

Opinnäytetyö AMK

Toimintaterapian koulutusohjelma

2018

Katja Pollari, Anniina Vikman

NUOREN MOTIVOINTI TYÖNHAUSSA TOIMINNANOHJAUSTAITOJEN KEHITTÄMISEN KAUTTA

– Toiminnallisen työmenetelmän kehittäminen
Music Against Drugs ry:n Inklusiivisen tiimimallin
tueksi

Katja Pollari, Anniina Vikman

NUOREN MOTIVOINTI TYÖNHAUSSA TOIMINNANOHJAUSTAITOJEN KEHITTÄMISEN KAUTTA

- Toiminnallisen työmenetelmän kehittäminen Music Against Drugs ry:n
Inklusiivisen tiimimallin tueksi

Tämän työn tarkoituksena oli vaikuttaa työikäisten nuorten motivaatioon työhaussa kehittämällä ja vahvistamalla toiminnanohjaustaitoja toiminnallisen työmenetelmän kautta. Opinnäytetyö ja työmenetelmän kehittäminen toteutettiin yhteistyössä valtakunnallisesti lasten ja nuorten hyväksi toimivan Music Against Drugs ry:n kanssa.

Edistääkseen nuorten mahdollisuuksia päästä työelämään Music Against Drugs ry tarjoaa työelämän ulkopuolella oleville nuorille mahdollisuutta osallistua järjestössä toteutettavaan Ink-tiimiharjoitteluun. Työelämän ulkopuolella olevilla nuorilla saattaa olla haasteita liittyen esim. mielenterveyden ongelmiin, elämänhallintaan kuin työelämätaitojenkin osaamiseen. Vaikka nuoret lähtökohtaisesti itse hakeutuvat harjoittelujaksolle, harjoittelujakson aikana ilmenee ajoittain ongelmia, jotka saattavat näyttäytyä mm. motivaation puutteena ja konkreettisina haasteina esim. päästä harjoittelupaikalle ajoissa.

Näistä lähtökohdista nousi myös kehittämistyömme tarve. Järjestössä toivottiin työkalua, jolla voitaisiin vaikuttaa nuorten motivaation ja työelämätaitojen kasvattamiseen. Toimintaterapeutteina katsoimme nuorten haasteiden kytkeytyvän toiminnanohjauksen ongelmiin. Koska järjestössä ei kuitenkaan toimi toimintaterapeutteja, emme voineet viedä testattavaksi toimintaterapeutin työpanosta vaativaa toiminnanohjauksen arviointimenetelmää, vaan lähdimme kehittämään kehittämistoiminnan konstruktivistisen mallin avulla työmenetelmää, jonka avulla järjestön työntekijöiden olisi mahdollista jatkossa harjoittaa Ink-tiimijaksolle tulevien nuorten toiminnanohjaustaitoja itsenäisesti. Kognitiivisen näkökulman kautta tarkasteltiin toiminnanohjausta ja sen yksittäisiä osatekijöitä.

Työmenetelmä toteutettiin PowerPoint-esityksenä, johon koostettiin erilaisia toiminnanohjauksen osa-alueita tehostavia harjoituksia. Työntekijöiden perehdyttäminen työmenetelmään toteutettiin heille järjestetyn koulutuksen kautta, jossa he saivat testata nuorille tehtyjä harjoituksia. Työntekijöiltä saadun palautteen mukaan järjestö hyötyi työmenetelmästä.

ASIASANAT:

Motivaatio, toiminnanohjaus, työelämäosallisuus, nuoret aikuiset, toimintaterapia

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Health Care, Occupational therapist

2018 | 42 pages, 22 pages in appendices

Katja Pollari, Anniina Vikman

MOTIVATING YOUNG ADULTS IN THE PROCESS OF APPLYING A JOB THROUGH DEVELOPING EXECUTIVE FUNCTION SKILLS

- Developing a functional work method for Music Against Drugs ry to support their inclusive team model

The purpose of this thesis was to influence the motivation of young adults in the process of applying a job through developing and reinforcing their executive functioning skills through a functional work method. The thesis and the development of the work method was executed in co-operation with Music Against Drugs ry which is an organization working nationwide for the benefit of children and youth.

To support the employment of young adults Music Against Drugs ry offers unemployed young adults an opportunity to attend a practical training which is implemented in teams. Unemployed young adults many times have problems with mental health, life management skills and lack of working life skills. Despite young adults apply for the training period of their own volition, they once in a while face motivation related difficulties such as arriving to the work place on time.

The need for this thesis and work method emerged from the situation described above. The association requested a tool to increase the young adult's motivation and working life skills. As occupational therapists we regarded the challenges faced by the target group as difficulties in executive functioning skills. As there is no occupational therapist working for the association, we were unable to carry out an executive function assessment method that would require the expertise of an occupational therapist. Based on the constructive development model we began to develop a work method which would allow the association's employees to independently train their working period attendees' executive function skills. Executive function and its components were examined through a cognitive perspective.

The work method was executed as a PowerPoint presentation which consisted of exercises enhancing the different components of executive functioning skills. The work method was introduced to the association's employees through a training session during which they were given the opportunity to experiment with the exercises. Based on feedback received the organization is gaining benefit on the work method.

