

Krintilä Ville & Nurmi Ville

**TOIMINTATERAPEUTTIEN KOKEMUKSIA TYÖHÖNVALMENTAJAN AMMA-  
TISTA**

# **TOIMINTATERAPEUTTIEN KOKEMUKSIA TYÖHÖNVALMENTAJAN AMMA- TISTA**

Krintilä, Ville & Nurmi, Ville  
Opinnäytetyö  
Syksy 2023  
Toimintaterapian tutkinto-ohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveys ala, toimintaterapian tutkinto-ohjelma

---

Tekijät: Krintilä Ville & Nurmi Ville

Opinnäytetyön nimi: Toimintaterapeuttien kokemuksia työhönvalmentajan ammatissa

Työn ohjaajat: Nevalainen Kaija & Kyllönen Sanna-Maria

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2023

Sivumäärä: 48+6 liitesivua

---

Työ on yksi keskeisimmistä ja pitkäkestoisimmista toiminnoista, johon ihminen elämänsä aikana osallistuu. Työ ja työllisyys myös usein korostuvat erilaisissa yhteiskunnan tilaa mittaavissa tutkimuksissa ja suunnitelmissa. Yhteiskunnan näkökulmasta olisikin edullista, jos mahdollisimman moni henkilö olisi työllistetty ja osallistuisi nettomaksajana yhteiskunnan tarjoamien palveluiden tuottamiseen. Työn ja ihmisen kohtaaminen ei kuitenkaan aina toteudu, jolloin yhteiskunnan toimesta tarjotaan eriasteisia työllistymistä tukevia palveluita. Näistä palveluista työhönvalmentaminen on yksi. Työhönvalmentajan ammatin sisältöä ei nykyisellään ole standardoitu, ja sama toistuu myös ammatillisen koulutuksen suhteen. Työhönvalmentamista tehdään myös eri ammattinimikkeillä, joista esimerkkeinä työvalmentaja, työhönvalmentaja, ohjaaja, tai uravalmentaja.

Toimintaterapiassa korostuvat asiakaskeskeisyys ja ratkaisukeskeisyys. Terapeutti ja asiakas pyrkivät yhdessä löytämään keinoja, joilla asiakkaan kokema arki ja arjen toimintoihin osallistuminen parantuisivat. Tärkeimpiä työkaluja toimintaterapeutille ovat taito kuulla asiakkaan ääni ja suunnitelmallisuus, jolla tukea asiakasta tavoitteiden saavuttamisessa. Voisiko samoilla menetelmillä tukea myös asiakkaan työllistymistä?

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiseksi aiemmin toimintaterapeutteina toimineet henkilöt kokevat nykyisen työnsä työhönvalmentajana. Kokevatko haastateltavat hyötynsä omasta toimintaterapeutistaustastaan ja jos, niin millä tavoin. Tutkimusta varten haastateltiin toimintaterapeuttikoulutuksen saaneita henkilöitä, jotka nykyisin toimivat työhönvalmentajina. Tutkimus kokoaa yhteen heidän kokemuksiaan ja huomioitaan työhönvalmentajan työn sisällöstä.

Tutkimustulokset tukevat käsitystä työhönvalmentajan työtehtävien samankaltaisuudesta toimintaterapeutin tehtävien kanssa. Haastateltavien kokemusten perusteella voidaan todeta toimintaterapeuttikoulutuksen tukevan huomattavasti työhönvalmentajan ammatissa toimimista.

---

Asiasanat:

Toimintaterapia, työhönvalmennus, osatyökykyisyys, työllistyminen, työ, työn merkitys

Authors: Krintilä Ville & Nurmi Ville

Title of thesis: Occupational therapists' experiences as occupational coaches

Supervisors: Nevalainen Kaija & Kyllönen Sanna-Maria

Term and year when the thesis were submitted: Autumn 2023

Number of pages: 48+6 appendix pages

---

Work is one of the most important and long-lasting activities in which people are involved in their lives. Work and employment are also often highlighted in various studies and plans to measure the state of society. It would therefore be advantageous for society if as many people as possible were employed and contributed as net contributors to the provision of services by society. However, the work-person interface is not always the case, with society providing different levels of services to support employment. One of these services is job coaching. There is currently no standardization of the content of the profession of work coach, and the same applies to vocational training. Work coaching is also carried out under various professional titles, such as work coach, job coach, or career coach.

In occupational therapy, the emphasis is on client-centeredness and solution-focused approach. The therapist and the client work together to find ways to improve the client's everyday life and participation in everyday activities. The most important tools for the occupational therapist are the ability to hear the client's voice and the ability to plan and to support the client in achieving his or her goals. Could the same methods also be used to support the client's employment?

The purpose of this qualitative study is to find out how people who have previously worked as occupational therapists perceive their current job as a vocational coach. Do the interviewees feel that they have benefited from their background as an occupational therapist and, if so, in what ways? For the purpose of the study, interviews were conducted with people who had received training as occupational therapists and were currently working as vocational coaches. The study brings together their experiences and observations on the content of their work as occupational therapists.

The results support the notion that the work of a vocational coach is similar to that of an occupational therapist. Based on the experiences of the interviewees, it can therefore be concluded that the training of occupational therapists significantly supports the professional requirements of being a vocational coach.

---

Keywords:

Occupational therapy, occupational coaching, partial unemployment, employment, work, meaning of work,

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖ- JA OSATYÖKYKY .....	8
3	TYÖ JA TYÖKYKY TOIMINTATERAPIASSA.....	10
4	TYÖHÖNVALMENNUS SUOMESSA.....	14
4.1	Työllistymistä tukevat ammatit Suomessa.....	14
4.2	Työllistymistä tukevat toimenpiteet.....	15
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TEHTÄVÄ.....	18
6	TUTKIMUKSEN METODOLOGIA .....	19
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
7.1	Tutkimuksen tiedonantajat.....	21
7.2	Aineiston kerääminen.....	22
7.3	Aineiston analysointi.....	24
8	TUTKIMUSTULOKSET .....	27
8.1	Kokemuksia työhönvalmentajan työstä toimintaterapeutin näkökulmasta .....	27
8.2	Kokemuksia toimintaterapeutistaustan hyödyistä työhönvalmentajan työssä .....	30
8.2.1	Toimintaterapeutistaustan hyödyt .....	30
8.2.2	Työn merkitys ja sen tukeminen.....	33
9	KESKEISTEN TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
9.1	Työhönvalmentajan työ .....	35
9.2	Toimintaterapiakoulutuksen hyödyt työhönvalmentajan ammatissa .....	36
9.3	Työn merkitys toimintakyvylle ja hyvinvoinnille.....	37
9.4	Johtopäätökset.....	38
10	TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	40
11	POHDINTA .....	43
12	LÄHTEET .....	46
13	LIITTEET .....	51

# 1 JOHDANTO

”Hyvän tutkimuksen perustana on osoitettu tiedon puute”  
(Kylmä & Juvakka 2007, 42–45).

Laadukasta työtä ja toimintaterapiaa koskevaa tutkimusta on tehty globaalisti useiden vuosikymmenten ajan. Tutkimuksissa korostuvat työn merkitys toimintana, työssä tarvittavat taidot, niiden harjoittelu, sekä erilaiset työhön ja työelämään pohjautuvat interventiot. Työn ja toimintaterapian suhdetta luotaava tutkimus on lähes poikkeuksetta ollut huomattavan spesifiä, tieteellistä ja kattavaa. Laadukkaiden tutkimusten pohjalta kasvanut tietoisuus suokin toimintaterapeuteille valtavan potentiaalin ymmärtää työtä ja ihmisen työhön liittyviä tarpeita sekä haasteita. Toimintaterapiaa ja työtä koskevaa tutkimusta löytyy, mutta toimintaterapian merkitystä ja mahdollisuutta työllisyyttä ja työllistymistä tukevana toimialana on aiemmissa tutkimuksissa sivuttu huomattavan vähän. Tutkimuksen ja tiedon keskittyminen ihmisen ja toiminnan välisen ymmärryksen havainnointiin jättää vähälle huomiolle samalla tarjoutuvan tosiasiallisen mahdollisuuden saattaa yhteen työ ja sen tekijä. Harvat aihetta sivunneet tutkimukset ovat huomattavan vanhoja ja vastaavat heikosti, jos lainkaan nykyisiin työllisyyttä ja työllistymistä koskeviin tarpeisiin ja haasteisiin. Erilaisissa kokeiluissa, kuten tällä hetkellä toimivassa IPS-hankkeessa vaikuttaa olevan paljon samankaltaisuutta toimintaterapian periaatteiden, kuten asiakaskeskeisyyden ja yksilön arjen tarpeiden ymmärtämisen kanssa. Harkko, Lehto, Pitkänen & Ala-Kauhaluoma (2018, 10–12) mukaan hankkeen myötä saadut tulokset osoittavat selkeää muutosta hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden työtilanteen kehittämisessä.

Työllistymispalveluiden kasvavaa tarvetta ohjaa vahvasti edellisen ja nykyisen hallituksen pyrkimykset ja hallitusohjelmiin tehdyt kirjaukset työllisyysprosentin nostosta. Sanna Marinin hallitus oli sitoutunut saavuttamaan 75 prosentin työllisyystavoitteen normaalin kansainvälisen ja siitä heijastuvan kotimaisen talouskehityksen oloissa. Se tarkoittaa valtiovarainministeriön kevään 2019 ennusteeseen verrattuna työllisten määrän kasvua laskennallisesti noin 60 000 henkilöllä vuonna 2023. Työllisyysasteen nousu oli Marinin hallituksen hallitusohjelmassa tulopohjan keskeisin yksittäinen elementti. Työllisyystavoitteen saavuttaminen edellyttää työn tarjontaa ja kysyntää tukevia toimia sekä kohtaanto-ongelmien lievittämistä. (Valtioneuvosto 2023.)

Työelämään liittyvät vaatimukset, tavoitteellisuus ja omaan jaksamiseen liittyvät haasteet ovat yhdessä haastaneet työikäisen väestön jaksamista työelämässä. Erilaiset mielenterveyden haasteet ovatkin tällä hetkellä yleisin maksuperuste sairauspäivärahalle (KELA 2023). Terveys- ja hyvinvoinnin laitos on ilmoittanut yleisimmiksi työkyvyn heikkenemistä aiheuttaviksi syiksi Suomessa masennuksen ja liikuntaelinsairaudet (THL 2019). Suomessa onkin viimeisten vuosien aikana herätty ymmärtämään paremmin työn merkitystä ihmisen minäkäsitykselle, itsetunnolle ja oman elämän hallinnalle. Hallitusten asettamien työllisyyttä koskevien tavoitteiden saavuttaminen edellyttää osatyökykyisen työvoiman saattamista takaisin työmarkkinoille. Osana työllisyystavoitteen saavuttamista STM esitteli Vuonna 2023 alkavan työkykyohjelman, jonka tarkoitus on auttaa osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jaksamista. Tämä toteutetaan tarjoamalla heille tarkoituksenmukaiset työkyvyn tuen palvelut. Uusia keinoja haetaan muun muassa kokeiluhankkeista vaikuttavien palvelujen ja toimintamallien käyttöönottamiseksi. Useimmat toimenpiteet ovat laaja-alaisia ja etsivät samanaikaisesti ratkaisuja, jotka tukevat sekä osatyökykyisten työkykyä kuin myös heidän työllistymistään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Tutkimusaihe kohdentui tutkimuksen aikana erityisesti työn ja osatyökykyisyyden moniulotteisiin luonteisiin. Bryan & Nandin (2015, 25) mukaan työ on yksi ihmisen elämän pitkäkestoisimmista ja hyvinvointiin konkreettisesti vaikuttavista toiminnoista, jonka ulkoisesti näkyvimpänä merkinä usein näyttäytyy työstä saatava taloudellinen asema. Saman aikaisesti työ ja siihen liittyvät roolit vaikuttavat henkilön subjektiiviseen kokemukseen omasta hyvinvoinnista ja toimivat henkilön identiteetin rakentumisen kannalta merkityksellisinä tekijöinä. Työn kautta koetut onnistumiset, kuin myös epäonnistumiset osaltaan muokkaavat käsitystä itsestämme merkityksellisinä ja arvokkaina toimijoina.

Toimintaterapiassa pyritään mahdollistamaan ihmisen osallistumisen jokapäiväisiin toimintoihin, joihin sisältyy olennaisena osana hänen kykynsä ja mahdollisuutensa tehdä töitä. Työkyvyn ja työhön paluun tukeminen on tärkeässä roolissa työikäisten henkilöiden kuntoutusta. Työkyvyn palautumisella ja työhön palaamisella vamman tai sairauden jälkeen on suuri merkitys sekä työhön palaavalle yksilölle kuin myös koko yhteiskunnalle. Mahdollisimman aikaisessa vaiheessa toteutettu työhön paluuta tukeva kuntoutus edesauttaa sairastuneen tai vammautuneen työntekijän työllistymistä ja tukee hänen työkykyään. Tämän lisäksi se ehkäisee sairauspoissaoloja työttömyyttä ja syrjäytymistä. Toimintaterapia on useasti keskeinen tekijä niin työkyvyn rajoitteita kokevien kuin pitkäaikaisen työkyvyttömyyden uhan alla olevienkin henkilöiden kuntoutuksessa. (Toimintaterapeuttiliitto 2018.)

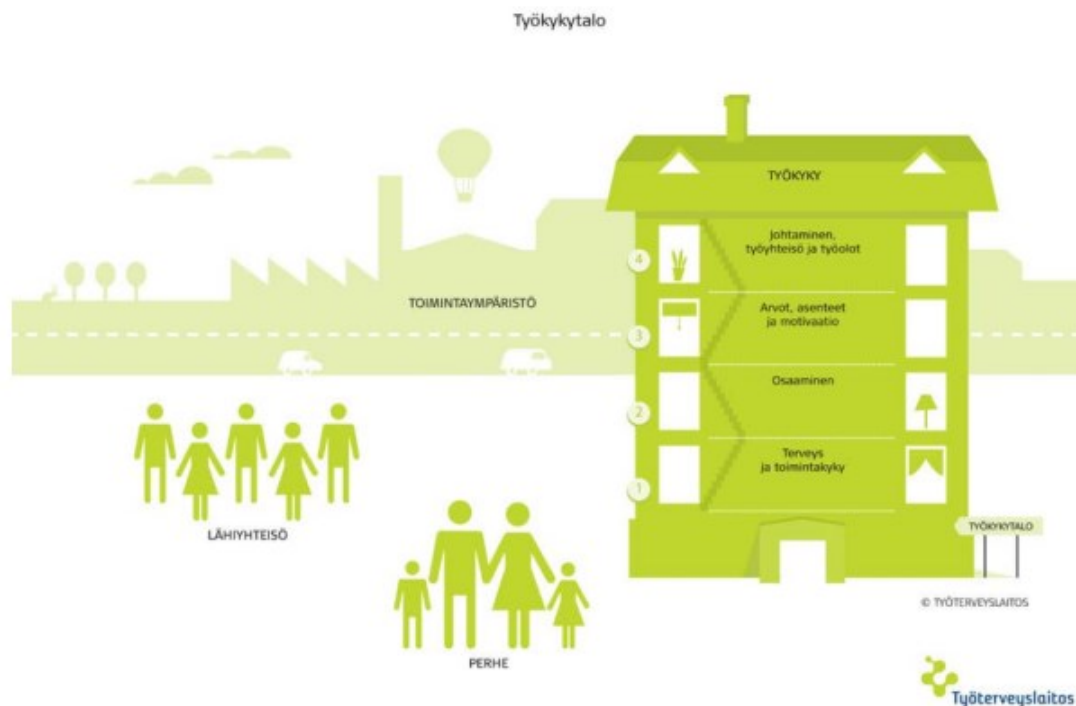
## 2 TYÖ- JA OSATYÖKYKY

Toimintaterapiassa työ määritellään työtä, tai rasitusta vaativaksi toiminnaksi, joka liittyy esineiden tai palvelujen kehittämiseen, tuotantoon, toimittamiseen tai hallintaan. Työtä tehdessään ihmiselle ajan mittaan muodostuu työhön liittyvä toiminnallinen identiteetti, joka rakentuu hankitulle kokemukselle ja auttaa henkilöä kehittymään omassa työssään. Pyrkimys noudattaa ja toimia oman toiminnallisen identiteettinsä mukaisesti, vahvistaa heidän kokemustaan omasta toiminnallisesta pätevydestä ja kyvykkyydestä suoritua työn erilaisista vaatimuksista. Toiminnallinen adaptaatio työssä tarkoittaa prosessia, jossa positiivisesti koetun ammatillisen identiteetin ja kokemuksen kautta saadun pätevyyden avulla henkilö mukautuu monipuolisilla tavoilla työn vaihtuviin ja muuttuviin tilanteisiin ja vaatimuksiin ilman ylimääräistä kuormittumista, säilyttäen samalla mielenkiinnon ja motivaation työtään kohtaan. (De las Heras de Pablo, Fan & Kielhofner 2017, 116–120.)

