

Opinnäytetyö (AMK)  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalipalvelutyö  
2014

Niina-Maria Sillanpää

# ASIAKKAAN KOKEMUS SITOUTUMISESTA MONIPALVELUKESKUS TSEMPIN KUNTOUTTAVAAN TYÖTOIMINTAAN



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Sosiaalipalvelutyö

Syky 2014 | 42+4

Ohjaaja Tiina Laakso

Niina-Maria Sillanpää

## ASIAKKAAN KOKEMUS SITOUTUMISESTA MONIPALVELUKESKUS TSEMPIN KUNTOUTTAVAAN TYÖTOIMINTAAN

Kuntouttava työtoiminta toi vuonna 2001 uuden työllisyyttä tukevan palvelun pitkään työttömänä olleelle. Kuntouttava työtoiminta on pitkäaikaistyöttömien tilanteesta alkunsa saanutta aktivointipolitiikkaa, jolla tavoitellaan vaikeasti työllistyvän sijoittumista pysyvästi työelämään. Aktivoinnin vaikutukset ovat kuitenkin jotain muuta kuin työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Aktivoituminen tulisikin nähdä monien tekojen ja tapahtumien ketjuna, jossa yksilön oma sitoutuminen palveluun ja itsestä nouseva aktiivisuus olisi avainasemassa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää asiakkaiden kokemuksia sitoutumisesta Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavaan työtoimintaan. Tavoitteena oli tuoda esille asiakkaiden kokemuksia siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä sitoutumisessa ja millä tavoin niitä voitaisiin edistää. Tutkimuksen tavoitteena oli myös asiakkaiden kokemustiedon avulla kehittää Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavan työtoiminnan palveluita.

Tutkimuksen aihe muotoutui yhdessä Monipalvelukeskus Tsempin kanssa keväällä 2014. Aihe tarttui pitkäaikaistyöttömyyden ja aktivoinnin paradoksin ajankohtaisiin aiheisiin. Tutkimuksen aiheen valinnan takana oli mielenkiinto selvittää mitkä tekijät saavat asiakkaan sitoutumaan kuntouttavan työtoiminnan tavoitteisiin ja omaan aktivoitumiseensa. Aiheen valintaan vaikutti myös kuntouttavan työtoiminnan asiakasnäkökulman ja kokemustiedon tärkeys.

Tutkimus oli kvalitatiivinen haastattelututkimus, jonka tutkimusaineistona toimivat kuusi (6) Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavan työtoiminnan asiakasta. Haastattelut suoritettiin toukokuussa 2014 teemahaastatteluina. Litteroitu tutkimusaineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset osoittivat, että Monipalvelukeskus Tsempin asiakkaat olivat sitoutuneita kuntouttavaan työtoimintaan. Tärkeitä sitoutumiseen vaikuttavia ja sitä lisääviä tekijöitä olivat oma motivaatio, vaikutusmahdollisuudet työhön, työajan joustavuus ja sosiaalisuuden lisääntyminen. Yksilöohjaus muodostui tärkeimmäksi sitoutumista edistäväksi tekijäksi, sillä siinä yhdistyi asiakaslähtöisyys, voimaannuttaminen sekä tavoitteiden asettaminen yhteistyössä.

### ASIASANAT:

Pitkäaikaistyöttömyys, aktiivinen sosiaalipolitiikka, aktiivinen työvoimapolitiikka, kuntouttava työtoiminta, sitoutuminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Social Services | Social Service Work

Fall 2014 | 42+4

Instructor Tiina Laakso

Niina-Maria Sillanpää

## CLIENT'S EXPERIENCE OF COMMITMENT IN MONIPALVELUKESKUS TSEMPPI'S REHABILITATIVE WORK

Year 2001 Rehabilitative Work brought new employment supporting service for long-term unemployed person. Rehabilitative Work is an activation policy arising from long-term unemployed person's situation, which aspires to permanently employ persons who have difficulties to employ otherwise. Influences of activation are however something else than permanent employment to labor market. Thus activation should be seen as a chain of several actions and events where individual's own commitment to service and activity ascending from oneself is in key role.

The purpose of this study was to find out clients' experiences of commitment in Monipalvelukeskus Tsemppi's rehabilitative work. The aim was to bring forward the factors which are significant in commitment and the way in which clients could contribute to these factors. The study also aimed to develop Monipalvelukeskus Tsemppi's rehabilitative work services based on clients' experiential knowledge.

Topic of this study was formed together with Monipalvelukeskus Tsemppi in the spring of 2014. The topic seizes on the current themes of long-term unemployment and the paradoxical activation. Behind the choice of the topic was the interest to clarify which factors get the client to commit to rehabilitative work objectives and his/hers own activity. Significance of the rehabilitative work client's point of view and experiential knowledge also affected to the choice of the topic.

The study was a qualitative interview study and the research data consisted of six (6) clients of Monipalvelukeskus Tsemppi. The interviews were conducted in May 2014 using semi-structured interviews. Transcribed research data was analyzed using the theory-driven content analysis.

Main results and conclusions of this study show that clients of Monipalvelukeskus Tsemppi were committed to the rehabilitative work. Important and increasing factors in commitment were motivation, possibilities to influence on work, flexibility in working hours and increasing social contacts. The most important factor in increasing commitment was individual guidance as it combined customer orientation, empowerment and setting goals together.

### KEYWORDS:

Long-term unemployment, active social policy, active labor market policy, rehabilitative work, commitment

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUKSET</b>	<b>8</b>
2.1 Pitkäaikaistyöttömyys	8
2.2 Työttömyyden seurauksia	8
2.3 Työllistymisen esteitä	10
<b>3 AKTIIVINEN SOSIAALI- JA TYÖVOIMAPOLITIikka</b>	<b>12</b>
3.1 Kuntouttava työtoiminta	13
3.2 Kuntouttavan työtoiminnan toteuttaminen	16
3.3 Kuntouttava työtoiminta Monipalvelukeskus Tsempissä	17
3.4 Asiakkaat Monipalvelukeskus Tsempissä	19
<b>4 NÄKÖKULMIA SITOUTUMISEEN</b>	<b>20</b>
4.1 Asiakkaan sitoutuminen	20
4.2 Sitoutuminen ja motivaatio	20
4.3 Hoitoon sitoutuminen	21
4.4 Sitoutuminen organisaatioon ja työhön	22
<b>5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>24</b>
5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät	24
5.2 Tutkimusmenetelmä	24
5.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusaineisto	25
5.4 Aineiston analyysi	27
5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	28
<b>6 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b>	<b>30</b>
6.1 Taustatiedot	30
6.2 Motivaatio ja mielenkiinto	30
6.3 Yksilöohjaus ja asetetut tavoitteet	31
6.4 Työn ja työyhteisön merkitys	32
6.5 Vaikutus elämään ja arkeen	35
6.6 Palvelut ja kehittäminen	35
<b>7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET</b>	<b>37</b>

<b>8 POHDINTA</b>	<b>40</b>
8.1 Tutkimusmenetelmän sopivuus	40
8.2 Jatkotutkimuksen tarve	40
8.3 Ammatillinen kasvu	41
<b>LÄHTEET</b>	<b>43</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Teemahaastattelun runko

# 1 JOHDANTO

Työttömyyttä voidaan nykypäivänä kutsua rakenteeltaan pitkäaikaiseksi. Vaikeimmin poistettavan rakennetyöttömyyden lisääntyessä myös sen haitalliset vaikutukset lisääntyvät. Työttömyyden pitkittyessä työttömyysturvamenot ja aktivointitoimien kustannukset kasvavat. Pitkäaikaistyöttömyydellä on haitallisia vaikutuksia myös yksilön elämänlaatuun. Pitkäaikaistyöttömät ovat heterogeeninen ryhmä, joiden työllistymisvaikeuksien taustalla on vaihtelevia tekijöitä.

Aktivointipolitiikalla tavoitellaan pitkäaikaistyöttömän työllistämistä avoimille työmarkkinoille, vaikka näin tapahtuu tutkimusten valossa vain harvoin. Pitkäaikaistyöttömien tilanteesta alkunsa saanutta aktivointipolitiikkaa on toteutettu kuntouttavana työtoimintana vuodesta 2001. Lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) liitetään kuntoutus niin käsitteenä kuin toimintatapana. Toisaalta siinä vähimmäisturvan oikeus kytketään entistä tiiviimmin työhön ja laissa on mukana sanktiointi. Kuntouttavan työtoiminnan lain velvollisuudet eivät ole kuitenkaan juuri lisänneet työttömien työllistymistä, vaan aktiivitoimien tulokset ovat aivan jotain muuta.

Pitkäaikaistyöttömyys lisääntyy yhteiskunnassamme, joten yksilön sitoutuminen kuntouttavassa työtoiminnassa omaan aktivoitumiseensa ja kuntoutusprosessiinsa olisi ehdottoman tärkeää. Tutkimukseni tarve nouseekin asiakkaan kokemustiedon ja mielipiteiden hyödyntämisestä kuntouttavan työtoiminnan palveluihin sitoutumiseen sekä kehittämiseen. Sosiaalipalvelutyön suuntaavassa harjoittelussa Monipalvelukeskus Tsempissä keväällä 2014 tutkimusaiheeni foku-soitui asiakkaiden kokemukseen sitoutumisesta kuntouttavaan työtoimintaan. Tunsin mielenkiintoiseksi selvittää mitkä asiat nousevat tärkeimmiksi aktivoinnin onnistumisessa ja sitoutumisessa kuntouttavan työtoiminnan tavoitteisiin. Kolmannen sektorin asema palvelujen tuottajana tulee todennäköisesti kasvamaan tulevaisuudessa, joten tunsin tutkimuksen aiheen merkitykselliseksi.

Tutkimukseni tietoperustassa esittelen työttömyyden laaja-alaisia vaikutuksia niin yhteiskuntaan kuin yksilöön sekä selvitän työllistymisvaikeuksien vaihtelevia tekijöitä. Aktiivinen sosiaali- ja työvoimapolitiikka – osio kertoo kuntouttavan työtoiminnan lain syntyisistä, tavoitteista ja toteuttamisesta sekä aktivoinnin haasteellisuudesta. Samassa osiossa esittelen Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavaa työtoimintaa ja asiakaskuntaa. Sitoutumisen näkökulmat luovat tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, mihin peilaan tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen toteuttaminen – osiossa esittelen tutkimustehtäväni ja tutkimuksen kohdeyhmän sekä perustelen tutkimukseni metodologiset ratkaisut. Lisäksi pohdin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Tutkimustulokset sekä johtopäätökset ja kehittämissuhteet nivovat yhteen tutkimukseni huomioiden tietoperustan. Lopuksi pohdin tutkimusmenetelmän sopivuutta ja jatkotutkimuksen tarvetta sekä analysoin ammatillista kasvuani.

## 2 TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUKSET

### 2.1 Pitkäaikaistyöttömyys

On luonnehdittu, että työttömyys on muuttanut luonnettaan nyky-yhteiskunnassa ja sitä voidaan kokonaisuudessaan kuvata rakenteeltaan pitkäaikaiseksi. Rakennetyöttömyydessä on kyse työvoiman tarjonnan ja kysynnän yhteensopimattomuudesta, minkä seurauksena työttömyys muodostuu usein pitkäaikaiseksi ja pysyväisluonteiseksi. Rakennetyöttömyys on ehkä kaikkein vaikeimmin poistettavissa työttömyyden lajeista. Pitkäaikaistyöttömien osuutta työttömistä ei olekaan kyetty merkityksellisesti alentamaan sitten lamavuosien. (Parpo 2007, 12–15.)

Laissa pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, ”joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002)”.

### 2.2 Työttömyyden seurauksia

Työttömyyden kustannukset ovat merkittävästi suuremmat kuin työttömyysturvamenot ja aktivointitoimien kustannukset. Työttömyys vähentää verotuloja, lisää toimeentuloturvamenoja ja sosiaali- ja terveystalvelujen käyttöä. Työmarkkinatuen saajista yli puolet saa toimeentulotukea ja useimmat myös asuimistukea. (Juvonen & Vehkasalo 2011, 21: Karjalainen, Moisio, Hannikainen-Ingman 2010, 92.)

Työttömyys on pienituloisuuden suurin riskitekijä, joten se on myös sosiaalinen ongelma (Juvonen & Vehkasalo 2011,13: Kiander 2007, 177). Yksinasuvien työttömien peruspäivärahalla tai työmarkkinatuella elävien köyhyysasteet olivat-



kin vuonna 2008 huimat 86–92 prosenttia (Moisio 2010, 184). Eläminen pelkällä työmarkkinatuella tai toimeentulotuella vaatii myös hyviä taloudenpidon taitoja (Kotiranta 2008, 81). Tutkimusten valossa pienituloisuus aiheuttaa yksilölle lisäksi ahdistuneisuutta ja jännittyneisyyttä. (McKee-Ryan, Kinicki, Song & Wanberg 2005, 60)

Työttömyyden pitkittyminen on iso asia ihmisen elämässä ja se johtaa usein sosiaalisen kanssakäymisen ja ystävyysuhteiden vähentymiseen, jopa eristäytyneisyyteen (Kotiranta 2008, 75). Työttömyys ei johda siis pelkästään aineelliseen huono-osaisuuteen, vaan se vaikeuttaa yhteyden ylläpitämistä laveammin yhteiskuntaan (Raunio 2006, 74).