KEYWORDS:

Motivation, executive functions, working life participation, young adults, occupational therapy

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Toimeksiantaja	7
2.2 Kehittämistehtävän tausta ja tarve	7
3 NUORET AIKUISET	9
3.1 Nuori aikuinen ja tuottavuus	10
3.2 Työelämävalmiudet	10
4 TOIMINNANOHJAUS	13
4.1 Toiminnanohjauksen osa-alueet	13
4.1.1 Itsearviointi & itsetuntemus	14
4.1.2 Aloitekyky	15
4.1.3 Jaksottaminen ja suunnittelu	16
4.1.4 Jäsentäminen	17
4.1.5 Toiminnan muuttaminen ja harkintakyky	17
4.1.6 Toiminnan hallinta	18
4.1.7 Keskittyminen	19
4.2 Motivaatio ihmisen toiminnan ohjaajana	19
4.3 Itsetuntemuksen vaikutus motivaatioon	21
4.4 Kognitiivinen näkökulma työn taustalla	22
5 TYÖMENETELMÄN KEHITTÄMINEN JA TOTEUTUS	25
5.1 Kehittämistyön aloittaminen ja suunnitteleminen	26
5.2 Kehittämistyön sykli	28
5.3 Pelillisyyden ja draaman hyödyntäminen työmenetelmässä	29
5.4 Työmenetelmän esitystapa	31
5.5 Työmenetelmäkoulutus Music Against Drugs ry:n työntekijöille	33
6 ARVIOINTI JA POHDINTA	34
6.1 Työmenetelmän soveltuvuus ja käytettävyys kohderyhmässä	34
6.2 Kehittämistyön toteutuksen pohdinta	35
6.3 Luotettavuus ja eettisyys	37
6.4 Kehittämistyön merkitys ja jatkotutkimusehdotuksia	38

LÄHTEET

40

LIITTEET

Liite 1. Työmenetelmä: nuoren motivointi työhaussa toiminnanohjaustaitojen kehittämisen kautta

Liite 2. Hyvä olo –ryhmävalmennuksen nuorten palaute

KUVAT

Kuva 1. Yleiset työelämävalmiudet

11

Kuva 2. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli - esimerkkinä opinnäytetyö vaiheineen

25

1 JOHDANTO

Ihmisen kasvaessa ja varttuessa yksi merkittävimmistä ikävaiheista on aikuistuminen. Nuorena aikuisena yksilö on nuoruuden ja aikuisuuden välissä ja yksilön roolit omassa elämässään ovat suuressa muutoksessa (Kielhofner 2008, 131). Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä keskitytään nuoriin aikuisiin, nuorten työllistymiseen ja työllistymiseen vaikuttavaan motivaatioon ja työelämätaitoihin.

Toimintaterapian ydin on ihmisen merkityksellinen ja tarkoituksenmukainen toiminta. Toimintaterapiassa ihmisen toiminta jaetaan erilaisiin toimintakokonaisuuksiin. Toimintakokonaisuuksien sisältö ja merkitys muuttuvat ikävaiheiden mukaan ja vaihtelevat yksilöiden välillä. Opinnäytetyössämme käsitellään erityisesti tuottavuuden toimintakokonaisuutta, koska ansiotyön katsotaan aikuisuudessa olevan olennainen osa tuottavuutta ja yksilön elämään suuresti vaikuttava asia. (Kielhofner 2008, 129; 148.)

Nuorisotyöttömyys on myös yhteiskunnallisesti merkittävä asia ja erilaisille työllistymisen tukitoimille on kehitetty ja kehitetään uusia toimintatapoja. Toimeksiantajamme Music Against Drugs ry on vuodesta 2015 järjestänyt Jyväskylässä Ink-tiimitoimintamallia, jolla pyritään nuorten työllistymismahdollisuuksien parantamiseen (Music Against Drugs ry 2017). Opinnäytetyömme on osa Ink-tiimimallin kehittämistä. Opinnäytetyössämme olemme kehittäneet työmenetelmän toiminnanohjaustaitojen käsitteeseen ja kehittämiseen Ink-tiimitoiminnan osaksi.

Toiminnanohjaus mahdollistaa sen, että yksilö pystyy suunnittelemaan toimintaa, aloittamaan toiminnan ja ylläpitämään toimintaa. Toiminnanohjaus on monimuotoinen käsite ja sisältää useita osia, kuten itsetuntemus, keskittyminen ja toiminnan muuttaminen. Hyvä toiminnanohjaus on tärkeää erityisesti tavoitteellisessa toiminnassa ja tilanteissa, jotka ovat joko uusia, poikkeuksellisia tai monimutkaisia. (Jehkonen ym. 2015, 74; Powell 2016, 38-39; Togliola 2015, 1.)

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset ja erityisesti muutokset työmarkkinoilla ovat vaikuttaneet vahvasti nuorten syrjäytymiseen. Nuoret sukupolvet eivät löydä enää paikkaansa yhteiskunnasta ja työmarkkinoilta samalla tavoin kuin aiemmin. Heikosti koulutetun työvoiman kysyntä on romahtanut. Nuoret, joiden taidot ja osaaminen eivät ole samalla tasolla kuin hyvin pärjäävillä, ovat vaarassa jäädä työelämän ulkopuolelle. Koulutuksen ja/tai työelämän ulkopuolelle jääneiden nuorten aikuisten katsotaan usein olevan syrjäytymisen uhan alla. (THL 2016.)

