

# **Kuntouttava työtoiminta**

**Sisältö ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavan työtoiminnan  
esitteeseen**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2024

Miia Kukkonen

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Miia Kukkonen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 30+3	Valmistumisaika 2024
Työn nimi <b>Kuntouttava työtoiminta</b> Sisältö ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavan työtoiminnan esitteeseen		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK), sosiaaliohjaus		
Toimeksiantajaorganisaatio ViaDia Keski-Uusimaa ry		
Tiivistelmä <p>Kuntouttava työtoiminta on työ- ja toimintakykyä edistävä sosiaalipalvelu. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoutta ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sisältö ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavan työtoiminnan esitteeseen. ViaDia Keski-Uusimaa ry:llä ei ollut käytössään esitettä toiminnastaan.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Teoriaosuudessa käsiteltiin työ- ja toimintakykyä, kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntöä, kuntouttavan työtoiminnan palvelupolkua sekä järjestöissä tehtävää työllisyyden edistämistä. Kehittämistyössä käytettiin työyhteisöä osallistavaa aivoriihimenetelmää, joka koettiin tehokkaana ja toimivana menetelmänä.</p> <p>Esitteen sisältö luotiin haitarimalliseen esitepohjaan jatkotyöskentelyn helpottamiseksi. Sisältö jakautui kuuteen aiheisällöllisesti itsenäiseen osioon. Osioita olivat etusivu, kuntouttavan työtoiminnan eli palvelun kuvaus, työtehtävien kuvaus, asiakkaiden kokemukset, ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuvaus ja yhteystiedot. Osioiden sisällöt muotoutuivat aivoriihityöpajoissa tuotettujen ideoiden pohjalta.</p> <p>Saadun palautteen sekä itsearvioinnin perusteella toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena syntynyt esitteen sisältö on selkeää ja informatiivista ja sisältö vastaa käyttötarkoitustaan. Lisäksi tarpeelliset asiat on esitetty napakasti ja tekstissä näkyvät ne perusasiat mitä haluttiinkin. Huolellisesti valmistellusta tekstistä on helppo muokata graafisesti näyttävä lopullinen esite.</p>		
Asiasanat Aivoriihi, kuntouttava työtoiminta, työ- ja toimintakyky, esite		

## Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Miia Kukkonen	Thesis, UAS	2024
	Number of Pages	
	30+3	
Title of Publication		
<b>Rehabilitative work activities</b>		
Content for ViaDia Keski-Uusimaa ry's brochure on rehabilitative work activities		
Degree, Field of Study		
Bachelor of Social Services (UAS), Social Guidance		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
ViaDia Keski-Uusimaa ry		
Abstract		
<p>Rehabilitative work activities are social services that promote work and functional capacity. The aim of the thesis was to increase knowledge of the rehabilitative work activities of ViaDia Keski-Uusimaa ry. The purpose of the thesis was to produce the content for ViaDia Keski-Uusimaa ry's brochure on rehabilitative work activities. ViaDia Keski-Uusimaa ry did not have a brochure about their activities.</p> <p>The thesis was implemented as a functional thesis. The theoretical part dealt with work and functional capacity, legislation on rehabilitative work activities, servicepath for rehabilitative work activities and the promotion of employment in organizations. The work community was involved in the development work. The brainstorming method used in the development work was considered efficient and functional. The content of the brochure was created on an accordion-style brochure template to help further work. The content was divided into six thematic sections. The contents of the sections were formed on the basis of ideas produced in brainstorming workshops.</p> <p>Based on the feedback received, the content of the brochure created as a result of the functional thesis is a clear, informative and compact description of ViaDia Keski-Uusimaa ry's rehabilitative work activities. A carefully prepared text is easy to customize into a graphically impressive brochure.</p>		
Keywords		
Brainstorming, rehabilitative work activities, work and functional capacity, brochure		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta.....	1
1.2	Yhteistyökumppanin kuvaus .....	2
1.3	Tavoite ja tarkoitus.....	2
2	Kuntouttava työtoiminta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä .....	3
2.1	Työ- ja toimintakyky .....	3
2.2	Kuntouttavaa työtoimintaa ohjaava lainsäädäntö .....	5
2.3	Kuntouttavan työtoiminnan palvelupolku .....	6
2.4	Järjestöt ja työllisyyden tukeminen.....	8
3	Opinnäytetyön toteuttaminen .....	10
3.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	10
3.2	Kehittämishanke .....	11
3.2.1	Tavoitteen määrittely ja suunnittelu.....	11
3.2.2	Toteutus .....	12
3.2.3	Päätäminen ja arviointi .....	20
4	Yhteenveto .....	22
4.1	Pohdinta .....	22
4.2	Eettisyys ja luotettavuuden arviointi .....	23
4.3	Kehitysehdotukset .....	24
	Lähteet .....	25

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Esitteen sisältö

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen perusteella työttömien työnhakijoiden määrä on kasvanut. Lokakuussa 2023 työttömiä työnhakijoita oli TE-toimistoissa ja kuntakokeiluissa 256 100, kun taas vuotta aikaisemmin määrä oli 23 700 pienempi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023.) Yksi keino työllisyysasteen nostamiseen on osatyökykyisten parempi työllisyys. Osatyökykyisten työllistymiseen ratkaisuja on etsitty Työkykyohjelmassa (STM 2023c).

Pitkäaikaisen työttömyyden haittavaikutuksia ovat esimerkiksi elämänlaadun heikentyminen, syrjäytymisen riskin lisääntyminen, työllistymisen mahdollisuuksien väheneminen sekä sosiaalisen elämänpiirin kaventuminen. Lisäksi heikompi yhteiskunnallinen asema siirtyy sukupolvelta toiselle. (Böckerman 2018, 231.)

Investoimalla työkyvyn tuen palveluihin, kuten kuntouttavaan työtoimintaan, voidaan ehkäistä työkyvyttömyyttä ja työttömyyden jatkumista, lisätä ihmisten osallisuutta ja vauhdittaa työllisyyttä. Lisäksi panostamalla asiakkaiden oikea-aikaisiin työkyvyn tuen palveluihin vahvistuu hyvinvointialueen elinvoimaisuus ja hyvinvointi. (Pikaopas päättäjille 2023.)

Työ- ja toimintakyvyn palveluita toteuttamassa ovat yhteistyössä sote-keskusten, kuntien työllisyyspalveluiden ja TE-palveluiden kanssa muun muassa erikoissairaanhoido, yritykset ja työpaikat sekä järjestöt. (Pikaopas päättäjille 2023.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen Tiekartta 2030 selvitysraportissa mainitaan, että sosiaalisen ja järjestöjen yhteistyötä tulee vakiinnuttaa, niin että yhdessä ja paikallisesti voidaan edistää asiakkaiden sekä asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä (Karjalainen ym. 2019, 29).

Kolmas sektori on ollut mukana työllisyyden hoidossa erityisesti 1990-luvulta lähtien tuottamalla palveluja varsinkin huonommassa työmarkkina-asetuksessa oleville. Järjestöt voivat tuottaa myös palveluja, jotka jaotellaan sosiaalipalveluihin. Järjestöjen panos painottuu kuntouttavaan työtoimintaan ja työkeskuksiin. SOSTE:n selvityksessä vuodelta 2020 ilmenee, että kuntouttavan työtoiminnan kohdalla yksityisistä palveluntuottajista oli 86 prosenttia järjestöjä. Hyvinvointialueet ja sote-uudistus tuovat sekä haasteita, että mahdollisuuksia järjestöille, jotka edistävät työllisyyttä. Hyte-työ eli hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen luo tarpeita matalan kynnyksen toimintaan ja vertaistukitoimintaan, mikä on mahdollisuus järjestöille. Myös sote-keskusten työkyvyn tiimit luovat tilaisuuksia uudistaa yhteistyötä järjestöjen kanssa. Järjestösektoria tarvitaan vastaamaan tarpeisiin, palveluihin ja prosesseihin kuten työn muokkaukseen ja työhönvalmennukseen. (Kallio & Uurtimo 2023, 56–59.)

## 1.2 Yhteistyökumppanin kuvaus

ViaDia-liike on Suomen vapaakirkon arvoja toteuttava valtakunnallinen diakoniatyön verkosto. Kattojärjestö ViaDia ry (entiseltä nimeltään vuonna 1936 perustettu Kristillinen Raittiusliitto) perustettiin 2007. (ViaDia.) Paikallisjärjestöjä on nykyisin noin 40, joissa järjestetään monipuolista ja paikallisesti omaleimaista toimintaa, kuten vankila- ja kriminaali-työtä, monikulttuurista työtä, asumista tukevaa työtä, kuntouttavaa työtoimintaa tai kahvilatoimintaa. Vuonna 2011 perustettu ViaDia Keski-Uusimaa ry toimii Järvenpäässä sosiaalipalvelujen tuottajana. Toiminnan lähtökohtana on toinen toistemme kunnioittaminen. Järjestön toiminta lähti maahanmuuttajataustaisten perheiden tukemisesta ja on kehittynyt vähitellen. Järjestö on alusta alkaen tehnyt yhteistyötä useiden toimijoiden kanssa ja on omalta osaltaan ollut vastaamassa kaupunginkin tarpeisiin. Vuonna 2012 perustetun toimintakeskuksen ja kierrätystavaratori ViaDia Järvenpään myötä toimintaan tuli mukaan paljon nuoria. Vuonna 2017 kaupungin ja muiden järjestöjen kanssa perustettiin edelleen toimiva Yhdessä katettu- verkosto, josta koordinoituvastuu on ViaDia Keski-Uusimaa ry:llä. (Vilponen 2023.)

Vuonna 2020 Via Dia Keski-Uusimaa ry osallistui kilpailutukseen kuntouttavan työtoiminnan kokonaispalvelun sosiaalipalveluntuottajaksi. Nyt ViaDia Keski-Uusimaa ry tarjoaa kuntouttavan työtoiminnan paikkoja ja monipuolisia tehtäviä asiakaspalvelusta markkinointiin, myyntityöhön ja ihmisten kohtaamiseen. Asiakkaina on sekä nuoria että työikäisiä ja lähellä eläkeikää olevia. Työntekijöihin kuuluu kuusi ohjaajaa. Sosiaalialan ammattilainen eli sosionomi toimii sosiaaliohjaajana. Muiden työntekijöiden koulutustausta on monialaisempaa, mutta kaikilla on kasvatusta ja ohjausalan ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tai johtamisen ammattitutkinto. Toiminnan aikana on muotoutunut asiakasohjaukseen oma toimintamalli OVKV eli osallistava, vahvistava, kohtaava ja valmentava moniammatillinen yhteistyö. (Vilponen 2023.)

## 1.3 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoutta ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa sisältöä ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavan työtoiminnan esitteeseen.

Järjestöjen toteuttaman kuntouttavan työtoiminnan tilaaja eli Keski-Uudenmaan hyvinvointialue ohjeistaa, että kuntouttavassa työtoiminnassa tulee olla selkokielisiä esitteitä asiakkaita varten (Keusote 2020). ViaDia Keski-Uusimaa ry:llä ei ole ajan tasalla olevaa esitettä toiminnastaan, joten esitteen tekemiselle on selkeä tarve. Järjestöllä on mahdollisuus hyödyntää esitteen lopullisessa graafisessa muotoilussa alan ammattilaista, joten opinnäytetyö rajautuu esitteen sisällön eli tekstin luomiseen.

## 2 Kuntouttava työtoiminta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä

### 2.1 Työ- ja toimintakyky

Työkykyä määritellään monin eri tavoin kirjallisuudessa ja määritelmä voi vaihtua näkökulman mukaan. Kun käsitettä käytetään monialaisesti, sen sisällöt tulee määritellä erikseen erilaisissa käyttötilanteissa. (Oivo & Kerätär 2018, 12.) Yhtenä kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on asiakkaan elämän- ja arjenhallinnan sekä työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen (STM 2023a).