Työttömyyden ei voida nähdä aiheuttavan vain tiettyä oiretta tai sairautta, vaan terveysvaikutukset ovat hyvin laajat (Heponiemi, Wahlström, Elovainio, Sinervo, Aalto & Keskimäki 2008, 15). Työttömyys vaikuttaa yksilön elämänlaatuun, sillä työttömällä on yli kaksinkertainen riski heikkoon elämänlaatuun ja miltei kaksinkertainen riski myös heikentyneeseen psyykkiseen elämänlaatuun (Vaarama, Siljander, Luoma & Meriläinen 2010, 135). Yleisesti voidaan sanoa, että työttömät ovat työllistä väestöä sairaampia, niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Toisaalta pääosin työttömyyden ja heikentyneen hyvinvoinnin yhteys voidaan nähdä johtuvan siitä, että työttömiksi valikoituu sairaampia yksilöitä. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 38, 41–42.)

Ihmisen tuntiessa työn keskeisenä osana elämää ja tyytyväisyyttä, johtaa työn puuttuminen alhaisempaan psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Työttömän oma arvio tilanteesta, mutta myös yksilölliset tekijät ja aktiiviset selviytymiskeinot ovat tärkeässä roolissa hyvinvoinnin ylläpitämiselle työttömyyden aikana. Tutkimukset viittasivat siihen, että myös sosiaalinen tuki ja järjestelmällinen ajankäyttökyky toimivat suojaavina tekijöinä hyvinvoinnille. Suojaavana tekijä hyvinvoinnille toimii positiivinen yleinen käsitys itsestään sekä positiiviset arvioinnit itsestään. (McKee-Ryan ym.2005, 550, 68.) Uskomukset henkilökohtaisesta hallinnasta auttaa ihmistä ylläpitämään toivoa työttömyyden aikana. Nämä uskomukset vaikuttavat eniten ristiriitaisissa tilanteissa vähentäen työttömyyden arviointia uhkaavaksi. (Vesalainen & Vuori 1996, 11.)

Tärkeää pitkittyneestä työttömyydestä selviämisessä on taloudellisten tekijöiden ohella ystävyyssuhteet. Luottamus sosiaalisiin suhteisiin auttaa työtöntä terveytensä puolesta jaksamaan pidempään. Mitä vähemmän työtön luottaa muihin ihmisiin, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän sairastuu ja tätä kautta syrjäytyy. Sosiaalisen epäluottamuksen on tutkittu vähenevän juuri työttömyyden keston myötä. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 56, 61)

### 2.3 Työllistymisen esteitä

Työttömyyden syyt ovat useimmiten yhteydessä kansantalouden kehitykseen. Taloudellisen taantumana aikana työttömyyden kasvu on kuitenkin huomattavasti nopeampaa, kuin työttömyyden lasku taloudellisen kasvun aikana. Vallitsevan työttömyyden taustalla voidaan nähdä myös elinkeino- ja tuotantorakenteen muutokset ja talouden kansainvälistyminen. (Parpo 2007, 12–15.)

Työllistymisen esteeksi voidaan nähdä korkea ikä, sillä pitkäaikaistyöttömyys painottuu yhä enenevin määrin vanhempiin ikäluokkiin, jotka muodostavat vaikeimmin työllistettävien ryhmän (Ruth & Asunmaa 2012, 22). Ikäryhmien välisiin työllisyyseroihin vaikuttavat talouden ja työmarkkinoiden rakennemuutos (Parpo 2007, 12).

Kerran työttömäksi jääneen on vaikea kiinnittyä uudelleen työmarkkinoille (Parpo 2007, 12). Ongelmaksi voidaan nähdä työttömän heikko kysyntä työmarkkinoilla, eli sopivien työpaikkojen määrä (Karjalainen & Moisio 2010, 116). Ollaan tilanteessa, jossa osalla työvoimasta ei ammattitaito enää vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin, kun markkinoilla kaivataan korkeasti koulutettuja osaajia (Parpo 2007, 12). Työllisyyden esteeksi voidaan nähdä tutkimusten valossa vähäinen koulutus, vaikka pitkäaikaistyöttömyys ei kohdistu vain ammatillista koulutusta vaille oleviin (Aho & Metsäaho 2012, 32). Korkea-asteen tai keskiasteen suorittaneita pitkäaikaistyöttömiä oli vuonna 2010 lähes 60 prosenttia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 4).

Työttömyyden syitä voidaan hakea myös yksilöllisistä tekijöistä, jossa tarkastellaan yksilön kykyjä, ominaisuuksia ja intressejä toimia työmarkkinoilla. Puhu-

taan toimeentuloturvan kannustinloukusta, jossa korkean toimeentulotuen nähdään olevan este työllistymiselle tai pitkittyneelle työttömyydelle. Siinä nähdään, että työtä ei ole kannattavaa tehdä, jos lähes saman tulotason voi saavuttaa työttömänäkin. Kannustinloukkua ei voida kuitenkaan pitää yksiselitteisenä syytä työttömyydelle, sillä osa työvoimasta osallistuu työhön huolimatta siitä, että heidän tulotasonsa ei juuri nouse työttömänä saatavasta tulotasosta. (Parpo 2007, 17; Holm & Kyyrä 1997, 37, 40–41.)

Työllisyyden huomattavaksi esteeksi voidaan nähdä tutkimusten perusteella terveysongelmat. Tutkimuksissa selviää, että myös yksin asuminen ja työllisyysvaikeudet liittyvät toisiinsa. Työllisyyden esteeksi muodostuu jatkuessaan myös työttömyys itsessään. (Aho & Metsäaho 2012, 32.) Kun työllisyyden esteeksi kasautuu useampi syy, voi ne johtaa pahimmillaan syrjäytymiseen sekä epäsosiaalisen ja passivoituneen elämäntavan omaksumiseen ja hyväksymiseen (Parpo 2007, 7). Työmarkkinoilta syrjäytyneen edellytykset työllistymiseen ovat vähäiset ilman erityisiä väliintuloja (Juvonen & Vehkasalo 2011, 14).

Pitkäaikaistyöttömät ovat heterogeeninen ryhmä, joiden työllistymisvaikeuksien taustalla on useita vaihtelevia tekijöitä (Juvonen & Vehkasalo 2011,7). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemattoman selvityksen (2009) mukaan yleisimmiksi työllistymisen esteiksi nousivat vajaakuntoisuus, päihdeongelmat, mielenterveyden häiriöt ja motivaation puute. Selvityksessä yhtenä palveluvaihtoehtona vaikeasti työllistyville oli pitkäkestoinen tuettu työ tai kolmannen sektorin työtoiminta, mihin esimerkiksi kuntouttava työtoiminta sijoittuu. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 7.)

Työttömien heterogeenisestä ryhmästä kertoo myös se, että joukossa on henkilöitä, joilla on vahva työorientaatio ja joille työllistyminen on tärkeä päämäärä, mutta myös henkilöitä joille työ ei ole itseisarvo. Toisaalta joukossa on myös henkilöitä, joille edellytykset työllistyä ovat olemattomat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 4, 6-7)

### 3 AKTIIVINEN SOSIAALI- JA TYÖVOIMAPOLITIikka

Aktivointipolitiikassa on yksinkertaisimmillaan kyse siitä, että työttömäksi jäänyt, työttömyysturvaa tai toimeentulotukea saava henkilö palaisi mahdollisimman pian takaisin palkkatyöhön (Karjalainen & Keskitalo 2013, 7). Kuntouttava työtoiminta on pitkään työttömänä olleiden tilanteesta alkunsa saanutta aktivointipolitiikkaa (Karjalainen & Karjalainen 2010, 11).

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta oli vuonna 2001 osa aktiivisen sosiaalipolitiikan uudistusta, jossa vähimmäisturvan oikeus kytketään entistä tiiviimmin työhön (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 7). Aktiivisella sosiaalipolitiikalla tarkoitetaan niitä aktiivitoimenpiteitä, joiden järjestämisestä vastaa sosiaali- ja terveydenhuolto ja joita yleensä toteuttavat kunnat. Kuntouttava työtoiminta on siis yksi, kunnan järjestämisvelvollisuuteen kuuluva aktivointitoimenpide. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 11, 13.)

Asiakkaan näkökulmasta aktivoituminen tulisi nähdä muuna kuin pelkkänä tekona. Se on enemmänkin monien tekojen ja tapahtumien ketju (Kotiranta 2008, 116). Aktivointiin voidaan suhtautua myös kriittisesti huomioiden se, että työntekoon aktivoimisen kautta tavoitellaan yhteiskunnallista normaalisuutta. Kaikki eivät välttämättä kykene täyttämään työnteon määrittelemälle normaalisuudelle asetettuja vaatimuksia, jolloin aktivointi syventää heidän syrjäytyneisyyttä ja aiheuttaa toiseutta. (Juhila 2002, 15–16.) Kotiranta (2008, 100) kiteyttääkin teoksessaan Aktivoinnin paradoksit, että: ” ihmistä ei voi aktivoida, mutta paradoksaalisesti häntä on nimenomaan pakko aktivoida”. Tärkeimmäksi asiaksi jää, miten aktivointi toteutetaan.

Aktivointipolitiikan tavoitteena on siis, että vaikeasti työllistyvä sijoittuisi pysyvästi työelämäänsä. Tutkimusten mukaan näin kuitenkin tapahtuu vain harvoin (Juvonen & Vehkasalo 2011, 36, Aho & Metsäaho 2011, 28, Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 149). Toisaalta tulee huomioida, että aktivoinnin vaikuttavuus vaihtelee myös taloudellisen tilanteen ja työllisyysnäköymien mukaan (Asplund 2009, 90).

Aktiivitoimien vaikutukset ja niin sanotut tulokset ovat useimmin jotain muuta kuin työllistymistä avoimille työmarkkinoille, muun muassa elämäntavan normalisoitumista, elämänhallinnan kohentumista, päivärytmin vahvistumista, sosiaalisen kanssakäymisen lisääntymistä ja itsetunnon vahvistumista (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 199, Karjalainen & Karjalainen 2010, 59, 68). Voisivatko nämä tulokset olla sosiaalipoliittisesti niin tärkeitä tavoitteita, että niidenkin vaikutuksia ja tuloksia kannattaisi arvioida ja mitata?

Jos edelleen mietitään aktivointia vaikuttavuuden kannalta, on aktivoinnin toteutus, mutta myös aktivoinnin oikea-aikaisuus tärkeä tekijä. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomuksessa selvisi, että vaikuttavuutta pystyttäisiin parantamaan toimenpiteitä aikaistamalla, silloin kun työllistymismahdollisuudet yksilöllä ovat vielä hyvät. (Juvonen & Vehkasalo 2011, 8.) Vuoden 2006 työmarkkinauudistuksessa linjataan tehostetun aktivoinnin alkavaksi vaiheeksi, kun henkilö on saanut työmarkkinatukea 500 päivää tai työttömyysturvaa 500 sekä työmarkkinatukea 180 päivää (kunnat.net 2014). Kotiranta (2008, 172) näkee, että ihmisen toiminta lamaantuu nopeasti ja 500 päivän passiivikauden jälkeen vaaditaan todella suuria ponnisteluja, että yksilö saavuttaisi sen aktiivisuuden tason, mikä hänellä oli työttömäksi jäädessään. Ponnisteluja vaaditaan niin palvelujärjestelmältä kuin henkilöltä itseltään.

### 3.1 Kuntouttava työtoiminta

Suomessa työttömyyteen liitetään aktivoinnin, mutta myös kuntoutuksen käsitteitä. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan vuonna 2001 (189/2001) ja siihen on liitetty kuntoutus niin käsitteenä kuin toimintatapana. (Kotiranta 2008, 21–22.) Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteissa korostetaan työn velvoitetta, mutta mukana on myös inhimillisen pääoman aineksia, muun muassa kuntoutus, sosiaalinen tuki ja ohjaus (Karjalainen, Saikku, Pasuri & Seppälä 2008, 14).

Kuntouttava työtoiminta toi uuden työllisyyttä tukevan palvelun pitkään työttömänä olleelle, jonka tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä sekä edistää työllis-

tymistä. Kuntouttava työtoiminta on kuntien järjestämää työllistymistä edistävää toimintaa ja se on sosiaalihuoltolain 17 §:n mukainen sosiaalipalvelu. Asiakas ei ole kuntouttavassa työtoiminnassa työsuhteessa, eikä siitä makseta hänelle palkkaa. (Lindqvist, Oksala & Pihlman 2001, 18, 28, 46, Juvonen & Vehkasalo 2011, 69.)

Kuntouttava työtoiminta on toissijainen aktiivitoimenpide, sillä se tulee mahdolliseksi vain pitkään jatkuneen työttömyyden ja ensisijaisten työllisyyspoliittisten toimenpiteiden jälkeen (Karjalainen & Karjalainen 2010, 14). Asiakas on saanut työttömyytensä perusteella työttömyysetuutta vähintään 500 päivää tai hänen pääasiallinen tulonsa on koostunut viimeisen vuoden aikana toimeentulotuesta. Lakia sovelletaan alle 25-vuotiaisiin noin 8,5–12 kuukauden työttömyyden jälkeen, kun 25 täyttäneillä työttömyyskausi on kestänyt noin 2-2,5 vuotta. (Lindqvist ym. 2001, 13–15)

Aktivointitoimenpiteenä kuntouttava työtoiminta myös velvoittaa asiakkaita. Työttömät ovat velvollisia osallistumaan kuntouttavan työtoiminnan lain mukaan aktivointisuunnitelman tekoon, ellei heillä ole hyväksyttävää syytä kieltäytyä. Vuonna 2010 kuntouttava työtoiminta muuttui velvoittavaksi myös yli 25-vuotiaille. (Juvonen & Vehkasalo 2011, 69.) Työmarkkinatukea saavan asiakkaan kieltäytyessä aktivointisuunnitelmasta, hänellä ei ole oikeutta työmarkkinatukeen kahteen kuukauteen kieltäytymisestä. Toimeentulotuki asiakkaan kieltäytyessä aktivointisuunnitelman teosta, toimeentulotuen perusosaa voidaan alentaa enintään 20 prosenttia enintään kahdeksi kuukaudeksi, jos se ei vaaranna ihmisarvoista välttämätöntä toimeentulon turvaa tai ole muuten kohtuuton. (Lindqvist ym. 2001, 26–27.) Tutkimusten mukaan velvollisuudet ovat lisänneet aktivointitoimenpiteisiin osallistumista, mutta työttömien työllistymistä ei juurikaan (Hämäläinen, Tuomala & Ylikännö 2009, 34).