2.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyömme taustalla on kiinnostuksemme Music Against Drugs ry:n toimintaan nuorten aikuisten kanssa ja erityisesti Inklusiiviseen (Ink) tiimitoimintaan. Music Against Drugs ry on valtakunnallisesti lasten ja nuorten terveyttä, sosiaalista hyvinvointia ja osallisuutta edistävä ehkäisevän päihdetyön järjestö. Järjestön toiminnassa on neljä pääaluetta; päihdekasvatuskokonaisuudet lapsille ja nuorille, verkkopelihanke ISGee – Insightful and Social Gaming, vapaaehtoistoiminnan järjestäminen yhdistyksessä, sekä Ink-tiimiharjoittelumalli. Yhdistyksen toimintaa rahoittaa Sosiaali- ja terveysministeriö Veikkauksen tuotoilla. (Music Against Drugs ry 2017.)

2.2 Kehittämistehtävän tausta ja tarve

Ink-tiimimallin tavoitteena on edistää erityisesti vaikeasti työllistyvien ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten mahdollisuuksia päästä työelämään ja vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia. Tiimimalli perustuu nuorisajohtoiseen toimintaan, jossa nuoret itse ovat tiimitoiminnan kehittäjiä ja osallistujia. Ink-lyhenteen kirjaimet inklusiivisen lisäksi tarkoittavat Innostavaa Nuorisajohtoista Kehittämistä. Inklusiivisessa mallissa 18-29-vuotias nuori suorittaa 3,5 kuukauden tiimiharjoittelujakson Music Against Drugs ry:llä. Tiimiharjoittelu voi olla esimerkiksi työkokeilu, osa opintoja tai vapaaehtoistyötä riippuen nuoren tavoitteista tai elämäntilanteesta. (Music Against Drugs ry 2017.)

Koska Music Against Drugs ry:llä ei työskentele toimintaterapeutteja, emme voi antaa yhdistyksen käyttöön toimintaterapeutin työpanosta vaativaa työkalua tai menetelmää.

Tästä huolimatta tavoitteenamme on kuitenkin jalkauttaa yhdistykseen toimintaterapeutista tietoa, josta hankkeen työntekijät sekä nuoret hyötyvät. Kehittämistyömme tarkoituksena on tuottaa toiminnanohjaustaitoja tehostavia harjoituksia, joilla pyritään Ink-tiimimallin mukaisesti vahvistamaan nuorten työelämävalmiuksia. Tavoitteena on, että yhdistys voisi hyödyntää harjoituksia sisältävää työmenetelmää esim. Hyvä olo -ryhmävalmennuksessaan, jonka yleistavoitteena on tukea nuorten terveyttä ja hyvinvointia tiimijakson aikana ja sen jälkeen.

3 NUORET AIKUISET

Yksilön elämää voi tarkastella erilaisten kehitysvaiheiden tai kehityskriisien kautta, jotka seuraavat toisiaan ihmisen varttuessa. Kehitystehtävät ovat asioita tai elämäntapahtumia, jotka ovat tyypillisiä tietylle ikäjaksolle. Kehityspsykologiassa nuori aikuinen määritellään yleensä noin 18-30- vuotiaaksi. Yhtenä kehityksen perusperiaatteena pidetään epigeneettistä perusrytmiä, jolla tarkoitetaan, että biologinen ja psykologinen kehitys tapahtuu yksilölliseen tahtiin. Ajatellaan että kehityksen palaset ilmaantuvat kukin omalla ajallaan ja muodostavat lopulta toimivan kokonaisuuden. Kehitysvaiheet voivat hidastua, nopeutua tai jopa jäädä kokonaan pois johtuen biologisesta perimästä tai ulkoisten virikkeiden vaikutuksesta. Aikuisilla myös omat valinnat voivat vaikuttaa kehityksen hidastumiseen. (Toivio & Nordling 2013, 92.)

Aikuiseksi kasvamista voidaan kuvata siirtymäksi, joka koostuu olennaisella tavalla erilaisista uusien taitojen opettelusta. Aikuistuminen on prosessi, jossa nuori pyrkii hallitsemaan ja ymmärtämään niin fyysisiä, motorisia, älyllisiä, sosiaalisia kuin kielellisiäkin muutoksia. Aikuistuminen ja aikuiseksi kasvamisen voidaan nähdä myös sarjana uusien roolien omaksumista, joka voi toisinaan olla hyvinkin nopeatempoista. Nykyajan länsimaalaisten yhteiskuntien on toisinaan katsottu painostavan lapsia ja nuoria nopeaan kasvuun ja aikuistumiseen tämän aiheuttaessa toisinaan ristiriitoja vasta muodostuville identiteeteille. Kasvua ja kehitystä voidaan tarkastella yksilöllisesti, kuten temperamentin ja muiden kehitykseen liittyvien tekijöiden kautta, mutta psykososiaalisen viitekehityksen mukaan ajateltuna terveen nuoren kasvuprosessiin ja aikuistumiseen vaikuttavat erityisesti tietyt kehitystehtävät. Näihin kehitystehtäviin ajatellaan kuuluvan mm. kehon fyysisten muutosten hyväksyminen, ihmissuhteiden kypsyminen, seksuaalisen orientaation muodostaminen, elämänkatsomuksen, arvojen ja asenteiden muodostaminen sekä kognitiivisen kehityksen kautta myös toiminnanohjaustaitojen kehittyminen. Edellä mainittujen kehitystehtävien katsotaan vaikuttavan suoriutumiseen kaikilla elämän osa-alueilla - niin perhe-elämään, koulutukseen, vapaa-ajan toimintoihin kuin työelämääinkin. (Cara & MacRae 2005, 300-301.)