Työkykyä voi havainnollistaa professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon muodossa. Terveys ja fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen toimintakyky muodostavat talon ensimmäisen kerroksen eli työkyvyn perustan. Toisessa kerroksessa on osaaminen, jonka perustaan kuuluu peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Elinikäisen oppimisen merkitys on korostunut nykyisin, koska uusia osaamisen alueita ja työkykyvaatimuksia ilmenee jokaisella työalalla. Kolmannen kerroksen muodostaa omat asenteet, jotka vaikuttavat suuresti työkykyyn, sekä arvot ja motivaatio. Neljännessä kerroksessa kohtaavat konkreettisesti työolot, työyhteisö ja koko organisaation johtaminen. Johdolla on vastuu työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisestä. (Työterveyslaitos.)

Ihmisen voimavarojen ja työn välinen yhteensopivuus liittyy oleellisesti työkykyyn. Työkykytalon toimimiseksi ja pystyssä pysymiseksi, kaikkien kerrosten tulee tukea toisiaan. Talon neljää kerrosta tulisi uudistaa koko ajan. Työkykyä voi vahvistaa sekä itsenäisesti, että työnantajan tukemana. Yksilöön työkykyyn vaikuttaa lisäksi yhteiskunnan säännöt ja rakenteet sekä lähellä olevat perhe, sukulaiset ja ystävät. (Työterveyslaitos.)

Myös toimintakyvyn käsite on moniulotteinen. Jäsennyksessä käytetään tyypillisesti jakoa fyysiseen toimintakykyyn, psyykkiseen toimintakykyyn, kognitiiviseen toimintakykyyn sekä sosiaaliseen toimintakykyyn. Nämä osa-alueet kiinnittyvät toisiinsa ja niihin vaikuttaa ympäristön vaatimukset ja edellytykset sekä yksilön terveydentila ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet. (THL 2023d.)

Fyysinen toimintakyky kuvaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä arjen tehtävissä selviytymiseen. Fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavilla fysiologisilla ominaisuuksilla tarkoitetaan lihasvoimaa- ja kestävyyttä, kestävyyskuntoa, nivelten liikkuvuutta, keho asennon ja liikkeiden hallintaa sekä edellä mainittuja koordinoivaa keskushermoston toimintaa. Fyysinen toimintakyky näkyy liikkumisen ja itsensä liikuttamisen kykyinä. Lisäksi aistitoiminnot sisältyvät fyysiseen toimintakykyyn. (THL 2023d.)

Psyykkinen toimintakyky kuvaa ihmisen voimavaroja arjen haasteiden ja kriisien selviytymisessä. Psyykkiseen toimintakykyyn sisältyy esimerkiksi tiedon vastaanottamisen ja käsittelyn kyky, tuntemisen kyky, oman elämän suunnittelemisen ja sitä koskevien ratkaisujen tekemisen kyky sekä kyky muodostaa käsityksiä itsestään ja muista. Kognitiivisella toimintakyvyllä tarkoitetaan tiedonkäsittelyyn liittyvien kognitiivisten toimintojen, kuten muistin, oppimisen, keskittymisen, toiminnanohjauksen ja hahmottamisen taitoja arjessa suoriutumisessa. Sosiaaliseen toimintakykyyn vaikuttaa yksilön, ympäristön, sosiaalisen verkoston ja yhteiskunnan dynaamiset vuorovaikutussuhteet. Sosiaalinen aktiivisuus ja osallisuuden kokemukset näkyvät muun muassa vuorovaikutustilanteissa. Hyvän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja niitä tukevan ympäristön avulla ihmisillä on mahdollisuus voida hyvin, löytää oma paikkansa yhteiskunnassa ja selviytyä arjesta itsenäisesti. (THL 2023d.)

Työ- ja toimintakykyä voidaan mitata esimerkiksi TOIMIA-tietokannasta löytyvillä mittareilla, kuten Kykyviisarilla, GAS-menetelmällä, Työkykyindeksillä tai MSIS-29-kyselyllä (Duodecim 2022). Kykyviisari on yli 700 organisaation käyttämä jokaiselle työkäiselle sopiva itsearviointimenetelmä työ- ja toimintakyvyn arviointiin. Kykyviisaria käyttää asiakkaan tilannetta kartoittaessa esimerkiksi työllisyys- ja sosiaalipalvelut, kuntoutus ja terveydenhuolto. Työterveyslaitoksen Kykyviisarilla keräämä työ- ja toimintakykydata tallentuu ja muodostaa aineiston, jossa on yli 20 000 työkäisen tiedot. Kerättyä tietoa hyödynnetään tutkimuksissa. (Anttila ym. 2021, 38.)

Hallituksen yhtenä työllisyystoimena olleen Työkykyohjelman 2019–2023 tavoitteita oli osatyökykyisten tuen tarpeiden tunnistaminen, yksilöllisten ja oikea-aikaisten palveluiden kehittäminen ja tarjoaminen sekä työpaikkojen syntymisen edistäminen. Työ- ja toimintakykyä vahvistavia ja työllistymistä edistäviä palveluja kehitettiin hyvinvointialueiden sote-keskuksiin Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan kuuluvilla toimenpiteillä. (STM 2023b.)

Työkäisillä on tarve työkyvyn tuen palveluille. Esimerkiksi työttömillä, pitkäaikaissairailla, vakavasta sairaudesta toipuvilla, vammaisilla tai elämänkriisin kokeneilla voi olla tarvetta työkyvyn tukemiseen. Jopa 600 000 työkäisellä työn tekemistä tai työllistymistä vaikeuttaa vamma tai sairaus. Kuntouttava työtoiminta on yksi monesta työkykyä tukevasta palvelusta. (Pikaopas päättäjille 2023.) TE-palvelustrategiassa 2021–2023 todetaan, että kuntouttava työtoiminta on yksi käyttömäärältään merkittävimmistä TE-toimistojen palveluista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 68).

Työterveyslaitoksen kesällä 2023 kerätystä tutkimusaineistosta ilmenee, että työssäkäyvien koettu työkyky on laskenut vuodesta 2019 asti 2,6 %. Työkyvyn lasku näkyy sekä naisten, miesten, hybridityötekevien, että nuorten aikuisten vastauksissa. Työuupumus voi uhata

jopa 625 000 työssä käyvän ihmisen ryhmää, josta joka kolmannella uupumusoireet todennäköisesti haittaisivat arjen toimintakykyä. (Hakanen & Kaltiainen 2023.)

Kuntouttavan työtoiminnan on havaittu edistävän toimintakykyä. Mäntyneva tuo tutkimuksessaan esille, että toimintakyvyn lisääntyminen voi näkyä pystyvyyden kokemuksena, voimavarojen lisääntymisenä ja itsetunnon kasvuna. Kokemukset osaamisen vahvistumisesta ja oma-aloitteellisesta asioihin tarttumisesta kuvaavat tutkimuksessa toimintavalmiuksien kasvua. (Mäntyneva 2019, 21.)

Myös Björkman (2018, 39–41) nostaa esille tutkielmassaan kuntouttavan työtoiminnan myönteisiä vaikutuksia toimintakykyyn. Kuntouttavan työtoiminnan sisältämät fyysistä kuntoa vaativat tehtävät auttavat lisäämään toimintaan osallistuvilla fyysistä aktiivisuutta ja tukemaan näin toimintakykyä. Kuntouttavalla työtoiminnalla on myös positiivisia vaikutuksia osallistujien mielenterveyteen. Säännöllisen arkirytmien on koettu lisäävän arjenhallintaa, vaikka hyvinvointia on lisännyt myös rutiinien satunnainen rikkominen.

Mäntynevan & Hiilamon (2018, 19–24) tutkimus osoittaa, että kuntouttavan työtoiminnan avulla voi lisätä hyvinvointia myös osallisuuden näkökulmasta. Työtoiminnan myötä on mahdollisuus kokea voimaannuttavaa ja toimijuutta vahvistavaa osallisuutta, joka muodostuu merkityksellisestä ja mielekkästä tekemisestä, uuden oppimisesta ja arjen jäsentymisestä. Sosiaalistava toiminta vahvistaa yhteenkuuluvuutta arvostuksen kokemusten ja yhteisöllisen mutta osallistujien yksilöllisyyttäkin sallivan toiminta- ja ohjauskulttuurin kautta.

Työtoiminnalla voi olla myös ei-toivottuja vaikutuksia, jos työtoiminnan kokemukset lisäävät toimettomuutta, ulkopuolisuutta ja kokemuksia liiasta kontrolloinnista. Myös työllisyyden edistymisestä saadut tulokset eivät ole aina kovin suuret. (Mäntyneva & Hiilamo 2018, 19–24.) Karjalaisen & Karjalaisen (2010) tutkimuksessa työtoiminta voi ennemminkin näyttäytyä sosiaalipoliittisena toimenpiteenä kuin työvoimapoliittisena toimenpiteenä, kun se ei tuokaan suoraa mahdollisuuksia siirtyä työelämään. Kuitenkin kuntouttavan työtoiminnan voi nähdä asiakkaan hoidon ja kuntoutumisen apuvälineenä ja hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. Kuntouttava työtoiminta voikin olla osa sosiaalista kuntoutusta, joka on sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen keinoilla annettua tehostettua tukea, joka vahvistaa sosiaalista toimintakykyä, torjuu syrjäytymistä ja edistää osallisuutta. (Ingman-Piispanen 2021, 10–11.)

## 2.2 Kuntouttavaa työtoimintaa ohjaava lainsäädäntö

Vastuu kuntouttavan työtoiminnan lainsäädännöstä ja sen kehittämisestä on Sosiaali- ja terveysministeriöllä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189) ohjaa kuntouttavaa työtoimintaa. Laissa keskeistä on yhteistyö hyvinvointialueiden ja TE-toimistojen välillä. (STM

2023a.) Lain määritelmä (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 2 §) kuntouttavasta työtoiminnasta on seuraava:

*Laissa tarkoitetaan kuntouttavalla työtoiminnalla palvelua, jonka tarkoituksena on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle ja jossa ei synny virkasuhdetta eikä työsuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille.*

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu ja kuntouttavassa työtoiminnassa sovelletaan sosiaalihuoltolain säännöksiä. Sosiaalihuoltolaki määrittää muun muassa palvelutarpeen arviointia ja palvelujen toteuttamiseen liittyvää yhteistyötä. (THL 2023a.)

Kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavat monet muutkin lait, kuten Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, Työttömyysturvalaki, Laki toimeentulotuesta, Laki kotoutumisen edistämisestä, Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionavustuksesta sekä Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (THL 2023b).

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on asiakkaan toimintakykyyn työttömyyden aiheuttamien kielteisten vaikutusten ehkäiseminen, asiakkaan elämän- ja arjenhallinnan ja työ- ja toimintakyvyn vahvistaminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen tarjoamalla mahdollisuus palveluihin kuten työtoimintaan (STM 2023a).

Oivo & Kerätär (2018, 49) toteavat, että kuntouttavaa työtoimintaa kehitettäessä tavoitteiden tulisi keskittyä myös ammatillisen osaamisen hankkimiseen, päivittämiseen ja kehittämiseen. Prosessin tavoitteellisuus, tarvelähtöisyys ja yksilöllinen räätälöinti tulee huomioida sovitettaessa kuntouttavaa työtoimintaa asiakkaan tarvitsemien muiden palvelujen, kuten sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluiden tai työllisyyspalveluiden kanssa.

### 2.3 Kuntouttavan työtoiminnan palvelupolku

Palvelukokonaisuudella tarkoitetaan asiakkaan tai asiakasryhmän tarpeisiin perustuvaa, useista palveluja sisältävää kokonaisuutta. Palvelukokonaisuutta voi olla järjestämässä, tuottamassa ja toteuttamassa useampiakin toimijoita. Palveluketju on tietyille asiakasryhmille tarkoitetuista palveluista muodostunut kokonaisuus. Palvelupolulla tarkoitetaan yksilöllisesti ja vaiheittain etenevää, asiakkaan palvelutarpeisiin pohjautuvaa suunnitelmallista kokonaisuutta. Palvelupolkuun sisältyy useita eri palveluita tai palveluprosesseja. (THL 2023e.)