Kuntouttavan työtoiminnan laissa on siis mukana sanktiointi, missä määrätään työmarkkinatuen lakkautuksesta tai toimeentulotuen vähentämisestä (Lindqvist ym. 2001, 26–27, Kotiranta 2008, 94). Herääkin kysymys, että miten aktivoimisesta voidaan tukea velvoittamalla, kun aktivoituminen pitäisi olla omaehtoista, itsestä lähtevää aktiivisuutta? Onko aktivoinnin tulos se, mitä ihminen on käsket-

ty tekemään? Pakko kuitenkin liittyy aktivointiin monin eri tavoin. Uuteen tapaan toimia ei ole helppoa ponnistaa, joten muutokseen vaadittava energia vaatii jonkinlaisen pakon. Pakko voi olla kriisi tai merkittävä elämänmuutos, mitä työttömäksi joutuminen ihmiselle monesti on. (Kotiranta 2008, 91, 113, 93.)

Kuntouttavan työtoiminnan lain keskeinen uudistus oli aktivointisuunnitelma (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 3). Laki velvoittaa kunnat ja TE -toimistot yhdessä pitkäaikaistyöttömän asiakkaan kanssa laatimaan aktivointisuunnitelman. Jos asiakkaan tilanteen kannalta sopivin ratkaisu on kuntouttava työtoiminta, se sisällytetään aktivointisuunnitelmaan ja kunta etsii hänelle sopivan työtoimintapaikan. (Juvonen & Vehkasalo 2011, 69, Karjalainen & Karjalainen 2010, 14.) Toimenpiteitä tarjotaan niihin vuosittain varattujen määrärahojen puitteissa (Lindqvist ym. 2001, 22).

Aktivointisuunnitelmaan sisällytetään asiakkaan koulutusta ja työuraa koskevat tiedot, sekä työhallinnon tiedot ja arvio työhallinnon palveluista. Kuntouttavan työtoiminnan lain (2001/189, 8§) mukaan tietoja asiakkaan terveydentilasta sisällytetään suunnitelmaan, jos ne ovat suunnitelman kannalta välttämättömiä. Tiedot koskevat yleensä asiakkaan toiminta- ja työkykyä. (Lindqvist ym. 2001, 20–24.) Asiakas saa käyttää aktivointisuunnitelman laatimisessa tukihenkilöä ja hänelle on myös kerrottava kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisen perusteella maksetuista etuuksista ja korvauksista. Nämä korvaukset ovat kuntouttavan työtoiminnan lain 2§:n mukaan toimintaraha ja matkakorvaus.

Lain kuntouttavasta työtoiminnasta 9 §:n mukaan aktivointisuunnitelmaan tulee sisällyttää ajankohta, milloin kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia asiakkaan työllisyysmahdollisuuksiin arvioidaan ja jatkotoimista sekä aktivointisuunnitelman uudistamisesta päätetään. Kuntouttavan työtoiminnan osalta aktivointisuunnitelma on päivitettävä 3-24 kuukauden välein. Suunnitelma on voimassa siihen asti, että asiakas täyttää ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan tai työssäoloehdon, joka on peruspäivärahan edellytyksenä. (Lindqvist ym. 2001, 23- 25.)

### 3.2 Kuntouttavan työtoiminnan toteuttaminen

Kuntouttavan työtoiminnan jakso tulee kestää vähintään kolme kuukautta. Lyhyempi aika ei ole tarkoituksenmukaista, sillä toiminnan piiriin tulevat asiakkaat tarvitsevat usein merkittävää ulkopuolista tukea työnhakuvalmiuksiansa parantamiseen. Kuntouttava työtoiminta saa kestää enimmillään kaksi vuotta. Päivittäisen työtoiminnan tulee kestää neljä tuntia ja enimmäisraja on kahdeksan tuntia. Kuntouttavaa työtoimintaa tulee järjestää vähintään yhtenä ja enintään viitenä päivänä viikossa. Aktivointisuunnitelmaan voidaan kirjata työtoiminnan porrastus siten, että alussa työpäiviä on vähemmän ja asiakkaan valmiuksien parantuu päivinä voidaan lisätä. (Lindqvist ym. 2001, 49–50.)

Toimeentulotukea pääasiallisena tulona saava asiakas saa kuntouttavasta työtoiminnasta 9 euron toimintarahaa niistä päivistä, joihin hän tosiasiallisesti osallistuu työtoimintaan. Työmarkkinatukea pääasiallisesti saavalle maksetaan 9 euroa ylläpitokorvausta päivistä, joihin hän osallistuu kuntouttavaan työtoimintaan. Kunta maksaa myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla matkakorvauksen halvimmalla matkustavan perusteella. (Lindqvist ym. 2001, 54–55.)

Kuntouttavan työtoiminnan sisältö kuvataan aktivointisuunnitelmassa mahdollisimman tarkasti. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö tulisi suunnitella optimaaliseksi osallistujan työ- ja toimintakyvyn kannalta, parantaen hänen elämänhallintaansa. Kuntouttava työtoiminta tulisi suunnitella vaiheittain vaatimustason pikkuhiljaa kasvaessa, sen ollessa kuitenkin työmarkkinoille pääsyn kannalta riittävän vaativaa. (2001/189, 13 §, Lindqvist ym. 2001, 24, 48.)

Kuntouttavan työtoiminnan sisällön yksityiskohtainen suunnittelu jää paikalliselle, jossa voidaan hyödyntää kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien kokemusta ja asiantuntemusta. Suunnittelussa voidaan näin hyödyntää yksilökohtaista työtoiminnan räätälöintiä ja yksilöllisiä tavoitteita, toteuttaen lain tarkoitusta. Ohjausvastuu ja tuki ovat avainasemassa, varsinkin jos asiakkaalla on takanaan pitkä työttömyys tai ei lainkaan kokemusta työelämästä. (Lindqvist ym. 2001, 47, 48.)



Kuntouttavan työtoimintaan osallistuvien toiminta- ja työkyky vaihtelee suuresti. Toisille kuntouttava työtoiminta voi olla lähelläkin normaalia työtä kun toisille kuntouttavan työtoiminnan tavoitteet voivat olla tottumista rutiineihin ja säännönmukaiseen päivärytmiin. (Lindqvist ym. 2001, 48.) Kuntouttavan työtoiminnan lain sisällön ja vaikuttavuuden tutkimuksessa (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 4,106) saatiin viitteitä siitä, että työtoiminta on parantanut asiakkaiden elämänhallintaa ja lisännyt heidän osallisuuttaan. Tuloksissa oli tosin vaihtelevuutta, sillä kannustavien tulosten vastapainoina oli myös suuri joukko keskeyttäneitä, joiden myöhäisemmästä tilanteesta ei ollut tietoa.

Nykyään myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien poissaoloja on alettu pitää silmällä tarkemmin, vaikka aikaisemmin hyvänä puolena on juuri pidetty mahdollisuutta testata työttömän työkykyä ilman sanktioiden pakkoa, jos asiakas keskeyttää toiminnan. Sanktioimisen pelkona on, että se lisää keskeyttämiä ja johtaa syrjäytymiseen kaikista huonokuntoisinten osalta. (Juvonen & Vehkasalo 2011, 72.)

### 3.3 Kuntouttava työtoiminta Monipalvelukeskus Tsempissä

Kunnan vastuulla on järjestää kuntouttava työtoiminta, mutta se voi ostaa sitä myös rekisteröidystä yhdistyksestä. Ostopalvelussa noudatetaan samoja säädöksiä, kuin kunnan ostaessa sosiaali- ja terveystalvvelujakin. Kunta kuitenkin vastaa siitä, että kuntouttava työtoiminta järjestetään lain mukaisesti ja aktivointisuunnitelman mukaisesti. (Lindqvist ym. 2001, 46–47)

Turun seudun Mielenterveyspalveluyhdistys ry:n eli Monipalvelukeskus Tsempin perustajayhdistyksiä ovat Turun Mielenterveysyhdistys ITU ry, Turun seudun vammaisjärjestöt TVJ ry, Omaiset mielenterveystyön tukena Lounais-Suomen yhdistys ry ja Lounais-Suomen Mielenterveysseura ry. Turun seudun Mielenterveyspalveluyhdistys ry on perustettu 2002 ja sen varsinainen toiminta alkoi vuonna 2003. (tsemppi.net.)

Kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajana Monipalvelukeskus Tsemppi tarjoaa asiakkaille työtoimintapäivinä välipalan. Asiakas saa kuntouttavan työtoi-

minnan ajalle Turun kaupungilta myös bussikortin työmatkoihin. Poissaolokäytäntö on määritelty niin, että jos asiakkaan poissaolo johtuu hyväksyttävästä syystä ja hänellä on siitä todistus, maksetaan työttömyysetuutta myös tältä ajalta. Asiakas ja työtoiminnan järjestäjä voivat myös sopia keskenään osallistumispäivän siirtämisestä siten, että se korvataan saman kalenteriviikon aikana. (Varsinais-Suomen TE -palvelut 2014.) Kuntouttavan työtoiminnan jakso tulee suorittaa päihteettömänä. Mikäli työtoimintapäivän aikana nousee epäily, että asiakas ei päihteiden käytön takia ole työkykyinen, on Tsempin työntekijöillä oikeus puhalluttaa asiakas tai lähettää hänet terveyskeskuksen laboratorioon huumeseulaan. (Turun kaupunki 2014.)

Tsempin kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on tarjota mielekästä tekemistä ja mahdollisuuden kuntoutumiseen työtä tekemällä. Työtehtävät jaetaan asiakkaiden osaamisen, jaksamisen ja toivomusten mukaisesti. Kuntouttava työtoiminta tapahtuu kahdessa eri yksikössä, kirpputori Laiskan kirppiksellä tai Kierrätyspyöräverstaas Recykkelissä, jotka ovat aitoja työyhteisöjä. Laiskan Kirppiksellä on työtehtäviä siivoamisesta myyntipaikkojen järjestelyyn, aina myynti- ja asiakaspalvelutyön käytäntöihin asti. Kierrätyspyöräverstaas Recykkelissä kunnostetaan lahjoituksina saatuja polkupyöriä myyntiin sekä tehdään pyörähuoltoja. Työ Recykkelin verstaalla on pääosin teknistä osaamista vaativaa, mutta siellä voi opetella myös myyntityön taitoja. Molemmissa työyhteisöissä oppii työn ohella myös vuorovaikutustaitoja sekä työyhteisöön liittyviä toimintatapoja ja pelisääntöjä. (Monipalvelukeskus Tsempin vuosikertomus 2012, 13,16. )

Monipalvelukeskus Tsemppi tuottaa pääasiassa työpainotteista kuntouttavaa työtoimintaa, mutta valmius kuntouttavan työtoiminnan ryhmän järjestämiseen on myös olemassa. Uutena ryhmämuotoisena palveluna Tsempin Rekryn henkilöstökonsultit tarjoavat työtoiminnan asiakkaille työnhakuvalmennusta. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville kuuluu myös yksilöohjaus kaksi kertaa kuukaudessa. Yksilöohjaajien työryhmän muodostaa 8 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Yksilöohjauksen alkuhaastattelussa asiakas muodostaa työtoimintajaksolle tavoitteet yhdessä oman yksilöohjaajansa kanssa. Tärkeitä tekijöitä ovat asiakkaan omat tavoitteet, perustelut ja arviot tilanteestaan. Yksilöohja-

uksessa arvioidaan tavoitteiden edistymistä ja asiakkaan työkykyä, sekä keskustellaan kunkin asiakkaan kohdalla ajankohtaisista elämäntilanteeseen ja arjenhallintaan liittyvistä asioista. Yksilöohjauksen tarkoituksena on tukea kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa asiakasta sitoutumaan palveluun. (Vuosikertomus 2012, 13–14.)

### 3.4 Asiakkaat Monipalvelukeskus Tsempissä

Vuonna 2012 asiakkaat Tsempin kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuivat Turun työvoiman palvelukeskuksen, Naantalın kaupungin palvelupiste Pointin sekä Mynämäen sosiaalitoimen kautta. Suurin osa Tsempin asiakkaista ohjautuu Turun työvoiman palvelukeskuksen kautta. ( Vuosikertomus 2012, 14.)

Asiakkaita Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavassa työtoiminnassa oli tutkimustani tehdessä 23. Suurin osa asiakkaista oli ollut Tsempin työtoiminnassa alle puoli vuotta, mutta muutaman asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jakso oli kestänyt noin vuoden. Asiakkaat olivat ikähaarukaltaan noin 23–45-vuotiaita, alle 25-vuotiaiden ollessa kuitenkin pääedustettuina.

Tsempin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työ- ja toimintakyvyt vaihtelivat, mutta monien asiakkaiden tavoitteet keskittyivät säännöllisen viikkorytmin saavuttamiseen pitkän työttömyyden jälkeen. Joillekin se tarkoittaa kolmea neljän tunnin työpäivää viikossa niin, ettei luvattomia poissaoloja tai myöhästymisiä tulisi. Toiselle tavoite voi olla sosiaalisuuden lisääminen ja yleisesti muiden ihmisten seurassa olemisen. Asiakas voi tavoitella kuntouttavalla työtoiminnalla myös yleisesti varmuutta omasta työkyvystään tai kokeilla työtoiminnassa, että onko sitä yleensäkin tallella. Tavoitteita voivat olla työelämään palaamisen tai työ- tai opiskeluelämään kiinni pääsemisen ja yleisesti tulevaisuuden suunnitelmien selkiytyminen.