3.1 Nuori aikuinen ja tuottavuus

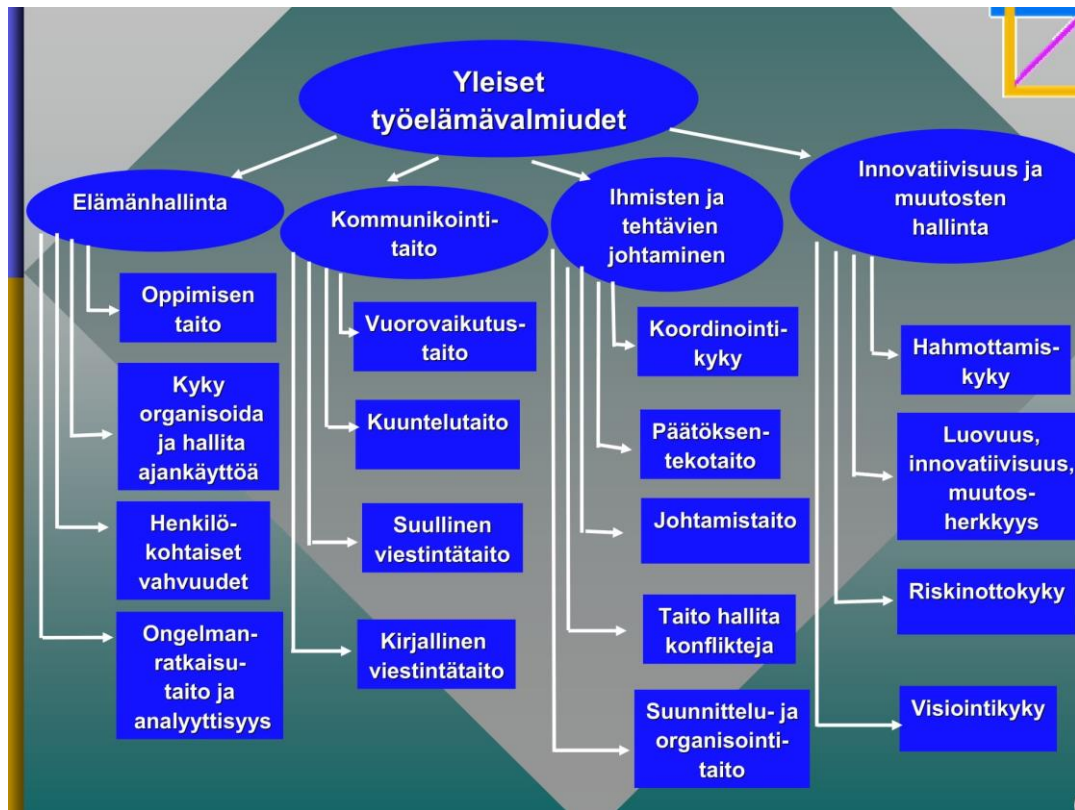
Työelämäosallisuus ja työpaikan saanti kuuluvat olennaisella tavalla aikuistumiseen ja nuoruuden kehitystehtäviin. Työllisyys edustaa sosiaalisesti arvostettua roolia, on merkki integroitumisesta yhteiskuntaan ja antaa myös merkittävällä henkilökohtaisella tasolla elämälle suuntaa vaikuttaen samalla lisäksi identiteetin ja esim. itsetunnon muovautumiseen. (Moll & Tregunno 2013, 107.)

Samalla tavoin kuin toimintaterapiassa ajatellaan ihmisen olevan luonnostaan toiminnallinen olento, nähdään, että ihmisellä on sisäsyntyinen ja suuri tarve toimia tavoitteellisesti ja tuottavasti (Pierce 2003, 58-59). Myös Inhimillisen toiminnan malli esittää, että työ ei ole pelkästään sivujuonne yksilön elämässä vaan oleellinen osa ihmisen elämää ja syy olemassa ololle (Kielhofner & Burke 1980, 573). Tuottavuuteen ja sen sisältämään toimintaan liittyy olennaisesti tavoitteellisuus, teemme työtä saavuttaaksemme jotain. Samoin tekemisen ja tehtävän haasteellisuus on tuottavan toiminnan olennainen osa. Saavuttaessamme työssä tavoitellun tuloksen, saamme siitä tyydytystä. Tämä on erilaista hyvänolon tunnetta kuin mitä saavutamme toiminnoista, joita teemme vain mielihyvän vuoksi. (Pierce 2003, 58-60.)

