ei ole mutta jotka ei ole työtehtävän kannalta oleellisia.

Tutkimuksellisen kehittämistyön aineistossa tuli esiin myös kolmas näkökulma työn ja työntekijän lisäksi. Aineistonkeruumenetelmä Ideointipuuun aikana tiedontuottajat lisäsivät puuhun kolmannen osa-alueen työnantajan sekä työnjärjestelijän näkökulman. Sopivan työtehtävän löytäminen keikkatyöntekijälle on helpompaa, kun on tunnistanut työtaitokorttien avulla niin työssä vaadittavien taitojen kuin työntekijän taitojen ja vahvuuksien näkökulmasta. Työtaitokorttien ajateltiin helpottavan työnantajaa tai työvalmentajaa laatimaan työn kuvaus, kun on miettinyt mitä taitoja työssä tarvitsee. Taitojen tunnistaminen kuuluu työntekijän ja työvalmentajan keskinäiseen yhteistyöprosessiin.

8 Kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa

Tutkimuksellisen kehittämistyön kahden eri kehittämistehtävän tuloksista ja niiden aineistonanalyysistä syntyi kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Tulosten synteesikuvioon on koostettu tutkimuksellisen kehittämistyön aineiston ala- ja yläluokat.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksien mukaan työtaitojen tunnistaminen on prosessi. Työtaitoja voidaan tunnistaa työtaitokorteilla niin työtehtävän taitojen, kuin työntekijän taitojen näkökulmasta. Tuetun keikkatyön prosessin kaikissa vaiheissa ennen keikkatyötä, keikkatyön aikana ja keikkatyön jälkeen työtaitokorteilla voidaan edistää tuetun keikkatyön mahdollistumista.

Ennen keikkatyötä työtaitokortteja voidaan käyttää osana toimintakyvyn arviointia ja itsearviointia. Työtaitokorteilla voi tunnistaa ja nimetä omia haasteita, rajoitteita, vahvuuksia ja osaamista. Työtaitokortteja voidaan hyödyntää myös tulevan työtehtävän taitovaatimusten tunnistamisessa. Tämän avulla voidaan saada konkreettisesti lisää keinoja keikkatyöntekijän ja työtehtävän yhteensovittamiseksi. Työtaitokortteja voidaan hyödyntää myös tuen tarpeen kartoittamisessa ja työkeikkaan valmistautumisessa, kuten ennakoimalla mahdollisia haasteita ja nimeämällä näihin selviytymiskeinoja.

Keikkatyön aikana työtaitokortit voivat toimia kertauksena työssä vaadittaviin taitoihin ja mitä ne juuri tämän työn kannalta tarkoittavat, joko juuri ennen työtehtävää tai keikan välissä minipurkuna. Työtaitokortit voivat toimia työvalmennuksellisen tuen jäsentäjänä, mihin ja millaista tukea tarvitaan ja muistuttaa avun pyytämisestä, mikäli tarpeita työssä ilmenee. Työn aikana työtaitokortit voivat muistuttaa myös tarpeesta muokata omaa toimintaa, jotta tehtävä tulee suoritetuksi tarvittavalla tavalla. Työn aikana työtaitokortit auttavat kiinnittämään huomiota omiin kehittymistarpeisiin tai tekevät omaa oppimista näkyväksi. Tässä kokemuksellinen tieto työssä, eli taitojen havainnointi suhteessa työhön ja siihen liittyvään toimintaan, on oppimisen ja kehittymisen mahdollistajana.

Keikkatyön jälkeen työtaitokortit täydentävät toimintakyvyn arviointia ja erityisesti oman oppimisen ja kehittymisen itsearviointia. Kun on ennen työkeikkaa arvioinut omia taitoja

ja osaamista, työkeikan jälkeen niihin on helpompi palata. Samalla omat taidot, vahvuudet sekä työtehtävän todelliset osaamisvaatimukset tulevat näkyväksi. Työtaitokortit mahdollistavat omien vahvuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä jatkossa suunnitellussa uusien tuettujen keikkojen tai hakiessa työtä. Itsetuntemuksen lisääntyessä on helpompi löytää keikkatyöntekijälle juuri hänelle sopivia työtehtäviä. Työtaitokortteja käytämällä voidaan edistää työvalmennusprosessin suunnittelua ja tavoitteellisuutta. Ne toimivat kokemusten jakamisen ja keskustelun välineenä. Työtaitojen tunnistaminen työtaitokorteilla parhaimmillaan mahdollistaa työntekijän toiminnallista pätevyyttä työssä eli tunnetta siitä, että hallitsee työn, se vastaa velvollisuuksia, omia odotuksia ja työn tekeminen tuottaa tyydytyksen tunnetta omasta osallistumisesta.

Työtaitoja voidaan tunnistaa yksittäisen tuetun työkeikan ja tämän prosessin vaiheiden parissa tai laajemmin toistuvana kuntoutuksellisena prosessina keikkatyöhön osallistumisen mahdollistumiseksi. Työtaitojen tunnistaminen realisoituu käytännön työssä ja kokemustiedon kautta. Työtaitojen tunnistaminen työtaitokorteilla on vuorovaikutuksellinen prosessi, joka voi tapahtua niin keikkatyöntekijän, työvalmentajan ja/tai työnantajan kesken.

Oheiseen kuvaan (Kuva 4) on tiivistetty kuvaus työtaitokorttien käyttömahdollisuuksista työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa.



Kuva 4. Työtaitokorttien käyttömahdollisuudet työtaitojen tunnistamisessa tuetun keikkatyön prosessissa (alkuperäiset hahmot Puuttuva pala -hankkeen viestintämateriaalia 2020, Ulla Sainio, Gentil Oy.; Työtaitokorttien kuvat Nyman 2021. Kuvitus ja taitto: Sari Kivimäki, Ideogrammi). Käyttöoikeus annettu kuvien käyttöön tässä yhteydessä

Työtaitokortit julkaistiin yhdessä työtaitokorttien ohjeen kanssa Metropolian ja Puuttuva pala -hankkeen verkkojulkaisuna. Työtaitokorttien ohjeessa on hyödynnetty tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia. Ohjeeseen on kuvattu työtaitokorttien käyttömahdollisuudet sekä esitelty konkreettisia harjoituksia työtaitokorttien käyttöön. Harjoitukset on laadittu tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksista. Ohjeessa olevia harjoituksia ovat esimerkiksi: *taitobongaus tulevassa työtehtävässä, työtehtävän keskeiset taidot, avun ja tuen tarpeen arviointi, minun taidot ja taitojen vahvistaminen*.

9 Pohdinta

9.1 Kehittämistyön prosessi ja menetelmällisten ratkaisut

Tutkimusetiikka

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin noudattaen tieteellisen käytännön hyviä menettelytapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus tutkimusprosessissa ja sen eri vaiheissa. Tutkimuseettisesti tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä noudatettiin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja otettiin huomioon muiden tutkijoiden työ perehtymällä huolella tutkimuksellisen kehittämistyön aiheeseen ja kirjallisuuteen. Tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusluvan myönsi ESKOT ry:n kehitysjohtaja huolellisesti laaditun tutkimussuunnitelman ja hakemuksen perusteella. Tutkimustulokset julkaistiin avoimuuteen perustuen kirjallisen raportin muodossa sekä hybriditilaisuudessa osana Puuttuva pala -hankkeen tulosten julkistamis- ja juurruttamistilaisuuksia. Tutkimuksellinen kehittämistyö on suunniteltu yhteistyössä työelämän kanssa, tehden huolellisesti ja avoimesti suunnitelmia sekä dokumentaatiota tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin eri vaiheissa. (Kuula 2011: 26.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön tiedontuottajilla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. Suostumus kerättiin tiedontuottajilta kirjallisena, sillä heiltä kerättiin henkilökohtaisia tunnistetietoja, kuten ääntä ja kuvaa. (Kuula 2011: 56–59, 81.) Tiedontuottajilla oli mahdollisuus keskeyttää tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistuminen halutessaan ja ilmoitusluontoisesti (Kuula 2011: 26, 45, 59). Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoite esiteltiin tiedontuottajille jo alustavassa tiedotusvaiheessa, tavoitteeseen palattiin tutkimuksellisen kehittämistyöprosessin aikana. Tiedontuottajille jaettiin tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttajat yhteystiedot, jotta heillä on mahdollisuus

olla toteuttajaan yhteydessä tutkimukselliseen kehittämistyöhön liittyvissä asioissa. (Kuula 2011: 73–74.)