## 4 NÄKÖKULMIA SITOUTUMISEEN

### 4.1 Asiakkaan sitoutuminen

Kuntouttavalla työtoiminnalla pyritään parantamaan asiakkaan työllistymismahdollisuuksia ja elämänhallintaa. Pyrkimysten saavuttamiseksi oleellista olisi asiakkaan oma sitoutuminen kuntouttavan työtoiminnan tavoitteisiin ja kuntoutusprosessiin. Olen tutkimuksessani halunnut lähestyä kuntouttavaa työtoimintaa juuri sitoutumisen näkökulmasta, koska ajattelen sen olevan ratkaiseva tekijä kuntouttavan työtoiminnan tavoitteiden onnistumisen kannalta.

Sitoutumisesta puhuttaessa näkökulma voi jäädä työntekijäpainotteiseksi, jossa sitoutuminen nähdään olevan vain asiakkaan vastuulla. Asiakkaat saatetaan nähdä vain sitoutuvina ja ei-sitoutuvina. Sitoutuminen ei ole kuitenkaan staattinen tila, vaan dynaaminen tapahtumaketju ja siinä voidaan erottaa sekä ulkoisia että sisäisiä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. (Pitkälä, Savikko & Routasalo 2005, 8-16.)

Asiakkaan sisäinen voimantunne, eli voimaantuminen voi johtaa hänen sitoutumiseen kuntouttavaan työtoimintaan, mikä taas johtaa vastuulliseen ja aktiiviseen toimintaan. Asiakkaan halu sitoutua kuntouttavaan työtoimintaan tulisi lähteä hänestä itsestään, sillä asiakkaan oman kontrollin tunne on keskeisiä tekijöitä voimaantumisosiossissa. Työntekijän näkökulmasta voimaantumisen kannalta on tärkeää asiakkaan äänen kuuleminen, kannustava palaute ja reflektoinnin tukeminen. (Siitonen 1999, 80, 85–88.)

### 4.2 Sitoutuminen ja motivaatio

Motivaatio on lähellä sitoutumisen käsitettä, mutta ne eivät ole kuitenkaan sama asia. Pitkälä, Savikko ja Routasalo (2005, 41) kuvaavat eroja hyvin, jossa motivaatio nähdään ikään kuin eteiseksi, johon tulo on jo astumista johonkin, se mahdollistaa eteenpäin pääsemisen. Sitoutuminen on olohuone, jossa ollaan ja

jossa pysytään. Siellä pysymiseen pitää liittyä jotain, mikä saa jäämään sinne. Sitoutuminen nähdään pitkäjänteisenä ja kurinalaisena toimintana.

Motivaatio on kuitenkin keskeinen sitoutumiseen vaikuttava tekijä asiakastyössä. Mikäli asiakas ei ole motivoitunut muutokseen, ei hän voi myöskään sitoutua siihen (Pitkälä ym. 2005, 9). Motivaatio syntyy tahdosta, uskomuksista sekä palkkioista suhteessa siihen, mitä toiminnan aloittaminen tai muuttaminen asiakkaalta vaatii (Kemp 1998, 41–44). Motivaatioon vaikuttaa esimerkiksi se, miten merkittäväksi asiakas kokee asian ja miten tärkeänä hän näkee asetettujen tavoitteiden saavuttamisen, sekä arvioiko hän pystyvänsä saavuttamaan ne. Omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin luottaminen on tärkeä sitoutumiseen vaikuttava tekijä. (Kyngäs & Hentinen 2009, 28–29.)

Sitoutuminen taas voidaan määritellä jatkuvana toimintana, jossa asiakas on valitsijana omassa elämässään. Se sisältää henkilökohtaisen valinnan ja niihin valintoihin suunnatun henkilökohtaisen panostuksen. Sitoutumista voidaan kuvata niin, että se on aktiivista ja vastuullista valittuun tavoitteeseen pyrkimistä. Voidaan sanoa, että sitoutuminen johonkin vie sinne, minne haluaa. (Kyngäs & Hentinen 2009, 209.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa sitoutumisen ja motivaation syntyemisessä ongelmallista saattaa kuitenkin olla se, että asiakkaalla voi olla haasteita tai tuen tarvetta monella eri elämänalueella. Lähelle motivaation käsitettä tulevat arvot, arvostukset ja intressit, mitkä voivat juuri olla keskeisinä muutoksen estäjinä (Kotiranta 2008, 107). Kuntouttavassa työtoiminnassa tavoitteiden määrittely voi näin olla vaikeampaa kuin esimerkiksi terveydenhuollossa.

#### 4.3 Hoitoon sitoutuminen

Sitoutumisen käsitteen määrittelyyn voidaan hakea apua terveydenhoidosta, missä puhutaan hoitoon sitoutumisesta. Se nähdään asiakkaan ja terveydenhuollon ammattilaisen välisen neuvottelun tuloksena saavutettuna yhteisymmärryksenä hoidosta ja sen tavoitteista. Hoidon tulisi olla asiakaslähtöistä, jossa ihminen on itse oman elämänsä paras asiantuntija ja viime kädessä päättää,

miten hän hoitonsa toteuttaa. (Savikko & Pitkälä 2006, 4.) Tätä näkökulmaa voidaan peilata myös sosiaalipalveluihin, jossa asiakaslähtöisyys ja asiakkaan omien voimavarojen käyttöönotto ja vahvistuminen ovat keskiössä.

Savikon ja Pitkälän mukaan (2006, 4) ”hoitoon sitoutuminen riippuu ihmisen motivaatiosta, tahdosta ja kyvystä muuttaa toimintaansa sekä hoidossa kohdattua esteistä ja saadusta tuesta pyrkiessään toiminnan muuttamiseen”. Hoitoon sitoutumisessa voidaan nähdä sisäisiä, esimerkiksi persoonallisuustekijät, uskomukset, arvot ja asenteet sekä ulkoisia tekijöitä, esimerkiksi sosiaalisen verkoston tuki ja hoitohenkilökuntaan liittyvät tekijät. Tekijät ovat yhteydessä toisiinsa, vaikuttavat toisiinsa ja asiakkaan sitoutumiseen (Pitkälä ym. 2005, 16).

Hoitoon sitoutumisen käsitettä voidaan soveltaa kuntouttavaan työtoimintaan sitoutumisen tarkastelussa. Myös kuntouttavassa työtoiminnassa asiakas voidaan nähdä aktiivisena osapuolena oman kuntoutuksensa suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Kuntouttavaan työtoimintaan sitoutuminen voidaan nähdä asiakkaan ja ammattilaisen välisen neuvottelun tuloksena saavutettuna yhteisymmärryksenä työtoiminnan tavoitteista ja kuntoutusprosessista. (Pitkälä ym. 2005, 7.) Hoitoon sitoutumisen ihmiskäsitystä voidaan peilata myös kuntouttavaan työtoimintaan, missä ihminen nähdään niin aktiivisena ja vastuullisena, mutta myös osana fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja kulttuuriympäristöään (Kyngäs & Hentinen 2009, 20).

#### 4.4 Sitoutuminen organisaatioon ja työhön

Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan kuntoutuksen näkökulmasta peilata hoitoon sitoutumiseen, mutta huomioitava on myös itse työtoiminta. Organisaatioon sitoutumisen on havaittu olevan muun muassa yhteydessä työtyytyväisyyteen ja sairauspoissaoloihin, mitkä ovat tärkeitä tekijöitä myös kuntouttavassa työtoiminnassa (Meyer & Allen 1997, 50).

Työympäristö on tärkeä tekijä henkilön sitoutumisessa ja työtyytyväisyydessä. Jos työympäristö ei tue työntekijän mahdollisuutta saavuttaa tavoitteitaan, se voi heikentää hänen organisaatioon sitoutumista ja työtyytyväisyyttään (Maier &

Brunstein 2001, 1039). Sitoutuneena työntekijänä voidaan pitää henkilöä, ketä on uskollinen työnantajallaan hyvinä ja huonoina aikoina, ilmestyy työhön säännöllisesti ja työskentelee tehokkaasti (Lampikoski 2005, 48–57). Organisaatioon sitoutunutta työntekijää voidaan ajatella tehokkaana työntekijänä, mutta työtyytyväisyys ja säännöllisen työajan noudattaminen voidaan mieltää tärkeiksi asioiksi kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kuntoutuksen näkökulmasta.

Affektiivisesti organisaatioon sitoutuneella työntekijällä on positiivisia tunteita ja ajatuksia organisaatiosta, jossa työskentelee (Morrow 1993, 103–106). Meyerin ja Allenin (1991, 69) mukaan affektiiviseen sitoutumiseen vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten työntekijän luonteenpiirteet, esimerkiksi saavuttamisen tarve, muiden hyväksyntä, itsenäisyys, kontrollointi ja työn tärkeys omassa elämässä. Sitoutumiseen vaikuttavat myös työn kautta saadut kokemukset työntekijän ja esimiehen välillä, kokemukset selkeästä roolista sekä henkilön tunne tärkeydestään organisaatiossa.

Sitoutumisen organisaatioon nähdään kehittyvän kokemusten tuloksena, jotka tyydyttävät työntekijän tarpeita ja ovat hänen arvojensa kanssa yhteneväiset (Meyer & Allen, 1991, 69). Työntekijän tulisi tuntea osaamisentunnetta omissa työtehtävissään. Steers (1977, 47) on ehdottanut jo aikaisemmin, että yksilön sitoutumisen tasoon vaikuttavat työn haastavuus sekä työstä saatu palautteen määrä. Työn itsenäisyys vaikuttaa lisäävästi työntekijän sitoutumiseen, mutta työn liiallinen kontrollointi voi laskea sitoutumisen astetta. Tärkeitä asioita työntekijän sitoutumisessa organisaatioon on, että hänet hyväksytään osaksi työyhteisöä sekä hänen kokemuksensa vuorovaikutussuhteista organisaatiossa. (Meyer & Allen 1997, 50).

Työntekijän affektiivinen sitoutuminen vahvistuu, mikäli organisaatio tyydyttää työntekijän tarpeet, täyttää hänen odotuksensa ja sallii hänen päästä tavoitteisiinsa. Yksilön sitoutumisen kannalta on tärkeää, että hänet hyväksytään osaksi organisaatiota ja että hän tuntee itsensä tärkeäksi. Tärkeitä tekijöitä ovat työntekijän viihtymisen kannalta myös onnistumisen tunteet. (Meyer & Allen 1997, 50, 69–70).

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät

Tutkin työssäni kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kokemuksia sitoutumisesta Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavaan työtoimintaan. Tavoitteena oli tuoda esille asiakkaiden kokemuksia siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä sitoutumisessa kuntouttavaan työtoimintaan ja millä tavoin sitoutumista voitaisiin edistää. Tutkimuksen tavoitteena oli myös haastateltavien arvokkaan kokemustiedon avulla kehittää Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavan työtoiminnan palveluita ja tuoda esille minkälaista apua tai tukea he tarvitsisivat. Tavoitteena tutkimuksessa oli saada kokemustiedon avulla tietoa myös palveluiden riittävydestä ja oikeanaikaisuudesta.

Tutkimustehtäväni olivat:

1. Mitkä asiat ovat tärkeitä asiakkaan sitoutumisessa kuntouttavaan työtoimintaan?
2. Millä tavoin voidaan edistää asiakkaan sitoutumista kuntouttavaan työtoimintaan?
3. Miten Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavan työtoiminnan palveluja voitaisiin kehittää?

### 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on kvalitatiivinen haastattelututkimus. Valitsin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmäksi, sillä työssäni halusin saada selville haastateltavan omia kokemuksia ja mielipiteitä. Halusin tutkijana lähelle tutkittavaa kohdetta sekä tavoittaa haastateltavien näkökulma ja heidän kokemuksensa sitoutumisesta kuntouttavaan työtoimintaan (Kiviniemi 2001, 68). Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus soveltui menetelmäksi, sillä siinä on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisemman paljon. Laadul-



lisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan jotain ilmiötä, tapahtumaa ja ymmärtämään tiettyä toimintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien vahvuutena on tutkimusotteen joustavuus. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääasiallisena antina voidaan pitää sitä, että se auttaa tutkijaa ymmärtämään syvemmin kohdejoukkoaan, sekä heidän asenteita, merkityksiä ja kokemuksia. Toisaalta tutkimuksen heikkoutena on, että sen tuloksia ei voida tilastollisin perustein yleistää tutkimuksen perusjoukkoon. Myös löydösten painoarvoa on vaikea arvioida. (IRO 2013)

Tutkimukseni haastattelut toteutin puolistrukturoituina haastatteluina, eli teema-haastatteluina. Menetelmää voidaan ajatella lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuotona, sillä haastattelun aihepiirit, eli teemat, ovat etukäteen määrätty, mutta teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka järjestys ja muoto (Eskola & Vastamäki 2001, 27). Valitsin teemahaastattelun menetelmäksi, sillä tutkimustilanteessa asiakkaalle annetaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisemman vapaasti ja hänet nähdään merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Teemahaastattelussa korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään tilanteesta. Menetelmä sopii tilanteeseen, jossa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, esimerkiksi haastateltavan ihanteita, arvostuksia ja perusteluja. (Metsämuuronen 2006, 235.)