3.2 Työelämävalmiudet

Työelämässä tarvittavat taidot, kyvyt ja valmiudet voidaan jakaa kahteen osaan, ammatillisiin työelämävalmiuksiin ja yleisiin työelämävalmiuksiin. Yleiset työelämävalmiudet ovat välttämättömiä, jotta työelämässä pärjää ja menestyy ja niitä voidaan kutsua myös työelämän perustaidoiksi. Yleiset työelämävalmiudet voidaan jälleen jakaa pienempiin osa-alueisiin ja näistä on erilaisia tulkintoja kirjallisuudessa. Melko käytetty jaottelu on, että yleiset työelämävalmiudet jaetaan tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin sekä työyhteisötaitoihin. (Aarnikoivu 2010, 69.) Toiminnanohjaustaidoilla voidaan ajatella olevan vaikutus niin työyhteisötaitoihin kuin tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin ja tästä syystä toiminnanohjauksen vahvistaminen Ink-tiimijakson nuorilla onkin tärkeää. Yleisiä työelämävalmiuksia on käsitellyt myös Ruohotie ja Honka (2003, 17-18), he jakavat yleiset työelämävalmiudet (Kuva 1.) neljään osa-alueeseen, jotka pitävät taas sisällään pienempiä osia. Näistä neljästä osa-alueesta kehittämistyömme linkittyy vahvasti elämänhallintaan, jonka alaotsikoita ovat oppimisen taito, kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä, henkilökohtaiset vahvuudet,

ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys. Nämä ovat nimenomaan kehittämistyössämme painottuvia asioita ja riippuvaisia myös toiminnanohjaustaitojen hallinnasta.



Kuva 1. Yleiset työelämävalmiudet, (Ruohotie 2003)

Työ ja työssä pärjääminen, kuten arkielämä muutenkin, edellyttävät juuri sellaisia toiminnanohjauksen taitoja, joihin pyrimme tässä kehittämistyössä nuorten osalta vaikuttamaan. Nuorten toiminnanohjaustaitojen kehittyessä on mahdollisuus, että myös yksilön itsetunto ja motivaatio kasvavat. Tällä positiivisella muutoksella voidaan ajatella olevan dynaaminen vaikutus ihmiseen, hänen toimintaansa sekä ympäristöön, jossa yksilö toimii, kuten Inhimillisen toiminnan malli esittää.

Ink-mallin tarkoituksena on tukea nuoria työ- ja opiskeluelämän siirtymävaiheissa edistämällä nuorten työelämäosallisuutta. Ink-malli on kehitetty vahvistamaan erityisesti työelämän ja koulutuksen ulkopuolelle jääneiden nuorien työelämävalmiuksia. Työelämä-osallisuutta vahvistavalle toiminnalle on todennettu tarve, sillä Työ- ja elinkeinoministeriön syksyllä 2017 tekemän selvityksen mukaan pelkästään Keski-Suomen alueella nuoria työttömiä oli 2311 ja näistä Jyväskylän alueella 1549 henkilöä. Yhdistyksen mukaan nuoret kokevat työllistymiselleen esteeksi heikon työllisyystilanteen lisäksi mm.

puutteelliset työelämä- ja vuorovaikutustaidot ja heikon itsetunnon. Työelämätaitojen tukemisen lisäksi yhdistys pyrkii Ink-tiimitoiminnallaan myös kokonaisvaltaiseen nuorten terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseen. (Music Against Drugs ry 2017.)

4 TOIMINNANOHJAUS

Vaikka toiminnanohjauksesta (executive function) puhutaan monesti yhtenä terminä, se käsittää useita eri toimintoja. Toiminnanohjauksen ydin ovat toiminnot ja vaiheet, jotka tukevat tavoitteellista toimintaa eli niitä keinoja, joilla haluttu tavoite pyritään saavuttamaan. Näitä keinoja ovat esimerkiksi aloitteellisuus, suunnittelu, joustavuus, inhibitio, itsearviointi sekä muisti ja abstrakti ajattelu. Toiminnanohjaustaidot toimivat muiden tiedonkäsittelytoimintojen ohjaajana. Kun tiedonkäsittelytoiminnot mielletään liittyväksi siihen mitä tehdään, toiminnanohjaustaitojen ajatellaan kytkeytyvän ennemminkin siihen, miten tehdään. Toiminnanohjauksen vaikeudet esiintyvät usein tilanteissa, jotka ovat henkilölle uusia, monimutkaisia tai poikkeuksellisia. (Toglia 2015, 1; Powell 2016, 38-39.)

Kuten aiemminkin jo on mainittu, toiminnanohjauksen ajatellaan olevan tiiviisti sidoksissa ihmisten jokapäiväiseen arjessa suoriutumiseen ja sillä viitataan laajaan skaalaan erilaisia taitoja, jotka asettavat raamit ihmisen suorituskyvylle kaikessa toiminnassa. Kun ihmisellä on haasteita toiminnanohjauksessaan, sillä nähdään olevan suora vaikutus kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn. Heikot toiminnanohjaustaidot omaavat yksilöt ovat usein impulsiivisia, nostavat keskusteluissa esille epäolennaisia asioita ja saattavat esim. käyttäytyä muutenkin epäsopivasti sosiaalisissa tilanteissa. Tällaiset henkilöt katsovat usein myös omia suorituksiaan yleisellä tasolla, mutta eivät kykene katsomaan tilannettaan objektiivisesti tai omaan suoriutumiseensa vaikuttaneita osatekijöitä. Yrittäessään ratkaista ongelman he yrittävät löytää vain yhden mahdollisen ratkaisun siihen sen sijaan, että yrittäisivät relevantin tiedon valossa peilata informaatiota parhaiden ratkaisuvaihtoehtojen valossa. (Zoltan 2007, 233-235.)