Tiedontuottajien tietosuojasta ja luottamuksellisuudesta huolehdittiin säilyttämällä aineisto huolellisesti salasanan takana olevassa tiedostossa ilman tunnistettavia henkilö-tietoja ja varmuuskopioimalla aineisto ulkoiselle suojatulle pilvipalvelulle. Tämä takasi aineiston säilymisen tutkimuksellisen kehittämistyön ajaksi ja suojasi materiaalia joutumasta väärin käsiin. Pääsy aineistoon oli vain tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttajalla ja kerätty videomateriaali tuhottiin, kun se oli siirretty kirjalliseen muotoon. Tutkimuksellisen kehittämistyön aineisto ja raportti käsiteltiin tietokoneella, jossa on ajantasainen virus- ja tietoturvasuoja-ohjelma sekä vahva salanasuojaus. Teams-yhteydellä toteutuvaan työpajaan pääsi osallistumaan vain kutsutut ja tilaisuus on suojattu asianmukaisesti. (Kuula 2011: 46–47, 56–59.)

Tutkimuksellinen kehittäminen yhdessä

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutusprosessi muuntui työn edetessä, yhteiskehittelypajojen toteutuksen menetelmällisiin osioihin ja tarkentaviin kysymyksiin tehtiin muutoksia aiempien yhteiskehittelyjen tulosten ja työpajasta saatujen kokemuksen pohjalta (Heikkinen ym.2007: 86). Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistuminen osoittautui aikataulullisesti sekä korona-ajan etätyö huomioiden käytännössä haastavaksi. Tutkimuksen työelämäkumppanilta tuli palautetta, kuinka toimintaympäristössä oli meneillään kehittämisähky, joka vaikutti tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tiedontuottajien sitoutumiseen koko kevään toteutusvaiheen ajan. Laajempi tiedontuottajamäärä olisi rikastuttanut tuloksia, sillä nyt vain muutamat tiedontuottajista pääsivät kokeilemaan työtaitokortteja käytännössä.

Tutkimuksellisen kehittämistyön toiminnallisen luonteen vuoksi tiedontuottajien oma oppimisprosessi uuden välineen ja aiheen äärellä tuli näkyväksi työpajatoteutuksissa ja aineistonkeruuta valmistelevissa harjoituksissa. Puolet tiedontuottajista osallistui vain ensimmäiseen yhteiskehittelypajaan, jossa omakohtainen työtaitokorttien käyttö ei vielä tapahtunut. Tämä vaikutti tiedontuottajien näkemyksiin työtaitokorttien hyödyntämisestä. Ensimmäisessä yhteiskehittelytilaisuudessa tuli esiin kriittisiä ajatuksia työtaitokorttien ymmärrettävyydestä ja käsitteellisyydestä. Tämän pohjalta tehtiin muutoksia seuraavaan yhteiskehittelypajaan ja toteutuksen lisättiin kokemuksellisuutta ja käytännön työskentelyä työtaitokorttien parissa. Seuraavissa yhteiskehittelypajoissa ensim-

mäisen harjoituksen ja opetuksellisen osuuden jälkeen osallistujat taas kuvasivat hyvin kin yhtenevästi työtaitokorttien käyttöä ja taitojen tunnistamisen sujuvuutta. Yhdyspinta omaan arkeen ja työhön sekä tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteeseen lähti konkreettisen kokemuksellisen oppimisen kautta eri tavalla elämään. Tiedontuottajat kuvasivat kuinka työtaitokorttien käyttäminen ja taitojen tunnistamisen harjoittelu oli hauskaa ja mielenkiintoista. Työtaitoja löytyi harjoituksissa useita, mutta oleellisten taitojen tunnistaminen oli haastavampaa.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tiedonkeruun näkökulmasta oli tavoitteena, että työpa-jojen välissä tiedontuottajat kokeilevat työtaitokortteja työpareina (työvalmentaja & keikkatyöntekijä/kuntoutujajäsen). Käytännössä työtaitokortteja kokeili kolme tiedontuottajaa toisen ja kolmannen työpajan välissä, joko itsenäisesti pohtien ja kokeillen tai yhdessä työvalmentaja & keikkatyöntekijä -parina. Työtaitokorttien hyödyntäminen tuetun keikkatyön prosessissa sai yhteiskehittelyprosessin aikana laajempia tuloksia kuin ensimmäisen yhteiskehittelypajan jälkeen. Tällöin tiedontuottajat arvioivat työtaitokorttien soveltuvan parhaiten käytettäväksi ennen työkeikkaa. Myöhemmissä tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheissa työtaitokorttien käyttömahdollisuudet myös muiden tuetun keikkatyön prosessin vaiheiden parissa laajeni.

Yhteiskehittelyn ja osallisuuden näkökulmasta yhteiskehittelypajoissa tiedontuottajilla oli aineistonkeruu tilaisuuksissa mahdollisuus toimia haluamassaan roolissa. Learning cafessa kuka vain tiedontuottajista sai halutessaan toimia kirjurin/esittäjän roolissa. Myös myöhemmin ryhmäkeskusteluissa tämä mahdollistettiin ja osa tiedontuottajista otti aktiivisemman tai itselle uuden roolin esim. toimiessaan kirjurina Jamboardille. Tiedontuottajien valinnassa oli otettu huomioon ryhmän kokoonpano ja tiedontuottajien määrä, jotta kaikilla olisi mahdollisuus osallistua ja saada näkemyksensä kuuluviin, osallistujat Klubitaloilta rajattiin kahteen henkilöön (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014: 162). Osallistumisen rajaaminen ei olisi ollut tarpeen, sillä haasteena oli saada riittävästi tiedontuottajia aiemmin kuvatuista osallistumisen vaikeudesta johtuen.

Aineiston ja toteutuksen näkökulmasta tiedontuottajamäärä oli kuitenkin riittävä ja eri näkökulmat tulivat esiin, sillä tiedontuottajiksi osallistui kuntoutujajäseniä, työvalmentajia ja hankkeen projektityöntekijöitä. Aineistossa esiintyi toistoa, josta voidaan päätellä, että tämän tutkimuksellisen kehittämistyön kannalta aineistoa oli riittävästi ja aineisto oli riittävän kylläntynyt (Aaltio & Puusa 2020: 184). Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksissa tuli esiin tuetun keikkatyön ja työvalmennuksen kentällä olevien toimijoiden ääni

(Juuti & Puusa 2020 b: 277), joka toi konkretiaa ja käytännön näkökulmaa työn tuloksiin.

Valitsemieni aineistonkeruumenetelmien tavoitteena oli tiedon tuottamisen lisäksi tukea yhdessä asian opettelua ja ihmettelyä (Juuti & Puusa 2020 b: 274). Etätoteutuksena toteutuneet aineistonkeruumenetelmät vaikuttivat aineiston laajuuteen. Jamboardille tuotettu sisältö jäi todennäköisesti suppeammaksi, kuin jos sisältöä olisi tuotettu esim. ryhmien keskinäisessä keskustelussa. Keskustelun tallentaminen olisi laajentanut ja syventänyt aineistoa. Learning cafe -menetelmä, jossa tallennettu aineisto sekä videona että kirjallisina muistilappuina toi täydennystä aineistoon. Aineiston tuottamistavassa tuli esiin ihmisten yksilöllisyys ja vahvuudet ilmaista tietoa, toisilla kirjallisesti ja toisilla suullisesti. Tämä havainto on tärkeä huomioida ja muistaa, kun suunnittelee yhteiskehittelyyn perustuvan tiedon keräämistä tai kehittämistyötä.

Toimintatutkimuksessa on riski, että toiminnan kehittäminen ottaa tutkimuksellisesta kehittämistyöstä liikaa tilaa, tällöin tutkimukselliset tavoitteet voivat heikentyä (Juuti & Puusa 2020 b: 274). Tunnistan ilmiön tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Kun peilaan tämän tutkimuksellisen kehittämistyön prosessia, suunnittelin ajoittain aineistonkeruun mahdollistavia yhteiskehittelypajoja liikaa toiminnan kehittämisen ja tiedontuottajien oppimisen näkökulmasta. Toisaalta toimintatutkimuksen keskeisenä tavoitteena on luoda tilanteita, jotka mahdollistavat toimijoiden itsereflektion. (Juuti & Puusa 2020 b: 274–275.)