### 5.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusaineisto

Tutkimukseni kohderyhmän muodostivat kuusi Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavassa työtoiminnassa mukana ollutta asiakasta. Haastateltavat valikoituvat arpomalla heidät kuntouttavan työtoiminnan eri työympäristöistä, kolme Laiskan Kirppikseltä ja kolme Kierrätyspyöräverstas Recykkelistä. Kaksi Recykkelistä arvottua haastateltavaa oli arvottava uudelleen heidän poissaolojen vuoksi, joten tämä on huomioitava tutkimuksen tuloksissa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan yleensä otoksen sijasta harkinnanvaraisesta näytteestä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 59). Päädyin kuitenkin arpomaan haastateltavani, sillä jos olisin valinnut vain esimerkiksi pitkään kuntouttavassa työtoiminnassa olleita asiakkaita, olisivat he voineet olla tällöin myös sitoutuneempia työtoimintaan ja olisin saanut erilaisia tuloksia. Tutkimukseni kohderyhmä edusti hyvin Monipalvelukeskus Tsempin keskimääräistä asiakasta, haastateltavien ollessa iältään 23–40-vuotiaita, alle 25-vuotiaiden ollessa enemmistönä. Myös haastateltavien kuntouttavan työtoiminnan jakson kesto edusti keskimääräistä asiakasta.

Arvotuille haastateltaville kerroin mitä aihetta haastattelu koskee, sillä se on eettisesti perusteltua (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Kerroin myös, että haastattelumateriaali jää vain minun käyttöni ja heidän henkilöllisyytensä tai edes sukupuolensa ei tule esiin tuloksissa. Mielestäni tämä oli ehdottoman tärkeää haastattelujen henkilökohtaisten ja arkaluonteisten kysymysten vuoksi. Suostumusta haastatteluun ja tutkimukseen kysyin haastateltavilta henkilökohtaisesti. Kaikki arvotut haastateltavat suostuivat haastatteluun.

Laadin tutkimusaineiston hankintaan teemahaastattelurungon, jota ohjasivat työni tutkimustehtävät sekä tietoperusta. Haastattelun teemat perustuivat työni viitekehukseen, eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Teemojen alle kokosin apukysymyksiä keskustelun ruokkimista varten (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastattelun apukysymykset saivat lopullisen muotonsa yhdessä Monipalvelukeskus Tsempin kanssa. Jaoin haastattelukysymykset ryhmiin niiden sisällön perusteella: taustatiedot, kuntouttavan työtoiminnan alku, työn merkitys, vaikutus ja muutokset, yksilöohjauksen merkitys, tulevaisuussuuntautuneisuus sekä palveluiden kehittäminen (Liite 1).

Ennen varsinaista aineiston keruuta solmin Monipalvelukeskus Tsempin kanssa opinnäytetyön toimeksiantosopimuksen sekä tein kaksi esihaastattelua vapaaehtoisille haastateltaville. Sain esihaastattelujen avulla testattua haastattelurunkoani ja aihepiirien järjestystä. Haastatteluilla hain myös käsitystä haastateltavan kohderyhmän kokemuksista ja sanavalinnoista. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 72.)

Tutkimukseni empiirinen aineisto muodostuu nauhurilla taltioidusta haastattelumateriaalista, jonka hankin toukokuussa 2014 yksilöhaastatteluina. Valitsin haastattelutiloiksi haastateltaville tutun ja turvallisen ympäristön ja varmistin haastattelutilanteen rauhallisuuden (Salonen 2011, 8). Huolehtimalla myös teknisen välineistön, eli tallentimen toimivuuden ennen haastattelua, paransin aineiston keruun ja tulevan haastattelumateriaalin laatua. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 184, 185). Haastattelun aikana pidin mielessäni haastattelun tarkoituksen ja tarvittaessa ohjasin keskustelua sen suuntaisesti. Huomioin myös puheeni selkeyden ja en käyttänyt akateemista erityissanastoa. Esihaastattelut olivat antaneet viitteitä haastattelun kestosta, joten olin varannut haastatteluihin aikaan 1,5-2 tuntia. Olin huomionut ajassa myös vapaamuotoisen keskustelun, mikä on soveliasta henkilökohtaisia asioita käsittelevän haastattelun jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 68, 74- 75.)

#### 5.4 Aineiston analyysi

Litteroin aineiston teema-alueittain sanatarkkaan teemahaastattelurunkooni tietokoneelle. Haastatteluista kertyi yhteensä 41 sivua aineistoa. Tein litteroinnin niin nopeasti kuin mahdollista, jotta se paransi aineiston laatua. Luettuani litteroidun tekstin läpi moneen kertaan minulle syntyi ymmärrys aineistosta. Näin aineisto tuli tutuksi ja analysointi oli helpompaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143; 2004, 140, 185.)

Laadullisen tutkimukseni analyysi eteni aineiston läpikäymisestä ja kiinnostavien asioiden merkitsemisestä, teemoitteluun ja tyypittelyyn, josta lopuksi kirjoitin yhteenvedon. Teorialähtöisessä analyysissäni aikaisempi tieto ohjasi analyysia ja analyysiyksiköiden valintaa, mutta ei pohjautunut suoraan tiettyyn teoriaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–97). Analysoin tutkimukseni aineiston teemoittelun ja sisällönanalyysin avulla. Teemoittelussa on kyse aineiston jäsentämisestä teemojen mukaan ja sitten sen pelkistämisestä (Eskola & Vastamäki 2001, 41). Tarkoitus on löytää tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Aineistoni keruu oli tapahtunut teemahaastattelulla, joten aineiston pilkkominen oli suhteellisen

helppoa, koska teemat muodostivat ja itsessään jäsennyksen aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2011, 93.)

Teemoittelulla hain aineistosta nousevia piirteitä, jotka olivat yhteisiä usealle haastateltavalle. Sain vastauksia tutkimustehtäviini ja haastatteluni lähtökohta-teemoihin. Aineistosta nousi esiin myös muita mielenkiintoisia teemoja ja alkuperäisten teemojen välisiä yhteyksiä. Tärkeä vaihe analyysissä oli esiin nousseiden seikkojen tarkastelu suhteessa toisiinsa. Teemojen sisältä etsin näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostin näistä näkemyksistä yleistyksiä. Yhteyksien tarkasteluun käytin siis tyypittelyä, minkä avulla pyrin ryhmittelemään näkemyksiä yhteisten piirteiden perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173–174, Tuomi & Sarajärvi 2011, 93.) Kytkin mukaan tutkimukseni teorian ja aikaisemmat tutkimustulokset, jonka jälkeen kirjoitin tutkimukseni tulokset ja johtopäätökset (Eskola & Vastamäki 2001, 42).

### 5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus. Mietin jo aihetta valitessani eettisyyttä. Tutkimukseni lähtökohtana ei ollut asetelma, jossa vain sitoutuneen asiakkaan nähdään olevan ”hyvä asiakas”. Minua kiinnosti asiakkaan oma näkemys ja myös mahdollinen kritiikki palveluita kohtaan. Aiheen valinta on siis jo eettinen kysymys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127, 129.) Sosionomin tutkimuksellisen kehittämisen yhtenä lähtökohtana on myös sitoutuminen tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittämään hyvään tieteelliseen käytäntöön (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 17–18).

Haastatteluni teemat käsittelivät arkaluontoisia ja asiakkaan henkilökohtaiseen elämään liittyviä asioita, joten oli tärkeää olla painostamatta tai leimaamatta haastateltavaa. Haastatteluissa huomioin myös sen, että pitkäaikaistyöttömyys on monesti leimattu negatiiviseksi asiaksi, joten pyrin itse välttämään leimaamista kysymyksilläni tai käyttäytymiselläni. Tiedostin oman roolini ja huomioin toiminnassani etiikan, luottamuksen ja kunnioituksen (Salonen 2011, 8).

Haastateltavien suojaan kuuluu vapaaehtoinen suostuminen ja oikeus kieltäytyä tutkimuksesta. Samoin siihen kuuluu oikeus keskeyttää mukanaolo milloin tahansa tai kieltää jälkikäteen itsen koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona. Oleellinen osa tutkittavien turvaa on turvata heidän oikeutensa. Tutkimukseni tiedot jäivät nimettömiksi ja saatuja tietoja ei luovutettu ulkopuolisille, vaan niitä käytettiin vain luvattuun tarkoitukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.)

Tutkimukseni tuloksissa huomioin sen, että kaksi haastateltavaksi arvottua eivät soveltuneet haastateltaviksi heidän pitkien poissaolojen vuoksi, joten voidaan ajatella, että haastateltaviksi seuloutuivat vain sitoutuneimpia asiakkaita. Haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää myös se, että haastateltavilla on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia haastateltavalle (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35).

Aineistoni luotettavuuden olen huomioinut tarkalla ja johdonmukaisella selostuksella tutkimukseni toteuttamisesta, mikä on koskenut kaikkia vaiheita (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2009, 232). Laadun ja luotettavuuden tarkkailu on ollut jatkuva osa tutkimustani. Olen tavoitellut niitä luomalla toimivan haastattelurungon, keräämällä luotettavan haastatteluaineiston ja noudattamalla litteroinnissa samoja sääntöjä alussa ja lopussa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185).

Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaa niin hyvin kuin mahdollista, ymmärtäen kuitenkin, että kyse on aina myös tutkijan tulkinnasta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189). Tuloksissani ja havainnoissani pyrin puolueettomuuteen ja ymmärtämään haastateltaviani omana itsenään, minkä olen huomioinut esimerkiksi raportissani suorilla haastatteluotteilla. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141, Hirsjärvi ym. 2009, 233.) Huolehdin myös siitä, ettei ennakkokäsitykseni muuttanut aineistoa, jota analysoin (Metsämuuronen 2006, 241).

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Taustatiedot

Tutkimukseni haastateltavissa oli kaksi naista ja neljä miestä. Haastateltavat olivat ikähaarukassa 23- 40- vuotta ja takanaan heillä oli kuntouttavaa työtoimintaa 2-12 kuukautta. Viisi haastateltavista oli 23–26-vuotaita, jotka olivat olleet Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavassa työtoiminnassa 2-4 kuukautta ja yksi haastateltavista oli 40-vuotias, ketä oli ollut työtoiminnassa noin vuoden. Pitkittyneeseen työttömyyteen haastateltavilla liittyi muun muassa ahdistus uuden työn alkamisesta ja heillä oli taustalla erinäisiä työllistymisen esteitä, kuten masennus, motivaation puute, paniikkihäiriö, pitkä päihdetausta ja vankilatuomio. Neljällä haastateltavalla oli jäänyt koulut kesken, kahdella oli ammatillinen perustutkinto. Kaikkia yhdisti vähäinen tai olematon työhistoria.

### 6.2 Motivaatio ja mielenkiinto

Haastateltavat kertoivat ohjautuneensa Monipalvelukeskus Tsemppiin TE- toimiston tai alle 25-vuotiaille turkulaisille työttömille nuorille tarkoitetun KOHO-toiminnan kautta. Yksi haastateltava oli hakeutunut työtoimintaan itsenäisesti. Kaikkia kuutta haastateltavaa kuitenkin yhdisti oma halu aloittaa kuntouttava työtoiminta. Tärkeäksi koettiin, että kuntouttavassa työtoiminnassa työtehtävät eivät ole niin vaikeita, työn aloittaminen on rennompaa ja työaika on lyhyempi. Kaksi haastateltavista kertoi myös motivaatiostaan muutokseen.

Mä vaan sanoin, et nyt on niinku korkee aika, et mä haluan tehdä elämälläni niinku jotain. (H1)

Rupes vituuttaa, et mitkään asiat ei mee eteenpäin ja kaikki vaan pysyy samas jamas ja hain itte tänne. (H5)

Valintaan aloittaa kuntouttava työtoiminta Monipalvelukeskus Tsempissä oli vaikuttanut rento ilmapiiri ja mukavat sekä samanikäiset ihmiset. Tärkeäksi koettiin myös kuntouttavan työtoiminnan työyksiköihin etukäteen tutustuminen. Työyksi-

köt oli valittu oman mielenkiinnon mukaan. Kirpputorin haastateltavilla kahdella oli jo aiempaa kokemusta kirpputorityöstä ja kolmannellakin aikaisempaa kokemusta asiakastyöstä. Recykkelin haastateltavista kaksi oli valinnut verstaan mielenkiintoisempaan vaihtoehtona kahdesta kuntouttavaa työtoimintaa tarjoavasta paikasta.

Haastateltavien yleinen tietämys kuntouttavasta työtoiminnasta oli hyvä, vaikka neljä kuudesta ei mielestään ollut perehtynyt siihen tarpeeksi. Kuntouttavan työtoiminnan kuvailemiseen käytettiin sanoja joustavuus, valinnanvara, pehmeä lasku ja työn harjoittelu. Työtoiminnan avulla tunnettiin saavan kiinni arjen rutiineista ja vuorokausirytmistä. Kuntouttavan työtoiminnan yksilöohjauksen ja työtoimintapäivien porrastuksen avulla kuntoutuminen nähtiin mahdollisena. Mielikuvat kuntouttavasta työtoiminnasta olivat haastateltavilla positiivisia.

### 6.3 Yksilöohjaus ja asetetut tavoitteet

Tärkeimmiksi yksilöohjaajan kanssa asetetuiksi tavoitteiksi haastateltavilla muodostui päivärytmin ja rutiinien ylläpitäminen. Kaksi mainitsi myös raittiissa elämässä kiinni pysymisen. Jokainen haastateltava tunsi, että heillä oli ollut mahdollisuus vaikuttaa kuntouttavan työtoiminnan tavoitteisiin ja heitä oli kuunneltu niitä luodessa. Tavoitteet tunnettiin realistiksi ja sellaisiksi, että niissä pystyy onnistumaan.

Omia tavoitteita haastateltavien oli vaikeampi nimetä. Kaksi haastateltavaa viittasi päivä kerrallaan menemiseen omia tavoitteita kysyttäessä ja yksi haastateltava koki, että kokonaan ilman tavoitteita on helpompi olla.