Työkyvyn tukemisessa jokaisella on yksilöllinen palvelupolku. Olennaista on keskittyminen olemassa olevaan työkykyyn. Palvelukokonaisuuteen voi kuulua monenlaisia työkyvyn tuen keinoja sekä etuuksia, jotka toteutuvat asiakkaan palvelupolulla joko samaan aikaan rinnan tai vuorotellen eriaikaisesti. (Unkila 2022.)

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu henkilöille, jotka ovat olleet työttöminä pitkään ja joille on maksettu määrätyn ajan työttömyysturvaa tai toimeentulotukea. Kuntouttava työtoiminta on suunnattu myös henkilöille, joille eivät sovellu TE-toimiston tai kuntakokeilun tarjoamat palvelut. (Työmarkkinatori 2023.)

Hyvinvointialueet järjestävät kuntouttavaa työtoimintaa ja järjestämisen perustana on aktiivointisuunnitelma. Suunnitelman laativat hyvinvointialue ja elinkeinotoimisto yhdessä asiakkaan kanssa. (STM 2023a.) Ohjautuminen voi tapahtua myös monialaisen työllistymissuunnitelman kautta. Aktiivointisuunnitelman tekemistä ohjaa asiakkaan palveluntarpeen ja työ- ja toimintakyvyn arvioinnit. (THL 2023a.)

Aktiivointisuunnitelman tulee sisältää kuntouttavan työtoiminnan kuvaus, järjestämispaikka, päivittäinen ja viikoittainen kesto sekä jakson alkamisajankohta ja pituus. Lisäksi aktiivointisuunnitelmassa tulee kertoa asiakkaalle annettavasta tuesta ja ohjauksesta työtoiminnan aikana, toiminnan tavoitteesta ja muista asiakkaalle tarjottavista palveluista. Myös arviointiajankohta, jolloin päätetään jatkotoimista, tulee näkyä aktiivointisuunnitelmassa. (THL 2023a.) Aktiivointisuunnitelmaan kirjattavassa palvelukokonaisuudessa tulee huomioida asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaiset palvelut (STM 2023a).

Kuntouttavassa työtoiminnassa ollaan kerrallaan 3–24 kuukauden mittainen jakso. Jaksolla kuntouttavassa työtoiminnassa tulee käydä vähintään kerran ja korkeintaan neljä kertaa viikon aikana. Yhtenä päivänä tulee osallistua toimintaan vähintään neljän tunnin ajan. (Oiva & Kerätär 2018, 42.) Työtoiminnasta ei saa palkkaa, mutta osallistumispäiviltä maksetaan joko kulukorvausta tai toimintarahaa, riippuen siitä, onko pääasiallisena tulona työttömyysetuus vai toimeentulotuki. Lisäksi on mahdollisuus matkakorvauksiin. Alle 25-vuotiailla työttömyysetuuden maksamiseen liittyy poikkeuksia. Esimerkiksi jos alle 25-vuotiaalla ei ole ammatillista koulutusta, eikä hän ole hakenut opiskelupaikkoja, voi hän menettää työttömyysetuuden. (THL 2019.)

Hyvinvointialueen tulee järjestää kuntouttavaa työtoimintaa joko itse, yhdessä toisten hyvinvointialueiden kanssa tai hankkien sitä palveluntuottajilta, kuten kunnilta, valtiolta, säätiöiltä, yhdistyksiltä tai uskonnollisilta yhteisöiltä. Kuntouttavan työtoiminnan palvelukokonaisuutta ja palvelukokonaisuuteen kuuluvia työ- ja toimintakykyä edistäviä palveluita, tuki- ja ohjauspalveluita voi olla tuottamassa kolmannen sektorin toimijat, mutta yrityksiltä voi hankkia vain tuki- ja ohjauspalveluita. (THL 2023c.)

Kuntouttavan työtoiminnan paikkoja ja tehtäviä on monenlaisia. Kunnille vuonna 2010 tehdyssä kyselyssä on mainittu kierrätys-, purku tai kokoonpanotehtävät, siivoustehtävät, ohjaustehtävät, puisto- ja ulkotyöt, koru- ja keramiikkatyöt, toimistotyöt, pakkaus- ja postitus-tehtävät, ompelu- ja tekstiilityöt sekä vanhustenhoidon avustavat tehtävät. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 23.)

Kuntakyselyn 2020 osaraportissa kuntouttavan työtoiminnan toimintatapoina olivat yleisimmin työtoiminta työllistämisyksiköissä sekä kunnan tai kolmannen sektorin työyhteisöissä. Kuntouttavassa työtoiminnassa on ollut mukana Suomessa vuonna 2019 noin 45 100 henkilöä. (Virtanen 2020.) Lokakuun 2023 lopussa kuntouttavassa työtoiminnassa oli yhteensä 17 600 henkilöä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023).

## 2.4 Järjestöt ja työllisyyden tukeminen

Sosiaali- ja terveystyöjärjestöjä on toiminut Suomessa jo 1800-luvulta lähtien. Järjestöjä syntyy erilaisiin tarpeisiin, kun huomataan vajeita palveluissa ja halutaan tarjota apua, tukea tai tietoa. (Peltosalmi 2020.) Järjestöt turvaavat kansalaisten hyvinvointia täydentämällä julkisia palveluita. Työllisyyden tukemisessa pääpaino on palvelujen tuottaminen heille, joiden työmarkkina-asema on heikoin. Sen lisäksi, että järjestöjen toiminnan avulla voidaan työllistyä avoimille työmarkkinoille, järjestöissä voidaan vastata haasteisiin, jotka liittyvät syrjäytymiseen, kotoutumiseen ja ympäristön kestävyys. (Kallio & Uurtimo 2023, 56–57.) Järjestöbarometrin mukaan Suomessa oli vuonna 2022 yli 10 700 sosiaali- ja terveystalalla rekisteröityä järjestöä. Luku sisältää eri järjestökategorioita, kuten sosiaali- ja terveystalan yhdistykset ja säätiöt sekä Suomen Punaisen ristin paikallisosastot. (Peltosalmi ym. 2022, 18.)

Järjestöillä on merkityksellinen rooli niin sanotuilla välimarkkinoilla. Välimarkkinat ovat aktiivisen työvoimapolitiikan osa-alue, työttömyyden ja avointen työmarkkinoiden välissä oleva matalan kynnyksen väylä, jossa toimii sekä julkinen sektori, että kolmas sektori. (SOSTE 2019, 16–17). Järjestöjen tarjoamalla kuntouttavalla työtoiminnalla on erityisen suuri merkitys (Puhakka ym. 2018).

Järjestöillä on paljon vahvuuksia työllisyyttä tukevan toiminnan järjestämisessä. Järjestöt esimerkiksi tuntevat asiakkaat ja heidän tarpeensa perusteellisesti ja voivat mahdollistaa konkreettista työ- ja toimintakyvyn tukea käytännön töissä. Koska järjestöillä ei ole viranomaisstatusta, luottamusta voi olla helpompi luoda asiakkaaseen. Järjestöillä on laajoja yhteistyöverkostoja ja osaamista kokemusasiantuntijoiden hyödyntämiseen. Kompastuskiäkin löytyy, kuten epävarma rahoitus, määrärahojen vähentymisen kokemus, järjestötoiminnan hiipuminen tai tiedottamiseen, markkinointiin ja markkinaosaamiseen varatut

vähäiset resurssit. Järjestöjen on kuitenkin usein mahdollisuus muuttaa tarvittaessa toimintaansa hyvinkin ketterästi ja räätälöidä asiakkaalle tarpeiden mukaisia yksilöllisiä työtehtäviä joustavasti. (Riisalo-Mäntynen & Riihelä 2019, 10.)

Järjestöt ovat olleet pitkään vahvasti mukana tarjoamalla työllistymisen mahdollisuuksia, mutta vuoden 2023 Sosiaalibarometri osoittaa, että edelleenkin järjestöjen mukanaoloa ei tunnusteta riittävästi. Sosiaalibarometrin vastaajista 48 % ei osannut sanoa, onko omalla alueella yhteistyörakenteita järjestöjen kanssa. Työllisyyden hoidon kannalta olisi tärkeää tunnistaa, kartoittaa ja hyödyntää entistä paremmin järjestöjen tarjoamia työpaikkoja, palveluja ja erityisasiantuntemusta. Myös järjestöjen tulisi itse tehdä toimintaansa näkyvämmäksi. (Londén ym. 2023, 60, 74–75.)

### 3 Opinnäytetyön toteuttaminen

#### 3.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyötyyppejä voivat olla tutkimusperustaiset laadullinen, määrällinen tai taiteellinen tutkimus, sekä tutkimusperustaiset kehittämistyöt. Yleisimmät tutkimusperustaiset kehittämistyön tyypit opinnäytetyöissä ovat toiminnallinen opinnäytetyö, design-tutkimus tai palvelumuotoilu. (Vilkkä 2021, 15–39.)

Salonen käyttää oppaassaan kehittämistoimintaa yläkäsitteenä muun muassa kehittämishankkeelle, toiminnalliselle opinnäytetyölle, tutkimukselliselle kehittämistoiminnalle, kehittämistyölle ja projektityölle. Kehittämishankkeen tuloksena tulisi syntyä uutta tietoa ja lisäksi tuotos, kuten palvelu, opas, malli tai toimintatapa tai mikä tahansa aiempaa parempi tai kokonaan uusi innovaatio. (Salonen 2013, 7,25.) Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja kehittämistoiminnan tuloksena oli sisällön tuottaminen kuntouttavan työtoiminnan esitteeseen.

Kehittämistoiminnassa painottuu käytännön tekeminen, osallisuus, tasavertaisuus ja yhteisöllinen työskentelyote. Kaikkea toimintaa ohjaa kuitenkin suunnitelmallisuus. (Salonen ym. 2017, 33.) Vaikka kehittämishankkeen aikana tuotetut aineistot ja analyysitavat eivät ole yhtä perustellusti esitettyjä kuin tutkimustyössä, myös kehittämishankkeessa tulee kehittämismenetelmien, tiedonhankintamenetelmien, dokumentoinnin ja analyysin muodostaa yhtenäinen kokonaisuus (Salonen 2013, 24).

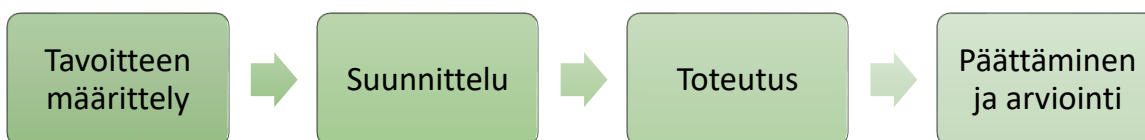
Toiminnallisen opinnäytetyön prosessissa tietoa ja eri näkemyksiä jaetaan ja ymmärretään kaikkien osapuolien kesken. Yhteisen kehittämisen aikana syntyneet kysymykset, vaihtoehdot tai näkökulmat voivat vaikuttaa siihen, ettei toiminnallisen opinnäytetyön etenemistä voida aina ennakoida. Tämän ansioista opinnäytetyön tekijän joustavuus, kuuntelemisen ja keskustelemisen taidot sekä toisten näkökulmien huomioon ottamisen taidot eli toisin sanoen ammatilliset vuovaikutustaidot kehittyvät prosessin kuluessa. (Kostamo ym. 2022, 20–21.)

Ammattikorkeakoulujen kehittämistoiminnan tulisi perustua työelämän edustajien, opiskelijoiden ja opettajien yhteiseen ajatukseen kehittämiseen liittyvistä kohteista, tarpeista ja tavoitteista (Salonen ym. 2017, 32). Kehittämishankkeen lähtökohtana oli yhteistyökumppanin tarve.