Toteuttaessani tätä tutkimuksellista kehittämistyötä, asetuin tutkijakehittäjänä aktiiviseen rooliin tutkimuksellisen kehittämistyön toimintaympäristöön. Kävin toistuvaa vuoropuhelua ja tapasin hankkeen työntekijöitä tutkimuksellisen kehittämistyön tiimoilta. Jälkikäteen olisin voinut tarkemmin määritellä tutkimussuunnitelmassa kaiken tämän sekä yhteiskehittelypajojen ja aineistonkeruun välissä tapahtuneen vuoropuhelun ja havaintojen tekemisen myös aineistoksi. Toki tämä olisi muuttanut tutkimuksellisen kehittämistyön asetelmaa ja kehittämistehtäväkysymyksiä. Pidin kirjaa kehittämistyön prosessin aikana tapaamisista, niihin liittyvistä havainnoista sekä omista ajatuksistani. Muistiinpanot tukivat minua tutkimuksellisen kehittämistyön toteutuksessa ja aineiston analyysissä. (Juuti & Puusa 2020 b: 277.)

9.2 Tulosten tarkastelu ja hyödynnettävyys

Välineitä työelämäosallisuuteen

Työtaitokortit ja niiden ohjeet tuovat lisää menetelmällistä osaamista työtaitojen tunnistamiseen, työtehtävien taitovaatimusten näkyväksi tekemiseen tuetun työllistymisen poluilla ja kuntoutuksessa. Työtaitoja tunnistamalla voi mahdollistaa onnistuneita työtilanteita ja kokemuksia, joka kasvattaa osatyökyisten mahdollisuuksia toimia erilaisissa työtehtävissä. On perustarve saada tehdä työtä ja kokea työssä onnistumisia ja pätevyyden tunnetta (Hämäläinen & Savolainen 2016: 281.) Kun tietää millaisia taitoja tuleva työ edellyttää on helpompi määrittää suuntaviivoja työn suuntaan ja suunnitella henkilölle sopivia työtehtäviä (Nyman 2020).

Työelämään osallistumiseen vaikuttaa myös työelämän ja työpaikkojen asenteet ja toimintatavat. Mielenterveyskuntoutujien kokemuksen mukaan, moni haaveilee ja tavoittelee työelämään paluuta ja on ajautunut työelämän ulkopuolelle muista kuin omista valinnoistaan. (Vanttaja & Vilppola 2021: 37–47.) Työnantajat taas kaipaavat sujuvia tapoja työllistää sekä keinoja yhteisöjen rajoitteiden ja asenteiden muuttamiseen. Konkreettiset välineet, kuten helppokäyttöiset alustat, palkanmaksukäytännöt, mutta myös työtaitokorttien kaltaiset välineet ovat helpottamassa työpaikkojen asenneilmapiirin ja uusien käytäntöjen muutosta. (Vehkaperä & Nyman 2021: 51.) Työtaitoja voi tunnistaa yhdessä ja luoda uusia työtehtäviä hyödyntämällä esim. Ratko-menetelmää (Vamlas 2021 b) ja jatkaa tämän jälkeen työtaitokorttien kautta käytännön työvalmennuksen sisältöihin.

Tuloksista voidaan päätellä, että osallisuus tuetussa keikkatyössä tai laajemmin tuetussa työllistymisessä edistyy, kun työntekijä on itse mukana päätöksenteossa. Millaisiin työtehtäviin hän haluaa suuntautua ja millaisia taitoja sekä millaisia tuen tarpeita hän itse määrittelee. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksissa korostui vuorovaikutus eri toimijoiden välillä ja prosessinomaisuus. Ajattelen tämän olevan vastuun ja vallan jakamisen mahdollistaja työelämäosallisuudessa. Viranomainen ei ole aina portinvartija ja määrittele mihin työhön henkilö kykenee. Vaan ihmisellä itsellä on mahdollisuus omaan kokemukselliseen tietoon peilaten, pohtia yhdessä työntekijän tai työvalmentajan kanssa omia työmahdollisuuksiaan. (Karhula & Veijola & Ylisassi 2016: 229–230.) Valintojen tekeminen liittyy myös toiminnalliseen pätevyyteen, mahdollisuuteen tehdä omien arvojen ja rooliodotusten mukaisia valintoja työelämässä. Toiminta ja velvollisuudet työssä tarvitsevat rutiinien ylläpitoa ja toistuvaa toiminnallista osallistumista.

Toiminnallinen pätevyys toteutuu, kun ihminen voi osallistua niihin toimintoihin, jotka tuottavat hänelle mielihyvää ja hallinnan tunnetta, joka laajemmin katsottuna vaikuttaa elämän merkityksellisyyden kokemukseen. (Kielhofner 2008: 107.)

Toimintalähtöinen arviointi

Työ- ja toimintakyvyn arviointiin on kehitetty maailmalla erilaisia arviointimittareita ja menetelmiä, mutta tarve uusille ja konkreettisille työvälineille kasvaa, kun luodaan osatyökykyisille työllistymisen polkuja. Erityisesti tarvitaan toiminnan tasolla työtehtävissä ja työvalmennuksen arjessa käytettäviä jatkuvan arvioinnin menetelmiä. Tuloksien mukaan työtaitokortit voivat toimia yhtenä välineenä, jossa työkyvyn arviointiin tuodaan yhä enemmän työtilanteita ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä (ks. Ylisassi & Rajavaara & Seppänen-Järvelä 2016: 158). Työelämävalmiuksien ja asiakkaan toiminnan arvioinnin katsotaan kuuluvan työvalmennuksen keskeiseen osaamiseen (ePerusteet 2021). Työtaitojen tunnistaminen tukee työvalmentajaa arvioimaan yhdessä asiakkaan kanssa asiakkaan osaamista ja toimintaa työtehtävissä ja työyhteisössä. Arviointitieto on myös osa tavoitteellista kuntoutusta. Toimintakyvyn arvioinnin tavoitteena on asiakkaan voimavarojen, vahvuuksien vahvistuminen, jotta hän voi tehdä valintoja ja osallistua itselleen merkityksellisellä tavalla. (Sainio & Salminen 2016: 206–208.)

Ammatillisessa kuntoutuksessa yksilön kuntoutumisen prosessi toteutuu kiinteästi työhön ja työelämään integroituneena. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus sisältää käytännössä aina työelämässä tapahtuvaa työkokeilua, jonka tavoitteena on saada käsitys henkilön työkyvystä ja auttaa rakentamaan sopivaa kuntoutumisen polkua työelämään. Työllistymistä edistävään ammatilliseen kuntoutukseen kuuluu työtehtävien ja ihmisen työ- ja toimintakyvyn arviointi. (Ylisassi & Rajavaara & Seppänen-Järvelä 2016: 157; Kela 2021.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksia tarkastellessa tuli esiin, miten työn ja työntekijän näkökulman erottaminen toisistaan on haastavaa. Työ tarvitsee tekijän, joka saa työtehtävän suoritettua sen edellyttämällä tavalla. Työn suorittaminen on työn ja työntekijän yhtälö, jota on vaikea irrottaa toisistaan kovin selkeästi. Toki jos tarkastelemme vain työtehtävää kohdennetusti, voidaan ottaa tarkastelun kohteeksi pelkät työn taitovaatimukset (Sandqvist 2008.) Taidot ilmenevät kuitenkin ihmisen toiminnassa (Kielhofner 2008; Hautala & Hämäläinen & Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2011: 247). Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksissa nousi tämä toiminnan näkökulma esiin keskeisenä. Tai-

dot tarvitsevat toiminnan, jonka parissa ne realisoituvat niin henkilölle itselleen kuin toimintakyvyn arviointia toteuttavalle ammattilaiselle. Työn toiminnallinen lähtökohta tulee näkyviin työssä koetun kokemustiedon kautta. Jokainen työtilanne on vaatimuksiltaan erilainen. Keikkatyöntekijän omat kokemukset työtehtävästä ja omasta toiminnastaan työympäristössä ovat henkilökohtaisia.

Toimintalähtöistä arviointia voidaan tarkastella joko toimintaan perustuvana tai toimintaan kohdentuvana arviointina. Toimintaperusteisuus tapahtuu toiminnan aikana tapahtuvana havainnointina, jossa yhdistyy niin asiakkaan kuin työvalmentajan tai terapeutin havainnot. Toimintaan kohdentuva havainnointi tapahtuu keskustellen ja korostaa asiakkaan subjektiivista kokemusta työstä sekä työympäristöstä. (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2021: 14–15.) Työtaitokorteilla tapahtuvaa arviointia voidaan toteuttaa tutkimuksellisen kehittämistyön tulosten mukaan toimintaan perustuen ja kohdentuen.

Korttien taitoalueista kuntoutustavoitteiksi

Työtaitokortteja voidaan hyödyntää laajemmin työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa ja edistämisessä eri kuntoutuspalveluissa. Kuntoutus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jota voidaan ajatella myös oppimisen ja muutoksen mahdollistavana prosessina (Karhula & Veikkola & Ylisassi 2016: 225–227).