4.1 Toiminnanohjauksen osa-alueet

Toiminnanohjaus jaetaan pienempiin osiin, joita voi harjoitella erikseen, mutta toisaalta toiminnanohjauksen osa-alueet liittyvät kiinteästi toisiinsa ja vaikuttavat vahvasti toisiinsa, joten niiden erottaminen voi olla vaikeaa. Eri tutkijat eri lähteissä ovat jaotelleen toiminnanohjauksen osa-alueita hieman eri termein – sisällöllisesti kuitenkin samansuuntaisesti. Laatimassamme työmenetelmässä toiminnanohjauksen käsittely tapahtuu yhdeksän osa-alueen avulla, joihin kuuluvat itsearviointi, itsetuntemus, aloitekyky, jak-

sottaminen ja suunnittelu, jäsentäminen, toiminnan muuttaminen, harkintakyky, toiminnan hallinta ja keskittyminen.

4.1.1 Itsearviointi & itsetuntemus

Tehokkaasti toimivan itsearviointikyvyn ja itsetuntemuksen on osoitettu olevan iso osa arjen toimintakykyämme – sitä kuinka tehokkaasti toimimme. Itsetuntemus käsittää ihmisen tietoisuuden omista kognitiivisista kyvyistään sekä kyvyn tarkkailla omaa kognitiivista suoriutumiskykyään. Tehokkaasti toimivalla itsearvioinnilla viitataan ominaisuuteen, jonka myötä yksilö kykenee arvioimaan ja muokkaamaan käyttäytymistään tilanteeseen sopivaksi. Henkilön, jolla on hyvin toimiva itsearviointikyky, ajatellaan myös oppivan tehokkaasti, sillä tällöin henkilö tiedostaa helpommin menestymiseen tarvittavat vaatimukset, soveltaa oikeita tapoja sen saavuttaakseen ja kykenee kaiken lisäksi muokkaamaan toimintaansa tavoitteeseen päästäkseen. (Zoltan 2007, 236.)

Osa tutkijoista liittää itsearvioinnin ja itsetuntemuksen osaksi ns. metakognitiota tai osaksi ihmisen kykyä ymmärtää ja säätää omia kognitiivisia ja käsityksellisiä prosessejaan. Kyky arvioida esim. tietyn tehtävän tai tason vaativuutta suhteessa omiin vahvuuksiin tai heikkouksiin sekä kyky ennustaa omaa menestymistään ovat merkkejä metakognitiivisista taidoista. Näiden itsesäätelyn mekanismien ajatellaan kehittyvän jo varhaisessa lapsuudessa ja olevan riippuvaisia tiettyjen aivoalueiden kehityksestä. Metakognitiota voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta; staattisesta tai dynaamisesta. Staattisuus tässä yhteydessä viittaa yksilön tietoisuuteen omasta tilanteestaan tietyn prosessin keskellä sekä siihen, osaako hän säätää käyttäytymistään tai löytääkö hän soveltuvia tapoja parantaa suorituskykyään päästäkseen paremmin tavoitteeseensa. Dynaamisella näkökulmalla tarkoitetaan puolestaan yksilön kykyä harjoittaa tietynlaisia kontrollia omien kognitoidensa suhteen sekä aloitekykyä suorittaa sopivia toimintoja peilaten tehtyihin havaintoihin. (Zoltan 2007, 233-235.)

Metakognitioita on kuvailtu myös tekijöiksi, jotka ovat mukana niissä prosesseissa, joiden ajatellaan muodostavan osan ihmisen korkeamman tason tietoisuutta. Metakognitioiden uskotaan olevan sidoksissa osatehtäviin, kuten oman toiminnan tarkasteluun tai esim. päättelykykyyn. Päättelykykynsä avulla yksilö kykenee tekemään itseään hyödyttäviä ratkaisuja, kuten esim. pohtimaan, paljonko hänen tulisi tehdä töitä läpäistäkseen tietyn tehtävän. Vaikka itsearviointi ja itsetuntemus liitetäänkin usein osaksi muita toiminnanohjaustaitoja, on myös esitetty, että juuri itsearviointi, itsetuntemus sekä muisti

ja tarkkaavaisuus olisivat se pohja, jolle muut toiminnanohjaustaidot rakentuvat. (Zoltan 2007, 233-235.)

Toiminnanohjaustapoja ajatellaan olevan mahdollista kehittää. Itsearviointin kehittämiseen on ehdotettu esim. erilaisia tarkastuslistoja, palautteen keräämistä sekä oman toiminnan suunnittelua sekä jälkikäteen sen arviointia. Itsetuntemuksen kehittämiseen ollaan ehdotettu esim. omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamista, palautteen pyytämistä sekä mm. oman toiminnan ennakoimista ja jälkikäteen suorituksen vertaamista odotuksiin. (Powell 2016, 40-41.)

Pitäessämme Music Against Drugs ry:n työntekijöille työmenetelmäkoulutusta, korostimme erityisesti itsetuntemuksen merkitystä koko toiminnanohjaustaitojen tehostamisen kannalta. Tehokas itsetuntemus voi toimia hyvänä pohjana, jolle perustaa myös muiden toiminnanohjauksen osa-alueiden harjoittelemista. Tietoisuus omista kyvyistä tehostaa muiden taitojen vahvistamista. Itsetuntemuksen erityinen käsittely on tarkoituksenmukaista siksikin, koska toiminnanohjaustaitojen harjoittamisen lisäksi opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena on myös yrittää vaikuttaa nuorten motivaatioon työmenetelmän avulla. Motivaatioon voidaan ajatella vaikutettavan nimenomaan itsetuntemuksen vahvistamisen kautta – lisäämällä yksilön tietoisuutta omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Työmenetelmässä itsetuntemusta ja sen harjoittamista käsitellään erilaisiin ammatteihin liittyvän kykykartoitustehtävän kautta.