## 3.2 Kehittämishanke

Kehittämisen menetelmiä ja käytännön välineitä on paljon erilaisia ja monet sopivat käytettäväksi kehittämisen useissa eri vaiheissa. Menetelmiä ja välineitä ovat esimerkiksi dialoginen keskustelu, aivoriihi, fokus-ryhmähaastattelu, learning café, työpaja, vuosikello, sekä Gantt-kaavio. (Salonen ym. 2017, 56, 83–92.) Toiminnallisia metodeja aineiston kokoamiseen ovat lisäksi muun muassa luotaintutkimuspaketti ja muutoslaboratorio (Vilkkä 2021, 86–92).

Salonen (2013, 15–23) listaa kehittämismenetelmiksi myös muun muassa kokeilevan toiminnan, SWOT-analyysin, kertomuksellisen (narratiivisen) menetelmän, kuvalliset tekniikat sekä kehittämishankkeen aihealueeseen liittyvän aiemman tutkimustiedon lukemisen. Kehittämismenetelmistä mikään ei ole sen parempi kuin joku toinen menetelmä. Lineaarisen mallin mukaisia kehittämishankkeen vaiheita ovat tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi (Kuvio 1).



Kuvio 1. Kehittämishankkeen lineaarinen malli (mukaillen Salonen 2013, 15)

### 3.2.1 Tavoitteen määrittely ja suunnittelu

Opinnäytetyön ideointi aloitettiin yhteistyökumppanin kanssa elokuussa 2023. ViaDia Keski-Uusimaa ry:llä ei ollut ajan tasalla olevaa esitettä käytössään, joten opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui sisällön tuottaminen esitteeseen ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta asiakkaita ja yhteistyökumppaneita varten.

Kehittämishankkeen suunnitteluvaiheeseen kuului tietoperustaan ja tutkimustietoon perehtyminen kuntouttavasta työtoiminnasta sekä hyvän esitteen ja tekstin laatimisesta. Hyvän esitteen kriteereinä voi olla selkeys, informatiivisuus sekä miellyttävä ulkoasu (Hiiden opiston blogi 2011). Yhteistyökumppanin toiveet ja kriteerit esitteen sisällöstä tarkentuivat esitelytapaamisissa. Esitteen sisällön suunnittelussa ja toteutuksessa huomioitiin kirjoitustehävän peruskysymyksiä, joita ovat tekstin lukija, tekstin aihe, tekstin tarkoitus ja aikataulu. Kirjoittamisessa hyödynnettiin uutiskysymyksiä, joita ovat Kuka? Mitä? Missä? Miksi? Milloin? ja Miten? Kysymyssarjaan vastattaessa asiat tulee käsiteltyä perusteellisesti. (Niemi ym. 2006, 118, 122.)

Kehittämishankkeen menetelmäksi valikoitui aivoriihi. Aivoriihi- menetelmä hyödyntää luovaa ongelmanratkaisua. Tavoitteena on luoda mahdollisimman runsaasti ideoita, koska tällöin joukkoon todennäköisimmin sisältyy myös useampia toteuttamiskelpoisia ideoita. Menetelmän vahvuutena onkin runsas ideoiden määrä. (Salonen ym. 2017, 83.) Luovan ongelmanratkaisun sääntöjä ovat ideoiden suuren määrän lisäksi kriittömyys, hyvän olon tunteen luominen ja vahvistaminen, toisten ideoiden edelleen kehittämien ja yhdisteleminen sekä villien ideoiden toivottavuus (Harisalo 2011, 75–78).

Aivoriihen periaatteiden selvittämisen jälkeen osallistujat kirjaavat ajatuksiaan esimerkiksi fläppitaululle tai post it-lapuille (Salonen ym. 2017, 83). Kirjaukset voi tehdä myös erilaisiin verkkosovelluksiin, kuten Kahootiin, Padletiin, Flingaan tai AnswerGardeniin. Syntynyt materiaali ryhmitellään asiakokonaisuuksittain ja käydään ajatukset läpi. (Vinkka 2021, 90.) Lopulta valitaan toteutettavaksi parhaimmat ajatukset (Salonen ym. 2017, 83).

Aivoriihestä on lukuisia sovelluksia, kuten didaktinen aivoriihi, hajota ja kokoa aivoriihi, 66-keskustelu, ja niin edelleen -tekniikka sekä pakottavan ehdon aivoriihi. Kirjallisiin sovelluksiin kuuluvat esimerkiksi anonyymiaivoriihi, aivokirjoituskimppa sekä kollektiivinen muistikirja. (Harisalo 2011, 91–98).

### 3.2.2 Toteutus

Kehittämishankkeeseen liittyvät työyhteisön tapaamiset ja työpajat toteutuivat suunnitellun aikataulun mukaisesti. Tapaamisten välillä aineistoa valmisteltiin ja koottiin. Taulukossa 1 on esitetty suunnitellut työyhteisön yhteiset tapaamiset ja työpajat.

7.11.2023	Opinnäytetyön esittely	Esitteen kriteerit ja aivoriihikysymysten muotoilu
14.11.2023	Aivoriihityöpaja 1	Ideointia aivoriihikysymyksiin
21.11.2023	Aivoriihityöpaja 2	Tarkentavat kysymykset ja muotoilut
28.11.2023	Aivoriihityöpaja 3	Alustavat tekstiehdotukset; karsinta ja valinta
5.12.2023	Palaute	Palaute ja arviointi esitteen tekstistä

Taulukko 1. Tapaamiset ja työpajat

#### **Opinnäytetyön esittelytapaaminen**

Ensimmäisessä työyhteisön tapaamisessa käytiin läpi saatekirje (Liite 1) ja esiteltiin tarkemmin opinnäytetyön aikataulu, tavoite ja tarkoitus. Tutustuttiin aivoriihimenetelmään ja luovan ongelmanratkaisun sääntöihin. Tapaamisessa tuotiin esille myös opinnäytetyön suunnitelmassa käytetyt käsitteet.

Täydennettiin yhdessä hyvän esitteen kriteerejä. Selkeyden, informatiivisuuden sekä miellyttävä ulkoasun lisäksi työyhteisön omia toiveita oli, että esite vastaisi käyttötarkoitukseen, esitteessä olisi tarpeelliset asiat esitetty napakasti ja että esite toimisi työvälineenä toiminnan esittelyyn.

Tapaamisessa esiteltiin aivoriihimenetelmä ja sen erilaisia sovelluksia. Käytiin myös läpi aivoriihen erilaisia toteutustapoja, joita Harisalon (2011) mukaan voi olla esimerkiksi:

- Työpajatyypinen toteutus, jolloin osallistujat ovat kaikki paikalla samaan aikaan. Työpajoja voi olla yksi tai useampi.
- Toteutus pitkäaikaisempana ajanjaksona, jolloin osallistujat voivat yhteisen alustuksen jälkeen kirjata ideoitaan sovittuun paikkaan esimerkiksi kahden viikon ajan.
- Toteutustapa, jossa ideoista voidaan keskustella samalla ääneen tai äänetön tapa, jolloin ideoitaan vain kirjoittaen.
- Aivoriihen puheenjohtaja voi kirjata kaikkien ajatuksia tai jokainen kirjoittaa omat ideansa.
- Kaikki ideat kootaan samaan paikkaan tai yksilöidään kysymysten perusteella omille papereille tai tauluille eri puolelle tilaa.

Harkinnan jälkeen toivottiin keskustelemaa työskentelytapaa työpajoissa, ei anonymia ja pitkällä aikavälillä tapahtuvaa itsenäistä työskentelyä. Ei myöskään toivottu verkkosovellukseen kirjaamista, vaan perinteisempää tyyliä eli post- it ja fläppitaululle kirjaamista. Tarkempaa kirjaamistapaa (kuka kirjaa) ei ollut tarpeen päättää tässä vaiheessa. Valittiin tapaamispäivät aivoriihityöpajoille. Luonteva ajankohta olisi aina tiistaisin ennen tiimipalaveria.

Sovittiin myös valmiiksi aivoriihityöpajassa käytettävät kysymykset tai ongelmat, joihin työskentelyllä halutaan ideoita. Koska aihe oli selkeä, muotoutuivat kysymykset nopeasti. Tulevassa aivoriihityöpajassa tulotisiin miettimään ”Kenelle esite on suunnattu” ja ”Mitä asioita (esitteessä) tulee näkyä”.

### **Aivoriihityöpaja 1**

Työpajan alussa kerrattiin luovan ongelmanratkaisun säännöt (kts. luku 3.2.1), klassisen aivoriihen vaiheet, tämänkertaisen aivoriihen tavoitteet ja aikataulu sekä jatkotyöskentelyn ajankohta. Aikaa varattiin noin tunti. Aivoriihi toteutettiin mukailen klassisen aivoriihen vaiheita sekä liipasin -tekniikkaa.

Klassisen aivoriihen vaiheet ovat 1. Ongelman asettaminen ja sitä koskeva keskustelu 2. Ongelman uudelleen muotoilu kuinka -lauseina 3. Ongelman lopullinen valinta 4. Lämmitelyideointi 5. Varsinainen aivoriihi 6. Villein idea 7. Päättäminen. Kaikkia vaiheita ei välttämättä aina käydä läpi. Aivoriihi on ryhmätyömenetelmä, johon tarvitaan puheenjohtaja ja

riittävästi osallistujia. Aivoriihen puheenjohtaja vastaa prosessin etenemisestä. Yksi puheenjohtajan keskeisimmistä tehtävistä on rohkaista ryhmää tuottamalla omia ideoita, jos ryhmän ideat alkavat loppua. Mitä vieraampaa aivoriihityöskentely on ryhmälle, sitä suurempi ja merkityksellisempi on puheenjohtajan rooli. Kun työskentely on ryhmälle jo tutumpaa, voi ryhmä ottaa itse vastuun työskentelyn johtamisesta. Aivoriihen alussa tulee varmistaa, että ryhmä on tietoinen luovan prosessin säännöistä. Häiriöttömän tilan luominen on tärkeää, ettei aivoriihi keskeydy ulkopuolisten tai tilassa olevien häiriötekijöiden vuoksi. Aivoriihessä tarvittavat välineet, kuten fläppitaulu ja kynät tulee löytyä tilasta. Aivoriiheen on hyvä varata riittävästi aikaa. (Harisalo 2011, 79–90.)

Aivoriihen puheenjohtajana toimi kaikissa työpajoissa opinnäytetyön tekijä. Ongelman asettaminen, siihen liittyvä keskustelu sekä ongelman lopullinen valinta tehtiin etukäteen edellisen viikon esittelytapaamisessa. Ongelman uudelleen muotoilun todettiin olevan tässä aivoriihessä tarpeeton vaihe, joten se jätettiin kokonaan pois.

Lämmittelyideoinnissa käytettiin liipasin-tekniikkaa. Liipasintekniikassa (trigger technique) osallistujat saavat ongelman, johon heidän tulee keksiä ratkaisuiideoita mahdollisimman nopeasti, korkeintaan muutaman minuutin aikana. Ideat voivat olla lyhyitä ja iskeviä. Käytetyn ajan jälkeen listatut ideat kerrotaan muille yksitellen ja muiden on tarkoituksena kehittää ideoita edelleen. (Harisalo 2011, 99.) Lämmittelyongelmana oli kuvitteellinen tilanne, jossa haettiin ideoita uuden asiakkaan aloittaessa kuntouttava työtoiminta (Kuva 1).



Kuva 1. Aivoriihen lämmittelyvaiheen tehtävä

Osallistujat saivat kirjata ideoitaan lapuille itsenäisesti minuutin ajan, jonka jälkeen ideat käytiin läpi ensin yksitellen ja sitten yhteisesti keskustellen. Lämmittelyvaiheen ongelma tuotti monenlaisia ideoita syvällisistä hassunhauskoihin ja näin ollen vapautti ilmapiiriä. Vapautuneisuudella ja naurulla voi vahvistaa ja luoda hyvän olon tunnetta, joka liittyy olennaisesti luovaan ongelmanratkaisuun (Harisalo 2011).