Kuntoutuksessa valitettavasti edelleen korostuu ihmisen diagnooseista nousevia muutostarpeita ja osallistumiseen sekä osallisuuteen liittyviä kuntoutumisen tavoitteita on vähän (Ylisassi & Rajavaara & Seppänen-Järvelä 2016: 158). Asiakkaiden aktiivinen rooli on osa kuntoutuskäsitysten muutosta. Asiakkaan oma aktiivisuus itseä lisää myös läsnäoloa ja osallisuutta. (Sipari & Mäkinen 2012: 22.) Todellisia työtilanteita ja niissä vaadittavia taitoja tunnistamalla kuntoutumisen tavoitteeksi voidaan asettaa konkreettisia esim. työn taitovaatimuksista nousevia tavoitteita. Mikäli työtehtävässä korostuu vuorovaikutustaidot, mutta henkilö kokee niiden parissa vielä haasteita ja taidot kaipaavat harjaantumista, voidaan näiden taitojen vahvistuminen ottaa kuntoutumisprosessin keskiöön, jotta työtehtävässä suoriutuminen ja työelämä osallisuus edistyy. Työtaitokorttien avulla voi ketterästi tunnistaa sekä nimetä työhön liittyviä kuntoutumisen tavoitteita. Täten voidaan rakentaa uusia reittejä työelämäosallisuuden vahvistamiseksi, alkuun vaikka keikkaluontoisesti.

Harjoittelemalla työssä vaadittavia taitoja tai hyödyntämällä muuta työssä suoriutumista edistävää tukea kuten työvalmennusta voi mahdollistaa työtehtävän onnistuneen suorittamisen ja lisätä työtä suorittavan henkilön toiminnallista pätevyyden tunnetta. Ihmiselle syntyy kokemus, että hän selviytyy työssä ja että on mahdollista opetella yhdessä työvalmentajan kanssa työssä vaadittavia taitoja ja kehittää osaamistaan.

Tuetussa keikkatyössä hyödynnetään IPS-mallin mukaista valmennuksellista tukea läpi työllistymisprosessin. IPS-mallin mukaisessa toiminnassa työtaitokortteja ja työtaitojen tunnistamista voidaan hyödyntää samoin kuin tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheissa. Ajattelen kaikkien työn tuloksissa esiin tulleiden vaiheiden olevan sovellettavissa myös muihin IPS-mallin mukaiseen toimintaan. Kannustankin kuntakokeilussa olevia tahoja kokeilemaan ja hyödyntämään työtaitokorttien käyttömahdollisuuksia.

Työtaitokorteilla voidaan tehdä näkyväksi muutosta. Käyttämällä työtaitokortteja esim. tiedontuottajien ideoiman havainnointiarviolomakkeen kanssa, keikkatyöntekijän työtaitojen kehittymisen muutos tulee konkreettisesti näkyviin. Tämä edesauttaa tavoitteellista työskentelyä, mutta tekee myös kuntoutumisprosessin muutoksen konkreettisemmaksi ja linkittää tämän suhteessa toiminnalliseen kontekstiin. Tällä voidaan nähdä vaikutuksia niin muutosmotivaatioon, kuin tavoitteiden saavuttamisen realistiseen suunnitelmaan (Karhula ym. 2016: 226.)

9.3 Tulosten jatkokehittämistarpeet

Työtaitokortit herättivät jo ennen virallista julkaisua kiinnostusta niin työvalmentajien kuin työkyvyn arvioinnin ja edistämisen parissa toimivien ammattilaisten parissa. Tarve löytää helposti käyttöön otettavia välineitä kasvaa, kun kuntoutusammattilaiset siirtyvät toimimaan työllisyyttä edistävän kuntoutuksen parissa. Viime vuosien aikana Kelan kuntoutusmuodoissa on lisääntynyt erilaiset nuorille aikuisille suunnatut työ- ja opiskelukykyä edistävät kuntoutukset kuten ammatillinen kuntoutus NUOTTI-valmennus. Kuntoutuksessa korostetaan sisältävän myös toimintakyvyn arviointia, joista yksi toimintakyvyn ulottuvuus on työkyky. (Kela 2020.) Kuntoutus on muuttunut monialaiseksi (Järviskoski 2013: 57–58), jolloin tarvitaan myös monialaisia kaikkien osaamiseen perustuvia ja käytettävissä olevia välineitä arvioinnin tueksi. Työtaitojen tunnistaminen työtaitokorteilla antaa tähän lisää välinevalikoimaa.

Jatkossa olisi tärkeä tutkia ja kehittää työtaitojen tunnistamista nimenomaan erilaisissa toimintaympäristöissä ja kuntoutuspalveluissa esim. ammatillisessa kuntoutuksessa ja

IPS-mallin mukaisessa työvalmennus- ja kuntoutustoiminnassa eri kunnissa. On tärkeää saada kuvauksia työtaitokorttien hyödyntämisestä kuntoutumisen prosessissa niin ammattilaisten kuin kuntoutujien näkökulmasta.

Työtaitokortit ovat yksi väline ja työtaitojen tunnistaminen on yksi osa tuetun keikkatyön prosessia. Tuetun keikkatyön mahdollistuminen on monen tekijän yhteistulos. Tuettu keikkatyö jatkuu tulevaisuudessa osana eri järjestöjen ja kuntien toimintaa. (Vehkaperä 2021 b). Jatkossa on tärkeää saada kokemustietoa työtaitokorttien käytöstä. Millaisia todellisia työllistymisen polkuja työtaitoja tunnistamalla rakennetaan, miten työtaitokortit taipuvat käytännössä työelämän muuttuviin ja vaihteleviin tilanteisiin.

Lähteet

Aaltio Iiris & Puusa Anu 2020: Mitä laadullisessa tutkimuksen arvioinnissa tulee ottaa huomioon? teoksessa Juuti Pauli & Puusa Anu (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 185

Anttila Johannes & Eranti Veikko & Jousilahti Julia & Koponen Johannes & Koskinen Minea ym. 2008. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys ja julkaisusarja. 11-40 <<https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+aikava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf/90b0f98a-61cb-45ea-b936-34369037a17b/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+aikava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf>> Luettu 6.5.2021

Appelqvist-Schmidlechner Kaija & Raivio Helka 2020. IPS – Sijoita ja valmenna! kehittämishankkeen ohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:12. Sosiaali- ja terveysministeriö. 11-12 <<https://stm.fi/documents/1271139/22235564/IPS+ohjelma+FI/b4e0f068-c324-8ca1-638c-d50f32acd523/IPS+ohjelma+FI.pdf>> Viitattu 20.10.2021

Bejerholm Ulrika & Areberg Cecilia & Hofgren Caisa & Sandlund Mikael & Rinaldi Miles. 2015. Individual Placement and Support in Sweden—A randomized controlled trial. Nordic Journal of Psychiatry 69: 1, 57–66

ePerusteet 2021. Työvalmentajan erikoisammattitutkinto. Opintopolku. 9.12.2011. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/516219/naytto/tutkinnonosat/584662>> Viitattu 1.12.2020

Etelä-Suomen Klubitalot ESKOT ry 2020. Vuosikertomuslehti. <<https://eskot.org/wp-content/uploads/2020/04/ESKOT-ry-Vuosikertomuslehti-2019.pdf>> Viitattu 14.10.2020

Etelä-Suomen Klubitalot- ESKOT ry 2021. <<https://eskot.org/>> Viitattu 16.2.2021.