Työkyvyn voidaan määritellä tarkoittavan ihmisen kykyä tehdä työtä, tai hänen mahdollisuuksiaan suoritua omassa työtehtävässään. Yleensä tavat määritellä työkykyä ja työkyvyttömyyttä ovat perustuneet henkilön ja työn yhteensopivuuteen, tai henkilön kykyyn vastata toiminnallaan työn tavoitteisiin ja suoritua niistä työtehtävistä, joita hänen työhönsä kuuluu. (Järvikoski ym. 2018, 8.) Työkykyyn vaikuttavat henkilön osaaminen, motivaatio, arvot ja työpaikan olosuhteet. Työkyky on näin ollen monien asioiden summa. Työkyky myös muuttuu ihmisen elinaikana. Muutoksia voi tulla fyysisten ominaisuuksien muutosten myötä tai henkilön ammattitaidon lisääntymisen mukana. (Työeläkevakuuttajat 2023.)

Professori Juhani Ilmarisen kehittämä ja THL:n julkaisema Työkykytalo kuvaa visuaalisesti työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja niiden suhteita toisiinsa (kuvio 1). Työkykytalo esittää työkyvyn muodostuvan yksilön henkilökohtaisista tekijöistä: terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta, sekä yksilön ulkoisista tekijöistä: työolot, työyhteisö ja johtaminen. Työkyvyn säilyminen vaatii kaikkien talon kerroksien huomioimista ja vahvistamista koko työelämän keston ajan. Työkykyyn vaikuttavat myös työpaikan ulkopuoliset tekijät kuten: ympäristö, perhe ja lähiyhteisö. Työkykytalon mukainen käsitys työkyvystä onkin moniulotteinen kokonaisuus kaikkea edellä mainittua ja vastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos.)





KUVIO 1: Työkykytalo (työterveyslaitos)

Osatyökykyiseksi voidaan määritellä työikäinen henkilö, kun hänellä on käytössään osa työkyvystään ja halu osallistua työelämään. Osatyökykyisyys voi olla tilapäistä, määräaikaista tai joidenkin henkilöiden kohdalla myös pysyvää. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja monimuotoista ja tavallisimmin osatyökykyisyyttä aiheuttavat erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä masennus. Osatyökykyisellä on yleensä jäljellä työkykyä vielä hyvin moneen työhön ja osatyökykyisen olemassa oleva työkyky voidaan usein saada käyttöön esimerkiksi työtehtäviä tai työolosuhteita mukauttamalla. Työkyky liittyy työsuorituksiin, eli henkilö on työkykyinen, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Näin ollen, kun osatyökykyisellä on hänelle sopiva työ, hän ei ole enää osatyökykyinen, vaan työkykyinen. Henkilö voi sairaudestaan tai vammastaan huolimatta olla täysin työkykyinen. (Terveyskylä 2023.) Nykyisin täsmätyökyky-termi on korvaamassa osatyökykyinen termiä. Täsmätyökykyisen henkilön toiminta- tai työkyvyssä voi olla joitakin rajoitteita. TE-palveluissa hänet kohdataan kuitenkin asiakkaana ja työnhakijana ensisijaisesti osaamisensa, olemassa olevan työ- ja toimintakykynsä sekä motivaationsa näkökulmasta. Asiakkaan kohdalla keskitytään enemmän olemassa olevaan osaamiseen ja motivaatioon rajoitteiden sijaan. (Wessman 2022.)

### 3 TYÖ JA TYÖKYKY TOIMINTATERAPIASSA

Toimintaterapiassa yksilön työntekoa ja työkykyä voidaan tarkastella ja selittää Inhimillisen toiminnan mallin (MOHO) avulla, joka on toimintaterapiassa yleisesti käytössä oleva teoreettinen malli. Mallin perimmäisenä tarkoituksena on, selittää yksilön mukautumista ja osallistumista heidän elämänsä toimintojen alueella. Tämän mallin avulla voidaan paremmin ymmärtää yksilöiden motivoitumista toimintaan, yksilön, toiminnan ja ympäristön välistä vuorovaikutusta sekä toimintojen jäsentymistä. (Taylor & Kielhofner 2017, 5.) Malli on luonteeltaan holistinen ja huomioi henkilön toiminnallista osallistumista hänen tahdon, tottumuksen, suorituskapasiteetin ja ympäristön kautta. Yhdessä näistä muodostuu dynaaminen kokonaisuus, joka ohjaa ihmisen toiminnallisia valintoja, motivaatiota ja sitä, millaisena henkilö toiminnan, kuten työnsä kokee. (Kielhofner 2008, 26.)

**Tahdolla** viitataan ihmisen sisäsyntyiseen tarpeeseen ja haluun osallistua eri toimintoihin. Tahdolla kuvataan ihmisen holistista käsitystä omista kyvyistään, mielenkiinnonkohteista, arvoista ja mahdollisuuksista. Kokonaisuutena tahto voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot ja mielenkiinnon kohteet. Työn ollessa toimintana voidaan henkilökohtaista vaikuttamista kuvata kokemuksena omasta tehokkuudesta ja kyvyistä työtä koskien. (Lee & Kielhofner 2017, 39–40, 42, 46, 48.)

**Tottumus** viittaa totuttuihin tapoihin, joiden tekeminen on tuttua ja usein osin automaattista toimintaa. Tottumus ohjaa meitä toimimaan tarpeellisella tavalla ja usein toimimmekin totuttujen roolien mukaisilla tavoilla. Työntekijän rooli on yksi keskeisimmistä rooleista ja voi erota huomattavasti ihmisen työn ulkopuolella noudattamista rooleista. (Lee, Sun Wook & Kielhofner, Gary 2017, 60, 65.)

**Suorituskapasiteettia** kuvataan ihmisen henkilökohtaisena, fyysisistä sekä psyykkisistä ominaisuuksista rakentuvana suorituskäytönä. Suorituskapasiteetti kuvaa toimintakyvyn rajoja, sekä mahdollisuuksia. Työssä vaadittavien ominaisuuksien tulee kohdata työntekijän suorituskapasiteetti, jotta työn menestyksellinen hoitaminen olisi mahdollista. (Tham ym. 2017, 75, 76–77.)

**Ympäristö** voidaan käsittää fyysisenä, sosiaalisena, toiminnallisena, taloudellisena, poliittisena, tai kulttuurisena alustana ohjaamassa ja mahdollistamassa henkilön toimintaa hänen mielenkiintonsa,

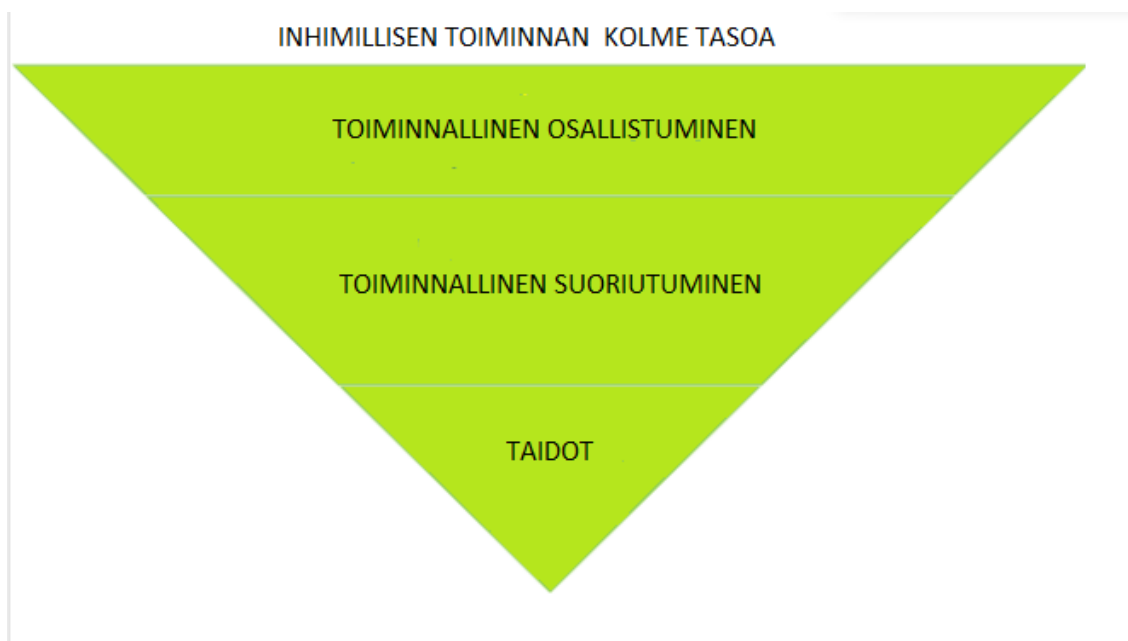
suorituskykynsä, arvojen ja tapojen sekä roolien mukaisella tavalla. (Fisher, Gail, Parkinson, Sue & Haglund, Lena 2017, 93.)

Malli jakaa ihmisen toiminnan lisäksi työhön (tuottavuuteen), leikkiin (vapaa-aikaan) ja päivittäisiin toimintoihin (itsestä huolehtimiseen, kotona vaadittaviin toimintoihin ja kodin ulkopuolella asiointiin). Työ sisältyy tuottavuuteen ja pitää sisällään sekä palkkatyön että palkattoman työn. MOHO määrittelee työksi myös opiskelun ja hyväntekeväisyyden. Työssä menestyminen vaatii ihmiseltä uusien toimintatapojen oppimista, sosiaalisten suhteiden luomista ja omaan ajankäyttöön liittyvää suunnittelua. Varhaisessa aikuisuudessa työelämässä korostuvat uuden oppiminen ja kehittyminen omassa työssä. Keski-ikässä työntekijät ovat usein jo kokeneita ja saavuttaneet suorituskykynsä huipun. Rooli työntekijänä vaikuttaa myös yksilön muihin rooleihin, kuten harrastusten ja vapaa-ajan tarjoamiin rooleihin. Eri roolien välisen ajankäytön hallitseminen saattaa olla haastavaa, kun aikaa joudutaan jakamaan työn, perheen ja vapaa-ajan kesken. (Kielhofner 2008, 133–134.)

Inhimillisen toiminnan mallin pohjalta on myös luotu useita erilaisia työkyvyn arviointiin ja mittaamiseen soveltuvia arviointimenetelmiä, joiden käytöstä ja soveltamisesta vastaavat toimintaterapeutit. Inhimillisen toiminnan malliin (MOHO) perustuvia työkyvyn arviointimenetelmiä ovat AWP, AWC, WRI, WEIS. Arvioinneissa keskitytään havainnoimaan arvioitavan henkilön ominaisuuksia ja suhdetta itseensä sekä ympäristöön. Tapa miten henkilön on mahdollista suoriutua työssä kohdatuista erilaisista tilanteista, on riippuvainen henkilön, toiminnan ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta. (Nyman Jenni 2019.)

Työn ja sen yksilön hyvinvoinnille antamien erilaisten merkitysten kokonaisuutta ja suhdetta voidaan tarkastella myös Inhimillisen toiminnan malliin sisältyvien toiminnan eri tasojen kautta (kuviot 2). Toiminnan tasot jakautuvat kolmeen hierarkkisesti toisistaan eroaviin tasoon. Korkeimmalla ja laajimmalla tasolla on toiminnallinen osallistuminen, jolla määritellään työtä sen laajimmassa tarkoituksessa, työn eri merkityksiä yksilölle ja yksilön motivoitumista työhön. Seuraava taso on toiminnallisen suoriutumisen taso. Siinä missä osallistumisen tasolla työtä kuvataan laajana kokonaisuutena, määritellään suoriutumisen tasolla työtä yksityiskohtaisemmin asiakokonaisuuksien tekemiseksi, kuten erilaisiksi työtehtäviksi. Suoriutumisen tasolla tapahtuvien toimintojen toistuvuus ja mielekkyys usein korostavat tällaisten toimintojen merkitystä yksilön hyvinvoinnille. Alimpana osallistumisen ja suoriutumisen tasojen alla ovat taidot. Taidot ovat havaittavia ja päämääräsuuntautuneita tekoja, joita tarvitaan, jotta työstä suoriutuminen olisi mahdollista. Erilaisia taitoja ovat motoriset taidot, prosessitaidot ja sosiaaliset taidot. Toiminnan

tasojen avulla voidaan selittää ja ymmärtää työn ja henkilön välistä monimutkaista suhdetta kokonaisvaltaisesti. Kokeeko henkilö tarvetta ja halukkuutta osallistua työhön, millaisia merkityksiä työ hänelle tarjoaa, miten henkilö kykenee työstään suoriutumaan ja millaisia taitoja työssä menestyminen häneltä vaatii. Käänteisesti asiaa tarkasteltaessa on teoriaa toiminnan tasoista soveltamalla mahdollista havaita ja yksilöidä sellaisia työhön ja henkilön osallistumiseen ja suoriutumiseen liittyviä haasteita, jotka vaarantavat työllistymisen, työssä jaksamisen ja yleisen hyvinvoinnin. (De las Heras de Pablo, Fan & Kielhofner 2017, 107–108.)



KUVIO 2. Toiminnan kolme eri tasoa (de las Heras de Pablo, Fan 2017.)

Toimintaterapiassa **toiminnan analyysiä** käytetään analysoimaan toiminnan vaatimuksia, jotta voidaan ymmärtää mitä tiettyjä taitoja tai esimerkiksi ominaisuuksia jokin toiminto vaatii. **Työkyvyn arviointi** on toiminnan analyysin muoto, jonka avulla voidaan keskittyä joihinkin tiettyihin työtehtäviin ja niiden vaatimuksiin. Toiminnan analyysi voi olla tärkeä osa toimintaterapeutin arviointiprosessia. (Dorsey, Ehrenfried, Finch & Jaegers 2019, 784.)

Tilanteissa, joissa yksilön toiminta- ja työkyky ovat arvioinnin alaisena, korostuu terapeutin taito kohdata asiakas. Toimintaterapiassa asiakastilanteiden syvyyttä rakennetaan terapeutin oman persoonan, eli **minän tietoisella käytöllä**. Minän tietoisesta käytöstä voidaan määritellä tarkoittavan empatian ja tarkoituksenmukaisten keinojen soveltamista ihmisten välisessä kommunikaatiossa. Minän tietoinen käyttö vaatii ymmärrystä asiakkaista yksilöinä. (Taylor 2019, 527.)

**Asiakaslähtöisyys** on toimintaterapiassa isossa roolissa. Asiakaslähtöisyys voidaan määritellä olevan yhteistyö- ja kumppanuussuhde, joita käytetään asiakkaiden kanssa työskentelyn mahdollistamiseen. Toimiessaan asiakaslähtöisesti toimintaterapeutit ottavat asiakkaat mukaan päätöksentekoon. He tunnistavat asiakkaiden tarpeita ja käyttävät asiakkaalla olevaa kokemusta ja tietoa hyväkseen päätöksenteossa. (Falardeau & Durand 2002, 136.)

## 4 TYÖHÖNVALMENNUS SUOMESSA

Työhönvalmennus kuuluu Suomessa sekä ammatillisen kuntoutuksen että vaikeasti työllistyvien työllistämistoiminnan toimenpiteisiin. Työhönvalmennuksen tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia henkilöllä, jolla on ongelmia selviytyä työssä ja työmarkkinoilla, sekä auttaa häntä vakiinnuttamaan asemaansa työelämässä. (Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013, 9.) Tavoitetta yritetään saavuttaa tukemalla palvelussa valmentautuvien asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, työelämätaitoja, elämänhallintaa ja itseohjautuvuutta. Työhönvalmennuksen erilaisten toteuttamistapojen mukaisesti voidaan olla yhteydessä ja tekemisissä myös työnantajien ja työpaikkojen kanssa. Työllistymisen ja asiakasyhteistyön näkökulma lopputuloksesta voi olla hyvinkin erilainen (Pikkusaari 2012, 13.)