Varsinaisen aivoriihen ensimmäisenä ongelmana tai kysymyksenä oli ”kenelle esite on suunnattu”. Koska oli oletettavaa, että tämän osuuden ideointi ja keskustelu etenee ripeästi, niin sovittiin, että ideoinnin lopuksi tähän kysymykseen määritellään lopullinen vastaus. Osallistujat kirjjasivat ensin itsenäisesti ideoita post- it lapuille. Määräaikaa ei ollut, vaan ideoita sai tuottaa, kunnes kaikki olivat valmiita. Ideat esiteltiin tuomalla post- it laput fläppitaululle. Ensimmäisen lapun jälkeen tuotiin ensin samaan aihepiiriin liittyviä ideoita lisää samalla ideoita esitellen ja yhteisesti niistä keskustellen.

”Kenelle esite on suunnattu” tuotti melko yhteneväisiä ideoita osallistujilta. Karkeasti jaoteltuna ideat keskittyivät asiakkaaseen ja yhteistyötahoihin. Yhteisessä keskustelussa huomiointiin sekä jo palvelussa olevia asiakkaita että palveluun mahdollisesti hakeutuvia asiakkaita. Todettiin, ettei esitteen ole tarkoitus painottua toiminnassa aloittavan tai toiminnassa jo olevan perehdytykseen. Pohdittiin myös esitteen tarkoitusta markkinoinnin näkökulmasta. Yksimielisesti päädyttiin siihen, että esitteen voisi olla yleispätevästi monelle sopiva.

”Mitä asioita esitteessä tulee näkyä/olla”- kysymys tuotti ideoita ja keskustelua enemmän. Aluksi taas kirjattiin itsenäisesti ideoita lapuille ja sitten siirryttiin keskustelelevampaan osuuteen. Ideat esiteltiin yksitellen ja niistä saatiin keskustelemalla esille monipuolisia näkökohtia. Aivoriihen puheenjohtajalla oli pohdittuna valmiiksi tarkentavia apukysymyksiä, joita käytettiin muutaman idean tarkennuksessa.

Harkittiin pitkään, kuinka paljon faktatietoa kuntouttavasta työtoiminnassa halutaan esitteeseen. Olisiko tarpeen kertoa kulukorvauksista, työtoiminnan jaksojen pituudesta ja työtoimintapäivien pituudesta. Päädyttiin siihen, että kaikkea tietoa ei tarvitse olla esitteessä eikä varsinkaan erillisinä tietolaitteina. Haluttiin, että toiminnan kuvauksiin sisällytetään pehmeästi tietoa, kuten toimintapäivien määrä viikossa ja tuntimäärä päivässä.

Lopputulemana esitteen sisällössä toivottiin näkyvän voimauttavaa sanoittamista ja kuvausta. Ei haluttu painottaa faktatietoja kulukorvauksista tai lakipykälästä. Pohdintaa päätettiin jatkaa seuraavassa työpajassa, jossa käsiteltäisiin myös lisäkysymys ”muut huomiot”. Muihin huomioihin kuuluisi esitteen ulkoasuun liittyviä toiveita ja huomioita. Vaikka ulkoasua ei toteuteta tässä yhteydessä, niitä olisi hyvä huomioida sisältöä suunnitellessa.

Kun aivoriihi on toteutettu sopivine vaiheineen, puheenjohtaja kiittää osallistujia ja päättää työskentelyn. Vapaamuotoisen keskustelun aikana voidaan vielä käydä läpi ryhmän kokemus aivoriihityöskentelystä. Keskustelu ei ole pakollinen, eikä tarkoituksena ole enää tuottaa ideoita, mutta voi auttaa ryhmää jatkotyöskentelyssä. (Harisalo 2011, 79–90.)

Varsinaisen aivoriihen lopuksi villinä ideana visioitiin muutaman minuutin mainosta, johon voisi olla esitteessä linkki. Tämä pohdinta jätettiin myös hautumaan. Aivoriihityöskentely

koettiin mielekkäänä ja samalla tehokkaana tapana tuottaa ideoita. Huomattiin, että nopeassa ajassa tuli samasta asiasta monia näkökulmia esiin. Vilejä ideoita ei tullut montaa, minkä arveltiin johtuvan aivoriihen hyvin selkeästi rajatusta tavoitteesta. Ennen aivoriihen päättämistä varmistettiin vielä tulevien tapaamisten ajankohdat.

Aivoriihityöpajan jälkeen tuotetut ideat ryhmiteltiin ja lajiteltiin kokonaisuuksiin. Kokonaisuusien otsikoiksi valikoitui ”ViaDian kuvaus”, ”palvelun kuvaus”, ”työtehtävien kuvaus” ja ”asiakkaiden huomiointi”. Taulukossa 2 on ryhmitelty tiivistettynä ja yhdisteltynä ensimmäisessä aivoriihessä tuotettuja ajatuksia.

ViaDian kuvaus	Palvelun kuvaus	Työtehtävien kuvaus	Asiakkaiden huomiointi
Keitä olemme	Sosiaalipalvelu; mitä tarkoittaa ja sisältää	Eri osastojen /työtehtävien esittely	Sitaatit asiakkailta.
Arvot ja toimintakulttuuri	Mitä on kuntouttava työtoiminta	Mitä tarjotaan;	Asiakkaiden tarinat
Toimintakeskuksen napakka kuvaus	Kenelle palvelu soveltuu	4h pvä	Mitä toiminta antanut, mihin auttanut
Yhteystiedot	Kohderyhmä, 1b ja 1c	1-4-pv/vko	Voimauttava sanoittaminen
Hyvät sijainti /hyvät liikenneyhteydet	Jatkopolut		
Ohjausmalli	Yksilötyö		
	Mihin voi saada tukea		
	Toiminnan tavoite ja tarkoitus		
	Yleinen tieto mm. miten hakeudutaan palveluun		

Taulukko 2. Aivoriihityöpaja 1

## Aivoriihityöpaja 2

Aivoriihityöpajan aluksi käytiin keskustellen läpi tulevan esitteen ulkoasuun liittyviä huomioita. Ulkoasun toteuttaminen ei kuulunut tähän opinnäytetyöhön, mutta ulkoasuun liittyvät asioiden huomiointi helpottaisi myös esitteen sisällön suunnittelua. Lopullisen esitteen suunniteltiin olevan haitarimallinen A4- kokoinen esite, joka voidaan painattaa tukevalle paperille painossa, mutta tarvittaessa voitaisiin tulostaa tavallisellekin paperille.

Lopulliseen esitteeseen ei haluttaisi kaavioita tai taulukoita, esimerkiksi ei mallinnettuna jatkopolkuja tai palvelupolkua. Kuville tulisi olla riittävästi tilaa, mutta esimerkiksi osastoista ei tarvitsisi jokaisesta olla omaa kuvaa esitteessä vaan nettisivuilla voisi olla tarkemmat kuvaukset ja enemmän kuvia. Takasivulle voisi koota yhteystiedot. Kokonaisuudessaan tekstin tulisi olla napakkaa esitteessä ja pidempää tekstiä voisi olla aiheesta nettisivuilla.

Huomioitiin tässä vaiheessa, että asiakkaiden kuvauksia työtoiminnasta ei sisällytetä tähän opinnäytetyöhön, koska tutkimuslupaa ei ole asiakkaiden osallistamiseen.

Seuraavaksi esiteltiin edellisen työpajan tuotoksista syntynyt ryhmittely. Tämän jälkeen keskityttiin otsikkoon ”työtehtävien kuvaus”. Ideointia tehtiin klassisen aivoriihen tyyliin, aluksi ideoita itsenäisesti kirjoittaen post it-lapuille ja sitten yhteisesti ääneen käsitellen. Työtehtävien kuvauksen ideointi oli perusteellista. Työtehtäviä haluttiin kuvata tarkasti ja ideointiin käytettiin runsaasti aikaa. ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavassa työtoiminnassa tehtäviä oli jo aiemmin kuvailtu eri osastoittain, mutta osastoilla oli ollut lähinnä sisäiseen käyttöön soveltuvat nimet, joita ei haluttu suoraan käyttää esitteessä. Osastojen nimiä ideoitiin ja lopuksi nimiksi valikoituivat Kuljetus ja logistiikka, Myymälä, Kierrätystavaroiden käsittely sekä Muut tehtävät. Taulukossa 3 on kuvattuna osastojen nimet ja niiden alle muodostuneet työtehtävien kuvaukset.

Kuljetus ja logistiikka	Kierrätystavaroiden käsittely	Myymälä	Muut tehtävät
Avustavat kuljetustehtävät elintarvikkeiden ja tavaroiden kuljetuksessa	Käsittely, lajittelu	Asiakaspalvelu, kahvion hoito	Siivous , kiinteistöhoito
Elintarvikkeiden varastointitehtävät	Hinnoittelu	Varausjärjestelmän käyttö, pöytien siivoaminen	kahvila
Kuormien vastaanotto	Laadunarviointi	Auki 7pv/vko	Räätälöitävissä
Kuormien keräys ja kirjaaminen	Esillepano	Vuorot; aamuvuoro, iltavuoro Viikonloppu ”Vuorotyö”	”kysy lisää”
	50/50 palvelun arviointi & hinnoittelu: - Asiakkaiden tavaroita - Tulostavoitteellisempaa - vaativampaa	Myymälässä käy asiakkaita, jotka vuokraavat pöytiä ja myyvät omia tavaroitaan sekä ostavat niitä	
	Kausittain vaihtuvan valikoiman läpikäyminen		
	Pöytien sommittelu		

Taulukko 3. Osastojen nimet ja työtehtävien kuvaukset

Sovittiin, että seuraavassa työpajassa olisi jo esillä alustavat tekstiehdotukset koko esitteestä. Toiveena oli, että osastojen kuvaukset mahtuisivat esitteessä yhdelle sivulle. Ennen seuraavaa työpajaa esitteeseen tulevaa tekstiä valmisteltiin työpajojen ideointien ja esitteen kriteereiden pohjalta. Tekstit muotoiltiin haitarimuotoisen esitteen mukaisesti Word-ohjelmalla kolmelle palstalle vaakatasoon sivun molemmin puolin, jotta olisi helpompi hahmottaa, mikä määrä tekstiä on napakkaa ja selkeää.

### Aivoriihityöpaja 3

Kolmannessa työpajassa käytettiin Ja niin edelleen -tekniikkaa, joka on klassisen aivoriihen suora sovellus. Tekniikassa ei enää tuoteta klassisen aivoriihen tapaan mahdollisimman paljon ideoita vaan kehitetään jo olemassa olevia. Keskeistä on keskittyä myönteisiin ja asiaa parantaviin ajatuksiin. Tekniikkaa käytetään, kun halutaan kehittää luovasti valittuja ideoita. (Harisalo 2011, 93.) Tässä työpajassa puheenjohtaja toimi kirjaajana.

Käsiteltiin keskustellen esitteen sen hetkinen versio. Tässä vaiheessa haitarimallinen A4 tuloste oli vain sisällöltään muotoiltua, mutta todettiin että tekstiä on sopivasti ja kuvia mahtuu lisäämään riittävästi. Muisteltiin esitteen kriteereitä ja erityisesti harkittiin informatiivisuutta. Päädyttiin yhä siihen, että halutaan painottaa erityisesti ViaDia Keski-Uusimaa ry:n tarjoamia työtehtäviä ja sosiaalipalvelua, ei yleistä haluttu tarkkaa informaatiota kuntouttavasta työtoiminnasta, jonka voi löytää netistä.

Esitteeseen muodostui haitarimallin ja palstojen ansiosta kuusi osiota, joista jokainen osio eli sivu sai oman otsikon tai aiheisällön. Otsikoita olivat etusivu, kuntouttavan työtoiminnan kuvaus, työtehtävien kuvaus, asiakkaiden kokemukset, ViaDia Keski-Uusimaan kuvaus ja yhteystiedot. Etusivulta löytyi otsikko Kuntouttava työtoiminta, ViaDia Keski-Uusimaan nimi ja logo sekä tekstit:

- Haluatko vahvistaa elämänhallintaasi tai parantaa työelämänvalmiuksiasi?
- *Oletko ollut pitkään poissa työelämästä, oletko vasta työuraasi aloittamassa tai oletko kuntoutumassa?*
- Tarvitsetko tukea päästäksesi takaisin kiinni työelämään?
- Kuntouttava työtoiminta voi sopia juuri sinulle!