Ei mul sit varmaan kauheesti mitään (tavoitteita), et mä meen sit varmaan päivä kerrallaan. (H2)

Siis mä asetin itelleni sellaset niinku helpot tavoitteet...et just sillee, et päivä kerrallaan, pikkuhiljaa kato. (H1)

Neljä haastateltavista kertoi yksilöohjauksen olevan kahden viikon välein ja tunsi sen riittäväksi. Yhden haastateltavan kohdalla yksilöohjausajat eivät olleet toteutuneet sovitun kahden viikon välein ja toisen kohdalla yksilöohjaukset olivat

jääneet kokonaan pois viideksi kuukaudeksi. Yksilöohjausajat tunnettiin enemmänkin ajaksi, missä voi jutella omista asioistaan ja jaksamisestaan. Yksilöohjaajilta oli myös saatu positiivista palautetta tehdystä työstä. Ohjaajat tunnettiin ymmärtäviksi ja kannustaviksi.

Se (yksilöohjaaja) on hirveen kiinnostunu siitä, et miten me viihdytään täällä ja mitä me haluttais täällä ja jos me haluttais muuttaa ni, mitä me haluttais muuttaa ja..et tuntuu silt, et häntä kiinnostaa paljon, et mitä mieltä me ollaan tästä. Se on mukava kuulla. (H6)

Kahdelle haastateltavista oli tarjottu mahdollisuutta tulla palkatuksi palkkatuella Recykkeliin ja Laiskan Kirppikselle, mutta vain yhdelle se oli lähitulevaisuuden tavoite. Muilla viidellä haastateltavalla ei ollut lähitulevaisuuden tavoitteissa tai suunnitelmissa työ- tai opiskelupaikka, vaikka niistä olikin keskusteltu yksilöohjauksissa. Tulevaisuus nähtiin kuntouttavan työtoiminnan jakson päätyttyä helpompana, vaikka tulevaisuudensuunnitelmia oli vielä suurimmalla osalla vaikea konkretisoida. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistumisen jälkeen oikea työpaikka ja uudet ihmiset ei pelottaisi enää niin paljon. Uusien asioiden oppiminen työtoiminnan jakson aikana tunnettiin myös vahvuutena tulevaisuuteen.

#### 6.4 Työn ja työyhteisön merkitys

Työhön perehdyttäminen tunnettiin olleen suurimmaksi osin ensimmäisen päivän asia. Siitä huolimatta perehdyttäminen tunnettiin kaikissa vastauksissa riittäväksi tai hyväksi. Työtä oli suurimmaksi osin opittu myös katsomalla ja seuraamalla jonkun toisen tekemistä. Apua tunnettiin saavan, kun osasi pyytää.

Kaikki haastateltavat tunsivat roolinsa työyksiköissä selväksi. Neljä haastateltavaa tunsivat kuntouttavassa työtoiminnassa tehtävän työn sopivan haasteelliseksi. Vastauksissa oli myös yhtenäistä se, että he tunsivat, että vaikeampia tehtäviä saa, kun niitä pyytää. Kaksi kirpputorilla työskentelevää haastateltavaa taas tunsivat, että työtehtävät olivat liiankin helppoja, eivätkä nähneet miten työtehtävien haastetta voisi lisätä. Kaikki haastateltavat mainitsivat työtehtäviään määritellessään sen, että niihin pystyy vaikuttamaan ja moni olikin ”ominut” työtehtäviä taitojensa tai oma-aloitteisuutensa mukaan.



...oon vähän ominut ittelleni vähän muitakin työtehtäviä, ku ei niit näytä kettään muu tekevän, ni järjestely ja kaikkee. (H5)

Työ tunnettiin vastausten mukaan tuovan rytmiä ja säännöllisyyttä. Kaksi haastateltavaa kertoi olevansa huonoja aamuherääjiä, joten mahdollisuus tehdä ilta- vuoroa tunnettiin tärkeäksi. Kaksi haastateltavista kertoi, että työn positiivinen vaikutus on, että päivän jälkeen väsyttää.

Se tuntuu silt, et oot tehny töitä ja oot väsyny ja tulee sellanen hyvä olo, kun ei oo vaan ollu kotona. (H2)

Se, et käy jossain ja näkee ihmisiä, ni kyllä siitä tulee sellanen parempi fiilis muutenki ja väsyttää, ku on tehnykin jotain. (H6)

Viisi kuudesta haasteltavasta tunsu sen hetkisen neljän tunnin työpäivän sopivan pituiseksi, vaikka heistä kolme mainitsi, että työtuntien lisäämisestä oli ollut pu- hetta tai se oli tulevaisuuden tavoitteena. Vain yksi haastateltavista tunsu neljän tunnin päivän loppuvan usein kesken ja toivoi lisätunteja. Yksi haastateltavista kuvasi tuntien lisäämistä portaittain päivään asteelta toiselle pääsemisenä.

Siis vähän niinku, et pääsee asteelta toiselle, et ku eka kuukausi loppuu, ni ku menee toisel, ni voi lisätä pikkasen..ei sitä kannata hirveen isoi määrii, ku sit se on haitaksi.(H4)

Kaikki haastateltavat tunsivat olevansa sitoutuneita työaikaan, työpaikan sää- töihin ja käytäntöihin. Tätä haastateltavat kuvasivat, ettei ole koskaan myöhäs- tynyt tai on ollut pois töistä vain kerran kuukauden aikana. Haastateltavat mai- nitsivat sitoutumisen yhteydessä myös sovittujen asioiden hoitamisen, parhaan- sa tekemisen työssä sekä työpaikan siistiksi jättämisen.

Kuntouttavan työtoiminnan työyksiköistä saatu palaute oli kaikkien haastatelta- vien mielestä vähäistä, mutta suurimman osan mielestä riittävää. Työyksiköiden esimiehiltä saatu palaute oli ollut suurimmalta osalta positiivista, minkä uskottiin lisäävän motivaatiota ja itseluottamusta.

Viisi kuudesta haastateltavasta tunsu kuntouttavan työtoiminnan sairaslomato- distuskäytännön hyväksi ja ymmärrettäväksi. Kaksi haastateltavaa arveli näin lintsauksen mahdollisuuden vähentyvän. Vain yksi haastateltava ei ymmärtänyt, miksi kipeänä pitää vielä mennä jonottamaan sairaslomatodistusta. Toisaalta

neljä kuudesta haastateltavasta kertoi, että poissaolot voi järjestää etukäteen. Sairauspoissaolo hyväksytään omalla ilmoituksella ja tulevan poissaolon voi järjestää tekemällä sen etukäteen sisälle. Myös loma oli mahdollista järjestää tekemällä tunteja sisälle. Toisaalta neljä kuudesta haastateltavasta oli sitä mieltä, että lomaa ei edes kaipaa.

Meist on varmaan moni ollu monta vuotta kotoon, et ei sitä varmaan heti ekana lomaa kaipaakaan. (H2)

Ei mun mielestä tarvikaan kertyä lomapäiviä, et toi on ainakin niin löysää nyt jo, et emmä odottais mitään lomapäiviä tosta. (H6)

Kuntouttavasta työtoiminnasta maksettava toimintaraha tai ylläpitokorvaus tunnettiin kaikissa vastauksissa hyväksi tai kohtuulliseksi. Kolme haastateltavaa mainitsi rahallisen tuen yhteydessä apua tuovan myös korvattavan bussikortin sekä ilmaisen välipalan työpaikalla. Kaksi haastateltavaa tunsu rahallisen tuen sijasta kuntouttavan työtoiminnan itsessään hyödyllisemmäksi.

Se (toimintaraha) on ollu ehkä semmone vähän mikä on tullu siinä sitten sivussa, et ehkä enemmän toi kuntouttava työ on ollu se mikä siinä on ollu se hyvä ja parempi. (H3)

Emmä tänne rahan takia tullu, et ihan sama vaiks saisin sen saman rahan ku normaalistinkin, et kyl mä tääl olisin muutenkin käyny. (H5)

Jokainen haastateltava tunsu viihtyvänsä hyvin kuntouttavan työtoiminnan työyksiköissä ja työkaverit tunnettiin pääosin mukaviksi. Kahdessa vastauksessa koettiin, että työkavereilla on samantapainen tilanne kuin itsellään ja heihin pystyy samaistumaan. Kolmessa vastauksessa työpaikalla koettiin saavan ymmärtämystä, jos on esimerkiksi huono päivä. Työkavereiden kanssa ei oltu tekemisissä työn ulkopuolella yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta. Neljä haastateltavaa viittasi muutenkin vähäisiin sosiaalisiin suhteisiin.

Työyksiköissä ei ollut järjestetty viimeisen puolen vuoden aikana yhteistä tekemistä työntekijöille työyksiköiden ulkopuolella. Haastateltavilla oli aiheesta eriäviä mielipiteitä. Kolme haastateltavista oli sitä mieltä, että työkavereita olisi mukava nähdä työyksikön ulkopuolella ja tutustua myös vapaa-ajalla. Kolmessa haastattelussa yhteiseen toimintaan suhtauduttiin varauksella. Näistä kahdessa

kuitenkin mainittiin, että yhteiseen kokoontumisen voisi osallistua, kunhan se ei olisi pakollista.

### 6.5 Vaikutus elämään ja arkeen

Kaikki haastateltavat osasivat kertoa kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista elämään ja arkeen. Yhteneväistä kaikissa haastatteluissa oli se, että ne keskittyivät positiivisiin asioihin ja kokemuksiin. Tärkeäksi kolmessa haastattelussa tunnettiin yleensäkin työ, missä viihtyy ja mitä tykkää tehdä. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli opittu konkreettisten asioiden, kuten kassankäytön ja polkupyörien kunnostuksen lisäksi kärsivällisyyttä ja sosiaalisuutta. Se, että pääsee pois kotoa ja tapaa ihmisiä tunnettiin kolmessa haastattelussa kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksena elämään.

Saanu olla ihmisten kans ja harjoitella sitä puolta, et niinku vaikuttaa varmaan muutenkin siihen olemiseen, et ei niinku eristäydy ja päivittäin tapaa ihmisiä ja näin. (H3)

Kuntouttava työtoiminta koettiin kolmessa haastattelussa hienoksi mahdollisuudeksi. Työtoiminta oli haastateltavien kokemusten mukaan tuonut säännöllisyyttä arkeen ja päivärytmin takaisin. Säännöllisyyden tunnettiin tuovan tullessaan myös muita positiivisia vaikutuksia ja onnistumisen kokemuksia.

Saanu vähän rytmii ja palautunu siihen ja nähny sen, et itte kykenee viäl tekemään työtä ja muuta. (H5)

Kuntouttavan työtoiminnan aloittaminen oli vaikuttanut myös kolmen haastateltavan ihmissuhteisiin. Yleensäkin sen kertominen, että on töissä eikä työtön oli tärkeää suhteessa muihin ihmisiin.

### 6.6 Palvelut ja kehittäminen

Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttava työtoiminta sai kaiken kaikkiaan haastateltavilta hyvää palautetta. Tsempin tarjoamiin palveluihin oltiin myös tyytyväisiä, vaikka yleinen tietämys palveluista oli kohtuullisen huono.

Emmä ihan hirveesti tästä tiedä, et mitä täällä yläkerrassa (Tsempissä) oikeen tapahtuu, et ainoo, ku on täällä yksilöohjauksissa. (H2)

Emmä oikeen tiedä sen ideaa oikein, et onko se joku työkkärin juttu vai..(H6)

Yksilöohjaajien tukeen ja apuun oltiin varsin tyytyväisiä. Ohjaajiin myös luotettiin, esimerkiksi mahdollisen kriisin aikana haastateltavat uskoivat saavansa heiltä tukea ja ymmärrystä. Työaikojen ja poissaolojen uskottiin myös joustavan, jos elämässä tapahtuisi yllättäviä asioita. Kuntouttava työtoiminta itsessään tunnettiin neljässä vastauksessa hienoksi mahdollisuudeksi.

Ehkä niinku hienoin juttu mitä voi olla ihmisel, tai niinku mikä mahollisuus voi olla ihmiselle, et pääsee kuntouttavaan työtoimintaan....tämän kautta mä oon päässy takaisin elämään kiinni. (H1)

Haastateltavat nimesivät hyvin konkreettisia kehittämisen kohteita. Yksi heistä mietti yhteistä toimintaa työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi keilaamista. Toinen toivoi kuntouttavan työtoiminnan päivään kunnollista lämmintä ruokaa tarjotun välipalan sijasta. Yksi haastateltavista toivoi Recykkelisiin omia työkalupakkeja, missä työkalut pysyisivät tallessa päivän aikana.

Haastateltavat pohtivat työn kehittämistä esimerkiksi siisteyden ja työturvallisuuden näkökulmasta. Työyksiköihin toivottiin säännöllisempää siivousta ja jokaiselta omalta osaltaan parempaa työturvallisuuden huomioimista. Työhön tarttumiseen ja työtehtävien pyytämiseen kaivattiin lisää oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta. Yhdeksi ratkaisuksi nähtiin parempi töiden organisointi ja esimiesten vahvempi rooli työn jakajina.

Et se pitäis vaan käskyttää, et nyt tehään näin ja sais samalla niihin tyyppeihin liikettä, jotka ei osaa mitään hommaa pyytää, ni ne tietäis heti mitä tehdä... et tarvis olla ketä sanoo niinko, et te teette tätä hommaa ja piste. Sit ne asiat etenis. (H5)

Vain Laiskan Kirppiksen haastateltavat toivoivat työtehtäviin lisää haasteita sekä monipuolisuutta. Päivän aikana seisoskelu ilman tekemistä tunnettiin rasakaaksi, mutta toisaalta haastateltavat tunsivat senkin olevan oma-aloitteisuudesta kiinni, aina löytyy jotain tehtävää.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimukseni haastateltavista suurin osa oli alle 25-vuotiaita, mikä johtunee siitä, että kuntouttavan työtoiminnan lakia sovelletaan nuoriin lyhyemmän työttömyyskauden jälkeen kuin yli 25-vuotaisiin. Haastateltavien työllistymisen esteet olivat yhteneväisiä Työ- ja elinkeinoministeriön (2011,7) selvityksen mukaan yleisimmistä työllisyyden esteitä.