Suomessa on hyvin monenlaista työhönvalmennusta, ja valmennuksissa voi olla hyvin paljon eroja. Työhönvalmentajan ammattikuva ei usein ole selkeä edes kuntoutuksen ammattilaisille. Työhönvalmentajan ammattiin ei myöskään ole määritelty yhdenmukaista koulutuskokonaisuutta ja näin ollen työhönvalmentajan ammatti ei ole kovinkaan tunnettu. Työhönvalmentajan työnkuvaan kuuluu ongelmanratkaisua ja mukauttamista. (Pikkusaari 2012, 13, 25.)

Muita yleisesti käytössä olevia työllistymistä edistäviä ammattinimikkeitä Suomessa ovat mm. uravalmentaja ja työkykykoordinaattori. Tässä tutkimuksessa käytetään ammattinimikettä työhönvalmentaja kuvaamaan työllistymistä tukevia ammatteja yleisesti, silloin kun ammatilliset sisällöt eivät ole ristiriidassa keskenään. Poikkeavat näkökannat ammattien välillä huomioidaan ja merkitään selkeästi asiayhteyteen.

### 4.1 Työllistymistä tukevat ammatit Suomessa

Työhönvalmentajien määrittelyn on haasteellista työnkuvien ja nimikkeiden erojen vuoksi. Työhönvalmentajia ei ole tunnistettu työntekijöinä niin, että nimike olisi yhdenmukainen ja toiminta olisi muotoutunut samansisältöiseksi. Yhtenäisyyden sijaan toimintaa leimaa kirjavat nimikkeet ja toteutustapojen viidakko. Yhtenäisyyden puute voi johtua paitsi palvelukäytäntöjen vakiintumattomuudesta ja palvelutuotteen erilaisuudesta myös siitä, ettei työtä välttämättä hahmoteta yhdeksi. **Työhönvalmentajat** tukevat työntöön mahdollisuuksien tasa-arvoa.

Tavoitteena on, että myös ne henkilöt, jotka ovat jääneet, jättäytyneet, jätetty tai jäämässä pois avointen työmarkkinoiden ansiotyöstä, saisivat mahdollisuuden henkilökohtaiseen ja riittävään tukeen. Tukea tarjotaan palkkatyöhön pääsemiseksi, toimeentulon tavoittelemiseksi ja elintason vahvistamiseksi. (Pikkusaari 2012,8,25.)

Muita työllistymistä tukevia ammatteja suomessa ovat **uravalmentajat**, jotka ovat erikoistuneet urasuunnitteluun ja ammatilliseen ohjaukseen. Uravalmentajan tehtäviin voi kuulua asiakkaalle sopivan urapolun määrittely ja sen löytäminen. Uravalmentaja auttaa asiakasta pohtimaan minkälaiset ammatit sopivat asiakkaalle. Uravalmentajan kautta asiakas voi löytää itselleen työkokeilupaikan tai selvittää mitä asiakas voisi opiskella ja sitä kautta päästä takaisin työelämään. (Ilmarinen, 2023.)

**Työkykykoordinaattorit** kartoittavat ja etsivät osatyökykyisille työntekijöille soveltuvia vaihtoehtoja, joiden avulla he kykenisivät työllistymään, tai jatkamaan työntekoa. Koordinaattorin ammattiin sisältyy henkilön työkyvyn arviointia ja ohjaamista työhön sijoittumisen ja työssä pärjäämisen kannalta. Työkykykoordinaattori pyrkii vahvistamaan osatyökykyisen motivaatiota ja omatoimisuutta. Työkykykoordinaattorit voivat toimia myös työnantajapuolen tukena ohjaamassa työyhteisöjen toimintaa ja edistämässä näiden työkykyä. Työyhteisöjä tukiessaan työkykykoordinaattori pyrkii toimissaan huomioimaan työyhteisön tarpeita monipuolisesti ja löytämään ratkaisuja, joiden toteutus palvelee koko organisaatorakennetta. (Ervasti, Kausto, Leino-Arjas, Turunen, Varje & Väänänen 2022, 19.)

## 4.2 Työllistymistä tukevat toimenpiteet

**Ammatillinen kuntoutus** on työikäisille tarkoitettu kuntoutusta, joita sairauden tai vamman vuoksi uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- tai ansiokyky. Ammatillisen kuntoutuksen tavoite on parantaa työllistymiseen, työhön paluuseen ja työssä jatkamisen edellytyksiä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.) Ammatillista kuntoutusta järjestävät Kela, työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset ja ammatilliset oppilaitokset. Jos vamma tai sairaus aiheuttaa uhan työkyvyttömyydestä, järjestävät Kela ja työeläkelaitokset ammatillista kuntoutusta työkyvyttömyyden estämiseksi ja työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.) Työeläkelaitokset vastaavat työelämään vakiintuneiden työntekijöiden ja yrittäjien ammatillisesta kuntoutuksesta, kun Kela puolestaan vastaa työelämään kiinnittymättömien nuorten

ja aikuisten ammatillisesta kuntoutuksesta. Kela järjestää ammatillista kuntoutusta työikäisille myös työ- tai opiskelukyvyn olennaisen heikentymisen takia, sekä nuorten ammatillista kuntoutusta ilman diagnoosiperustetta toimintakyvyn olennaisen heikentymisen perusteella. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.) Ammatillisesta kuntoutuksesta säädetään työeläkelaisissa sekä Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetussa laissa. Kun kuntoutustarve johtuu työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, ammatillisen kuntoutuksen kustannuksista vastaavat tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset työtapaturma-ammattitautilainsäädännön ja liikennevakuutuslainsäädännön perusteella. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.)

**Työhönvalmennus** kuuluu Suomessa sekä ammatillisen kuntoutuksen että vaikeasti työllistyvien työllistämistoiminnan toimenpiteisiin. Työhönvalmennuksen tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia henkilöllä, jolla on ongelmia selviytyä työssä ja työmarkkinoilla, sekä auttaa häntä vakiinnuttamaan asemaansa työelämässä. (Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013, 9.) Tavoitetta yritetään saavuttaa tukemalla palvelussa valmentautuvien asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, työelämätaitoja, elämänhallintaa ja itseohjautuvuutta. Työhönvalmennuksen erilaisten toteuttamistapojen mukaisesti voidaan olla yhteydessä ja tekemisissä myös työnantajien ja työpaikkojen kanssa. Työllistymisen ja asiakasyhteistyön näkökulma lopputuloksesta voi olla hyvinkin erilainen. (Pikkusaari 2012, 13.)

**Tuettu työllistyminen** on tunnistettu työllistymisprosessina, joka sopii kenelle tahansa työllistyjälle, jonka työllistymiseksi työvoimahallinnon tai muun normaalin palvelujärjestelmän toimenpiteet eivät ole riittäviä. Tuettu työllistyminen tarkoittaa työnhakijan työllistymistä työvalmentajan tukemana avoimille työmarkkinoille normaaliin palkkatyöhön. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020, 11.)

**Työn muokkauksella** tarkoitetaan työn sovittamista työkykyä vastaavaksi. Työn ja työtehtävien sovittamiselle on useita termejä, kuten työn muokkaus, työn kevennys, sopeutettu työ tai mukautettu työ. Muokkauksen tarve voi vaihdella yksilöittäin. Tavoitteena on joka tilanteessa sovittaa työtehtävät työntekijälle ja mahdollistaa työn jatkuminen terveydellisistä tai muista rajoitteista huolimatta. (Työterveyslaitos 2023.)

Yhtenä merkittävän osatyökykyisyyden syynä ovat erilaiset mielenterveydenhaasteet. Psykiatriset sairaudet heikentävät toimintakykyä ja voivat johtaa usein syrjäytymiseen työmarkkinoilta.



Suomessa mielenterveydenhäiriöt ovat yksi yleisimmistä syistä pitkille sairauslomille, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiselle kuin myös epävakaalle työuralle. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020, 11.)

Näyttöön perustuva **IPS-toimintamalli** on kehitetty parantamaan vakaviin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työllistymistä tukevien palveluiden laatua. IPS-mallissa valmennus ja kuntoutus tapahtuu pääasiassa työpaikalla. Työhönvalmentajat toimivat työpaikalla niin työntekijän, työnantajan kuin koko työyhteisön tukena. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020, 12.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TEHTÄVÄ

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa toimintaterapeuttien kokemuksista työhönvalmentajina toimimisessa ja kartoittaa näiden kokemusten pohjalta toimintaterapeuttikoulutuksen soveltuvuutta työhönvalmentajan ammattiin. Tutkimuksen tuottama tieto on suunnattu toimintaterapia-alalla työskenteleville henkilöille, alan oppilaitoksille ja opiskelijoille, sekä muille työllistymistä tukeville tahoille, jotka ovat kiinnostuneita toimintaterapeutin soveltuvuudesta tukemaan työllistymistä.

Tutkimuksen tehtävinä on kuvailla, millaista on työhönvalmentajan työ toimintaterapeutin näkökulmasta, sekä millä tavalla haastateltavat kokevat hyötynensä toimintaterapeutistaan.

## 6 TUTKIMUKSEN METODOLOGIA

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijat itse toimivat keskeisinä aineistonkeruun välineinä keräten subjektiivista kokemustietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Saatua aineistoa voi yksinkertaisimmillaan luonnehtia tekstimuotoiseksi, ei numeraaliksi kokonaisuudeksi. (Eskola & Suoranta 1998, 11,15.) Laadullisessa tutkimuksessa korostuvat usein myös otannan keskittyminen pieneen määrään tutkittavasta ilmiöstä kertovia tapauksia. Kerättyä aineistoa pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti, keskittyen enemmän aineiston laadulliseen, kuin määrälliseen käsitteellistämiseen. Laadullinen tutkimus soveltuu hyvin empiirisen ilmiön tutkimiseen ja korostaa tutkittavan ilmiön käsitteellisen pohdinnan merkitystä. (Eskola & Suoranta 1998, 14–15.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä on ihmiskeskeinen, todellisen elämän ja sen erilaisten tilanteiden kuvaamiseen keskittyvä tutkimusmenetelmä. Laadullisessa tutkimuksessa huomioidaan myös todellisuus sen omassa kontekstissaan, jota ei voida pirstoa pienempiin toisistaan erillään oleviin osiin menettämättä tapahtumien toisiaan muovaavia merkityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin huomioimaan ja ymmärtämään todellisuutta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja selittämään tapahtumien suhteita toisiinsa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–161.) Kyseessä olevan tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi valikoitui edellä mainittujen perusteluiden takia kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimusmenetelmä. Laadullinen tutkimusmenetelmä tukee asetelmaa, jossa tarkoituksena on tutkia työhönvalmentajina toimivien toimintaterapeutistausten henkilöiden kokemuksia.

Tutkimuksen tarkoituksena on olla kuvaileva, mikä tarkoittaa todellisten tilanteiden, henkilöiden ja tapahtumien tarkkaa kuvailua vastaamalla kysymyksiin, miten, mitä, tai millainen (Hirsjärvi ym. 2009, 137–139). Tutkimuksessa on dokumentoitu työhönvalmentajien kokemuksia siitä millaista heidän työnsä on ja mitä hyötyä toimintaterapiataustasta on heidän nykyisessä työssään.

Empiirisessä tutkimuksessa on selvitettäviä luonteeltaan myös filosofisia tutkittavaan ilmiöön liittyviä kysymyksiä. Tutkimuksen filosofisen viitekehyksen osa-alueista keskeisimpiä ja samalla myös ongelmallisimpia ontologia ja epistemologiaa. Ontologisia kysymyksiä ovat millainen on tutkittavan ilmiön luonne, ja millaisia asioita on mahdollista tutkia. Ontologia paneutuu myös siihen mikä on todellista ja mitä voidaan pitää todisteena todellisuudesta, eli sen voidaan käsittää

esittävän kysymyksiä todellisuuden luonteesta. Ihmisen ollessa tutkimuksen kohteena on ontologisen erittelyn tuloksena ihmiskäsitys. (Hirsjärvi ym. 2009, 129–130.) Tutkijoiden oma ihmiskäsitys vastaa länsimaisessa ja eritoten Suomalaisessa kulttuurissa vallitsevaa ihmiskäsitystä, jossa ihmisarvo kuuluu jokaiselle ja jossa jokainen on arvokas omana itsenään. Ihminen on myös kokonaisuus, jossa keho, mieli ja henkisyys ovat toisistaan erottamattomat, ja joita koskien jokaisella on vahva itsemääräämisoikeus. Koemme ihmisen olevan myös luonteeltaan sosiaalinen ja pyrkivän vuorovaikutukseen ympäristönsä kanssa. Usein tätä vuorovaikutusta ohjaa ihmisen sisäinen motivaatio toimintaan.

Epistemologia käsittelee enemmän tietämisen alkuperää ja sitä voidaan kutsua myös tutkimuksen tieto-opilliseksi tarkasteluksi. Epistemologiassa käsitellään tiedon luonnetta ja sen muodostumista. Se pakottaa pohtimaan mikä asema on arvoilla ilmiön ymmärtämiseen liittyen ja miten tutkijan ja tutkittavan välinen suhde vaikuttaa ilmiön todellisuuden ymmärtämiseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 130–131.) Laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan asema keskeisempi kuin tilastollisissa tutkimuksissa. Tämä antaa tutkijalle toiminnassaan enemmän vapautta, joka osaltaan mahdollistaa joustavuuden tutkimuksen suunnittelun ja toteutuksen suhteen. (Eskola & Suoranta 1998, 15). Tutkijan tuleekin ymmärtää oman arvomaailmansa vaikutus tutkittavan ilmiön käsittämiseen, sekä miten hän arvioi tutkittavien toimintaa. Omat arvot muokkaavat sitä, miten käsittelemme ympäristömme tapahtumia ja ilmiöitä. Tästä syystä on objektiivisuuden saavuttaminen sen perinteisessä mielessä mahdotonta ja saadut tulokset ovat aina sidoksissa tiettyyn aikaan ja paikkaan. Yleisesti voidaan todeta laadullisessa tutkimuksessa olevan pyrkimyksenä löytää, tai paljastaa tosiasioita, kuin todentaa jo havaittuja tosiasioita. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.) Tämän tutkimuksen epistemologia ohjasi valitsemaan tiedonkeruumenetelmäksi haastattelut, joiden avulla voitiin korostaa ihmisen roolia keskeisenä toimijana. Haastateltaville annettiin mahdollisuus kertoa omakohtaisista havainnoista ja kokemuksista mahdollisimman vapaasti ja näin aineistoa pystyttiin keräämään joustavasti tilanteiden edellyttämällä tavalla.

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksessa haastateltiin kevään 2023 aikana henkilöitä, joilla on toimintaterapeutin koulutus ja jotka tällä hetkellä toimivat, tai ovat aiemmin toimineet työllistymistä tukevilla ammattilaisilla, kuten työhönvalmentajina, uravalmentajina, tai työkykykoordinaattoreina. Haastattelemalla kerätään subjektiivisia kokemuksia toimintaterapeutin koulutuksen soveltuvuudesta työllistymisen tukemiseen sekä mielipiteitä laaja-alaisen toimintakyvyn ymmärtämisen mahdollisista eduista osatyökykyisten työllistämistä koskien. Haastatteluiden avulla kerätty tieto analysoitiin kesän ja syksyn 2023 aikana. Saatujen tulosten pohjalta kuvaillaan toimintaterapia-alaa työllistymistä tukevan ja yksilön mahdollisuuksiin keskittyvän asiantuntijuuden perustana.

### 7.1 Tutkimuksen tiedonantajat

Tutkimussuunnitelmaa tehtäessä, on mietittävä, keneltä tutkimusaineisto kerätään. Tutkimuksen osallistujat valitaan sen mukaan, kuka parhaiten tietää tutkimuksen mielenkiinnon kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkimuksen tekijöiden on perusteltava valintansa. (Kylmä & Juvakka 2007, 58.)

Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena haastattelututkimuksena, joka usein on laadullisen tutkimuksen tiedonkeruun päämenetelmä. Valintaan tutkimuksen tiedonkeruun päämenetelmäksi vaikutti haastattelun suomat mahdollisuudet toimia tiedonkeruussa joustavasti erilaisissa tilanteissa. Tämä edesauttoi ja osaltaan mahdollisti haastattelutilanteissa toimimisen tilanteiden edellyttämällä tavalla vastaajaa myötäillen. Tutkimukseen haastateltiin toimintaterapeutteja, jotka työskentelevät työhönvalmentajina, tai heidän työnsä vastaa tässä tutkimuksessa määriteltyä työhönvalmentajan työtehtävää. Tutkimuksen kannalta on tärkeää, että kaikilla haastateltavilla on toimintaterapeutin koulutus, tutkimuksen keskittyessä kuvaamaan toimintaterapia-alan osaamisen vaikutuksia työhönvalmentajan ammatissa.