Tekstien ajatuksena oli kuvata löyhästi kenelle kuntouttava työtoiminta voisi sopia, ilman pitkän työttömyyden korostamista. Näistä päädyttiin poistamaan kursiivilla kirjoitettu toinen lause, koska se oli ilmaisultaan epäselvä. Vielä pohdittiin, halutaanko esitteeseen tarkat kuvaukset, kenelle kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu. Tästä keskusteltiin jo aiemmin ja edelleen päädyttiin siihen, ettei haluta painottaa olet työtön – tyyppisiä ilmaisuja. Sovittiin, että tarkemmat kriteerit voivat löytyä nettisivuilta.

Kuntouttavan työtoiminnan kuvaus ja työtehtävien kuvaus osioiden tekstejä pidettiin onnistuneina ja teksteihin tuli vain kaksi tarkentavaa lisäystä. Lisäykset erottuvat seuraavissa lauseissa kursiivilla:

- Voit osallistua työtoimintaan 1–4 päivänä viikossa *vähintään* 4h kerrallaan.
- Lue lisää *hakeutumisesta kuntouttavaan* työtoimintaan: ”Nettiosoite”.

ViaDia Keski-Uusimaan kuvaus -osion tekstejä mietittiin ja muokattiin eniten. Valittiin vaihtoehtoista sopivia ilmaisuja, karsittiin toistoa ja poistettiin muutama tarpeeton lause. Taulukossa 4 on kuvattuna alustavat tekstit sekä huomiot ja kommentit teksteistä.

<b>Alustavat tekstit ViaDian kuvaus</b>	<b>Huomiot</b>
ViaDia Keski-Uusimaa ry on vuonna 2011 perustettu diakoniatyön ja sosiaalialan paikallisjärjestö. Järjestömme on osa valtakunnallista ViaDia ry:tä ja Suomen Vapaa-kirkkoa.	OK
Toimintamme perustana ovat yhteisöllisyys ja yksilöllisyyden arvostus.	OK
Toimintaamme ohjaavia arvoja ovat toinen toistemme kunnioittaminen, avoimuus, luottamus, lupa olla kesken-eräinen, turvallisuus, kohtaaminen, rohkaisu, uskallus, palautteen vastaanottamisen ja antamisen harjoittelu ja läsnäolo.	Pelkkä pitkä luettelo ei näytä eikä kuulosta miellyttävältä. Arvot voisi muotoilla enemmän lauseiden sisään.
Käytössämme on asiakasohjausmalli, joka on nimeltään OVKV- osallistava, vahvistava, kohtaava ja valmentava.	Pois; seuraava ilmaus ohjauksesta kuvaavampi
Tarjoamme yksilöllistä ohjausta ja tukea sekä oman paikan yhteisössä. Ohjauksemme on osallistavaa, vahvistavaa, kohtaavaa ja valmentavaa.	OK
Tavoitteenamme on turvallinen, avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa me kaikki olemme yhtä arvokkaita ja jossa on tilaa erilaisuudelle ja yhdenvertaisuudelle.	Muokataan ja yhdistetään seuraavan tekstin kanssa, jottei tule saman toistoa.
Tavoitteenamme on ihmisten kokonaisvaltainen elämänlaadun parantaminen. Haluamme, että jokainen voisi kokea itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi.	Muokataan ja yhdistetään edellisen tekstin kanssa, jottei tule saman toistoa.
Työilmapiiri pyritään pitämään avoimena, toinen toisiamme kunnioittavana, keskustelevana ja turvallisena. Myös palautteen antamista harjoitellaan.	Pois tällaisena, muotoillaan uudestaan ja yhdistetään toimintaa ohjaaviin arvoihin.
Toimintakeskuksessamme toimii kierrätystavara-myy-mälä ViaDia Tori, kahvila ViaDia Café sekä logistiikka-keskus.	Pois; tätä tietoa ei pidetty olennaisena tähän osuuteen
Toimintakeskuksemme sijaitsee hyvien liikenneyhteyksien päässä Järvenpään Pajalassa /Järvenpäässä.	Lisäys; Toimintakeskuksemme sijaitsee hyvien liikenneyhteyksien päässä Järvenpään Pajalassa <i>Emalikukan kiinteistössä.</i>

Taulukko 4. Alustavat tekstit ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuvauksesta

Pohdittiin ja tarkennettiin vielä esitteen kohderyhmää, eli esitettä ei ole tarkoitus jakaa ihan kaikille vaan erityisesti kuntouttavaan työtoimintaan tutustuville ja siellä oleville ja yhteistyötahoille, jotka osaavat kertoa lisätietoa kuntouttavasta työtoiminnasta oikealle kohderyhmälle.

Päätettiin, että valmiiseen opinnäytetyön esite- liitteeseen ei laiteta näkyviin oikeita yhteystietoja, vaan pelkästään maininta niistä. Asiakkaiden kokemuksille oli valmiina yksi sivu, mutta sitä ei käsitelty tässä vaiheessa, koska asiakkaita ei sovitusti osallistettu opinnäytetyöhön. Kaiken kaikkiaan oltiin tyytyväisiä tähänastiseen tulokseen. Muutama muokaus esiteltäisiin arviointi- ja palautetapaamisessa. Taulukossa 5 näkyy ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuvaukseen liittyvät lopulliset tekstimuutokset.

<b>Muokattavat ja yhdistettävät tekstit:</b>	<b>Lopulliset tekstit Via Dian kuvaus:</b>
Toimintaamme ohjaavia arvoja ovat toinen toistemme kunnioittaminen, avoimuus, luottamus, lupa olla keskeneräinen, turvallisuus, kohtaaminen, rohkaisu, uskallus, palautteen vastaanottamisen ja antamisen harjoittelu ja läsnäolo.	Toimintaamme ohjaavia arvoja ovat toinen toistemme kunnioittaminen, luottamus ja lupa olla keskeneräinen. Pyrimme arjen kohtaamisissa kiireettömään läsnäoloon. Rohkaisemme palautteen vastaanottamiseen ja antamiseen.
Tavoitteenamme on turvallinen, avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa me kaikki olemme yhtä arvokkaita ja jossa on tilaa erilaisuudelle ja yhdenvertaisuudelle.	Tavoitteenamme on ihmisten kokonaisvaltainen elämänlaadun parantaminen. Meillä on turvallinen, keskustelevalta avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa on tilaa erilaisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Haluamme, että jokainen voisi kokea itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi
Tavoitteenamme on ihmisten kokonaisvaltainen elämänlaadun parantaminen. Haluamme, että jokainen voisi kokea itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi.	
Työilmapiiri pyritään pitämään avoimena, toinen toisiamme kunnioittavana, keskustelevana ja turvallisenä. Myös palautteen antamista harjoitellaan.	

Taulukko 5. Tekstimuutokset ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuvaukseen

### 3.2.3 Päätäminen ja arviointi

Palautte- ja arviointitapaaminen työpajoihin osallistuneiden kanssa pidettiin 5.12.2023. Osallistujat olivat saaneet lopullisen esitteen tekstin etukäteen. Tapaamisessa arvioitiin esitteen sisältöä eli tekstiä suhteessa prosessin aluksi määriteltyihin kriteereihin. Yleisiä kriteerejä olivat selkeys, informatiivisuus sekä miellyttävä ulkoasu, joista ulkoasun arviointi jätettiin opinnäytetyön ulkopuolelle. ViaDia Keski-uusimaa ry:n omia toiveita ja kriteereitä

olivat, että esite vastaa käyttötarkoitustaan, tarpeelliset asiat on esitetty napakasti ja että esite on työväline toiminnan esittelyyn.

Todettiin, että teksti on selkeää, luettavaa, informatiivista, napakkaa ja hyvin tiivistettyä. Esitteen teksti vastaa hyvin käyttötarkoitustaan. Tekstissä näkyi perusasiat, mitä haluttiinkin. Toiminnan kuvauksen eri osastoista ja työtehtävistä sanottiin olevan selkeää. Erityistä kiitosta sai järjestön esittelypalstan osuus. Lopullista arviota oli vaikea tehdä, koska esite ei ollut vielä visuaalisesti lopullisessa muodossa, kuten ei ollut tarkoitukseen. Koettiin hyvänä, että työyhteisön ulkopuolinen henkilö oli ollut ohjaamassa prosessia ja kysymässä kysymyksiä.

Muutamista tekstiosuuksista mietittiin vielä sanavalintoja, jotka voisivat myös toimia tekstissä. Esimerkiksi ”harjaantuminen työelämän pelisääntöihin ja työyhteisössä toimimiseen” lauseesta pohdittiin, voisiko sanan harjaantuminen korvata esimerkiksi sanalla valmentautuminen. Palautetta tuli siitä, että elämään valmentautumisen teema olisi voinut näkyä tekstissä laajemminkin kuin kuvauksessa ”Ohjauksemme on osallistavaa, vahvistavaa, kohtavaa ja valmentavaa”. Keskustelun jälkeen tultiin siihen tulokseen, että aiemmassa tapaamisessa oli päädytty juuri näihin sanamuotoihin. Otettiin puheeksi, että tekstejä valitessa on tehty valintoja sen mukaisesti mitä juuri sillä hetkellä on haluttu painottaa.

Yhteystiedot -osuus nosti esille huomioita, että esitteeseen ei välttämättä kannata laittaa henkilöityjä tai muutoin mahdollisesti muuttuvia yhteystietoja vaan ainoastaan ViaDia Keski-Uusimaa ry:n pysyvä yleinen sähköposti, puhelinnumero sekä nettiosoite. Opinnäytetyöhön liittyvään esitejulkaisuun ei joka tapauksessa liitetä oikeita tietoja, joten yhteystietojen osalta lopullinen päätös tullaan tekemään esitteen jatkotyöstön vaiheessa.

Esitteen otsikko herätti keskustelua ja tapaamisessa tehtiin vielä viimehetken muutos. Pohdittiin, onko pelkkä Kuntouttava työtoiminta otsikkona sellainen, että lukija voi luulla saavansa yleistä tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta. Mietittiin vaihtoehtoja yhdistyksen nimen ViaDia Keski-Uusimaa ry tai toimintakeskus ViaDia-torin liittämisestä otsikkoon, mutta lopulta haluttiin, että otsikossa näkyy konkreettisesti se missä toiminta tapahtuu. Järjestön koko nimi ViaDia Keski-Uusimaa ry viittaa koko Uudenmaan alueeseen, joten päädyttiin sanamuotoon ”Kuntouttava työtoiminta ViaDialla Järvenpäässä”. Esitteen sisältö kokonaisuudessaan lopullisessa muodossa on liitteessä 2.

## 4 Yhteenveto

### 4.1 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä tietoutta ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tuottaa sisältö ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavan työtoiminnan esitteeseen. Tavoitteen toteutumista oli osittain vaikea arvioida, koska opinnäytetyön tuotos ei ollut lopullinen muoto esitteestä. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt esitteen sisältö oli palautteen mukaan onnistunut, napakka ja ViaDia-yhteisön näköinen kuvaus ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Huolellisesti valmistellusta tekstistä on helppo muokata graafisesti näyttävä lopullinen esite.

Esitteen sisällön suunnittelussa ja toteutuksessa tarkasteltiin kirjoitustehtävän peruskysymyksiä, joita ovat tekstin lukija, tekstin aihe, tekstin tarkoitus ja aikataulu. Kirjoittamisen apuna oli myös uutiskysymyksiä Kuka? Mitä? Missä? Miksi? Milloin? ja Miten? (Niemi ym. 2006, 118, 122.) Tekstin lukijaa pohdittiin aivoriihen kysymyksessä ”Kenelle esite on suunnattu” ja tekstin aihetta kysymyksessä ”Mitä esitteessä tulee näkyä”. Aikataulu suunniteltiin opinnäytetyön esittelytapaamisessa ja aikataulussa pysyttiin koko prosessin ajan.