Google for Education 2021. Jamboard. <https://edu.google.com/intl/ALL_fi/products/jamboard/> Viitattu 29.9.2021

Gould Raija & Ilmarinen Juhani & Järvisalo Jorma & Koskinen Seppo (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos Työterveyslaitos. Helsinki 2006. 19-33 <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>> Luettu 28.11.2020

Grape People 2021. Digitaaliset whiteboardit etäkokoukseen tai etätyöpajaan. Grape people vaikuttavaa fasilitointia -blogi. Blogipostaus 5.6.2020. päivitetty 26.4.2021. <<https://grapepeople.fi/blogikirjoitus/digitaaliset-whiteboardit-etakokoukseen-tai-etatyopajaan/>> Luettu 29.9.2021

Halonen Janett & Pihlava Jari 2020. Työtehtävän ominaispiirteiden arviointi, AWC-FI Version 1.1. Metropolia, Ammattikorkeakoulun julkaisuja. OIVA-sarja 17. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki. 7–22

Harkko J & Lehto S & Pitkänen S & Ala-Kauhaluoma M 2018. Loppuraportti 26.3.2018 Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Kuntoutussäätiö 2018. <https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/3022628/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTEhanke.pdf/daf27cab-605e-42f7-a2a1-01559c3614a5/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTEhanke.pdf> Luettu 28.11.2020

Harra Toini & Mäkinen Elisa & Sipari Salla 2012. Yhteiskehittelyllä hyvinvointia. E-julkaisu. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. 10-14 <http://www.e-julkaisu.fi/metropolia/yhteiskehittelylla_hyvinvointia/pdf/yhteiskehittely_esite-digipaper2.pdf> Luettu 1.10.2020

Hautala Tiina & Hämäläinen Tuula & Mäkelä Leila & Rusi-Pyykönen Mari 2011. Toiminnan voimaa, toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita 25–28, 30–33, 247

Heikkinen Hannu L.T & Rovio Esa & Syrjälä Leena 2010. Toimintatutkimus prosessina. teoksessa Heikkinen Hannu L.T & Rovio Esa & Syrjälä Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura 1–9, 14–17, 78–81

Hujala Anneli & Helena Taskinen (toim.) 2020. Uudistuva sosiaali- ja terveysala. E-kirja. Tampere University Press. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9>> Viitattu 1.12.2020

Huovinen Terhi, Rovio Esa 2010. Toimintatutkija kentällä. teoksessa Heikkinen Hannu L.T & Rovio Esa & Syrjälä Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korj. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura. 94–95

Hyytinen Outi & Miettinen Kirsi 2002. TYÖVALMENNUKSEN LAATUKÄSIKIRJA 2012. Punainen talo -hanke. SOVATEK säätiö. https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkot-ja-tiedostot/kevat/aineistot/36337_tyovalmennuksen_laatuksikirjan_raportti_2012.pdf. Luettu 20.11.2020

Hämäläinen Tuula & Savolainen Kati 2016. Toiminta kuntoutumisessa – päämäärä ja väline. teoksessa Autti-Rämö Ilona & Salminen Anna-Liisa & Rajavaara Marketta & Ylinen Aarne (toim.). Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim. 281–283

Innokylä 2021. Työkalut. < <https://innokyla.fi/fi/tyokalut>.> Luettu 22.2.2021

Johnson Robyn & Floyd Mike & Pilling Doria & Boyce Melanie & Grove Bob & Secker Jenny & Schneider Justine & Slade Jan 2009. Service users' perceptions of the effective ingredients in supported employment. Journal of Mental Health 18: 2, 121–128

Juuti Pauli & Puusa Anu 2020 b. Toimintatutkimus. Sekä toimintaa että tutkimusta. teoksessa Juuti Pauli & Puusa Anu (toim.) Laadullisen tutkimukset näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 274–275

Juuti Pauli & Puusa Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. teoksessa Juuti Pauli & Puusa Anu (toim.) Laadullisen tutkimukset näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 75–79

Järvikoski Aila 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70263>> Viitattu 23.10.2021

Karhula Maarit & Veijola Arja & Ylisassi Hilka 2016. Tavoitteiden asettamisen käytäntö. teoksessa Autti-Rämö Ilona & Salminen Anna-Liisa & Rajavaara Marketta & Ylinen Aarne (toim.). Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim. 226–230

Kaukiainen Ari 2016. Kohti työkyvyn aleneman varhaista tunnistamista. teoksessa Autti-Rämö Ilona & Salminen Anna-Liisa & Rajavaara Marketta & Ylinen Aarne (toim.). Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim. 2016

Kela 2020. NUOTTI-valmennus. Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus. 1.4.2020. <<https://www.kela.fi/documents/10180/24972165/NUOTTI+valmennus+palvelukuvaus.pdf/07ea5c33-c666-4110-b3c2-328ee465d5ea>> Viitattu 11.11.2021

Kielhofner Gary 2008, MOHO Model of Human Occupation. Wolters Kluwer Health

Kuula Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-kirja. Vastapaino

Lassenius Tove & Salmensuu Henna-Marita 2021. PS tarjoaa tutkitusti tehokasta mallia työllistämiseen. Uudenmaan TE-toimiston uutiskirje 2/2021. <<https://keha-email.sst.fi/messages/view/6661/0/2d1ed703534a58c4c97deba23bb057d8>> Viitattu 20.10.2021

Lexén Annika & Hofgren Caisa & Bejerholm Ulrika, 2013. Reclaiming the worker role: Perceptions of people with mental illness participating in IPS. Scandinavian Journal of Occupational Therapy 20:1, 54–63

Lindh Jari 2013. Kuntoutus työn muutoksessa: yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.48 <<https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61780>>Luettu 18.2021

Mentimeter 2021. < <https://www.mentimeter.com/>> Luettu 29.9.2021

Mietta Emilia Lennes 2016. Annotointi ELAN-ohjelmalla: Vasta-alkajan ohje, jossa on mukana suomenkielinen tekstitys. Nykykielten laitos 2010–2017. Phonetics and Speech Synthesis. Helsingin yliopisto. <https://researchportal.helsinki.fi/fi/publications/annotating-speech-with-the-elan-program-a-beginners-tutorial-with> Viitattu 12.7.2021

Nyman Jennie 2020. Työkyvyn arviointi – työtehtäviin ja työympäristöön liittyviä näkökulmia. Rehablogi. Blogipostaus 23.9.2020. Metropolia. <<https://blogit.metropolia.fi/rehablogi/2020/09/23/tyokyvyn-arviointi-tyotehtaviin-ja-tyoymparistoon-liittyvia-nakokulmia/>>Luettu 2.11.2021

Nyman Jennie 2021. Työtaitokortit. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Nyman Jennie. 2020 b. Henkilökohtainen tiedonanto 30.9.2020

Ojasalo Katri & Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 162

Ora Petter & Setälä Maria & Koistinen Sanna & Hirvonen Tuula. 2014. EUSE Toolkit. Tuetun työllistymisen työkalupakki. Lokakuu 2014. Kiipulasäätiö. Itä-Suomen yliopisto. Verkkodokumentti. <https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf> Luettu 8.11.2020

Pietilä Nina 2020. Tuetun keikkatyön malli. Innokylä 13.11.2020. muokattu 28.09.2021 <<https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/tuetun-keikkatyon-malli>> Viitattu 15.2.2021

Puuttuva pala -hanke 2020. Powerpoint esitys.

Puuttuva pala, Tuetun keikkatyön malli 2021 Verkkodokumentti. <<https://puuttuva-pala.metropolia.fi>> Viitattu 19.1.2021

Rintala Tanja, 2020. Kohti Keikkatyötä Työkirja osaamisen ja vahvuuksien tunnistamiseen. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345587/Rintala_Tanja.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sainio Päivi & Salminen Anna-Liisa 2016. Toimintakyvyn arviointi ja menetelmät. teoksessa Autti-Rämö Ilona & Salminen Anna-Liisa & Rajavaara Marketta & Ylinen Aarne (toim.). Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim. 206–208

Sandqvist Jan 2008. Assessment of Work Characteristics, AWC, Version 1.1. Institutionen för Samhälls- och Välfärdsstudier, Linköpings universitet

Sipari Salla & Mäkinen Elisa 2012. Yhdessä rakentuva kuntoutusosaaminen Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja AATOS-artikkelit 6/2012. 22 < https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/AATOS_6_2012_Sipari_Makinen.pdf> Viitattu 1.12.2020

Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma. Kuntoutusasiain neuvottelukunta. Helsinki. < https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74455/Kuntoutuksen_tutkimuksen_kehittamisohjelma_fi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 1.11.2020

Suomen Klubitalot ry 2021. Laatusuosituksset. < <https://suomenklubitalot.fi/tietoa-meista/laatusuosituksset/>> Viitattu 24.11.2020

Suomen Kuntaliitto 2021. Vuorovaikutteisen verkkoseminaarin järjestäminen. AKUSTI Alueiden ja kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon tietohallinto yhteistyöfoorumi. <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Vuorovaikutteinen_verkkoseminaarin_ohjeistus-LUKU_0.pdf> Viitattu 29.9.2021

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. 18 § Oikeus työhön ja elinkeinovapaus. Annettu Helsingissä 11.6.1999. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P18>> Viitattu 18.10.2021

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2021. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Verkkojulkaisu. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi_hyvät_arviointikaytannot_2021.pdf> Viitattu 30.11.2021

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021. IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. <<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>> Viitattu 21.10.21

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi, uudistettu laitos Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 103, 109, 122–124, 133–135