Haastateltavia henkilöitä tavoitettiin esim. Facebookin työvalmentajat ryhmästä, josta haettiin tutkimukseen sopivia haastateltavia avoimella ilmoituksella (Liite 1). Tutkimuksesta kiinnostuneet ja haastateltaviksi soveltuvat henkilöt ilmoittautuivat haastatteluun itsenäisesti. Haastateltavia on tullut myös ”lumipallomenetelmän” kautta. Lumipallomenetelmässä tutkittavat nimeävät toisia henkilöitä, joilla he tietävät olevan tietoa tai kokemusta tutkittavasta asiasta (Aira 2005.)

Haastateltavia on niin yksityisellä, kuin kunnallisella puolella työskenteleviä. Yksityisyydensuojan varmistamiseksi tutkimuksessa ei anneta tämän tarkempaa tietoa haastateltavien työpaikoista.

Tutkimuslupa tarvitaan tilanteissa, joissa tutkittavien rekrytointi tapahtuu suoraan tietystä organisaatiosta, yrityksestä tai vastaavasta. Tilanteissa, joissa tutkittavia rekrytoidaan lähettämällä tutkimuskutsua esimerkiksi sosiaalisen median, tai lehti-ilmoitusten välityksellä, tutkimuslupaa ei tarvita. Lumipallomenetelmän soveltaminen ei myöskään vaadi erillistä tutkimuslupaa, vaan tutkittavien suostumus tutkimukseen osallistumisesta riittää. (Kuula-Luumi 2023.)

## 7.2 Aineiston kerääminen

Laadullisen tutkimuksen aineistolla tarkoitetaan tekstimuodossa olevaa aineistoa. Tätä aineistoa kerätään tutkijoiden toimesta usein haastatteluiden avulla, tai ilmiötä havainnoiden. Lisäksi aineiston kerääminen voi tapahtua kirjoitettujen tuotosten avulla, kuten käytettäessä aineistona päiväkirjoja, tai kirjeitä. Lisäksi aineistona voi toimia erilaiset kuvalliset, tai ääni taltiointeina olevat materiaalit. (Eskola & Suoranta 1998, 14–15.)

Tutkimussuunnitelmassa yksilöidään ja perustellaan valitut aineistonkeruumenetelmät. Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää joko yksittäin tai eri menetelmiä yhdistellen. Aineistonkeruumenetelmiä valitessa on mietittävä, mitä tietoa haetaan ja kuinka sitä voidaan kerätä parhaiten. Menetelmää valitessa on hyvä huomioida myös tutkimukseen osallistujat. (Kylmä & Juvakka 2007, 64.)

Tämän tutkimuksen aineiston kerääminen toteutettiin teemahaastatteluina (Liite 2). Haastattelun teemat muodostettiin tutkijoiden yhteistyönä, jota ohjasi pyrkimys saada vastauksia itse tutkimustehtäviin. Aineiston hankintamenetelmänä haastattelu on ainutlaatuinen, sen mahdollistaessa suoran vuorovaikutuksen tutkittavan kanssa. Haastatteluun tiedonkeruumenetelmänä liittyy niin etuja, kuin haittoja. Suurimpana etuna on haastattelutilanteisiin liittyvä joustavuus, jolloin aiheiden järjestelyä on mahdollista säädellä tilanteen vaatimalla tavalla. Teemahaastattelu tarkoittaa haastattelun aihepiirien etukäteistä määrittelyä, mutta haastattelua varten ei ole etukäteen luotu tarkkoja, tai strukturoituja kysymyksiä. Teemahaastattelun joustavuus tukee myös haastateltavan vapautta kertoa ja tuoda esille omaa kokemaansa. Teemojen

etukäteinen määrittely kuitenkin samalla takaa, että samat aihealueet tulevat käytyä läpi kaikkien haastateltavien kanssa. (Eskola & Suoranta 1998, 85–86.)

Tutkimuksen haastattelutilanteet toteutuivat avoimina, sekä keskustelunomaisina ja haastatteluja varten laadittiin lista avainkysymyksistä. Kylmän & Juvakkan (2007, 78–79) mukaan tutkimuksen tekijä valitsee joitain avainkysymyksiä tai aihepiirejä, joiden ympärille haastattelu rakentuu. Avoimessa haastattelussa tutkijalta edellytetään tilannetajua ja kykyä edetä haastateltavan ehdoilla. Avoimessa haastattelussa haastateltavan rooli on aktiivisempi, koska pohjimmiltaan kyseessä on tarinan ja kertomuksen luominen.

Laadullisessa tutkimuksessa osallistujat valitaan tarkoituksenmukaisuuden perusteella. Osallistujiksi näin ollen valitaan henkilöitä, joilla on kokemusta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkimukseen osallistuvien määrää ei pystytä välttämättä etukäteen päättämään tarkasti. Osallistujien määrään vaikuttaa myös aineiston analysointi. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan saturaatiosta, joka tarkoittaa aineiston kylläntymistä. Aineisto on kylläntynyt, kun uudet osallistujat eivät tuo uusia näkökulmia enää aiheeseen. (Kylmä & Juvakka 2007, 26–27.) Tutkimukseen ilmoittautui 5 toimintaterapeuttikoulutuksen saanutta henkilöä, jotka kaikki toimivat tällä hetkellä työhönvalmentajina. Haastatteluihin osallistui lopuksi 4 henkilöä, yksi henkilö jäi pois sairastumisen vuoksi. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina Microsoft Office Teams-ohjelman välityksellä ja haastattelut taltioitiin analysointia varten. Tutkimukseen pyrittiin saamaan mukaan niin paljon haastateltavia, ettei esiin nousisi enää uutta tietoa tutkimusaiheeseen liittyen.

Haastattelun aluksi tutkija esitteli itsensä tutkittavalle ja ennen tallennuksen aloittamista kerrattiin vielä tutkimuksen tarkoitus, toteuttamistapa ja osallistujalle kerrottiin, ettei hänen henkilöllisyyttään eikä mitään muitakaan tietoja mistä hänet voi tunnistaa tule tutkimuksessa ilmi, sekä vahvistettiin tutkittavan suostumus keskustelun nauhoittamista koskien. Haastatteluista muodostui 40–60 minuutin mittaisia kokonaisuuksia ja haastattelijoina tutkijat toimivat vuorottain. Kylmän & Juvakkan (2007, 28) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tekijällä on aktiivinen rooli toimia keskeisenä tutkimusvälineenä. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu vuorovaikutus, jossa tutkimukseen osallistuja ja tutkimuksen tekijä vaikuttavat toisiinsa.

### 7.3 Aineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on sanoja ja sanoista rakentuvia tekstejä. Aineiston analyysiä varten aineisto on muokattava tekstimuotoon. Aineiston käsittely alkaa aineiston tekstiksi kirjoittamisella. Jo suunnitteluvaiheessa kannattaa miettiä, kuka toimii aineiston kirjoittajana tekstimuotoon. Tämä voi vaikuttaa tutkimuksen aikatauluun. Jos tutkimuksen tekijä itse kirjoittaa aineiston tekstimuotoon, hän perehtyy jo samalla aineistoonsa ja tekee alustavaa analyysiä. (Kylmä & Juvakka 2007, 65.)

Tutkimuksessa käytetty aineisto analysoitiin induktiivisen, eli aineistolähtöisen sisältöanalyysin mukaisesti. Tutkimuksen aineistona toimineet nauhoitetut haastattelut litteroitiin, eli saatettiin kirjalliseen muotoon ennen aineiston analysointia. Litterointi tapahtui koneellisesti käyttäen apuna Microsoft Office Word-ohjelman Transcribe-toimintoa. Kokonaisuudessaan litteroidun aineiston laajuudeksi muodostui Arial Narrow-fontilla, kirjaisin koon ollessa 12 ja rivivälin 1,5, 63 sivua. Tämän jälkeen kirjallisessa muodossa olevaan aineistoon tutustuttiin huolellisesti, jotta tutkimusaineistosta saatiin mahdollisimman kokonaisvaltainen käsitys. Ennen analyysin aloittamista määriteltiin analyysiyksiköksi ajatuskokonaisuus.

Induktiivinen sisältöanalyysi voidaan karkeasti jakaa kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäisessä pelkistämävaiheessa aineistoa tiivistetään ja aineistosta karsitaan pois ns. epäolennainen tieto. Laadullinen sisällönanalyysi perustuu tutkijoiden tekemälle koodaukselle, jossa tutkijat tunnistavat ja nimeävät aineistosta löytämiä sisällöllisiä elementtejä. Koodaus voi olla aineistolähtöistä, jolloin tutkijat lähtevät avoimin mielin etsimään kohtia aineistoista, jotka kertovat tutkimuksen kohteena olevasta asiasta jotakin tutkijaa kiinnostavaa. Jos kyseessä on tekstiä voivat nämä kohdat olla laajuudeltaan hyvinkin erilaisia yksittäisiä ilmauksia aina pitkiin katkelmiin. (Vuori 2023.) Tutkimusaineistoa pelkistettiin perehtymällä kirjallisessa muodossa olevaan aineistoon ja alleviivaten ajatuskokonaisuuksia, jotka vastasivat tutkimustehtäviin. Esiin nostetut ajatuskokonaisuudet kirjattiin erilliselle Microsoft Office Word-tiedostolle, jonka jälkeen ajatuskokonaisuuksia pelkistettiin poistamalla niistä täytesanat ja tutkimukselle merkityksettömät asiat. Esimerkki pelkistämisestä alla kuvio 3, jota on käytetty vastaamaan tutkimustehtävään toimintaterapiakoulutuksen hyödyistä työhönvalmentajan ammatissa.



Alkuperäisilmaisu:

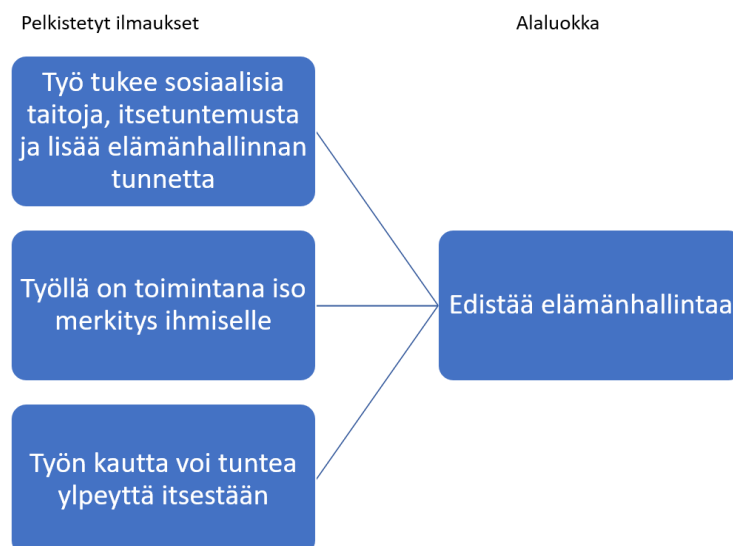
”No kyllä tota kyllä tää erinomaiset lähtökohdat niin antavat tarkastella työtä ja työn tekemistä, työkykyä ja työympäristöä. Tää on ihan mieletön pohjakoulutus. Kyllähän sitten auttaa myös se, että toimintaterapeutina mulla on toiminnan asiantuntemus”

Pelkistetty ilmaisu:

Toimintaterapeuttikoulutus antaa hyvät lähtökohdat työn tarkastelulle

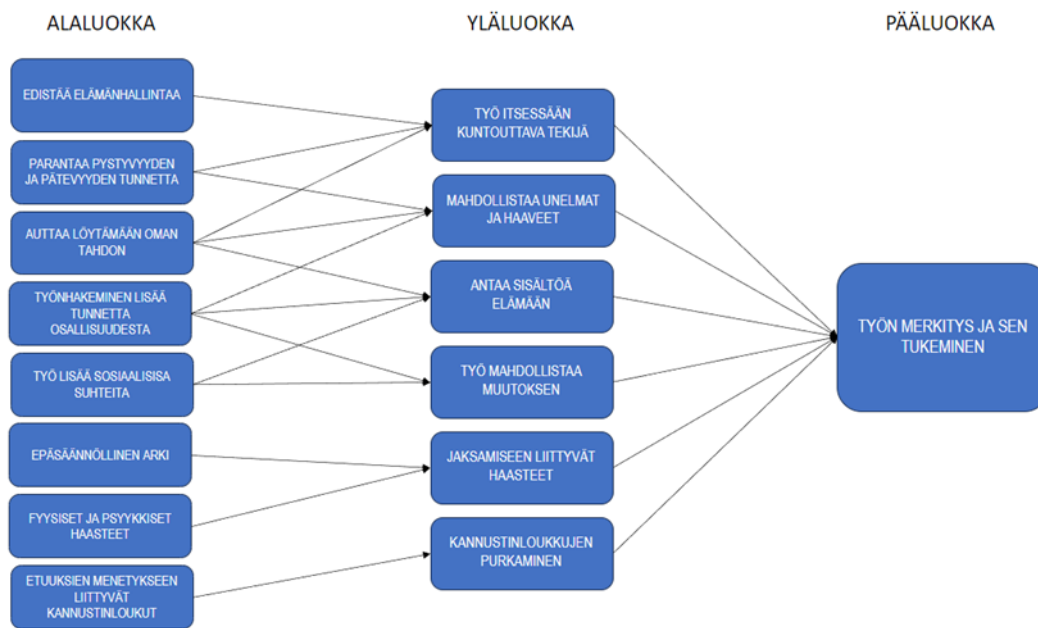
### KUVIO 3. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Aineiston redusointia, eli pelkistämistä seuraa induktiivisessa aineiston analyysissä aineiston klusterointi, ryhmittely. Klusterointi vaiheessa pelkistetyt ilmaisut käydään läpi tarkasti ja etsitään näiden joukosta samankaltaisuuksia, tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samoja asioita tarkoittavat käsitteet ryhmitellään omiksi luokikseen ja nimetään niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111). Klusterointi tapahtui tutkijoiden perehtymisellä pelkistettyihin ilmaisiin aluksi itsenäisesti, rajaten ja luokitellen ilmaisut aiheiden mukaisiin ryhmiin käyttäen apunaan eri värejä. Tämän jälkeen ryhmittelyä jatkettiin käymällä värikoodatut ilmaisut läpi yhdessä, vahvistaen ilmaisun merkitys ja oikea luokittelu.



KUVIO 4. Esimerkki aineiston klusteroinnista.

Viimeinen kolmas vaihe induktiivisessa aineiston analyysissä on abstrahointi, eli tutkittavaan aineistoon perustuvien teoreettisten käsitteiden luominen. Abstrahointi tapahtuu erottamalla tutkimusaineistosta tutkimustehtävän mukainen olennainen tieto ja tämän valikoidun tiedon perusteella luodaan tutkimuksen kannalta oleellisia teoreettisia käsitteitä ja tehdään aineistoon perustuvia johtopäätöksiä. Abstrahointia jatketaan luokkia yhdistämällä niin kauan kuin se on aineiston sisällön puolesta mahdollista. Lopulta käsitteiden yhdistäminen alkaa vastaamaan konkreettisemmin itse tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 111–112.)



KUVIO 5. Esimerkki aineiston abstrahoinnista

## 8 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen osallistujien haastatteluihin pohjautuvan tutkimusaineiston perusteella muodostui lopulta 2 aihepiiriä, jotka olivat: 1) Työhönvalmentajan työnkuva 2) Toimintaterapeuttitaustan hyödyt ja mahdollisuudet.

Tutkimuksen tehtävinä on kuvailla, millaista on työhönvalmentajan työ toimintaterapeutin näkökulmasta, millä tavalla haastateltavat kokevat hyötyneensä toimintaterapeuttitaustastaan.