Myös uutiskysymykset näkyvät esitteen sisällössä. ”Kuka” voi viitata ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuvaukseen tai siihen kenelle esite tai kuntouttava työtoiminta on suunnattu. Järjestön kuvaus näkyy selkeästi ja laajasti tekstissä. ”Kenelle työtoiminta on suunnattu” ilmenee muun muassa etusivun teksteissä ”Haluatko vahvistaa elämänhallintaasi tai parantaa työelämänvalmiuksiasi?” ja ”Tarvitsetko tukea päästäksesi takaisin kiinni työelämään?”. ”Mitä” – kysymykseen vastaa kuvaukset kuntouttavasta työtoiminnasta sosiaalipalveluna ja työtehtävistä. Yhteystiedot ja järjestön kuvaus vastaavat kysymykseen ”missä”. ”Miksi” ja ”milloin” näkyvät kuntouttavan työtoiminnan kuvauksessa. ”Miten” -kysymyksen voi ajatella tarkoittavan ”miten hakeudutaan kuntouttavaan työtoimintaan” ja tässä asiassa päädyttiin siihen, että tarkemmat ohjeet tulevat näkymään vain nettisivuilla.

Opinnäytetyön menetelmäksi valikoitui aivoriihi, joka on ryhmätyömenetelmä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehittämistyötä tehdään yhdessä työelämän yhteistyökumppanin kanssa yhteisöllisesti ja osallistavasti (Kostamo ym. 2022, 10–15). Niemi ym. (2006, 93–94) muistuttavat, että yhteistoiminnallinen, luova ja aktivoiva ryhmätyöskentelyn muoto toimii ideoinnissa tuottavammin kuin yhteinen yleiskeskustelu. Harisalo (2011, 90–91) toteaa, että kokemusten perusteella aivoriihimenetelmää on pidetty rohkaisevana, myönteisenä ja käytäntöä palvelevana menetelmänä.

Aivoriihityöskentely koettiin työyhteisössä miellyttävänä ja tehokkaana työtapana. Ideoita ja keskustelua syntyi tapaamisissa enemmän kuin alun perin odotettiin. Työyhteisön

ulkopuolinen puheenjohtaja koettiin hyödyllisenä, koska puheenjohtaja osasi esittää yllättäviäkin kysymyksiä. Näin työyhteisölle tuttuja asioita ja ilmaisuja tuli pohdittua tarkkaan ja monista eri näkökulmista. Asiakkaiden osallistaminen esitteen tekstien muokkaukseen ja palautteen saamiseen jäi harmillisesti pois opinnäytetyöstä, koska tutkimuslupaa ei anottu ajoissa. Olisi ollut hedelmällistä saada kuntouttavan työtoiminnan asiakkailta palautetta tekstien selkeydestä ja ymmärrettävyydestä.

Oman ammatillisen kehittymisen ja viestintä- sekä vuorovaikutustaitojen kriittinen arviointi ovat osa opinnäytetyötä (Kostamo ym. 2022, 134–139). Ryhmätyötekniikan käyttö ja ryhmän ohjaaminen vaatii hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja sekä ymmärrystä ryhmän kehitysvaiheista ja rooleista. Opinnäytetyön kehittämishankkeen toteuttamisessa suunnitelmallisuus ja kokonaisuuksien hallinta ovat olennaisia taitoja. Myös johtamistaidot ja työhyvinvoinnin teemat olivat esillä kehittämishankkeen aikana. Opinnäytetyöprosessi oli oivallinen mahdollisuus näyttää olemassa olevaa osaamista näillä osa-alueilla sekä vahvistaa osaamista tulevaa työelämää varten.

## 4.2 Eettisyys ja luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyö toteutettiin noudattaen ammattikorkeakoulujen eettisiä suosituksia. Eettisiin suosituksiin sisältyy muun muassa henkilötietojen käsittelyä ja tietosuojaa koskevia ohjeita ja eettinen normisto, johon sisältyy eettiset ja moraaliset velvoitteet tutkimuksen kohteisiin, ammattialaan, tutkimusyhteisöön, rahoittajiin ja yhteiskuntaan liittyen. (Arene 2019, 4–8). Tutkimuslupa pyydettiin ja saatiin opinnäytetyöhön sovitusti suullisesti opinnäytetyösuunnitelman hyväksymisen jälkeen ViaDia Keski-Uusimaa ry:n toiminnanjohtaja Jappe Vilpola. Työelämän edustajan kanssa tehtiin myös yhteistyösopimus.

Opinnäytetyöhön liittyvässä henkilötietojen käsittelyssä tulee huomioida EU:n yleinen tietosuoja-asetus. Tutkimusaineiston keräämistä suositellaan tehtävän anonyyminä, jotta voidaan vähentää opiskelijaan kohdistuvia tietolainsäädännöllisiä velvollisuuksia. (LAB-ammattikorkeakoulu, 2020). Tässä opinnäytetyössä henkilötietoja ei kerätty. Nimiä keräämällä ei opinnäytetyön luotettavuus lisäännä (Vinkka 2021, 119).

Opinnäytetyön aivoriihityöpajoihin osallistui ViaDia Keski-Uusimaa ry:n työntekijöitä. Osallistuminen oli vapaaehtoista. Aivoriihityöpajojen aikana tuli ilmi, että esitteeseen olisi toivottu kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ajatuksia. Asiakkaiden osuus jätettiin opinnäytetyön osalta pois, koska asiakkaiden osallistamiseen ei ollut etukäteen kysytty tarvittavaa tutkimuslupaa Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelta.

Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyön eri vaiheissa.

Opinnäytetyö tehdään käyttäen eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä (TENK 2012, 3). Opinnäytetyön aineiston eettisyys huomioidaan aineiston kokoamisessa, käsittelyssä ja säilytyksessä. Kaikissa aineistoissa huomioidaan erityisesti lähdekritiikki (Vinkka 2021, 115). Opinnäytetyön kehittämishanketta kuvattiin asianmukaisesti. Riittävän tarkka toiminnallisen osuuden kuvaus mahdollistaa menetelmän käytön toistettavuuden, joka puolestaan lisää opinnäytetyön luotettavuutta.

Arene ry:n avoimen TKI-toiminnan suositusten tavoitteena on TKI-toiminnan avoimuuden, laadun, luotettavuuden ja näkyvyyden parantaminen. Open Access-lausun, johon ovat sitoutuneet kaikki korkeakoulut, mukaisesti opinnäytetyö taltioidaan Theseus-julkaisuarkistoon. Ennen palautusta opinnäytetyö tarkistetaan järjestelmässä, joka tunnistaa plagiaatin (Arene 2019, 10,7).

#### 4.3 Kehitysehdotukset

Kehittämishankkeen aikana esitteen tekstejä pohdittaessa moneen kertaan viitattiin järjestön nettisivuihin. Päädyttiin usein siihen, että nettisivuilla voisi olla enemmän tekstiä, tarkentavia tietoja sekä lisää kuvia toiminnasta. Nettisivuja tulisi päivittää samalla aikataululla, kun esitettä työstetään julkaistavaan muotoon. Tietoutta kuntouttavasta työtoiminnasta voisi myös lisätä aivoriihityöskentelyssä ideoitu videomainos.

Tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa tutkia, miten ja mitä kautta järjestöjen kuntouttavaan työtoimintaan on osattu hakeutua. Kuinka moni asiakas on löytänyt toimintaan itse, esitteiden tai nettisivujen myötä vain onko hakeutuminen tapahtunut vain lähettävän tahon suorasta suosituksesta.

## Lähteet

Anttila, H., Jeskanen, J., Konttinen, R., Mäkelä, M., Pättikangas, M., Rätty, T., Taina, J. & Valkeinen, H. 2021. Työ- ja toimintakykytiedon konsepti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 25.9.2023. Saatavissa

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143446/Ty%C3%B6-%20ja%20toimintakykytiedon%20konsepti.pdf?sequence=1>

Arene. 2019. Ammattikorkeakoulujen eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 23.9.2023. Saatavissa <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Björkman, T. 2018. "Kyll' mä oon aina tykänny liikkuu ja tehdä oikeita hommi, en tykkää möllöttää sisällä": Pitkäaikaistyöttömien kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta. Pro gradu -tutkielma Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60742/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201812205274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Böckerman, H. 2018. Sosiaalinen kuntoutus työelämäosallisuuden vahvistajana. Teoksessa Kostilainen, H. & Nieminen, A. (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Diakonia ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 26.9.2023. Saatavissa [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak\\_Tyoelama\\_13\\_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Duodecim. 2022. TOIMIA-tietokanta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 17.10.2022. Viitattu 26.9.2023. Saatavissa <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi?toc=249507>

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2023. Suomalaisten työhyvinvointi jämahti koronan heikentämälle tasolle. Miten Suomi voi? -tutkimus. Tiedote 13.9.2023. Viitattu 29.9.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>

Harisalo, R. 2011. Luovuuden teknologia. Ideointimenetelmät organisaatioiden luovuuden vahvistajina. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100944/Harisalo\\_Luovuuden\\_teknologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100944/Harisalo_Luovuuden_teknologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hiiden opiston blogi. 2011. Millainen on hyvä esite. 30.3.2011. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa <https://hiisiopetus.blogspot.com/2011/03/millainen-on-hyva-esite.html>

- Ingman-Piispanen, H. 2021. Sosiaalityö osana ihmisen elämäntulkua. Maisterintutkielma Sosiaalityö. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 25.9.2023. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/79369/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202201171139.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20SOSIAALITY%C3%96%20OSANA%20IHMISEN%20EL%C3%84M%C3%84NKULKUA>
- Kallio, A. & Uurtimo, R. 2023. Kolmannen sektorin tulevaisuus työllisyyden hoidossa-skenaarioita. Teoksessa Työpoliittinen aikakauskirja. Finnish Labour Review. Työ- ja elinkeinoministeriö 1/2023 vsk. 66. vol. Viitattu 26.9.2023. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164738/TAK\\_1\\_2023\\_web.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164738/TAK_1_2023_web.pdf)
- Karjalainen, V. & Karjalainen, J. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 1.10.2023. Saatavissa <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09f-b62c88a3737a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Karjalainen, P., Metteri, A. & Strömberg-Jakka, M. 2019. Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41. Viitattu 26.9.2023. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161612/R41\\_19\\_Tiekartta\\_2030.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161612/R41_19_Tiekartta_2030.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Keusote. 2020. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue. Sosiaalisen kuntoutuksen työ- ja päivätoiminnan sekä kuntouttavan työtoiminnan hankinta. 14.8.2020. Palvelukuvaus.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House
- LAB-ammattikorkeakoulu. 2020. Tietosuojaohjeistus opiskelijoille 31.3.2020. Viitattu 23.9.2023. Saatavissa <https://elab.lab.fi/sites/default/files/category-page/2021-02/Tietosuojaohjeistus%20opiskelijoille.pdf>
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189
- Londén, P., Peltosalmi, J. & Typpö, L. 2023. Sosiaalibarometri 2023. Työllisyys. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 15.12.2023. Saatavissa <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2023/04/2023-04-18-sosiaalibarometri-tyollisyys.pdf>
- Mäntyneva, P. 2019. Toimijuuden vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa. Teoksessa Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, Vuosikerta. 20, Sivut 11–

36. Viitattu 17.9. 2023. Saatavissa

<https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/70243/47758>

Mäntyneva, P & Hiilamo, H. 2018. Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä.

Viitattu 18.9.2023. Saatavissa

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136023/YP1801\\_Mantyneva%26Hiilamo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136023/YP1801_Mantyneva%26Hiilamo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Niemi, T., Nietosvuori, L. & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki: Edita.