Haastateltavia yhdisti oma halu aloittaa kuntouttava työtoiminta Monipalvelukeskus Tsempissä. Koska motivaatio syntyy tahdosta ja uskomuksista suhteessa siihen, mitä toiminnan aloittaminen asiakkaalta vaatii, voidaan tehdä johtopäätös, että haastateltavilla oli motivaatio muutokseen ja tätä kautta he olivat myös sitoutuneita kuntouttavaan työtoimintaan (Pitkälä ym. 2005, 9, Kemp 1998, 41–44). Haastateltavien kohdalla aktivoituminen kuntouttavaan työtoimintaan ei sisältänyt pakkoa, joten aktivoitumisen voidaan tulkita olleen omaehtois- ta ja haastateltavasta itsestään lähtevää aktiivisuutta (Kotiranta 2008, 91).

Monipalvelukeskus Tsempin yksilöohjauksessa voidaan nähdä inhimillisen pääoman aineksia, kuten sosiaalinen tuki ja ohjaus (Karjalainen ym. 2008, 14). Se voidaan nähdä myös voimaannuttavana, sillä haastateltavien kokemukset ohjauksesta liittyivät kannustavaan palautteeseen ja haastateltavan oman äänen kuulemiseen (Siitonen 1999, 86). Yksilöohjaus voidaan nähdä sitoutumista edistävänä myös siinä mielessä, että tavoitteet kuntouttavalle työtoiminnalle olivat muodostuneet haastateltavan ja yksilöohjaajan välisen neuvottelun tuloksena (Savikko & Pitkälä 2006, 4). Tavoitteiden asettelussa oli ollut tärkeää haastateltavien omat perustelut ja arviot tilanteestaan, joten Tsempin yksilöohjauksen tarkoitus tukea kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvaa sitoutumaan palveluun toteutui. Toisaalta haastateltavilla oli vaikeuksia nimetä omia tavoitteitaan. Syy tähän voi olla, että suurimmalla osalla ei ollut lähitulevaisuuden suunnitelmissa esimerkiksi työllistyä, vaan tavoitteet liikkuvat arkisissa ja elämäntavan normalisoitumisen liittyvissä asioissa. Haastateltavien aktiivisuuden taso ei myöskään välttämättä ollut vielä tarpeeksi hyvä henkilökohtaisten tavoitteiden määrittelyyn. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 199, Kotiranta 2008, 172.)

Tutkimuksen tulosten mukaan haastateltavia voidaan kuvata organisaatioon sitoutuneiksi, sillä heillä oli positiivisia tunteita ja ajatuksia Monipalvelukeskus Tsempistä. Sitoutumiseen viittaavat myös heidän kertoman mukaiset vähäiset poissaolot ja säännöllisen työajan noudattaminen. Haastateltavien kuvaukset onnistumisen kokemuksista viittaavat affektiivisesti organisaatioon sitoutuneeseen työntekijään. (Morrow 1993, 103–106, Meyer & Allen 1997, 50, 69–70, Lampikoski 2005, 55.) Haastatteluissa työympäristön tunnettiin tukevan mahdollisuutta saavuttaa omia tavoitteita, mikä edistää sitoutumista organisaatioon ja lisää työtyytyväisyyttä (Maier & Brunstein 2001, 1039). Sitoutumiseen vaikutti edistään myös kokemukset selkeästä roolista työssä (Meyer & Allen 1991, 69).

Tutkimuksessani muita esiin tulleita sitoutumiseen vaikuttavia ja sitä lisääviä tekijöitä olivat Tsempin kuntouttavassa työtoiminnassa asiakaslähtöisyys ja haastateltavien kontrollin tunne, mikä ilmentyi heidän vastuullisena ja aktiivisena toimintana työtoiminnassa (Pitkälä ym. 2005, 8, Siitonen 1999, 86). Kontrollin tunnetta saattoi lisätä myös kokemus kuntouttavan työtoiminnan työajan ja työtehtävien joustavuudesta. Sitoutumista edistää osaamisentunne omissa työtehtävissä, mitä haastateltavat kuvasivat vaikutusmahdollisuutena ja työtehtävien määräytymisenä omien taitojensa mukaan (Steers 1977, 47).

Haastateltavien kokemukset kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista olivat samantapaisia kuin Ala-Kauhaluoman, Keskitalon, Lindqvistin ja Parpon vuonna 2004 valmistuneen kuntouttavan työtoiminnan arviointi – eli evaluaatiotutkimuksen tulokset (Kotiranta 2008, 31). Aktivoinnin tuloksia ja vaikutuksia kyseisessä tutkimuksessa olivat muun muassa elämänhallinnan kohentuminen sekä päivärytmin ja itsetunnon vahvistuminen. Tutkimukseni haastateltavat tunsivat saaneensa sosiaalisen kanssakäymisen ja ystävyysuhteiden vähentymisen sekä eristäytyneisyyden tilalle Tsempin kuntouttavassa työtoiminnassa sosiaalista kanssakäymistä ja uusia ihmissuhteita. (Kotiranta 2008, 75, Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 199, 4, 106) Tämä on tärkeä tulos, ei vain sitoutumisen kannalta vaan myös siltä kannalta, että luottamus sosiaalisiin suhteisiin auttaa pitkäaikaisesta työttömyydestä selviämiseen sekä auttaa terveydenkin puolesta jaksamaan pidempään (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 56, 61).

Tutkimuksessani selvisi, että kuntouttavan työtoiminnan esimiehiltä saatu palaute tunnettiin vähäiseksi. Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavan työtoiminnan kehittämisen kannalta esimiesten rooliin ja palautteen merkitykseen tulisi kiinnittää huomiota. Esimiehen asiallinen palaute ja kiitoksen lausuminen motivoivat ja luovat yhteishenkeä (TTK 2014). Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden työ- ja toimintakykyjen vaihdellessa kannustaminen ja onnistumisen huomioiminen tulisi olla avainasemassa. Myös sitoutumiseen vaikuttavat työn kautta saadut kokemukset työntekijän ja esimiehen välillä (Meyer & Allen 1991, 69). Lisäksi esimiesten rooli tulisi korostua siisteyden ja työturvallisuuden osalta. Samoin vahvempi rooli töiden jakamisessa voisi edesauttaa työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia.

Yksilön sitoutumisen tasoon vaikuttavat työstä saatu palautteen määrä, mutta myös työn haastavuus (Streers 1977, 47). Kehittämällä myös työtehtäviä porrastaen haastavammaksi olisi mahdollista päästä vielä parempiin tuloksiin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan työ- ja toimintakyvyn parantamisessa. Vaiheittain vaatimustasoa kasvattaen taattaisiin myös työtehtävien olevan työmarkkinoille pääsyn kannalta riittävän vaativaa (2001/189, 13 §).

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden sitoutumisen voidaan nähdä hoitoon sitoutumiseen peilaten riippuvan kyvystä muuttaa toimintaansa sekä saadusta tuesta pyrkiessään toiminnan muuttamiseen. (Savikko & Pitkälä 2006, 4.) Täten myös säännöllinen tuki asiakkaan muutos- ja kuntoutusprosessissa tulisi olla turvattu, mikä edellyttäisi Monipalvelukeskus Tsempin yksilöohjauksen säännöllistä toteutumista. Sitoutumista voisi tukea myös selvempi perehdytys itse Monipalvelukeskus Tsemppiin ja sen tarjoamiin palveluihin.

Kehittämisen näkökulmasta yhteinen järjestetty vapaaehtoinen toiminta työtoiminnan ulkopuolella saattaisi parantaa työyksiköiden yhteishenkeä ja edistää asiakkaiden työhyvinvointia (TKK 2014). Tarjoamalla mahdollisuuden yhteiseen toimintaan työyksikön ulkopuolella Monipalvelukeskus Tsemppi pystyisi osoittamaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkailleen heidän tärkeyden sekä hyväksymisensä osaksi organisaatiota, mikä on olennainen asia yksilön sitoutumisessa palveluun ja organisaatioon (Meyer & Allen 1997 69–70).

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tutkimusmenetelmän sopivuus

Kokemustiedon keräämiseen teemahaastattelu soveltui parhaiten, sillä siinä korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamiaan merkityksiä sekä miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2004, 48). Teemahaastattelussa oli useita etuja kokemustiedon keräämisessä, esimerkiksi mahdollisuus säädellä haastatteluaiheiden järjestystä haastattelun aikana, mahdollisuus selventää haastateltavan vastuksia sekä syventää saatavia tietoja lisäkysymyksillä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34–35).

Tutkimustani aloittaessa uskoin litteroinnin olevan suurin ja työläin vaihe. Aineiston analyysi osoittautui kuitenkin raskaimmaksi ja työläimmäksi osioksi työssäni. Aloittelevana tutkijana ongelmakseni kehkeytyi halu käsitellä kaikkia tutkimuksen tuloksissa esiin tulleita mielenkiintoisia asioita. Pysin tulosten esittämässä kuitenkin siihen, että sisällöllisesti liian runsas erityyppinen aines, olisi tehnyt työstä hajanaisen. Laadullisessa tutkimuksessa onkin tärkeää korostaa rajaamisen välttämättömyyttä. (Kiviniemi 2001, 71.)

Sitoutumisen käsitteen avaaminen tuntui aluksi työläältä, mutta yhdistelemällä hoitoon sitoutumisen sekä työhön ja organisaatioon sitoutumisen käsitteitä sain mielestäni luotua toimivan teorian mikä osoittautui tuloksissa oikeaksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 77, 80.) Tutkimuksen työpanos ei kuitenkaan tuntunut liian suurelta, sillä tutkimukseni aihe kiinnosti minua aidosti ja kantoi työn loppuun saakka.

### 8.2 Jatkotutkimuksen tarve

Monipalvelukeskus Tsempin työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia asiakkaiden sitoutumiseen vaikuttavista ja edistävistä tekijöistä olisi mielenkiintoista verrata asiakkaiden kokemuksiin. Tämä edesauttaisi Tsempin palveluiden kehittä-



mistä yhteistyössä asiakkaiden kanssa, mutta tuloksia levittämällä tutkimuksen tiedosta hyötyisi moni muukin kuntouttavaa työtoimintaa tarjoava taho. Kehittämisehdotukset myös kuntouttavan työtoiminnan lopettaneilta olisi tärkeää, jotta löydettäisiin syyt sitoutumisen puuttumiseen.

Tieto asiakkaan sitoutumista edistävästä tekijöistä olettaisi vähentävän kuntouttavan työtoiminnan keskenlopettamista tulevaisuudessa. Tämän vuoksi myös esimerkiksi TE- toimistossa, KOHO -toiminnassa ja Työvoiman palvelukeskuksessa samankaltaisen tutkimuksen toteuttaminen voisi olla hedelmällistä.

Jatkoa ajatellen tulee mieleen asiakkaiden tulevaisuus kuntouttavan työtoiminnan jälkeen. Kaikilla ei kuitenkaan ole mahdollisuus luontevasti edetä palkatuksi Monipalvelukeskus Tsemppiin kuntoutumisen edetessä. Olisiko sitoutuminen kuntouttavaan työtoimintaan väylä myös sitoutumiseen tulevaisuudessa avoimille työmarkkinoille, tämä olisi mielenkiintoista tietää.

### 8.3 Ammatillinen kasvu

Tutkimuksessani halusin tarttua pitkäaikaistyöttömyyden ja aktivoinnin ajankohdaisiin aiheisiin. Valmistuvana sosionomina tunsin tärkeäksi valita tutkimukseni aiheeksi sellaisen, mikä tuo näkyväksi asiakasnäkökulmaa sekä tuo esiin yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja huono-osaisuuden ehkäisemisen kysymykset (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 16–17, 20).

Teorialla työttömyyden seurauksista ja esteistä halusin luoda kuvaa pitkäaikaistyöttömien heterogeenisestä joukosta, johon tutkimuksien perusteella kuka tahansa meistä voi kuulua, iästä, koulutuksesta tai työorientaatiosta huolimatta. Huomioin tietoperustassani sen mitä seurauksia pitkäaikaistyöttömyydellä on yhteiskunnalle, mutta myös mitä se aiheuttaa yksilölle. Halusin tutkimuksessani tuoda esille yksilön aktivoinnin ja itsemääräämisoikeuden ristiriidan.

Opin tutkimusta tehdessäni ymmärtämään pitkäaikaistyöttömien asiakasryhmän elämäntilanteita ja sen erityisyyttä. Valmistuvana sosionomina tunnistin oman ihmiskäsitykseni ja arvomaailmani asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä (Rou-

hiainen-Valo ym. 2010, 18). Opin ymmärtämään aktivoinnin tärkeyden sen kaikessa paradoksaalisuudessaan. Nostamalla esiin asiakkaiden äänen sekä näkemykset ja kokemukset uskon tuoneeni tutkimuksessani esiin sitoutumisen tärkeyden yksilön aktivoitumisessa ja sitä kautta omalta osaltani edistämään Monipalvelukeskus Tsempin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden hyvinvointia ja osallisuutta (Santala 2008, 82).