1. *Millaista on työhönvalmentajan työ toimintaterapeutin näkökulmasta*
2. *Millä tavalla haastateltavat kokevat oman toimintaterapeuttitaustan auttaneen heitä heidän nykyisessä työssään työhönvalmentajana*

Luvussa keskitytään kuvaamaan tutkimustehtävien mukaisia tuloksia analyysivaiheessa muodostuneiden aihepiirien mukaisesti. Tutkimusaineiston monipuolisuus ja laajuus haastoivat tutkimuksen rajaamista puhtaasti toimintaterapeutti taustan tarjoamiin hyötyihin työhönvalmentajan työssä. Tutkimustuloksia kuvataan analyysivaiheen aihepiirien mukaisesti siten, että yhteys tutkimustehtävien ja tulosten välillä säilyisi mahdollisimman selkeänä. Tutkimustuloksia kuvataan osin suorilla, alkuperäiseen haastatteluaineistoon perustuvilla lainauksilla. Näin lukijan on mahdollista arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja selkeyttä.

### 8.1 Kokemuksia työhönvalmentajan työstä toimintaterapeutin näkökulmasta

Haastatteluista nostettiin tutkimuksen kannalta esiin oleellisia teemoja, jotka liittyvät työhönvalmentajan työtehtävän suorittamiseen. Teemoja esiin nostaessa etsimme haastatteluissa usein esiin nousevia piirteitä.

**Osaamisen tunnistaminen** on työhönvalmentajan työssä isossa roolissa. Osaaminen tulee monesti kertoa myös itse asiakkaalle, jos asiakas ei itse osaa huomioida omia vahvuuksiaan. Osaamisen tunnistamisen apuna voidaan käyttää erilaisia testejä ja arvioita. Näistä asiakkaat saavat tietoa omasta osaamisesta ja vahvuuksista.

*” No ehkä tuota se osaamisen tunnistaminen. Oman osaamisen tiedon, taidon ja vahvuuksien tunnistaminen on yksi aika yleinen, niiden sanoittaminen” (Haastattelu 2)*

*” Tunnistetaan niitä ihmisten vahvuuksia ja voimavaroja ajatellen sitten työtäkin, että mikä työ voisi vaikka kiinnostaa” (Haastattelu 1)*

*” on sitten hyödynnetty kykyviisaria ja jonkin verran me käytetään tällöisiä osaamisen ja niinku omien vahvuuksien tällöisiä pieniä kyselyitä tai mitä ne on, että vähän tavallaan se asiakas voi sitten itsekin huomata, kun mietitään niitä yhdessä, niin sitten näkee ne mitä on kirjoitettu ja ehkä ymmärtää sitä kautta sitten, että tämäkin on mun vahvuus, että tavallaan se tulee näkyväksi se osaaminen”. (Haastattelu 2)*

**Asiakkaan motivointi** nousi haastatteluissa yhdeksi työtehtäväksi. Asiakkaan motivoinnissa koettiin tärkeänä olevan toivon ylläpitäminen asiakkaalle ja hänen omat toiveensa työn suhteen.

*” No kyllä, jos mä ajattelen sitä, että sitten kuitenkin paneudutaan niihin voimavaroihin ja vahvuuksiin, että näillä ihmisillä on edellytys sinne työelämään, että kyllähän se on ihan kirkkaasti fokus siinä. Että tottakai täytyy tunnistaa niitä, mitä voi olla niitä vaikeuksia, mutta kuitenkin ensisijassa se motivaatio ja semmoinen niinku halu lähteä tekemään töitä. Toivon ylläpitäminen sanotaanko näin. Se on toimintaterapiassakin yksi keskeinen”. (Haastattelu 3)*

*” työhönvalmentajan työhön kuuluu tietenkin tukea asiakasta työllistymään avoimille työmarkkinoille heidän ammatillisten tavoitteiden tai omien osaamisen ja mielenkiinnon kohteiden mukaan”. (Haastattelu 2)*

*” meillä käydään läpi asiakkaan semmoinen ammatillinen profiili ja sieltä sitten ne asiakkaan toiveet ja tavoitteet, että se on tavoite keskeistä kuitenkin tää toiminta ja sitten ne mielenkiinnon kohteet, että jokaiselle pyritään etsimään häntä kiinnostava hänen mielenkiinnon kohteiden mukainen työpaikka” (Haastattelu 2)*

**Työn mukauttaminen** on yksi työhönvalmentajan tehtävistä. Mukauttamista voidaan tehdä niin työtehtäviin, kuin työympäristöihin. Työtehtävien mukauttamista voidaan tehdä yksin asiakkaan kanssa tai yhteistyössä asiakkaan esihenkilön kanssa.

*” Edistän ja mukautan niitä työtehtäviä. Yksin asiakkaan ja hänen esihenkilönsä kanssa.”  
(Haastattelu 3)*

*” Mihin olisi hyvä niinku kiinnittää yhdessä huomiota enemmän ja onko tarpeen työtä muokata ja millä lailla” (Haastattelu 4)*

**Monipuolisuus.** Haastatteluista kävi ilmi, että työhönvalmentajan työ on hyvin monipuolista. Ohjaustilanteissa työhönvalmentajat käyttävät monipuolisesti erilaisia keinoja edistääkseen asiakkaidensa työllistymistä. Työhönvalmentajat joutuvat usein kehittämään itse erilaisia keinoja millä voivat edistää asiakkaiden tavoitteita.

*” Mun mielestä niinku opetus on semmoinen yksi väline myös, että mähän käytän ihan paljon googlea ja etsin sieltä, että mitä hyvässä työhakemuksessa pitää vaikka olla tai mitä vastaat näihin työhön” (Haastattelu 1)*

*” Rooliharjoitukset on aika semmoinen keskeinen, vaikka työhaastatteluun valmistautumisessa, että toinen, toinen on haastattelija niinku mekin tässä ja sitten toinen on vastaaja ja harjoitellaan hyvää vastausta” (Haastattelu 1)*

*” me voidaan tehdä erilaisia harjoitteita ja kotitehtäviä ja se on vähän niinku missä tahansa terapiatyössä, että joutuu itse luovasti kehittämään, miten se ihminen saadaan tekemään itsenäisesti sitä työnhakua, jos se on tavoitteena” (Haastattelu 1)*

*” Ohjaaminen on myös yks menetelmä mitä tässä tehdään ihan sanallista, mutta välillä tuntuu, että myös ihan fyysistä” (Haastattelu 1)*

**Verkostoituminen** on haastateltavien mukaan iso osa työhönvalmentajan työtä. Työhönvalmentajan pitää tehdä yhteistyötä työnantajan ja työyhteisön kanssa. Työhönvalmentaja joutuu myös ajoittain pyytämään apua muilta ammattilaisilta suoriutuakseen tehtävästään. Yksi haastateltava koki olevansa verkostossaan koordinoiva taho.

*” tukea tarjotaan sinne työpaikalle niin asiakkaalle, työnantajalle kuin työyhteisölle” (Haastattelu 2)*

*” Voidaan ohjata sosiaalityöntekijälle. Kyllähän me nyt niinku perusasioista ymmärretään lähes kaikki jotain näistä sosiaalityöistä, mutta ei anneta mitään semmoista niinku tarkkaa, koska se on sitten sen sosiaalityöntekijän asia, mutta ohjataan asiakas hänelle” (Haastattelu 2)*

*” tässä työvalmennuksessa kartoitan olemassa olevia ja uusia työtehtäviä eli kontaktoin työnantajia.” (Haastattelu 3)*

*” Tässä ei yksin pärjää. Sen voi sanoa niinku suoraan, että se ei kukaan pärjää kukaan työhönvalmentaja yksin missään nimessä tää on korostanut vielä entisestään” (Haastattelu 4)*

*” pitää osata pyytää apua ja kysyä ja pohtia ja käyttää sitä parviälyä” (Haastattelu 4)*

*” koen itseni ehkä semmoisena myös semmoisena koordinoivana tahona” (Haastattelu 4)*

*” Jos tämä henkilö itse haluaa niin mä voin sitten olla ihan siinä ja kontaktoida työnantajia” (Haastattelu 4)*

## **8.2 Kokemuksia toimintaterapeuttitaustan hyödyistä työhönvalmentajan työssä**

Haastatteluissa esiin nousseita kokemuksia vertaamalla pyydettiin haastateltavia arvioimaan toimintaterapeuttikoulutuksen soveltuvuutta työhönvalmentajan ammattiin. Toimintaterapian soveltuvuuden arviointiin palattiin myös haastattelujen myöhemmissä vaiheissa, jolloin esiin nousi usein kokemukset toimintaterapian erilaisten arviointimenetelmien käytöstä ja niiden soveltuvuudesta työ- ja toimintakyvyn arviointiin.

### **8.2.1 Toimintaterapeuttitaustan hyödyt**

Haastateltavat kertoivat toimintaterapiakoulutuksen hyödyiksi **asiakaskeskeisen työtteen**. Koulutuksessa on jo iskostettu yksilöllisyyden huomioiminen ja asiakkaan tukemisen tärkeys. Nähdään ihminen laajemmin kuin pelkkänä diagnoosina

*”mä en osaa nimetä tarkkaa semmoista, että mitä mä just käyttäisin, mutta joku semmoinen sisäinen ohjelmisto mikä meihin on istutettu siellä koulussa niin kun ihmisen toimintakyvystä ja niinku eri niin kun käsitteistä niin kyllä se niinku elää ja on se semmoinen yksilöllisyyden huomioiminen ja toivon ja tahdon herättäminen asiakkaissa” (Haastattelu 1)*

*”Mitä on jäänyt sieltä koulutuksesta mukaan niin ehkä se tavallaan se jokaisen asiakkaan kohtaaminen yksilöllisesti mikä on toimintaterapiassa semmoinen peruslähtökohta tasa-arvoisesti ja se että tavallaan en ajattele koskaan pelkkää diagnoosia mikä on, että vaan aina ajattelen, että mikä on jäljellä oleva toimintakyky, että mä en lähde diagnoosi keskeisesti vaan että mitä sillä asiakkaalla on sitä osaamista ja vahvuuksia. No tässä hetkessä, että niinku sitä kautta positiivisella ajattelulla aina, että jokaisella meillä on toiminta ja työkykyä jäljellä.” (Haastattelu 2)*

Toimintaterapiataustasta koettiin olevan **asiakkaan kohtaamisessa ja asiakassuhteen luomisessa** hyötyä. Kohtaaminen koettiin hyvin tärkeänä työn tekemisen kannalta. **Oman persoonan käyttö** on yksi työväline, jota käytetään.

*”Koen että, se toimintaterapeutin tausta myös vaikuttaa siinä niinku suhteen luomisessa siihen asiakkaaseen. Kohtaamiseen ja tässäkin käytetään tosi paljon omaa persoonaa työvälineenä ja sitten kun me ollaan toimintaterapeutteina kiinnostuttu siitä ihmisen taustasta ja tarinasta, niin mä uskon, että se tuo siihen kohtaamiseen just oman lisämausteensa ja arvonsa. Joo ja se on kyllä tosi tärkeässä roolissa se kohtaaminen” (Haastattelu 1)*

Ymmärrys siitä mitä **työtehtävät vaativat** asiakkaalta ja **taito muokata työtehtäviä** koettiin toimintaterapeuttien vahvuudeksi. Muokkaaminen on helpompi ottaa myös puheeksi työpaikalla, kun on ymmärrys työnmuokkauksesta.

*”mennään ihan fyysisesti sinne työpaikalle ja käydään sitä työtehtävää läpi toisinaan ihan teenkin sitä hommaa siellä jonkun aikaa sen asiakkaan kanssa, että pääsee itsekkin kärryille siitä työstä ja sitten paljon pohditaan yhdessä on se sitten työnantajan tai työyhteisön jäsenien kanssa (Haastattelu 4)*

*’Kyllähän siinä sitten pystyy laajemmin ymmärtämään, jos niissä työtaidoissa ja työn suorittamisessa on jotain haasteita, että sä sen arviointimenetelmän kautta jäsenät. Niin tota*

sittenhän sitä työtäkin pystyy muokkaamaan ja perustelemaan ja ottamaan puheeksi siellä työpaikalla nämä asiat ja sitten miettimään yhdessä, että mitä nyt mitä tehdään” (Haastattelu 3)

Toimintaterapeutin koulutuksen hyötyinä pidettiin sitä, että osataan ajatella **jäljellä olevaa toimintakykyä** ja sen mukaan etsiä täsmätyötä asiakkaalle.

*”Just tämä täsmätyökykyisyys ajatus, että täsmällisesti johonkin spesifisti johonkin mihin heidän työkykynsä riittäisi, että mä niinku uskon, että kaikilla olisi työkykyä johonkin, että eivät ole täysin työkyvyttömiä ja tietysti tää kyllä riippuu tosi paljon yksilöstä, se on ja se on tosi yksilöllistä tää että minkälaisia ne haasteet on ja mistä suoriutuu” (Haastattelu 1)*

Toimintaterapiakoulutus antaa hyvät valmiudet **työkyvyn tukemiselle**.

*”Meillä olisi mun mielestä toimintaterapian teorian ja viitekehyksen kautta ne valmiudet sitä työkykyä ja työssä suoriutumista niin kuin edistää, tutkia ja arvioida” (Haastattelu 1)*

**Ympäristön huomiointi, yhteistyö ja verkostoituminen** nousi haastatteluissa toimintaterapeuttien vahvuudeksi.

*” Ympäristön huomiointi, että se on meidän vahvuus toimintaterapeuteina, että me osataan jalkautua eri ympäristöihin esimerkiksi sinne työpaikalle. Ihan auttamaan siinä niin kun työnteossa ja siellä sitten yhteistyössä työnantajan ja tota muiden verkostojen kanssa, niin se on se meidän vahvuus” (Haastattelu 1)*

**Ratkaisukeskeisyys** koettiin olevan tärkeää toimiessa työhönvalmentajana. Ratkaisukeskeinen työote on tärkeässä roolissa myös toimintaterapiassa.

*” tässä on tosi tärkeätä se kuuntelu ja sitten kysyminen ja mä niin kun pidän niistä avoimista kysymyksistä nimenomaan, että välttelen niitä kyllä/ei-kysymyksiä, vaan yritän saada sen ihmisen tarinoimaan ja niinku kertomaan ja sitten tulee mieleen toi ratkaisukeskeisyys, vielä nyt näin viitekehyksinä Niin tota ratkaisukeskeisyys on semmoinen mistä mä kovasti tykkään että korostetaan niitä ihmisten niin juu ei niitä haasteita niinkään vaan niitä niinku voimavaroja ja just sitä toiveikkuutta lisätään” (Haastattelu 1)*



*” ja ja tota niinku jos on joku ongelma niin sitä toki niinku kuunnellaan sitä ongelmaa puhetta hetki se on niinku tärkeätä ja pitäähän sitä vuodatusta saada tehdä, mutta sitten aika pian siirryttäisiin niihin niinku ratkaisuihin että miten miten tää on ratkaistavissa ja mieluusti niin että se henkilö itse tuottaa sen niin kun ratkaisun ja lähdetään mahdollisimman pienestä pilkotaan osiin ja näin”.*  
(Haastattelu 1)

## 8.2.2 Työn merkitys ja sen tukeminen

Työtä ja työroolia pidettiin haastatteluissa hyvin merkityksellisenä ihmisille. Haastateltavat kertoivat, että työ antaa ihmisille paljon muutakin, kuin esimerkiksi vain palkan. Työ merkityksen ymmärrys on myös hyvin isossa roolissa työhönvalmentajan työssä. Ymmärrys erilaisista rooleista, joita ihmisillä on tärkeää myös toimintaterapiassa.

*” Se on tosi tärkeä ja merkittävä rooli ja tehtävä ihmiselle tuo työ”* (Haastattelu 1)

Haastateltavat kertoivat, että työ näkyy usein asiakkaiden mielialassa ja ulkoisessa olemuksessa ja voi vaikuttaa hänen ajatusmaailmaansa ja tulevaisuuden suunnitelmiinsa.