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021 b. Työ- ja elinkeinoministeriö tiedote 21.10.2021. Suomeen perustetaan valtionyhtiö työllistämään vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä <<https://tem.fi/-/suomeen-perustetaan-valtionyhtio-tyollistamaan-vaikeimmassa-asemassa-olevia-osatyokykyisia>> Viitattu 1.11.2021

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Valtion erityistehtävayhtiö työllistämään vaikeimmassa asemassa olevia osatyökykyisiä. <<https://tem.fi/valtion-erityistehtavayhtio>>. Viitattu 21.10.2021

Työterveyslaitos 2020. Työkykytalo. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>> Viitattu 15.1.2021

Valtonen Anu & Viitanen Meiju 2020. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmenetelmänä. teoksessa Juuti Pauli & Puusa Anu (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 118–125

Vamlas 2021. b. Ratko. <<http://esteetonrekrytointi.fi/sopivat-tehtavat/>> Viitattu 15.2.2021

Vamlas 2021. IMBA, Melba. <<https://vamlas.fi/imba-ja-melba/>> Viitattu 15.2.2021

Vanttaja Markku & Vilppola 2021 Johanna. Mieleltään haavoittuneet. Tutkimus mielen-terveyskuntoutujien koulutus- ja työtoimijuudesta. julkaisussa Kuntoutus. Kuntoutusalan tieteellisammattillinen aikakauslehti 44 (3): 37–47

Vehkaperä Ulla 2021. Suullinen tiedonanto 15.1.2021

Vehkaperä Ulla 2021 b. Puheenvuoro. Mitä hyötyä Tuetusta keikkatyöstä on? Tuetun keikkatyön malli osa 3-tilaisuus 15.11.2021. Puuttuva pala -hanke.

Vehkaperä Ulla & Nyman Jennie 2021. Tuetun keikkatyön malli. Uusin askelin takaisin kohti työelämää. julkaisussa Kuntoutus, Kuntoutusalan tieteellisammattillinen aikakauslehti 44 (3). 49–54

Ylipaavalniemi Pasi, Sariola Leena, Marniemi Janne & Pekkala Terho 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Vates -säätio. 15. <https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimialan-kasitteet-2005.pdf> Viitattu 1.12.2020

Ylisassi Hilikka & Rajavaara Marketta & Seppänen-Järvelä Riitta & 2016. Työn muutokset ja työkykykäsitykset kuntoutuksen lähtökohtina. teoksessa Autti-Rämö Ilona & Salminen Anna-Liisa & Rajavaara Marketta & Ylinen Aarne (toim.). Kuntoutuminen. Helsinki: Duodecim. 155–158

TIEDOTE TUTKIMUKSELLISESTÄ KEHITTÄMISTYÖSTÄ ESKOT RY:N KLUBITALOJEN JÄSENILLE

Työtaitojen tunnistamisen kehittäminen tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi Puuttuva pala -hankkeessa

Oletko jo ryhtynyt tekemään tuettua keikkatyötä tai kiinnostunut ryhtymään tuettuun keikkatyöhön?

Puuttuva pala -hankkeessa toteutetaan tutkimuksellista kehittämistyötä, johon kutsumme Sinut mukaan!

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla Puuttuva pala -hankkeessa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi.

Tarkemmat kehittämistehtävät ovat:

1. Kuvata miten AWC-FI-työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä kehitettyjä työtaitokortteja voidaan hyödyntää osana tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheita tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?
2. Kuvata miten työtaitokorttien käyttö tukee työtehtävässä vaadittavien taitojen tunnistamista työn ja työntekijän kannalta tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?

Tutkimuksellinen kehittämistyö toteutuu kevään 2021 aikana kolmessa Teams- työpaikassa: **torstaina 25.3., keskiviikkona 21.4. ja keskiviikkona 12.5.2021 klo 13–15.30** videovälitteisesti Teams-yhteydellä. Osallistumiseen tarvitset tietokoneen ja verkkoyhteyden.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta toimintaan ESKOT ry:n Klubitalon jäsenenä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte

tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerätyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Metropolian ja ESKOT ry:n Puuttuva pala -hanke. Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaa Kuntoutus yamk -opiskelija Anna-Elina Hovatta yhteistyössä Puuttuva pala -hankkeen kanssa. Tutkimuksellisen kehittämistyön aineistonkeruusta ja analysoinnista vastaa Anna-Elina Hovatta.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Työpajoissa sinulla on mahdollisuus perehtyä työtaitokorttien käyttöön, kehittää niiden käyttöä tuetussa keikkatyössä. Kokeilla ja löytää välineitä onnistuneeseen työvalmennusprosessiin tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Työtaitokorttien kautta voit saada välineitä oman työllistymisen edistämiseksi. Jokaiselle Klubitalolle toimitetaan ennen ensimmäistä työpajaa oma pakka työtaitokortteja.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutetaan yhteiskehittelymenetelmin eli yhdessä aihetta tutkien ja kehittäen. Jokaiselta seitsemältä Klubitalolta kutsumme mukaan yhden työvalmentajan ja yhden keikkatyötä tekevän tai keikkatyöhön hakeutuvan jäsenen, eli jokaiselta Klubitalolta vähintään yhden jäsen-työvalmentajaparin. Osallistujat osallistuvat kaikkiin kolmeen yhteiskehittelytyöpajaan. Yhteiskehittelypajoihin osallistuu myös Puuttuva pala -hankkeen projektiryhmän jäseniä ja Puuttuva pala -Tuetun keikkatyömallin kehittäjiä.

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Työpajoissa kerätään tutkimukselliseen kehittämistyöhön aineistoa nauhoittamalla Teams-tapaamisten loppukeskustelut sekä ja sekä tallentamalla yhdessä työpajoissa tuotetut kirjalliset tuotokset. Kaikki kerätävä aineisto käsitellään luottamuksellisesti, aineistosta poistetaan tallen-

nuksen jälkeen henkilötiedot kuten nimi sekä äänitallenne siirretään kirjalliseen muotoon, jonka jälkeen tallenne tuhotaan. Ketään yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa lopullisesta raportista.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta ja se löytyy myös kansitettuna koulun kirjastosta.

Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli sellaiselle ilmenee tarvetta. Tutkimus päättyy joulukuuhun 2021 mennessä.

Lisätiedot

Mikäli haluat saada lisätietoa tai sinulla on kysyttävää tutkimuksellisesta kehittämistyöstä, ole yhteydessä opinnäytetyön tekijään Anna-Elina Hovattaan joko sähköpostitse tai puhelimitse (yhteystiedot alla).

Ilmoittautuminen ja suostumus

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumisen ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse lähettämällä sähköpostia Anna-Elina Hovatalle 22.3.2021 mennessä. Sähköpostin liitteenä toimitetaan suostumusasiakirja allekirjoitettuna. Ilmoita kiinnostuksesi oman Klubitalosi työvalmentajalle. Klubitalon työvalmentaja ilmoittaa oman Klubitaloyhteisön jäsenen ja työvalmentajan osallistumisen ja liittää molempien suostumusasiakirjan allekirjoitettuna liitteeksi.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaja / opinnäytetyötekijä

Nimi: Anna-Elina Hovatta

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaava / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli:

Nimi:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaava henkilö Puuttuva pala- hankkeessa:

Titteli: Projektivastaava

Nimi:

Puh:

Sähköposti:

TIEDOTE TUTKIMUKSELLISESTÄ KEHITTÄMISTYÖSTÄ ESKOT RY:N KLUBITALOJEN TYÖVALMENTAJILLE

Työtaitojen tunnistamisen kehittäminen tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi Puuttuva pala -hankkeessa

Oletko miettinyt miten hyödyntää työtaitojen tunnistamista tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheissa? Oletko kiinnostunut kokeilemaan ja kehittämään työtaitokorttien käyttöä tuetussa keikkatyössä?

Puuttuva pala -hankkeessa toteutetaan tutkimuksellista kehittämistyötä, johon kutsumme Sinut mukaan!

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla Puuttuva pala -hankkeessa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi.