Tutkimusta tehdessäni yhteiskunnallinen analyysitaitoni vahvistui. Haastattelujen tekeminen auttoi minua ymmärtämään asiakkaiden palvelutarpeita ja pyrin tutkimuksessani osallistumaan aktiivisesti myös palvelujen kehittämiseen. Kokonaisuudessaan sisäistin reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen. Tutkimusmenetelmäosaaminen mahdollisti myös tiedon kriittisen arvioinnin. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 19–21).

Ammatti-identiteettini kehittymisen kannalta Monipalvelukeskus Tsempin työyhteisön kollegiaalinen tuki oli tärkeä. Moniammatillinen tiimityö oli paikan rikkaus, jossa opin toimimaan ammatillisesti ja eettisesti. Työharjoitteluni ohjaajan korvaamaton tuki ja asiantuntijuus auttoivat minut perille tutkimuksessani ja hän toimi suuressa osassa sensitiivisen työotteeni kehittämisessä. Hän toimi myös peilinä oman toimintani tarkastelussa ja arvioinnissa sosiaalialan arvolähtökohdista käsin. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 19, 16.) Ohjaajan rooli korostui tutkimukseni tietoperustan rajauksessa, johon sain hyviä vinkkejä. Ymmärsin rajaimisen ja tiivistämisen tärkeyden, vaikka ne tulevat olemaan kehittämisen kohteitani myös jatkossa.

Esitin tutkimuksessani kysymyksen, että voivatko elämäntavan normalisoituminen, elämänhallinnan kohentuminen, sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen ja itsetunnon vahvistuminen olla sosiaalipoliittisesti niin tärkeitä tuloksia, että niitä voitaisiin arvioida ja mitata. Vaikka omassanikin tutkimuksessa törmäsin siihen tosiasiaan, että tutkimuskohteekseni seuloutui mahdollisesti vain sitoutuneimpia asiakkaita, joiden vastapainona oli poissaolevat ja keskeyttäneet asiakkaat (vrt. Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 4,106), vastaan kysymykseen ehdottomasti kyllä. Lopuksi voin vain todeta aiempaan viitaten, että tärkein asia todellakin on miten aktivointi toteutetaan.

## LÄHTEET

- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2012. Pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteet ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 15/ 2012.
- Ala-Kauhaluoma, M.; Keskitalo, E.; Lindqvist & Parpo, A. 2004. Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta- lain sisältö ja vaikuttavuus. Stakes. Tutkimuksia 141.
- Asplund, R. 2009. Työmarkkinoiden toiminnan ja toimivuuden vaikutus työllisyyteen ja työttömyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 40/2009.
- Heponiemi, T.; Wahlström, M.; Elovainio, M.; Sinervo, T.; Aalto A. & Keskimäki, I. 2008. Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 14/2008.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holm, P. & Kyyrä, T. 1997. Tulojen vaikutus työmarkkinasiirtymiin. VATT -tutkimuksia 40. Helsinki: VATT.
- Hämäläinen K.; Tuomala J. & Ylikännö M. 2009. Työmarkkinatuen aktivoinnin vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 7/2009.
- IRO Research & Consulting. 2013. Tietoa tutkimusmenetelmistä. Viitattu 29.10.2014 <http://www.iro.fi/>.
- Juhila, K. 2002. Sosiaalityö marginaalissa. Teoksessa Juhila, K.; Forsberg, H. & Roivainen, I. (toim.) Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylä: SoPhi.
- Juvonen, L. & Vehkasalo, V. 2011. Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Tuloksellisuustarkastuskertomus 229/2011. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 7/2011. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Toimittaja: Eva I.
- Karjalainen, J. & Karjalainen. 2010. Kuntouttava työtoiminta - aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. THL, Raportti 38/2010. Helsinki: Yliopistopaino.
- Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) 2013. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. THL. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Karjalainen, J. & Moisio, P. Kannustin- ja byrokratialoukut suomalaisessa sosiaaliturvassa. Teoksessa: Vaarama, M.; Moisio, P. & Karvonen, S. (toim.) 2010. Suomalaisen hyvinvointi 2010. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Karjalainen, J.; Moisio, P. & Hannikainen- Ingman, K. 2010. Osatutkimus H: Tulonsiirrot ja kannattavuus. Teoksessa: Kokko, R-L. & Kotiranta, P-L. (toim.) Työllisyys, terveys ja hyvinvointi. Paltamon työllisyysmallin arviointitutkimus 2009–2013. I osaraportti. THL- Avauksia 17/2010.

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

Kauppinen, T.M.; Saikku, P. & Kokko, R-L. 2010. Työttömyys ja huono-osaisuuden kasautuminen. Teoksessa: Vaarama, M.; Moisio, P. & Karvonen, S. (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Kemp, B.J. 1998. Motivation, rehabilitation and aging: A conceptual model. Topics in Geriatric Rehabilitation. Volume 3.

Kiander, J. 2007. Kannustaminen hyvinvointivaltiossa ja tuloerojen kehitys. Teoksessa: Saari, J. & Yeung, A.B. (toim.) Oikeudenmukaisuus hyvinvointivaltiossa. Helsinki: Gaudeamus.

Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, J. & Raine, V. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS -kustannus.

Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi/ Hanki ja Jää.

Kotiranta, T. 2008. Aktivoinnin paradoksit. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 335.

Kunnat.net. 2014. Työmarkkinauudistus. Viitattu 15.5.2014.  
<http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/yleiskirjeet-lausunnot/yleiskirjeet/2005/Sivut/Tyomarkkinatukiudistus-1.1.2006.aspx>

Kyngäs, H. & Hentinen, M. 2009. Hoitoon sitoutuminen ja hoitotyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002. (Kumottu lailla 2012/916, joka on ollut voimassa 1.1.2013 alkaen).

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin - luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lindqvist, T.; Oksala, I. & Pihlman, M-R. (toim.) 2001. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Liski-Wallentowitz, H. 2012. Turun työ- ja elinkeinotoimisto. TE- toimistojen palvelumalli.

McKee-Ryan, F; Kinicki, A.; Song, Z. & Wanberg, C. 2005. Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. Journal of Applied Psychology. Vol. 90, No 1, 53-76.

Maier, G. W. & Brunstein, J. C. 2001. The Role of Personal Work Goals in Newcomers' Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Longitudinal Analysis, Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No. 5.

Meyer, J. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace. Theory, Research & Application. London: Stage

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Opiskelijalaitos. Helsinki: International Methel Ky.

Moisio, P. 2010. Tuloerojen, köyhyyden ja toimeentulo-ongelmien kehitys. Teoksessa: Vaarama, M.; Moisio, P. & Karvonen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Monipalvelukeskus Tsempin vuosikertomus 2012.

Monipalvelukeskus Tsemppi. Viitattu 30.10.2014. <http://www.tsemppi.net/index.html>

Morrow, P.C. 1993. The Theory and Measurement of Work Commitment. Greenwich: Jai Press.

Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Stakesin raportteja 11/2007. Helsinki: Valopaino Oy.

Pitkälä, K.; Savikko, N. & Routasalo, P. 2005: Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke – Kuntoutuspolun solmukohtia. Vanhustyön Keskusliitto.

Raunio, K. 2006. Syrjäytyminen - sosiaalityötä kiinnostavia näkökulmia. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Vaajakoski: Gummerus Oy.

Rouhiainen-Valo, T.; Rantanen, T.; Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. 2010. Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaaminen avaajina. Teoksessa: Viinamäki, L. (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025 - Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010.

Ruth, K. & Asunmaa, T. 2012. Työllisyyskertomus vuodelta 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 8/12.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 23.10.2014 <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Salonen, K. 2011. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät – lyhyt oppimäärä. Luentomateriaali. Turun Ammattikorkeakoulu.

Santala, J. 2008. Sosiaalityö sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisessa sosiaalityössä. Teoksessa: Viinamäki, L. 2008. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja A: raportteja ja tutkimuksia 2/2008.

Savikko, N. & Pitkälä, K. 2006. Hoitoon sitoutumisen merkitys ja haasteet. Artikkelilehdessä Tabu. Julkaistu 15.10.2006. Saatavana: [www.ebm-guidelines.com/dtk/tab/avaa?p\\_artikkeli=tab00120](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/tab/avaa?p_artikkeli=tab00120)

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Elämänhallinnan tukeminen/empowerment -näkökulma asiakkaan kohtaamisessa. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.

Steers, R. M. (1977) Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, vol. 22.

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

Turun kaupunki. 2014. Hyvinvointitoimiala. Työllistymispalveluyksikkö. Kuntouttavan työtoiminnan käytännöt Turun kaupungissa.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Rakennetyöttömyyttä koskevat kehittämislinjaukset.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisematon selvitys työvoimatoimistojen henkilöasiakkaiden työllistymisen esteistä ja palveluntarpeista. Teoksessa: Työ- ja

elinkeinoministeriö. 2011. Pitkäaikaistyöttömyyden hoitamisesta työvoimavarojen turvaamiseen. Rakennetyöttömyyttä koskevat kehittämislinjaukset.

Työturvallisuuskeskus. 2014. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 6.11.2014. <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>

Vaarama, M.; Siljander, E.; Luoma M-I. & Meriläinen, S. 2010. Suomalaisten kokema elämänlaatu nuoruudesta vanhuuteen. Teoksessa: Vaarama, M.; Moisio, P. & Karvonen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten hyvinvointi 2010. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto. 2014. Kuntouttava työtoiminta ja työhallinnon kiemurat. TE- palvelut.

Vesalainen, J. & Vuori, J. 1996. Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 9. Helsinki: Työterveyslaitos.

## Teemahaastattelurunko

### Alkuun:

Miten sinä näet sitoutumisen/mitä se tarkoittaa?

### Taustatiedot:

Asiakkuuden alku, miksi kuntouttavaan työtoimintaan? Tausta?

Milloin aloittanut?

Miksi valitsit Tsempin? (Kirppis / Recykkel)

### 1. Mitkä asiat ovat tärkeitä asiakkaan sitoutumisessa kuntouttavaan työtoimintaan?

#### Kuntouttavan työtoiminnan alku:

Mitä tavoitteita kuntouttavalle työtoiminnalle on sovittu sinun kohdalla?  
(alkuhaastattelu)

Miten koet tavoitteet?

Kuvaile alkutilannetta, jolloin tavoitteesi muotoiltiin, mitä siinä tapahtui,  
keitä oli läsnä

Miten sinua on kuultu suunnittelussa?

Miten sinulla on mahdollisuus vaikuttaa tavoitteisiin?

Mitkä ovat omat tavoitteesi?

#### Työn merkitys:

Millaista täällä on mielestäsi käydä töissä? Mitä mieltä olet työympäristöstä? Työajasta jne.

Lomat/sairaspäivät?

Miten koet työkaverit/työyhteisön?

Oletteko vapaa-ajalla tekemisissä/ yhteistä järjestettyä toimintaa

Oletko saanut uusia ystäviä

Kertoisitko työtehtävistäsi

Miten koet työtehtävät/ työn haastavuus?

Millaista perehdytystä olet saanut tehtäviisi?

Miten tehtävät on määritelty? Mitä huomioitu? (Onko tehtävät määritelty kunnan mukaan?)

Miten voit vaikuttaa työtehtäviin?

Onko sinulla selkeä rooli/tehtävät?

Miten saat käyttää omia vahvuuksiasi?

Mitä olet oppinut?

Miten koet rahallisen tuen kuntouttavasta työtoiminnasta? (kulukorvaus)

### **Vaikutus ja muutokset:**

Miten kuntouttava työtoiminta on vaikuttavat elämääsi?

Minkälaisia muutoksia se on tuonut?

Millaista hyötyä? Mitä haittaa?

Miten vaikuttanut arkeen?

Ihmissuhteisiin?

Päihteiden käyttöön?

Onko aloittamisen jälkeen tapahtunut muita merkittäviä/tärkeitä asioita?

## **2. Millä tavoin voidaan edistää asiakkaan sitoutumista?**

### **Yksilöohjauksen merkitys:**



Kuinka usein sinulla on tapaamisia tai yksilöohjausta? Onko tämä mielestäsi riittävää?

Millaista ohjausta haluaisit?

Saatko ohjausta tarvittaessa lisää? Oletko pyytänyt?

Miten voit vaikuttaa ohjauksen sisältöön?

Millaista apua/tukea saat yksilöohjauksesta?

Miten vuorovaikutus ohjaajien kanssa toimii?

Miten koet tapaamisten keston?

Millaista palautetta saat työstäsi?

Minkälaisia muutoksia sitoutumisessasi on ollut kuntouttavan työtoiminnan aikana?

Mikä auttaa sinua sitoutumaan?

### **Tulevaisuussuuntautuneisuus:**

Millaisena koet kuntouttavan työtoiminnan kahden vuoden enimmäisrajan?

Millaisena näet tulevaisuuden/ Mitä haluat tehdä, kun työtoiminta loppuu?

Miten olette suunnitelleet tulevaisuutta yksilöohjauksissa?

Miten osallistuminen työtoimintaan auttaa sinua tulevaisuudessa? Voiko se haitata?

### **1. Miten kuntouttavan työtoiminnan palveluja voitaisiin kehittää?**

#### **Palveluiden kehittäminen:**

Mitä tiedät kuntouttavasta työtoiminnasta?

Millaista työtoiminnan mielestäsi pitäisi olla, jotta sinä hyötyisit siitä eniten?

Mikä tökkii/mikä voisi olla paremmin?

Mikä on hyvin/parasta?

Millaista työtoiminnan mielestäsi pitäisi olla, jotta sitoutuisit siihen enemmän?

Mitä Tsemppi voisi tarjota, että se auttaisi sitoutumaan?

Mihin muihin palveluihin Tsemppi on ohjannut sinua?

Saatko muualta apua/tukea/ohjausta?

Minkälaista tukea/apua kaipaisit Tsempiltä?

Palaute/oma idea/toivomus Tsempille?