*” kyllähän se siinä mielialassa sitten näkyy ihmisillä semmoisessa niinku, että sitten voi ylpeänä kertoa, että mä oon töissä ja mitä siellä siellä tapahtuu ja mitä kaikkea siellä on kokenut ja tehnyt, niin jotenkin se ehkä huokuu näistä ihmisistä.”*(Haastattelu1)

*” Se oli hieno nähdä, että miten se avarsi se ihan se 2 kertaa viikossa se työnteko ja sitten tuli vähän sitä taloudellista niinku siihen lisäksi sitä tuloja, että pystyy alkaa ajattelemaan, että mitähän vielä voisi tehdä ja opiskelisiko ja siis se oli ihan käsittämätöntä, että miten se ihmisen habitus muuttui ihan täysin”* (Haastattelu 2)

*” Se pystyvyyden tunne ja se itsetunnon kehittyminen, että kun pystyy tekemään mitä on ehkä aiemmin muut ajatelleet, että kun sä sairastat, että eläkepaperit ja lääkkeet käteen ja kotiin”*  
(Haastattelu 2)

*” Sitten yks toinen asiakas niin se jotenkin se työ niin toi hänelle semmoisen, en mä tiä jonkunlaisen niin kuin psyykkisen rauhan ja sen niin kuin merkityksellisyyden, että hänellä oli aika paljon semmoista yksinäisyyden kokemusta” (Haastattelu 3)*

*” Oman arvon tunto noussut siinä, että on otettu se asia vakavasti ja se mun halu ja toive päästä työelämään, että siihen on puututtu ja siihen on niinku. Se on nostettu yhtä tärkeäksi, kun mikä tahansa minun toiveeni ja se jo riittää ja sitten on ehkä tullut se lopputulema, että ei, ei ollutkaan vielä ajankohtaista, mutta se on tavallaan lisännyt sitä omanarvon tuntoa ja sellaista” (Haastattelu 4)*

## 9 KESKEISTEN TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Hirsijäven, ynnä muiden (2013, 229–230.) mukaan tutkimuksessa ei riitä analyysin tuloksista kertominen, lisäksi tutkimuksessa on tärkeää tarkastella ja selittää keskeisimpiä saatuja tuloksia. Tämä tarkoittaa analyysivaiheen aikana esiin nousseiden erilaisten merkitysten pohtimista ja niiden yhteen kokoamista.

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön keskeisimpiä tutkimustuloksia ja käydään läpi niiden suhdetta toimintaterapian teoretietoon ja käytäntöön. Lopuksi esitellään keskeisimpien tulosten pohjalta tehdyt johtopäätökset.

### 9.1 Työhönvalmentajan työ

Tulosten perusteella työhönvalmentajan työ sisältää asiakkaiden osaamisen tunnistamista ja osaamisen sanoittamista asiakkaille itselleen. Lisäksi työ sisältää asiakkaiden motivoimista ja työtehtävien mukauttamista niin asiakkaan, kuin työnantajankin kanssa. Verkostoituminen ja ongelmanratkaisutaito koettiin myös yksiksi tärkeimmistä työhönvalmentajan työn sisällöistä. Haastateltavien mielestä työhönvalmentajan työ on hyvin monipuolista ja siihen sisältyy paljon samaa, kuin heidän aiempaan työhönsä toimintaterapeutteina.

Toimintaterapeuttiliitto (Toimintaterapeuttiliitto 2023) kertoo toimintaterapeuttien työskentelevän esim. kuntoutuksen asiantuntijatehtävissä ja he työskentelevät usein moniammatillisissa työryhmissä. Toimintaterapeutin työ voi sijoittua julkiselle, yksityiselle tai kolmannelle sektorille ja työn sisältö on auttaa niitä ihmisiä ja ihmisryhmiä, jotka kokevat toimintakyvystään tai ympäristöstä johtuvia rajoituksia ja osattomuutta arjessaan. Toimintaterapia koetaan myös tulevaisuuden ammatiksi, jossa ydinosaaminen koostuu muuttuvien elementtien kuten ihmisen toimintakyvyn, toiminnan ja ympäristön yhteensovittamisesta. Toimintaterapeutteja tulisikin tulevaisuudessa hyödyntää nykyistä enemmän työllistymistä ja työkykyä tukevissa palveluissa. Sandqvist ja Ekbladh (2017, 378.) ovat sanoneet toimintaterapeuttien olevan isossa roolissa ammatillisen kuntoutuksen kentällä. Työssä pysymiseen tai työelämään palaamisessa monitieteelliset interventiot ovat elinehto ja näissä toimintaterapeutit ovat ammattilaisia.

## 9.2 Toimintaterapiakoulutuksen hyödyt työhönvalmentajan ammatissa

Tutkimuksen tulosten perusteella toimintaterapiakoulutuksesta oli hyötyä työhönvalmentajan työssä. Haastateltavat kertoivat kokevansa toimintaterapiataustan auttavan näkemään ihmisen kokonaisuutena. Toimintaterapiataustan koettiin olevan hyödyksi, koska toimintaterapeutit näkevät ihmisessä jäljellä olevan työ- tai toimintakyvyn. Jäljellä olevan työkyvyn huomioiminen on hyvin tärkeää myös täsmätyötä etsittäessä asiakkaalle. Tässä yhteydessä voimme puhua myös suorituskapasiteetista. Thamin ym. (2017, 75, 76–77) mukaan suorituskapasiteetilla kuvataan ihmisen henkilökohtaisia, fyysisiä sekä psyykkisiä ominaisuuksista rakentuvana suorituskäytännönä. Suorituskapasiteetti kuvaa toimintakyvyn rajoja, sekä mahdollisuuksia. Työssä vaadittavien ominaisuuksien tulee kohdata työntekijän suorituskapasiteetti, jotta työn menestyksellinen hoitaminen olisi mahdollista.

Toimintaterapeuteilla on koulutuksensa myötä myös taito muokata työtehtäviä tai työpaikkoja. Työn muokkaus on hyvin tärkeää täsmätyön etsimisen kannalta. Toimintaterapeuteista ei ole hyötyä vain työtä etsiville asiakkaille vaan myös työnantajille. Työnantaja toimintaterapeutit voivat auttaa, kun mietitään kuinka työtehtäviä tai esimerkiksi työpisteitä tulisi muuttaa. Rigby, Trentham & Letts (2019, 461) kertovat toimintaterapeuttien rutiininomaisesti mukauttavan ympäristöjä ja käyttävän apuvälineitä tukeakseen asiakkaidensa terveyttä, hyvinvointia ja osallisuutta. Ympäristön muokkaus voi tapahtua myös muualla kuin asiakkaan kotiympäristössä.

Toimintaterapeuteilla on ammattitaitoa arvioida, mitä taitoja mitkäkin työtehtävät vaativat ja näin ollen ovat erittäin hyviä mukauttamaan työtehtäviä. Toimintaterapeutit ovat myös tottuneet arvioimaan asiakkaan toimintaa. Haastateltavat kokivat, että juuri tämän arviointiosaamisen takia heidän on helpompi ottaa haasteet työssä puheeksi, koska heidän arvionsa perustuu tutkittuun tietoon. Arviointiosaaminen koettiin hyväksi myös työkyvyn tukemisen saralla. Toimintaterapian teorit ja viitekehykset koettiin hyödyllisiksi, kun edistetään, tutkitaan tai arvioidaan ihmisten työkykyä tai työssä suoriutumista. Dorsey ym. (2019, 784) mukaan toimintaterapiassa toiminnan analyysia käytetään analysoimaan jonkin tietyn toiminnan vaatimuksia. Toiminnan analyysin perusteella voidaan ymmärtää mitä kehollisia vaatimuksia, taitoja tai toimintakaavoja jokin tietty toiminta vaatii asiakkaalta. Sandqvist & Ekbladh (2017, 380–381) kertovat toimintaterapian pyrkivän maksimoimaan asiakkaan kyvyn osallistua hänelle tärkeisiin toimintoihin. Arvioinnin kautta saadaan tärkeää tietoa siitä mikä olisi paras interventio juuri tälle yksilölle. Tiedon keräys tapahtuu usein jonkin tietyn strukturoidun arviointimenetelmän avulla.

Toimintaterapeutit ovat tottuneet työskentelemään myös hyvin monenlaisissa eri ympäristöissä. Toimintaterapeutit osaavat ottaa ympäristön laajasti myös huomioon työskennellessään työhönvalmentajina. Toimintaterapiassa ympäristö on käsitteenä laajempi kuin yleensä puhekielessä. Fisher, Gail, Parkinson, Sue & Haglund (2017, 93) mukaan ympäristö voidaan käsittää fyysisenä, sosiaalisena, toiminnallisena, taloudellisena, poliittisena, tai kulttuurisena alustana ohjaamassa ja mahdollistamassa henkilön toimintaa hänen mielenkiintonsa, suorituskykynsä, arvojen ja tapojen sekä roolien mukaisella tavalla.

Toimintaterapeutin työ on verkostotyötä ja eri verkostoissa toimiminen katsottiin olevan myös toimintaterapeuttien vahvuus työhönvalmentajan työssä. Työhönvalmentajan ammatissa verkoston luominen koettiin hyvin tärkeäksi.

Asiakkaan kohtaaminen koettiin olevan myös yksi vahvuus mikä toimintaterapiakoulutuksen saaneilla on. Tämä sen takia, että toimintaterapiatyössä isossa roolissa on oman persoonan käyttö. Toimintaterapeutit ovat myös kiinnostuneet ihmisen taustasta ja tarinasta. Kiinnostus ihmisestä laajemmin koettiin olevan kohtaamista helpottava elementti. Taylorin (2019, 527–529.) mukaan minän tietoinen käyttö tarkoittaa toimintaterapeutin suunnitelmallista oman persoonan, havaintojen ja harkinnan käyttöä asiakastilanteessa. Tehokas oman persoonan käyttö vaatii terapeutilta kykyä nähdä ihmiset yksilöinä.

### **9.3 Työn merkitys toimintakyvylle ja hyvinvoinnille**

Haastatteluiden perusteella työ ja työpaikka ovat hyvin merkittäviä ihmisille. Työ antaa hyvin paljon enemmän kuin vain esimerkiksi palkan ihmisille. Haastateltavat kertoivat asiakkaidensa mielialan muuttuneen työpaikan saamisen myötä. Haastateltavat kertoivat asiakkaidensa itsetunnon ja oman arvontunteen kohonneen työpaikan saamisen myötä. Töiden aloituksen jälkeen asiakkaat olivat myös alkaneet enemmän pohtimaan tulevaisuuttaan ja tekemään suunnitelmia. Osalla asiakkaista oli ollut jo hyvin tärkeää se, että heidän toiveensa paluusta työelämään oli otettu tosissaan ja töitä oli tehty sen eteen, että palaaminen työelämään olisi mahdollista. Kielhofnerin (2008, 133–134) mukaan rooli työntekijänä vaikuttaa myös yksilön muihin rooleihin, kuten harrastusten ja vapaa-ajan tarjoamiin rooleihin. Dorsey, Ehrenfried, Finch & Jaegers (2019, 779) kertoivat osallistumisen työhön myötävaikuttavan yksilön käsitykseen identiteetistään ja kehittävän yksilön elämän

tarkoitusta. Työ lisää struktuuria ja rutiineja päivään, lisää kallisarvoisia mahdollisuuksia solmia sosiaalisia kontakteja näin edesauttaen yhteisöä. Työstä saa myös taloudellista turvaa.

#### **9.4 Johtopäätökset**

Tutkimuksessa esiin nousseiden havaintojen pohjalta voidaan todeta työhönvalmentajan ammatissa ja toimintaterapiassa olevan selkeitä yhteneväisyyksiä. Haastatteluissa työhönvalmentajan työn ja toimintaterapian selkeiksi yhteneväisyyksiksi nousivat osaamisen tunnistaminen ja toimintojen mukauttaminen. Työhönvalmentaja työskentelee myös ratkaisukeskeisesti, samoin kuin toimintaterapeutti. Lisäksi laadukas työhönvalmennus sisältää näkökulman asiakaskeisyydestä, joka tunnustetaan toimintaterapiassakin yhdeksi toimintaterapian kulmakivistä. Työhön valmentajan työssä menestyminen edellyttää hyvän asiakassuhteen luomista, tässä koettiin toimintaterapeutitautaan kautta opittu oman persoonan tietoinen käyttö hyvin tärkeäksi.

Toimintaterapeutitautasta koettiin olevan erityistä hyötyä tilanteissa, joissa työhönvalmennuksessa arvioitiin jäljellä olevaa toimintakykyä ja pyrittiin tunnistamaan osaamista, jolla mahdollistaa asiakkaan täsmätyöllistyminen.

Toimintaterapiatausta koettiin hyödyksi ympäristön ja työtehtävien muokkauksen osalta ja haastateltavat korostivat tämän olevan yksi ehdoton toimintaterapeutitautaan heille antama hyöty verrattuna kollegoihin. Jalkautuminen asiakkaan työympäristöön ja sen konkreettinen havainnointi auttaa jäsentämään niitä asiakkaan tarpeita, joilla hänen työ- ja toimintakykyään pystytään tukemaan. Toimintaterapeutitautasta korostaa myös taitoa pilkkoa toiminnot pienempiin osiin ja lähteä tämän kautta muokkaamaan työtehtäviä asiakkaalle sopivaksi. Kohtaaminen ja yhteistyösuhteen luominen koettiin olevan myös toimintaterapeuttien vahvuus.

Ymmärrys työstä ja työnmerkityksestä koettiin tärkeiksi ja haastattelut korostivat käsitystä työn merkityksestä kokonaisuutena, jossa taloudellinen hyöty on vain yksi tekijä muiden joukossa. Työnhakemisen ja sen harjoittelun koettiin sellaisenaan olevan asiakkaiden elämänlaatua parantavia toimintoja, joihin osallistuminen auttoi asiakkaita muissakin arjen ja elämänhallinnan haasteissa. Tämän ymmärtäminen koettiin tärkeäksi työhönvalmentajan työssä.

Haastatteluissa nousi esille myös toimintaterapeuttikoulutukseen liittyviä kehitys ideoita. Ideoissa toivottiin enemmän konkreettisia työllistämisen keinoja, joilla voisi tukea asiakkaiden työllistymistä. Haastatteluissa lisäksi pohdittiin tulisiko kuntoutuskäytäntöjä päivittää ja lähteä rohkeammin kuntouttamaan asiakkaita suoraan työelämään.

Edellä mainitut seikat huomioon ottaen tutkimuksessa tulemme siihen johtopäätökseen, että työhönvalmentajan ammatissa on hyvin paljon samoja asioita kuin toimintaterapeutin ammatissa. Toimintaterapeutin koulutus sopii erittäin hyvin työhönvalmentajan koulutukseksi ja toimintaterapeuteilla on juuri sellaista monipuolista osaamista mitä työhönvalmentajan ammatissa tarvitaan.

## 10 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset liittyvät kaikkiin tutkimuksen vaiheisiin niin aiheenvalinnasta tutkimustulosten julkaisuun ja lopulta aineistojen arkistointiin. Ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa eettisyys on hyvin konkreettista. Käytännössä eettisyys punnitaan tilanteissa, joissa tutkittavat kohdataan, ja lopulta kirjoitettaessa heitä koskevia tutkimustuloksia. Yleisten eettisten periaatteiden mukaisesti tutkimuksessa tulee kunnioittaa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia. Merkittävä yleinen eettinen periaate on välttää aiheuttamasta tutkittavina oleville henkilöille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille aiheutuvia merkittäviä riskejä, vahinkoja ja haittoja. (Vuori 2023.) Toimintaterapeutitaustaisia henkilöitä, jotka nykyisin toimivat työhönvalmentajan tehtävissä on Suomessa rajallinen määrä. Samoin työhönvalmentajien työssä kohtaamien asiakkaiden tilanteet, tai asuinpaikat voisivat olla tunnistettavissa, ilman huolellista ja asianmukaista tietojen käsittelyä. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa pyrittiin parhain mahdollisin tavoin turvaamaan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetti mahdollistaen kuitenkin heidän kokemustensa esille tuominen.

Laadullisen tutkimuksen tavoite on ymmärtää tutkimuksen kohteena olevia aiheita tutkimukseen osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Ensisijaisesti laadullinen tutkimus kohdentuu tutkittavan ilmiön laatuun eikä sen määrään. Tutkimusta ohjaavat miksi, mitä ja miten-kysymykset. Tutkimuksessa otetaan selvää mikä on tutkimuksen oleva ilmiö tai mitä siinä tapahtuu tutkimuksen osallistujien näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa varsinkin alussa tutkimustehtävät voivat olla laajoja ja ne tarkentuvat tutkimuksen edetessä. (Kylmä & Juvakka 2007, 26.)

Tieteellisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tutkimuksen tekijän on varmistettava, että tutkimustulokset vastaavat tutkimukseen osallistuneiden käsityksiä tutkimuskohteesta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen yleisesti käytettävillä luotettavuuskriteereillä. Näitä kriteerejä ovat: uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. (Kylmä & Juvakka 2007, 127.)