Tarkemmat kehittämistehtävät ovat:

1. Kuvata miten AWC-FI-työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä kehitettyjä työtaitokortteja voidaan hyödyntää osana tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheita tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?
2. Kuvata miten työtaitokorttien käyttö tukee työtehtävässä vaadittavien taitojen tunnistamista työn ja työntekijän kannalta tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruuttatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Metropolian ja ESKOT ry:n Puuttuva pala -hanke. Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaa Kuntoutus yamk -

opiskelija Anna-Elina Hovatta yhteistyössä Puuttuva pala -hankkeen kanssa. Tutkimuksen aineistonkeruusta ja analysoinnista vastaa Anna-Elina Hovatta.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä sinulla on mahdollisuus perehtyä työtaitokorttien käyttöön, kehittää niiden käyttöä tuetussa keikkatyössä. Kokeilla ja löytää välineitä onnistuneeseen työvalmennusprosessiin tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi. Jokaiselle Klubitalolle toimitetaan ennen ensimmäistä työpajaa oma pakka työtaitokortteja.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutetaan yhteiskehittelymenetelmin kevään aikana kolmessa työpajassa: **to 25.3., ke 21.4. ja ke 12.5.2021 klo 13–15.30** videovälitteisesti Teams-yhteydellä. Tätä varten tarvitset käyttöösi tietokoneen ja verkkoyhteyden.

Jokaiselta seitsemältä Klubitalolta kutsumme mukaan yhden työvalmentajan ja yhden keikkatyötä tekevän tai keikkatyöhön hakeutuvan jäsenen, eli jokaiselta Klubitalolta vähintään yhden jäsen-työvalmentajaparin. Osallistujat osallistuvat kaikkiin kolmeen yhteiskehittelytyöpajaan. Yhteiskehittelypajoihin osallistuu myös Puuttuva pala -hankkeen projektiryhmän jäseniä ja Puuttuva pala - Tuetun keikkatyömallin kehittäjiä.

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Yhteiskehittelypajoissa kerätään tutkimukselliseen kehittämistyöhön aineistoa nauhoittamalla Teams-tapaamisten loppukeskustelut sekä ja sekä tallentamalla yhdessä tuotetut kirjalliset tuotokset. Kaikki kerättävä aineisto käsitellään luottamuksellisesti, aineistosta poistetaan tallennuksen jälkeen henkilötiedot kuten nimi, äänitallenne siirretään kirjalliseen muotoon, jonka jälkeen tallenne tuhotaan. Ketään yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa lopullisesta raportista. Tutkimuksellisen kehittämistyön aineiston analysointiin ei osallistu ulkopuolisia henkilöitä. Yhteiskehittelypajojen välissä aineistoa analysoidaan laadullisesti.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta ja se löytyy myös kansitettuna koulun kirjastosta.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli sellaiselle ilmenee tarvetta. Tutkimus päättyy joulukuuhun 2021 mennessä.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle Anna-Elina Hovatalle (yhteystiedot alla).

Ilmoittautuminen ja suostumus

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumisen ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse lähettämällä sähköpostia Anna-Elina Hovatalle 22.3.2021 mennessä. Sähköpostin liitteenä toimitetaan suostumusasiakirja allekirjoitettuna. Klubitalon työvalmentaja ilmoittaa oman Klubitaloyhteisön jäsenen ja työvalmentajan osallistumisen ja liittää molempien suostumusasiakirjan allekirjoitettuna liitteeksi.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaja / opinnäytetyötekijä

Nimi: Anna-Elina Hovatta

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaava / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli:

Nimi:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaava henkilö Puuttuva pala -hankkeessa:

Titteli: Projektivastaava

Nimi:

Puh:

Sähköposti:

TIEDOTE TUTKIMUKSELLISESTÄ KEHITTÄMISTYÖSTÄ PUUTTUVA PALA -HANKKEEN PROJEKTIRYHMÄLLE JA PUUTTUVA PALA – TUETUN KEIKKATYÖMALLIN KEHITTÄJILLE

Työtaitojen tunnistamisen kehittäminen tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi Puuttuva pala -hankkeessa

Puuttuva pala -hankkeessa toteutetaan tutkimuksellista kehittämistyötä, johon kutsumme Sinut mukaan!

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää työtaitojen tunnistamista työtaitokorteilla Puuttuva pala -hankkeessa tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi.

Tarkemmat kehittämistehtävät ovat:

1. Kuvata miten AWC-FI-työtehtävien ominaispiirteiden arviointimenetelmästä kehitettyjä työtaitokortteja voidaan hyödyntää osana tuetun keikkatyön prosessin eri vaiheita tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?
2. Kuvata miten työtaitokorttien käyttö tukee työtehtävässä vaadittavien taitojen tunnistamista työn ja työntekijän kannalta tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Metropolian ja ESKOT ry:n Puuttuva pala -hanke. Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaa Kuntoutus yamk -opiskelija Anna-Elina Hovatta yhteistyössä Puuttuva pala -hankkeen

kanssa. Tutkimuksen aineistonkeruusta ja analysoinnista vastaa Anna-Elina Hovatta.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä sinulla on mahdollisuus perehtyä työ-taitokorttien käyttöön, kehittää niiden käyttöä tuetussa keikkatyössä. Ko-keilla ja löytää välineitä onnistuneeseen työvalmennusprosessiin tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutetaan yhteiskehittelymenetelmin kevään aikana kolmessa työpajassa: **to 25.3., ke 21.4. ja ke 12.5.2021 klo 13–15.30** videovälitteisesti Teams-yhteydellä. Voit osallistua joko yhteen tai useampaan yhteiskehittelypajaan.

Jokaiselta seitsemältä Klubitalolta kutsumme mukaan yhden työvalmenta-jan ja yhden keikkatyötä tekevän tai keikkatyöhön hakeutuvan jäsenen, sekä Puuttuva pala -hankkeen projektiryhmän jäseniä ja Puuttuva pala -Tuetun keikkatyömallin kehittäjiä.

Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Yhteiskehittelypajoissa kerätään tutkimukselliseen kehittä-mistyöhön aineistoa nauhoittamalla Teams-tapaamisten loppukeskustelut sekä ja sekä tallentamalla yhdessä tuotetut kirjalliset tuotokset. Kaikki ke-rättävä aineisto käsitellään luottamuksellisesti, aineistosta poistetaan tal-lennuksen jälkeen henkilötiedot kuten nimi, äänitallenne siirretään kirjalli-seen muotoon, jonka jälkeen tallenne tuhotaan. Ketään yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa lopullisesta raportista. Tutkimuksellisen keittämistyön ai-neiston analysointiin ei osallistu ulkopuolisia henkilöitä. Yhteiskehittelypa-jojen välissä aineistoa analysoidaan laadullisesti.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta ja se löytyy myös kansitettuna koulun kirjastosta.

Tutkimuksen päätyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli sellaiselle ilmenee tarvetta. Tutkimus päättyy joulukuuhun 2021 mennessä.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle Anna-Elina Hovatalle (yhteystiedot alla).

Ilmoittautuminen ja suostumus

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumisen ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse lähettämällä sähköpostia Anna-Elina Hovatalle 22.3.2021 mennessä. Sähköpostin liitteenä toimitetaan suostumusasiakirja allekirjoitettuna. Ilmoittautuessa ilmoitetaan mihin yhteiskehittelypaajaan osallistut.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaja / opinnäytetyötekijä

Nimi: Anna-Elina Hovatta

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaava / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli:

Nimi:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaava henkilö Puuttuva pala -hankkeessa:

Titteli: Projektivastaava

Nimi:

Puh:

Sähköposti:

Tietosuojaseloste

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on tutkimuksellisen kehittämistyön tutkija Anna-Elina Hovatta, jolta voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä.

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Tutkimukseen osallistuessa teiltä kerätään nimi, sähköpostiosoite (osallistumisen mahdollistumiseksi sekä toimenkuva (työvalmentaja / keikkatyöntekijä). Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä. Teistä tallennetaan ääni/videotiedostoja osana yhteiskeskusteluja.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Nauhoitettu ääni/videomateriaali, säilytetään salasanan takana olevassa tiedostossa, johon vain tutkijalla on pääsy. Videototeutuksena tapahtuvassa yhteiskeskittelypajassa tallennetaan loppukeskustelu sekä työskentelystä tallennetaan pienryhmien tuottamat kirjalliset tuotokset. Kirjalliseen materiaaliin ei lisätä henkilötietoja.

Aineistoa analysoidaan tutkittavan kodissa sekä vain tutkimukseen osallistujan yhteiskehittäjäryhmän tai Puuttuva pala -hankkeen projektiryhmän jäsenten kesken analysoiden. Ulkopuolisilla ei ole pääsyä aineistoon. Tutkimuksen tietosuojasta huolehditaan myös säilyttämällä aineisto huolellisesti turvaamalla niiden säilyminen tai joutuminen väärin käsiin. Tutkijan tietokoneella on ajantasainen päivitetty virus- ja tietoturvasuoja-ohjelma, tietokone on suojattu vahvalla salanasuojauksella sekä tutkimusaineisto varmuuskopioidaan myös ulkoiselle suojatulle pilvipalvelulle. Teams-yhteydellä toteutuvaan työpajaan pääsee osallistumaan vain kutsutut osallistujat.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus ja käsittelyperuste

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on tuottaa aineistoa tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Henkilötietojenne käsittelyn oikeusperusteena on suostumus.

Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Tutkimus kestää 10kk (maalis-joulukuu 2021)

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Tallennetut henkilötiedot hävitetään tietoturvallisesti tutkimuksen edetessä, kun aineisto on käsitelty kirjalliseen muotoon ilman tunnistetietoja.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietojanne ei luovuteta ulkopuolisille.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta. Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon**Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa**

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lain-säädännön edellyttämällä tavalla. Nauhoitettu ääni/videomateriaali muutetaan pian tallennuksen jälkeen kirjalliseen muotoon, jonka yhteydessä aineistosta poistetaan tunnistetiedot. Nauhoitettu aineisto tuhotaan. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista. Tutkimuksessa kerättyä aineistoa ei käytetä myöhemmin muissa opinnäytetöissä tai tutkimuksissa.

Suostumusasiakirja**Suostumus tutkimukseen osallistumiseen**

Olen saanut, lukenut ja ymmärtänyt tutkimuksellista kehittämistyön Työtaitojen tunnistamisen kehittäminen tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi Puuttuva pala -hankkeessa koskevan tutkimushenkilötiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksen tarkoituksesta, tietojen keräämisestä ja säilytyksestä sekä minulla on ollut mahdollisuus saada lisätietoja.

Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja voin perustelematta keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen milloin tahansa. Keskeytyksen ilmoitan tutkimuksellisen tekijälle Anna-Elina Hovatalle joko suullisesti tai kirjallisesti. Tutkimuksen tekijän yhteystiedot löytyvät tämän suostumuslomakkeen alalaidasta.

Suostun osallistumaan tutkimukseen vapaaehtoisesti. Ilmoitan suostumusasiakirjassa myös sähköpostiosoitteeni tutkimuksen yhteiskehittelypajoja varten, jotka toteutuvat videovälitteisesti Teams-yhteydellä kolmena iltapäivänä klo 13–15.30 (25.3., 21.4., sekä 12.5.2021).

Osallistun kaikkiin kolmeen yhteiskehittelypajaan ☐

Osallistun vain osaan yhteiskehittelypajoista 25.3. ☐ 21.4. ☐ 12.5. ☐

Paikka ja aika

Suostumuksen antajan allekirjoitus

sähköpostiosoite

nimenselvennys

Paikka ja aika

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

nimenselvennys

Kuntoutuksen yamk- opiskelija Anna-Elina Hovatta

sähköposti: puh:

Suostumus allekirjoitetaan kahtena kappaleena, yksi suostumuksen antajalle ja yksi suostumuksen vastaanottajalle. Saat paluusähköpostissa oman kappaleesi.

Esimerkki aineistosta

Kuvaile miten voit hyödyntää työtaitokortteja keikan JÄLKEEN tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?

**Lisää
muistilappu
palkin 4.
ylimmästä
kuvakkeesta**

Tunnistaa omat
voimavarat ja
kijoittaa ne vihen
työntajalle
näkyväksi
ymärettävän
muotoon.
Tunnistamisessa
saattaa tarvita apua.

**Auttaa
arvioimaan
mitä tulisi
parantaa
jatkossa**

Keikan jälkeen on helpompi liittää kortit (ei välttämättä kaikissa) keikalla tehtyihin työtehtäviin ja analysoida niistä suoriutumista

Korttien
hyödyntäminen on
keikkatalouselle
luultavasti
helpompaa kuin
jälkeen käynnin
sitä

Jos on käyty ennen
kukaan kortti läpi ja
tehty huomioita mit-
taloja tarvitsee, niin
on keikan jälkeen
hempompi palata
niinp. Muuten jotain
ollis voimaa jäädä
huomioimatta.

Keikan jälkeisten
fiilisten purkaua.
Pohdinnan tukena
siitä mitä jatkossa.

Kortit toimitivat molempiin suuntiin viestinnän ja vuorovaikutuksen selkeyttämissä työvalmentajan ja kirkkolaisen välillä

**Työkyvyn
arvointia
keikan
jälkeen,
itsearvointina**

tos tehty AWC-fi
arvio, niin sen
purkamisessa
seikkalaisen kansa

Kortit voivivat olla
kalkkialaisen
mahdollisen
itsepalvelinttomakke

**Muuttuneet
vähä- ja
kehittämiskohdat
tulivat näkyviksi.
Tulot karkasivat ja
korkit vaihtavat
paikkaa.**

Jatkokeikkaa
ajattelien voisi
arvioida mikä
uudessa pitäisi
muuttua tai onko
samanväyppinen työ
sopiva vai pitäisi-
kö olla muunnaisia
työehtoja

Kekailia käymään
kokemustiedon
jakamisesta korttien
avulla voi tulla myös
näkyväksi mitä taitoja
tarvitaan ja toimii
hyvin keskustelun
tukeksi mitä
taitoja/vahvuuksia itsä
kullakin
kukalla on.

Korttien avulla
voi huomata
itsestään
uusia puolia

Palautteen saamisen
apuna työntajalta,
esim.
vuorovaikutustaidoissa

Kelkkalaisen sekä työvalmentajan/toimintaterapeutin täytyy varmistaa merkityksellisen kortin takaa anvioidakseen korttien avulla

Toimintakyvyn
ylläpitämisen
muistutuksena

Työvalmentaja osaa tehdä oikeita kysymyksiä keikan jälkeen työn eri osa-alueista ja auttaa keikkalaista arvioimaan suoritustaan ja tarvittaessa kehittämään taitojaan.

Kortteilla saatua
tietoa vahvuuksista
ja kehittämisohjista
voi soveltaa
erityyppisiin
työtehtäviin

Purkamiseen siitä
mitä on tarvittu,
missä on parjannyt,
mitkä ovat
vahvuusalueita ja
mitä pitäisi kehittää

**Korttien avulla
on hyvä
tarttua eri
osa-alueisiin**

Auttaa fyysisen toimintakyvyn arviointia, onko parantunut tai laskenut keikkat

Näyte aineiston analyysistä kehittämistehtävään 1

Analyysikysymys: Miten työtaitokorttien käyttö tukee työtehtävässä vaadittavien taitojen tunnistamista kannalta tuetun keikkatyön mahdollistumiseksi?				
Analyysiyksikkö: ajatuksellinen kokonaisuus				
	Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Keikkatyön jälkeen	korttien avulla voi huomata itsestään uusia puolia kun niitä kortteja käyttää	kortteja käyttämällä voi huomata itsessä uusia puolia	kortteja käyttämällä voi huomata itsessä uusia puolia	itsetuntemuksen lisääntyminen
	korttien avulla voi huomata itsestään uusia puolia, sieltä saattaa nouseta semmosta mitä olis jäänyt huomaamatta	kortteja käyttämällä voi tunnistaa jotain mitä ilman olisi jäänyt tunnistamatta	kortteja käyttämällä voi tunnistaa jotain mitä ilman olisi jäänyt tunnistamatta	itsetuntemuksen lisääntyminen
	kortit voisivat olla keikkalaisen mahdollisen itsearviointilomakkeen tukena	keikkalainen käyttää kortteja itsearviointilomakkeen kanssa	kortteja voi hyödyntää keikkalaisen itsearviointilomakkeen tukena	korttien yhdistäminen itsearviointilomakkeeseen itsearviointi
	muuttuneet vahvuus ja kehittämiskohdat tulee näkyviksi jos on vaikka alk. siellä ennen keikkaa arvioinu jotain asioita ja keikallakin tehnyt joitain huomioita siitä mitä siellä on	muuttuneet vahvuudet tulevat näkyväksi uudelleen arvioinnissa	korttien avulla voi tehdä näkyväksi vahvuuksia ja kehittymistarpeita, kun on arvioinut niitä ennen työkeikkaa ja työkeikan aikana	seuranta-arvio kehittymisen arviointi
	jos on käyty ennen keikkaa läpi mitä taitoja tarvitsee niin on keikan jälkeen helpompi palata niihin	on helpompi palata taitoihin keikan jälkeen jos on käyty taitoja läpi ennen keikkaa	työkeikan jälkeen työtaitokorttien avulla on helpompi palata ennen työkeikkaa tehtyyn työtaitojen arviointiin	seuranta-arvio kehittymisen arviointi itsetuntemuksen lisääntyminen