Oivo & Kerätär 2018. Selvityshenkilöiden raportti. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita

43/2018. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa

<https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/3022628/Osatyokykyisten+reitit+tyollisyyteen+%28002%29.pdf/c7c62c6e-293b-6122-5cce-83b107454e6b/Osatyokykyisten+reitit+tyollisyyteen+%28002%29.pdf.pdf>

Peltosalmi, J. 2020. Sote-järjestötoiminnan elinvoimaisuus. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 15.12.2023. Saatavissa <https://www.soste.fi/sote-jarjestotoiminnan-elinvoimaisuus/>

Peltosalmi, J., Eronen, A., Haikari, J., Inkinen, A., Litmanen, T., Londén, P., Ruuskanen, P. & Suoknuuti, J. 2022. Järjestöbarometri 2022. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Viitattu 18.12.2023. Saatavissa <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2022/10/SOSTE-julkaisut-2022-10-05-Jarjestobarometri-2022.pdf>

Pikaopas päättäjille. 2023. Sosiaali- ja terveysministeriö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä Työterveyslaitos. Pikaopas päättäjille 2023. Työkyvyn tuen järjestäminen

hyvinvointialueella. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164899/TyoKyvynTuenPikaopas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Puhakka, A., Peltosalmi, J. & Perälähti, A. 2018. Järjestöjen sosiaali- ja terveyspalvelut 2017. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 15.12.2023. Saatavissa

<https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/12/soste-jarjestojen-sotepalvelut-2017-selvitys.pdf>

Riisalo-Mäntynen, T. & Riihelä, M. 2019. ”Verkostot ja kumppanuus – Järjestöt työllisyyden edistäjinä”. Vates-säätiö sr. Viitattu 15.12.2023. Saatavissa

[https://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/keko\\_kasikirja\\_digitaalinen.pdf](https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/keko_kasikirja_digitaalinen.pdf)

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun AMK Puheenvuoroja 72. Viitattu 18.9.2023. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T., & Kinos S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Viitattu 18.9.2023. Saatavissa <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

SOSTE. 2019. Suomen sosiaali ja terveys ry. Välityömarkkinat ja tarvelähtöiset työllisyyspalvelut. Viitattu 18.12.2023. Saatavissa <https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2020/01/SOSTE-julkaisu-2019-Valityomarkkinat-ja-tarvelahtoiset-tyollisyyspalvelut.pdf>

STM. 2023a. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työkykyohjelma päättyy – osa toimenpiteistä jatkuu hallituskauden vaihtumisen jälkeen. 18.4.2023. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa <https://stm.fi/web/stm/-/1410877/tyokykyohjelma-paattyy-osa-toimenpiteista-jatkuu-hallituskauden-vaihtumisen-jalkeen>

STM. 2023b. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttava työtoiminta. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>

STM. 2023c. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työkykyohjelma. 15.5.2023. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa <https://stm.fi/tyokykyohjelma>

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje (2012). Viitattu 23.9.2023. Saatavissa [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/htk\\_ohje\\_verkko14112012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/htk_ohje_verkko14112012.pdf)

THL. 2019. Toimeentuloturva. 23.10.2019. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-asiakkaalle/toimeentuloturva>

THL. 2023a. Aktivointisuunnitelma. 29.6.2023. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/aktivointisuunnitelma>

THL. 2023b. Kuntouttava työtoiminta. 4.1.2023. Viitattu 18.9.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>

THL. 2023c. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta. 29.6.2023. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-jarjestaminen-ja-hankinta>

THL. 2023d. Mitä toimintakyky on? 18.9.2023. Viitattu 25.9.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

THL. 2023e. Palveluintegraatio. Palvelujen integraation käsitteitä. 27.1.2023. Viitattu 22.9.2023. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/palveluintegraatio#:~:text=Palvelupolku%20on%20asiakkaan%20palvelutarpeeseen%20perustuva%20suunnitelmallinen%20kokonaisuus%2C%20joka,vaiheittain.%20Palvelupolku%20koostuu%20useista%20eri%20palveluista%20tai%20palveluprosesseista.>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. TE-palvelustrategia. Valtion työvoima- ja yrityspalveluita koskeva palvelustrategia vuosille 2021–2023. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162609/TEM\\_2020\\_58\\_TE-palvelustrategia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162609/TEM_2020_58_TE-palvelustrategia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Työllisyyskatsaus. Lokakuu 2023. Viitattu 18.12.2023. Saatavissa [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165267/TKAT\\_Loka\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165267/TKAT_Loka_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Työmarkkinatori. 2023. Kuntouttava työtoiminta. 2.5.2023. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/ura-ja-tyosuhde/tyoelamaan-palaaminen/kuntouttava-tyotoiminta>

Työterveyslaitos. Työkyky. Viitattu 17.9.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Unkila, K. 2022. Työkyvyn tuen tarpeen tunnistaminen ja työkyvyn tuen keinot. Tahtotilasta työhön- työkyvyn ja työllistymisen tuki 17.2.2022. THL:n seminaarit ja koulutukset. Youtube-video. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa <https://www.youtube.com/watch?v=qLsaeNO37X4&list=PLVpfzFDc4BUDhsOXbfzTvPJdtWNaT6F97&index=3&t=2289s>

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-Kustannus

ViaDia. ViaDia liike. Viitattu 5.10.2023. Saatavissa <https://viadia.fi/viadia-liike/>

Vilponen, J. 2023. Toiminnanjohtaja. ViaDia Keski-Uusimaa ry. Haastattelu 5.10.2023.

Virtanen, A. 2020. Kuntouttava työtoiminta 2019 – Kuntakyselyn osaraportti. THL-  
Tilastoraportti 39/2020. 8.10.2020. Viitattu 30.9.2023. Saatavissa

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140575/TR\\_39\\_2020\\_.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140575/TR_39_2020_.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

## Liite 1. Saatekirje

Opiskelen LAB- ammattikorkeakoulussa sosionomiksi verkkotutkintona. Opinnäytetyöni tavoitteena on lisätä tietoutta ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavasta työtoiminnasta. Opinnäytetyöni tarkoituksena tuottaa sisältö on ViaDia Keski-Uusimaa ry:n kuntouttavan työtoiminnan esitteeseen.

Teen opinnäytetyötäni harjoitteluni aikana ViaDia Keski-Uusimaa ry:ssä 23.10-8.12.2023. Opinnäytetyöni toiminnallisena menetelmänä on aivoriihi, josta käytetään myös nimiä ideariihi tai brainstorming. Tarkempi ajankohta aivoriihen toteutukselle selviää harjoitteluni alkaessa. Aivoriihi on suunnattu pääasiassa ViaDia Keski-Uusimaa ry:n työntekijöille. Osallistuminen aivoriiheen on vapaaehtoista. Kysyn suostumuksen osallistumisesta suullisesti toteutuksen tarkemman ajankohdan selvittyä. Aivoriihessä tuotettua tietoa käytän tukena esitteen sisällön muodostamisessa. Opinnäytetyöni on tarkoitus valmistua tammi-kuun 2023 aikana.

Aivoriihi- menetelmä hyödyntää luovaa ongelmanratkaisua. Tavoitteena on luoda mahdollisimman runsaasti ideoita, koska tällöin joukkoon todennäköisimmin sisältyy myös useampia toteuttamiskelpoisia ideoita. Menetelmän vahvuutena on runsas ideoiden määrä. Usein aivoriihessä kirjataan ajatuksia fläppitaululle tai post-it-lapuille. Aivoriihimenetelmässä ei kerry henkilötietoja.

Vastaan mielelläni opinnäytetyöhöni liittyviin kysymyksiin.

Ystävällisesti

Miia Kukkonen

## Liite 2. Esitteen sisältö

### Kuntouttava työtoiminta

ViaDia Keski-Uusimaan kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelua, jonka tarkoituksena on vahvistaa elämän- ja arjenhallintaasi sekä työ- ja toimintakykyäsi.

Saat kuntouttavaan työtoimintaan kuuluvan työtoimintapaikan ja samalla kokonaisvaltaista elämänhallinnallista tukea tavoitteidesi mukaan osallisuuteen ja elämänhallintaan tai työelämäosaamisen edistämiseen.

Tavoitteenasi voi olla esimerkiksi:

- harjaantuminen työelämän pelisääntöihin ja työyhteisössä toimimiseen
- uusien asioiden oppiminen
- onnistumisen kokemusten saaminen
- mielekkään sisällön saaminen arkeen
- jatkopolkujen etsiminen kohti opiskelua tai avoimia työmarkkinoita.

Voit osallistua työtoimintaan 1-4 päivänä viikossa vähintään 4h kerrallaan. Työtoiminnan määrä ja sisältö sovitaan yhdessä tarpeidesi mukaan. Työtehtäviäsi voivat olla eri osastoilla esimerkiksi:

### Kuljetus ja logistiikka:

- Elintarvikkeiden varastointitehtävät; kuormien vastaanotto, keräys sekä kirjaaminen
- Avustavat kuljetustehtävät tavaroiden ja elintarvikkeiden kuljetuksessa

### Kierrätystavaroiden käsittely:

- Kierrätystavaroiden laadun arviointi, lajittelu, hinnoittelu ja esillepano
- Myyntipöytien suunnittelu ja kausittain vaihtuvien valikoimien läpikäyminen
- Hinnoittelupalvelussa vaativampi kierrätystavaroiden arviointi ja hinnoittelu

### Myymäla

- Asiakaspalvelu ja kahvion hoito
- Myyntipöytien verkkovarauspalvelun käyttö ja myyntipöytien siistiminen
- Työtehtävät vuorolistan mukaan. Myymälä on auki ma-pe 10-18, la-su 10-15

### Muut tehtävät

- Kiinteistönhoito- ja siivous
- Mahdollisuus muihin yksilöllisesti räätälöityviin tehtäviin, kysy (rohkeasti) lisää!

Kiinnostuitko?

Lue lisää hakeutumisesta kuntouttavaan työtoimintaan: ”*nettiosoite*”

”*Asiakkaiden kokemuksia*”:

”.....  
.....  
.....  
..... ”XXX”  
”  
.....  
.....  
.....  
..... ” XXX”

## ViaDia Keski-Uusimaa

ViaDia Keski-Uusimaa ry on vuonna 2011 perustettu diakoniatyön ja sosiaalialan paikallisjärjestö. Järjestömme on osa valtakunnallista ViaDia ry:tä ja Suomen Vapaakirkkoa.

Toimintamme perustana ovat yhteisöllisyys ja yksilöllisyyden arvostus.

Toimintaamme ohjaavia arvoja ovat toinen toistemme kunnioittaminen, luottamus ja lupa olla keskeneräinen. Pyrimme arjen kohtaamisissa kiireettömään läsnäoloon. Rohkaisemme palautteen vastaanottamiseen ja antamiseen.

Tarjoamme yksilöllistä ohjausta ja tukea sekä oman paikan yhteisössä. Ohjauksemme on osallistavaa, vahvistavaa, kohtaavaa ja valmentavaa.

Tavoitteenamme on ihmisten kokonaisvaltainen elämänlaadun parantaminen. Meillä on turvallinen, keskusteleva avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa on tilaa erilaisuudelle ja yhdenvertaisuudelle. Haluamme, että jokainen voisi kokea itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi

Toimintakeskuksemme sijaitsee hyvien liikenneyhteyksien päässä Järvenpään Pajalassa Emalikukan kiinteistössä.

VIADIA KESKI-UUSIMAA RY

*”osoite”*

Palveluvastaava

*”Nimi”*

*”puhelinnumero”*

*”sähköposti”*

*”Nettiosoite”*

## Kuntouttava työtoiminta

## ViaDialla Järvenpäässä

Haluatko vahvistaa elämänhallintaasi tai parantaa työelämänvalmiuksiasi?

Tarvitsetko tukea päästäksesi takaisin kiinni työelämään?

Kuntouttava työtoiminta voi sopia juuri sinulle!

ViaDia Keski-Uusimaa (logo)