**Uskottavuus** tarkoittaa tutkimuksen ja tutkimuksen tulosten uskottavuutta ja niiden osoittamista tutkimuksessa. Tutkimuksen tekijän on varmistettava, että tutkimustulokset vastaavat niiden



henkilöiden käsitystä tutkimuskohteesta, jotka tutkimukseen osallistuivat. Tutkimuksen uskottavuutta voi vahvistaa keskustelemalla osallistujien kanssa tutkimuksen tuloksista eri vaiheissa. Toinen mahdollisuus on keskustella tutkimustuloksista ja tutkimusprosessista samaa aihetta tutkivien henkilöiden kanssa. Tutkimuksen uskottavuutta vahvistaa myöskin se, että tutkimuksen tekijät ovat riittävän kauan tekemisissä tutkittavan aiheen kanssa. Tutkimukseen osallistujan näkökulman ymmärtäminen vaatii aikaa ja laadullisessa tutkimuksessa ollaan erityisen kiinnostuneita tutkimuksen osallistujan näkökulmasta. Uskottavuutta voidaan vahvistaa myös tutkijoiden pitämä tutkimuspäiväkirja, jossa he pohtivat valintojaan ja kuvaavat kokemuksiaan. Tavoitteena on, että tutkijat pystyvät hyödyntämään näitä kuvauksia toimintansa tiedostamisessa. (Kylmä & Juvakka 2007, 128.) Haastattelut suoritettiin keväällä 2023. Aineiston läpikäyminen aloitettiin kesällä 2023. Aineiston analysointi oli valmiina syksyllä 2023. Aineiston analysointi toteutettiin huolellisesti alkuperäisilmaisut huomioiden. Analysointi toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti. Tutkimuksen ajan päivitimme yhteistä OneDrive-tiedostoa, johon päivitimme tutkimuksen edetessä mietteitämme ja pohdimme tekemiämme valintoja.

**Vahvistettavuus** liittyy koko tutkimusprosessiin ja tarkoittaa sitä, että toinen henkilö voi seurata tutkimusprosessia pääpiirteittäin. Tutkimustuloksia kirjoittaessaan tutkija käyttää tutkimuksen aikana ylös kirjaamiaan muistiinpanoja tutkimuksen eri vaiheista. Tutkimuspäiväkirja korostuu laadullisessa tutkimuksessa, koska usein laadullisen tutkimuksen suunnitelma on avoin, joka tarkentuu tutkimuksen aikana. Vahvistettavuus on joiltakin osin ongelmallinen kriteeri, koska laadullisessa tutkimuksessa samaa tutkinut ei välttämättä päädy samaan lopputulokseen samankaan aineiston perusteella. Erilaiset tulkinnat tutkimuksessa eivät kuitenkaan merkitse luotettavuusongelmaa vaan laadullisessa tutkimuksessa hyväksytään se, että todellisuuksia on monia. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tutkimusprosessin ajan päivitimme yhteistä OneDrive-kansiota. Kansio toimi periaatteessa tutkimuspäiväkirjanamme. Tähän kansioon päivitimme kaikki opinnäytetyöhön liittyvät materiaalit esim. Opinnäytetyötyön eri versiot, haastattelut, ja aineiston analysoinnit. Kansion materiaaleista tutkimuksen etenemistä voi hyvin seurata. Näytimme näitä materiaaleja myös ohjaaville opettajillemme.

**Refleksiivisyys** edellyttää tutkimuksen tekijöiltä tietoa omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä. Tutkimuksen tekijän on tehtävä arvio siitä, kuinka hän itse vaikuttaa aineistoon ja tutkimusprosessiin ja kuvattava tutkimusraportissa lähtökohdat. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Toinen tutkijoista on toiminut työhönvalmentajana ja halusimmekin olla hyvin tarkkana sen suhteen, ettei tämä työkokemus vaikuttaisi esimerkiksi haastattelussa esittämiimme kysymyksiin. Tiesimme

olevamme tutkimuksen tekijöinä täysin noviiseja ja tämän takia pohdimmekin hyvin tarkkaan, kuinka saamme tarpeeksi tietoa tutkittavasta aiheesta. Aineiston analyysiä teimme niin erikseen kuin yhdessä. Toimiessamme näin pyrimme siihen, että vastauksista välittyy juuri se tieto mitä vastaaja on halunnut meille välittää, eikä meidän omat mielipiteemme vaikuta aineistoon. Tutkimuksen aikana pidimme useita tapaamisia ja refleктоimme omaa tekemistämme ja mietimme, onko tutkimuksemme menossa oikeaan suuntaan. Tutkimuksen edetessä omat vahvuutemme tutkijoina kävivät ilmi ja jatkossa jaoinme tehtäviä paremmin omien vahvuuksien mukaan.

**Siirrettävyys** tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset voidaan siirtää muihin vastaaviin tilanteisiin. Tutkimuksen tekijöiden on annettava riittävästi kuvailevaa tietoa esimerkiksi tutkimuksen osallistujista ja ympäristöstä. Näin tutkimuksen lukija voi itse tehdä arvioin tulosten siirrettävyydestä. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tässä tutkimuksessa osallistujista kerrottiin heidän saaneen toimintaterapeutin koulutuksen ja toimivan työhönvalmentajina. Tutkimuksen tekijöiden mielestä tämä tieto oli riittävä tutkimustulosten siirrettävyyttä ajatellen. Tutkimukseen osallistujat halusivat pysyä anonyymeinä, joten tämä luonnollisesti vaikutti siihen kuinka paljon tietoa tutkimukseen osallistujista, voitiin antaa.

## 11 POHDINTA

Työ ja työllistyminen ovat aiheina ajankohtaisia käsitteinä mielenkiintoisia. Työllisyys ja sen tukeminen ovat yhteiskunnan tasolla jatkuvasti pinnalla olevia ja julkisen arvostelun alla olevia aiheita. Vaikka työllisyyttä, työvoimapoliittisia linjanvetoja, tavoitteita ja erilaisia aktiivimalleja käsitellään vuodesta toiseen, jää usein ymmärrys työstä ja sen merkityksestä ihmiselle vähäisempään rooliin, joskus myös täysin vaille ymmärrystä. Porkkana, tai keppi ovat hyvin pinnallisia keinoja tukea ja edesauttaa ihmistä työllistymään. Tutkimuksen tekeminen haastoi tekijöidensä ajattelua monin eri tavoin, varsinkin ajatus työn itsessään kuntouttavasta merkityksestä.

Tutkimusaiheen määrittely oli osaltaan haastavaa ja haasteita lisäsi aiheesta aiemmin tehdyn tutkimuksen vähyys. Työtä ja toimintaterapiaa koskevaa tutkimusta on tarjolla reilusti, mutta relevanttia työllistämisen ja toimintaterapian yhteyttä luotaavaa tutkimusta emme onnistuneet löytämään. Tutkimuksen aikana tuntuikin vahvistuvan ajatus Suomessa toteutuvasta kuntoutuksesta kokonaisuutena, jossa harmillisen harvoin toimitaan ennaltaehkäisevästi ja useammin keskitytään korjaamaan jo rikkoutunutta. Tässä kokonaisuudessa toimintaterapialla olisi suunnatonta potentiaalia toimia rinnalla kulkijana asiakkaan ja työelämän välillä. Kenties hieman samoilla tavoin kuin toimintaterapeutit toimivat jo lasten ja nuorten kanssa osallistumalla ja olemalla konkreettisesti läsnä heidän koulu-, tai päiväkotinsa arjessa. Työympäristön havainnointi, erilaisten mahdollisuuksien etsiminen, joilla tukea asiakkaan onnistumisia työelämässä sekä yhteistyö työnantajan, asiakkaan ja työympäristön kanssa mahdollistaisivat positiivisen kierteen syntyä, josta asiakkaan ja työnantajan lisäksi hyötyisi myös yhteiskunta.

Opinnäytetyöprojektin aikana pohdimme olisiko toimintaterapeuttien osaamiselle sijaa myös työterveydessä. Monissa haastatteluissa nousi esiin asia, että työterveydessä ei toimintaterapeutteja juurikaan ole. Toimintaterapeuttien rooli voisi olla ennaltaehkäisevä. Toimintaterapeuttien osaamista voitaisiin lisäksi käyttää esimerkiksi työtehtävien mukauttamiseen, jos työntekijä ei kykene enää täysin työtehtäviinsä.

Haastatteluissa esiin nousi vahvasti myös työn ja työnhakemisen merkitys. Haastateltavat kertoivat, että työ ja työnhakeminen antavat huomattavan paljon enemmän heidän asiakkailleen, kuin mahdollisuuden taloudelliseen turvaan. Työnhakeminen prosessina ohjaa asiakasta

tarkastelemaan omaa pystyvyyttään ja pätevyyttään, joka usein mahdollistaa asiakasta näkemään oman itsensä uudella tavalla, ulkona, usein jo totutusta roolista sairaana, tai kykenemättömänä henkilönä vastaamaan työn haasteisiin. Työn merkitys työllistymisessä olisi mielestämme oiva aihe jatkotutkimukselle. Tämä aihe selvästi koskee hyvin montaa työllistyvää henkilöä ja aiheesta olisi hyvä saada tutkittua tietoa.

Haastatteluiden pohjalta nousi paljon myös ajatuksia toimintaterapeuttien nykyisestä roolista työkyvyn arvioijina ja työkyvyn asiantuntijoina. Työelämävalmiuksia, sekä työkyvyn laaja-alaisia arviointeja on asiakkaan usein haasteellista saada. Toimintaterapeutin suorittama työkykyarvio vaatii lähes poikkeuksetta lääkärin lähetteen. Keskusteluissa ja pohdinnoissa väistämättä nousee esiin työkyvyn arvioimisen merkitys ja sen käytännön soveltaminen henkilöiden työllistymistä koskien. Vaikuttaa, että suurta osaa jäljellä olevan työkyvyn arvioinneista käytetään byrokraattisesti ennemmin pitkäaikaistyöttömien henkilöiden saamiseen pois työelämästä, esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle, kuin että näillä konkreettisesti tuettaisiin henkilöiden työllistymistä työmarkkinoille. Tämä tuntuu toimintaterapeuttien yhden erikoisosaamisen tuhlaamiselta ja jättää huomiotta sen tosiasiallisen mahdollisuuden, jossa toimintaterapialla tuettaisiin työllistymistä.

Opinnäytetyön aikana pohdimme paljon myös nykyistä toimintaterapeuttikoulutusta. Koulutus on melko laaja. Tällä hetkellä koulutuksessa ei ole erikoistumisaloja. Pohdimme sitä, että voisiko koulutuksessa tulevaisuudessa olla erikoistumisalat ja voisiko työ ja työllistyminen olla yksi erikoistumisaloista.

Opinnäytetyö oli kokonaisuudessaan mielenkiintoinen prosessi ja mielestämme tärkeä osa opintoja. Tutkimuksen aihetta kehiteltiin pitkän aikaa ennen kuin lopullinen päätös tutkimuksen aloittamisesta tehtiin. Tutkimus suoritettiin kokonaisuudessaan parityöskentelynä. Tutkimuksen laajuus yllätti molemmat tutkimuksen suorittajat ja näin jälkikäteen on helppoa todeta tutkimuksen etenemisen olleen varmasti toteutunutta säännöllisempää paremmalla aikataulutuksella. Opinnäytetyön valvojilta saatu ohjaus auttoi fokusoimaan tutkimuksessa etenemistä ja sitä oli tarjolla riittävästi. Osaltaan olisimme voineet käyttää tarjolla olleita tukimuotoja myös aktiivisemmin.

Laadullinen haastattelututkimus oli molemmille mieluisa toteuttaa. Aihe oli sellainen, joka kiinnosti kumpaakin tutkijaa ja haastattelujen tulokset herättivät molemmissa tutkijoissa paljon ajatuksia ja kysymyksiä. Tutkimuksen edetessä aihe alkoi kiinnostamaan kumpaakin tutkijaa enemmän ja sai

miettimään omia tulevaisuuden suunnitelmiaan ammatillisesti. Kumpikin tutkijoista on kiinnostunut toimimaan jatkossa työllistymisen ja työkykyyn liittyvien asioiden parissa.

## 12 LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Jyväskylä. PS-kustannus.

Aira, Marja 2005. Laadullisen tutkimuksen arviointi. *Duodecim* 2005; 121 (10): 1073–77. Hakupäivä 19.3.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo94977>

Aralinna, Virpi, Heiskanen, Tuija, Juntunen, Kristiina, Kantanen, Mari, Kanto-Ronkanen, Anne, Karhula, Maarit & Lautamo, Tiina 2021. Toimintaterapeuttisen arvioinnin lähtökohdat. Hyvät arviointi käytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Suomen toimintaterapialiitto ry. Hakupäivä 5.12.2022.  
[https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi\\_hyvät\\_arviointikaytannot\\_2021.pdf](https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2411/toi_hyvät_arviointikaytannot_2021.pdf)

Bryan, Mark & Nandi, Alita 2015. Working hours, work identity and subjective wellbeing. University of Essex. Institute for Social and Economic Research (ISER). Hakupäivä 26.7.2023  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/163526/1/848631587.pdf>

De las Heras de Pablo, Carmen-Gloria, Fan, Chia-Wei & Kielhofner, Gary 2017. Model of Human Occupation. Dimensions of Doing. 5<sup>th</sup> edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health

Dorsey, Julie, Ehrenfried, Holly, Finch, Denise & Jaegers, Lisa A 2019. Work. Willard and Spackmans's Occupational Therapy. Wolters Kluwer.

Ervasti, Jenni, Kausto, Johanna, Leino-Arjas, Päivi, Turunen, Jarno, Varje, Pekka & Väänänen, Ari 2022. Työkyvyn tuen vaikuttavuus Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2022:7. Valtioneuvoston kanslia. Hakupäivä 5.3.2023.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS\\_2022\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163779/VNTEAS_2022_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. E-Kirja. Suomi: Vastapaino.

Hakupäivä: 22.8.2023

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-768-035-6>

Falardeau, Marlène, ja Marie José Durand. Negotiation-Centred Versus Client-Centred: Which Approach Should Be Used? *Canadian Journal of Occupational Therapy* (1939), vol. 69, no. 3, 2002, 135-142. Hakupäivä 6.12.2023. <https://doi.org/10.1177/000841740206900303>.

Fisher, Gail, Parkinson, Sue & Haglund, Lena 2017. *Model of Human Occupation. The Environment and Human Occupation*. 5<sup>th</sup> edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health

Harkko, Jaakko, Lehto, Sarita, Pitkänen, Sari & Ala-Kauhaluoma, Mika 2018. Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. *Kuntoutussäätiö*. Helsinki. Hakupäivä: 18.7.2023

<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>

Harvey-Krefting Laura 1985. The Concept of Work in Occupational Therapy: A Historical Review. *The American Journal of Occupational Therapy*, 1985, Vol. 39(5), 301–307. Hakupäivä 4.3.2023 <https://doi-org.ezp.oamk.fi:2047/10.5014/ajot.39.5.301>

Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Härkäpää, Kristiina, Harkko, Jaakko, Lehikoinen, Tuula 2013. *Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Kelan tutkimusosasto. Helsinki

Ilmarinen 2023. Hakupäivä 5.2.2023. <https://www.ilmarinen.fi/henkiloasiakas/ammattillinen-kuntoutus/kuntoutuksen-palvelutarjoajat/>

Järvikoski, Aila, Takala, Esa-Pekka, Juvonen-Posti, Pirjo, Härkäpää, Kristiina 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. *Sosiaali- ja terveysturvan raportteja* 13. Hakupäivä 4.3.2023. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13\\_saavutettava.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13_saavutettava.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

KELA 2023. Pitkät sairauspoissaolot lisääntyivät taas vuonna 2022 – mielenterveyden häiriöiden kasvu hidastui, mutta koronan merkitys kasvoi. Hakupäivä 4.3.2023.

<https://www.epressi.com/tiedotteet/terveys/pitkat-sairauspoissaolot-lisaantyivat-taas-vuonna-2022-mielenterveyden-hairioiden-kasvu-hidastui-mutta-koronan-merkitys-kasvoi.html>

Kielhofner, Gary 2008. Model of Human Occupation. Theory and application. 4th edition. Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins.