4.1.2 Aloitekyky

Aloitekyvyllä tarkoitetaan itseohjautuvuutta ja kykyä aloittaa toiminta itsenäisesti (Powell 2016, 39). Aloitekyvyttömyys voi näkyä spontaaniuden puutteena, hitaana reagointina tai ylipäätään siten, että tehtävien aloittaminen on hankalaa, eikä yksilö juurikaan osoita aloitekykyä tai aloittaa tehtävät vain kehoitettuna (Zoltan 2017, 249). Aloitekyvyn harjoittelussa voidaan hyödyntää niin sisäisiä kuin ulkoisia apukeinoja. Itsereflektion avulla voidaan tehostaa suunnittelua ja tavoitteiden asettamista ja esim. ulkoisilla kannustimilla, kuten itsensä palkitsemisella, on mahdollista helpottaa alkuun pääsemistä (Powell 2016, 40). Kehittämässämme työmenetelmässä aloitekykyä käsittelevät harjoitukset on toteutettu pohdintatehtävien kautta, jossa nuoren tulee peilata omia tunteuksiaan suhteessa siihen, kuinka sujuvaa erilaisten asioiden tai tehtävien aloittaminen itselle on.

4.1.3 Jaksottaminen ja suunnittelu

Suunnittelu voidaan määritellä kyvyksi saavuttaa ns. päätavoite erilaisten pienempien osatavoitteiden kautta, jotka eivät itsessään välttämättä johda suoraan varsinaiseen tavoitteeseen. Suunnittelu liittyy kykyyn käynnistää ajatteluprosessi ennen varsinaista toimintaa. Suunnittelu sisältää osatavoitteiden asettamisen lisäksi kyvyn valmistautua myös takaiskuihin suunnitelmaa toteutettaessa, kyvyn koota yhteen tarvittavat materiaalit sekä olla perillä niistä taidoista, joita suunnitelman toteuttamiseen tarvitaan. Lisäksi on tutkittu, että suunnitteluun vaikuttavina tekijöinä toimivat myös muisti, motivaatio, tarkkaavaisuus, tahto, impulssikontrolli, kyky punnita vaihtoehtojen välillä sekä kyky saattaa aloitetut tehtävät loppuun. Saavuttaakseen tavoitteensa yksilön tulee kyetä määrittämään tarpeensa ja halunsa sekä ennakoimaan näiden toteutumista. Suunnittelussa ja osatavoitteidensa läpiviemisessä ihmiset tarvitsevat päättäväisyyttä ja järjestykykyä, joiden jo itsessään ajatellaan sisältävän lukuisia suunnitteluun liittyviä komponentteja. Suunnittelakseen tulee osata visualisoida mielessään mahdollinen muutos nykytilanteesta, samaistua ympäröiviin olosuhteisiin, punnita vaihtoehtojen välillä, tehdä valintoja ja kehittää itselleen eräänlainen viitekehys suunnitelman viemiseksi oikeaan suuntaan. Suunnittelu ja jäsentäminen vaativat myös kykyä tunnistaa joustavia strategioita, tehtävien loppuun saattamista sekä loogisuutta tehtäväjärjestyksen osalta. Tehokas suunnittelija hyödyntää suunnittelussaan erilaisia strategioita, jotka voivat koostua niin rutiineista kuin tarkoin harkituista taktikoiduista päätöksistä. Strategioita kehittääkseen yksilön tulee osata määrittää tietyn tehtävän vaikeusaste. Jos tehtävän vaikeusaste osataan tulkita oikein, myös soveltuvan suunnitelman tai strategian käyttö mitä todennäköisemmin valitaan kohdennetusti. (Zoltan 2017, 251.)

Yksilöllä, jolla on haasteita suunnittelussa, saattaa olla haasteita myös tarkkaavaisuuden ylläpidossa. Haasteet voivat näkyä myös esim. epärealistisina tavoitteina, huonona ajankäytön suunnitteluna, toiminnan juuttumisena, rutiinien joustamattomuutena sekä toiminnan ns. pirstaloitumisena, jolloin huomio kiinnittyy epäolennaisuuksiin estäen tavoitteen saavuttamista. (Zoltan 2017, 252.)

Music Against Drugs ry:lle kehitetyssä työmenetelmässä jaksottamista ja suunnittelua tehostavissa harjoituksissa nuorten on mahdollista valita tehtäviä, joissa heidän tulee miettiä jonkin tietyn työelämäänsä liittyvän tehtävän osiin pilkkomista ja suunnitella sen

toteutusta. Lisäksi osa jaksottamista ja suunnittelua koskevista harjoituksista on pyritty kytkemään suoraan Ink-tiimimallissa toteutettaviin nuorten omiin projekteihin. Nuorten omia projekteja koskevassa suunnitteluharjoituksissa nuorten tulee miettiä oman projektinsa työvaiheita ja toteutusta.

4.1.4 Jäsentäminen

Jäsentämisen taito sallii yksilön käsitellä suurta määrää tietoa kerralla. Jäsentäminen tarkoittaa kykyä erottaa pääasia epäolennaisuuksista, kerätä tietoa ja tiivistää sitä. Tärkeää on yrittää tunnistaa pääasiat ja yksityiskohdat sekä löytää olennainen käsitellystä informaatiosta. (Powell 2016, 39-40.)