Kuula-Luumi, Arja 2023. Tutkimuslupa, suostumus, informointi ja tietosuojat. Tietoarkisto. Hakupäivä 27.3.2023.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/>

Kylmä, Jari, Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki

Lee, Sun Wook & Kielhofner, Gary 2017. Model of Human Occupation. Habituation: Patterns of Daily Occupation. 5<sup>th</sup> edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health

Lee, Sun Wook & Kielhofner, Gary 2017. Model of Human Occupation. Volition. 5<sup>th</sup> edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health

Nyman, Jennie 2019. Inhimillisen toiminnan malliin (MOHO) perustuvat työkyvyn arviointi menetelmät AWP, AWC, WRI, WEIS. Metropolia AMK. Hakupäivä 8.12.2023  
[https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2456/tyokyvyn\\_arviointi\\_menetelmat\\_jennie\\_nyman\\_1.pdf](https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2456/tyokyvyn_arviointi_menetelmat_jennie_nyman_1.pdf)

Oulun ammattikorkeakoulu 2023. Toimintaterapeutti (AMK). Hakupäivä 29.1.2023.  
<https://www.oamk.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/toimintaterapeutti-amk>

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kiipulasäätiö. Hämeenlinna.

Raivio, Helka, Appelqvist-Schmidlechner, Kaija 2020. IPS-Sijoita ja Valmenna Kehittämishanke. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. Hakupäivä 15.2.2023.



<https://stm.fi/documents/1271139/22235564/IPS+ohjelma+FI/b4e0f068-c324-8ca1-638c-d50f32acd523/IPS+ohjelma+FI.pdf>

Rigby, Patricia J, Trentham, Barry, Letts Lori. 2019 Modifying Performance Contexts. Willard and Spackmans's Occupational Therapy. Wolters Kluwer.

Sandqvist, Jan, Ekbladh, Elin 2017. Applying the Model of Human Occupation to Vocational Rehabilitation. Kielhofner's Model of Human Occupation. Wolters Kluwer.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023. Hakupäivä 30.1.2023 <https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus>.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023. Työkykyohjelma. Hakupäivä 1.3.2023. <https://stm.fi/tyokykyohjelma>

Taylor, Renee R, Kielhofner, Gary 2017. Introduction to the Model of Human Occupation. Kielhofner's Model of Human Occupation. Wolters Kluwer

Terveyskylä 2023. Työkykyinen, työkyvytön vai osatyökykyinen? Hakupäivä 29.1.2023. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/ammattilaiset/ty%C3%B6kyvyn-tukeminen/ty%C3%B6kyky-huomioitava-kaikissa-terveydenhuollon-kohtaamisissa/ty%C3%B6kykyinen-ty%C3%B6kyvyt%C3%B6n-vai-osaty%C3%B6kykyinen>

Tham, Kerstin, Erikson, Anette, Fallaphour, Mandana, Taylor Renée R. & Kielhofner, Gary 2017. Model of Human Occupation. Performance Capacity and the Lived Body. 5<sup>th</sup> edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health

The American Journal of Occupational Therapy 2020. Occupational Therapy Practice Framework. Domain and Process Fourth Edition. Hakupäivä 5.3.2023. [http://research.aota.org/ajot/article-pdf/74/Supplement\\_2/7412410010p1/71165/7412410010p1.pdf](http://research.aota.org/ajot/article-pdf/74/Supplement_2/7412410010p1/71165/7412410010p1.pdf)

Toimintaterapeuttiliitto. Hakupäivä 30.1.2023  
<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/toimintaterapian-avulla-voidaan-mahdollistaa-tyohon-paluu/>

Tuomi, Jari & Saarijärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Jyväskylä

Työeläkevakuuttajat 2023. Työkyky ja sen merkitys. Hakupäivä 5.3.2023.  
<https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyokyky-ja-sen-merkitys/>

Työterveyslaitos 2023. Mitä työn muokkaus on? Hakupäivä 1.3.2023.  
<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyon-muokkauksen-verkkokurssi/4-mita-tyon-muokkaus-on>

Valtioneuvoston julkaisuja 2021:27. Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen 2030 Toimeenpanosuunnitelma. Hakupäivä 4.2.2023.  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163021/VN\\_2021\\_27.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163021/VN_2021_27.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valtioneuvosto. 2023. 2 Kestävän talouden Suomi. Hakupäivä 4.2.2023.  
<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/kestavan-talouden-suomi>

Vuori, Jaana 2023. Laadullinen sisällönanalyysi. Tietoarkisto. Hakupäivä 6.3.2023.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

Vuori, Jaana 2023. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tietoarkisto. Hakupäivä 19.3.2023.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Wessman, Jenni 2022. Työvoimaa ja osaajia on - työnantajista osatyökykyisyys on yhä useammin mahdollisuus. Valtioneuvosto. Hakupäivä 4.12.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyovoimaa-ja-osaajia-on-tyonantajista-osatyokykyisyys-on-yha-useammin-mahdollisuus>

## **13 LIITTEET**

Liiteluettelo

LIITE 1 Avoin haastattelukutsu Facebookissa

LIITE 2 Haastattelurunko

LIITE 3 Teoreettisten käsitteiden luominen

## LIITE 1.

Tervehdys!

Olemme kaksi valmistuvaa toimintaterapiaopiskelijaa Oulun ammattikorkeakoulusta. Etsimme opinnäytetyötämme varten henkilöitä, joilla on kokemusta toimintaterapiasta sekä toimimisesta työllistymistä ja työllisyyttä tukevassa ammatista.

Opinnäytetyömme käsittelee toimintaterapian teoreettisen tiedon ja käytännön soveltuvuutta sekä mahdollisuuksia työhönvalmennuksessa. Olisimme hyvin kiitollisia, jos haluaisitte auttaa meitä tutkimuksessamme ja osallistuisitte haastatteluamme. Haastattelut toteutetaan myöhemmin keväällä teamsin välityksellä. Haastatteluiden kautta saatuja tietoja käytämme opinnäytetyössämme. Opinnäytetyössämme ei käy ilmi haastateltujen nimiä tai työpaikkoja.

Voit kommentoida tätä päivitystä tai lähettää yksityisviestiä niin jatketaan keskustelua.

Terveisin Ville Krintilä ja Ville Nurmi

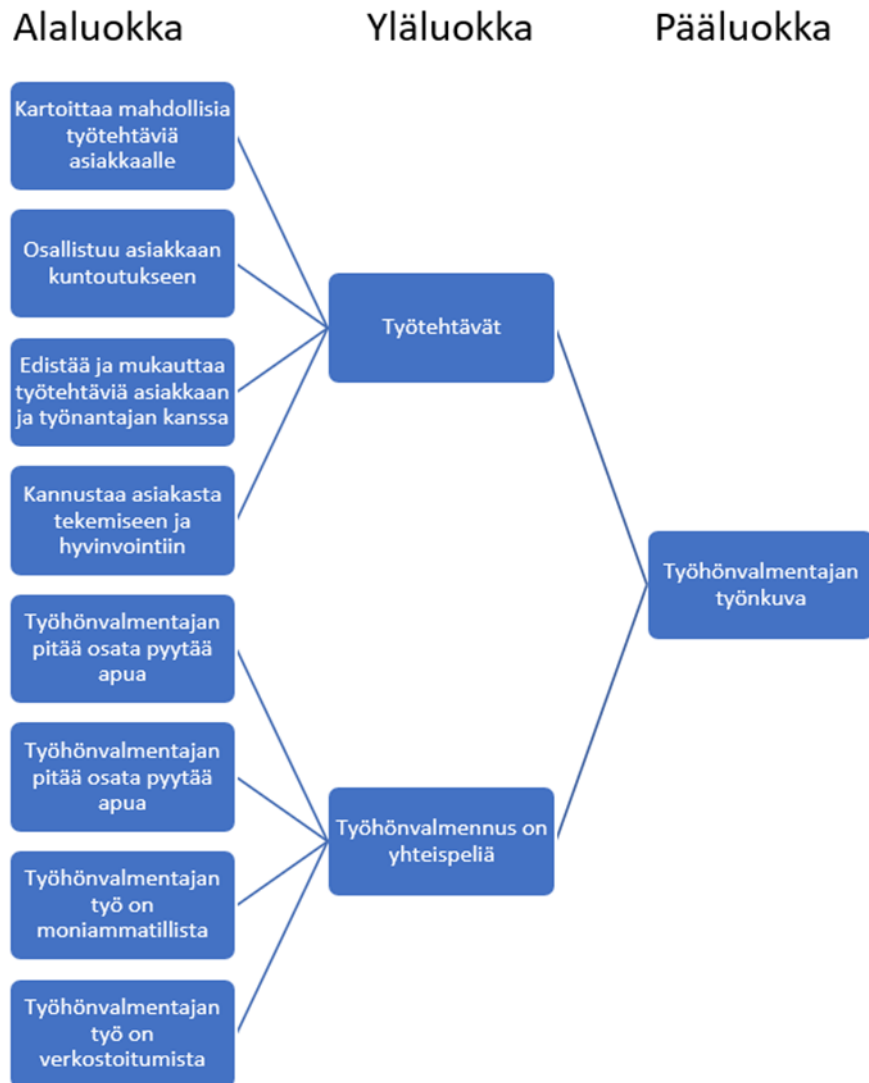
## LIITE 2

### Runko keskustelevalle haastattelulle:

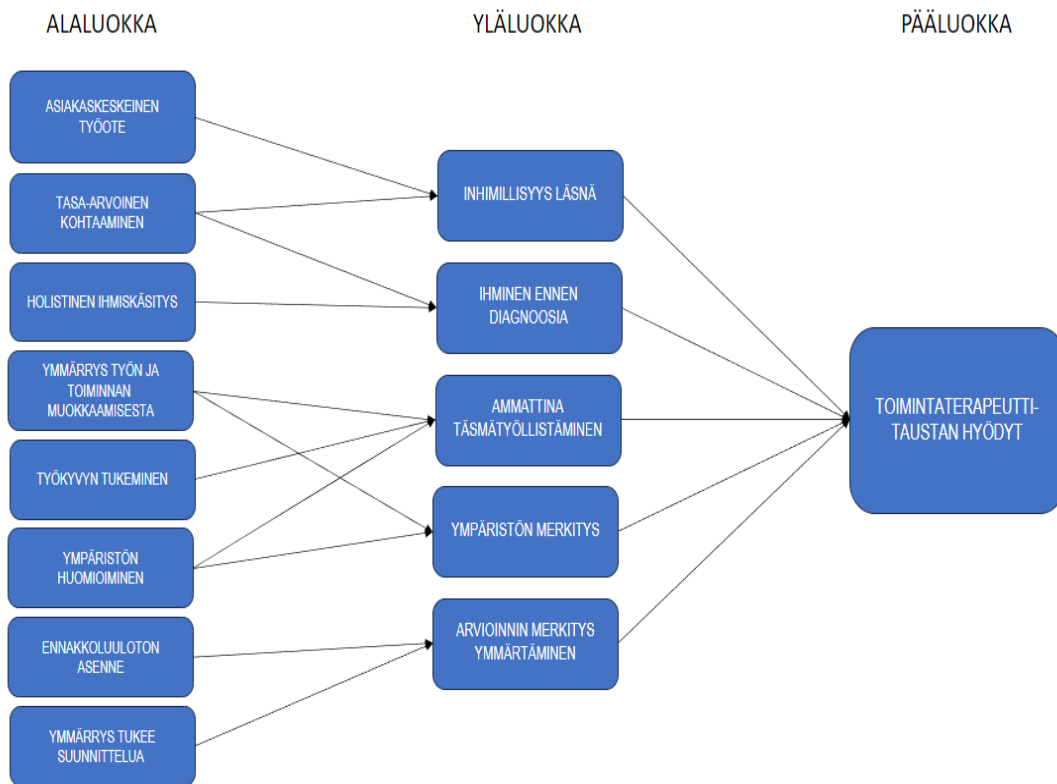
1. Kerro meille nykyistä työnkuvaasi?
2. Kuinka kuvailisit asiakkaittesi työllistymisen haasteita?
3. Miten kuvailisit työllistymisen tukemisen vaikuttavan asiakkaiden elämään?
  - Voit pohtia asiaa seuraavien tekijöiden pohjalta:
    - Hyödyt/haitat terveys ja osatyökykyisyys
    - Hyödyt/haitat toimintakyky ja hyvinvointi
    - Hyödyt/haitat sosiaaliset suhteet
    - Työn kuntouttava merkitys
4. Millaisina näet omat mahdollisuutesi vaikuttaa asiakkaittesi työllistymiseen?
5. Millä tavoin koet toimintaterapia-alan koulutuksen näkyvän nykyisessä työssäsi?
6. Millaisia mahdollisuuksia toiminta- ja työkykyyn liittyvä erityinen tietotaito sinulle tarjoaa?
7. Tulisiko toimintaterapia-alan paremmin huomioida työn ja työllistymisen merkitystä ihmisen hyvinvoinnille ja millä tavoin toimintaterapia-alan osaamista voitaisiin hyödyntää konkreettisissa työllistymistä tukevilla toimilla?

### Tarkentavia kysymyksiä:

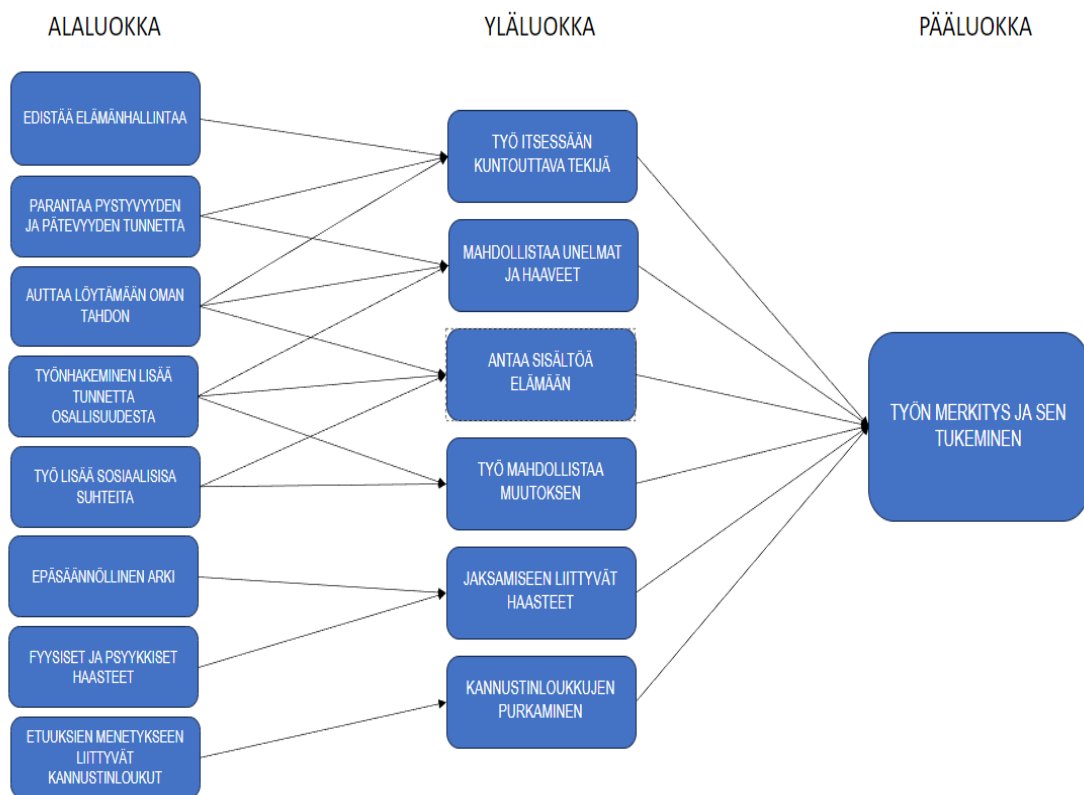
1. Millaisten asiakkaiden kanssa työskentelet?
2. Mitä toimintaterapian menetelmiä ja/tai teorioita käytät nykyisessä ammatissasi? Miten ja millaisissa tilanteissa näitä käytät?
3. Millainen työkokemus toimintaterapeutin ammatista sinulle on kertynyt?
4. Millä tavalla toimintaterapeutin koulutuksesta on erityisesti ollut hyötyä työhönvalmentajan ammatissa?
5. Millaisia työkaluja/metodeja kaipaavat työsi avuksi?



KUVIO 6. Aineiston käsitteellistäminen: Työhönvalmentajan työnkuva



KUVIO 7. Aineiston käsitteellistäminen: Toimintaterapeuttitaustan hyödyt



Kuvio 8. Aineiston käsitteellistäminen: Työn merkitys ja sen tukeminen.