Työmenetelmässä jäsentämistä tehostavana harjoituksena on käytetty työelämään liittyvää tekstiharjoitusta, jossa yksilön tulee löytää nopeasti olennainen asia ja tiivistää se lyhyempään muotoon. Tämän harjoituksen idea perustuu sille ajatukselle, että usein työelämässä vaaditaan yksilöltä tehokkuutta ja nopeaa suorituskapasiteettia sekä kykyä hallita hetkessä isoja asiakokonaisuuksia.

4.1.5 Toiminnan muuttaminen ja harkintakyky

Toiminnan muuttamista tai ongelmanratkaisua ei pidetä ainoastaan yhtenä toimintona, vaan se käsitetään sarjaksi useita kognitiivisia taitoja. Ongelmanratkaisu vaatii tarkkaavaisuutta, kykyä ideoida ja laittaa suunnitelmia liikkeelle, informaation keruuta niin ympäristöstä kuin oman sensorisen palautteen tulkintaa sekä tehokasta oman toiminnan hallintaa – toimivaa sisäistä palautemekanismia, joka informoi yksilöä tekemiensä ratkaisujen tehokkuudesta ja laittaa arvioimaan sekä harkitsemaan uudelleen tehtyjä päätöksiä. Hyvä ongelmanratkaisukyky edellyttää myös tehokasta impulssikontrollia, kykyä järjestää ja jäsentää, mentaalista joustavuutta, hyvää muistia ja päättelykykyä. Muuttaakseen toimintaansa yksilön tulisi ymmärtää tai nähdä tietyn ongelman alkuperä, ongelman juuri. Se, miten hyvin tämä arvio toimii, määrittää kuinka nopeasti ongelmaan saadaan oikea ratkaisu. Toiminnan muuttamisessa on tarkoituksenmukaista epäoleellisen tiedon poissulkeminen, joka vaatii hyvää tarkkaavuutta ja keskittymiskykyä. Keskittyminen vaikuttaa ongelman rekisteröimisen ja sen ns. skannauksen lisäksi siihen, miten tehokkaasti omaa toimintaa kyetään muokkaamaan, muuttamaan ja jäsentämään ratkaisun löytämiseksi. Toimintaansa muuttaessaan yksilön ajatellaan hyö-

dyntävän samalla muistiaan tehokkaasti hakien tietovarastostaan aiemmin tehokkaasti toimineita toimintamalleja ja poissulkien toimimattomiksi osoittautuneita. (Zoltan 2007, 258-259.)

Niillä, joilla on jonkinlaisia haasteita ongelmanratkaisussa, voivat kokea haasteita ajattelussa, impulsiivisuudessaan, haasteita ongelmanratkaisun aloittamisessa, ongelman tunnistamisessa, vaikeuksia informaation jäsentämisessä tai esim. oman toiminnan pilkkomisessa. Jos ei ylipäätään omaa jonkinlaisia ongelmanratkaisutaitoja, ei ole kykyä soveltaa opittuja taitoja uusiin tilanteisiin. Toiminnan muuttamisessa myös motivaatiolla on merkitystä. Motivaatio vaikuttaa sekä siihen, miten ongelma havainnoidaan sekä siihen, yritetäänkö ongelmaa ylipäätään ratkaista. Motivaation ongelmat voivat liittyä myös masennukseen tai matalaan itsetuntemukseen, joiden katsotaan alentavan yksilön ongelmanratkaisupotentiaalia. (Zoltan 2007, 258-260.)

Kuten muitakin toiminnanohjauksen komponentteja, myös toiminnan muuttamista ja ongelmanratkaisukykyä on mahdollista kehittää. Toiminnan muuttamisessa kannustetaan etsimään ja tunnistamaan virheitä, yrittämään uusia toimintatapoja – lisäksi kannustetaan joustavuuteen ja vaihtoehtojen etsimiseen. (Powell 2016, 41.) Harkintakykyä käsittelevässä työmenetelmäosiossa on hyödynnetty mm. itsereflektiota ja draamaa. Harjoituksen tekijöiden tulee asemoitua kuvitteelliseen työelämätilanteeseen, jossa harkintakyvyllä on toiminnan ja työyhteisöosaamisen kannalta suuri merkitys. Toiminnan muuttamista koskevassa harjoituksessa on käytetty pelillisiä elementtejä. Kyseisessä harjoituksessa omaa toimintaa tulee modifioida eräänlaisen uudelleen jaottelun ja ryhmittelyn kautta.

4.1.6 Toiminnan hallinta

Toiminnan hallinnalla viitataan yksilön kykyyn hallita omia tunteitaan ja käyttäytymistään tilanteeseen sopivalla tavalla. Toiminnan hallinnassa ja sen harjoittelussa olennaista on seurata muiden reaktioita suhteessa omaan toimintaan sekä pyytää palautetta oman toiminnan pohjalta. (Powell 2016, 39-41.) Toiminnan hallinta liittyy siis olennaisella tavalla sosiaaliin taitoihin ja vuorovaikutuksen osaamiseen. Näin ollen myös toiminnan hallintaan liittyvässä työmenetelmäharjoituksessa on hyödynnetty itsereflektiota, jossa yksilön tulee pohtia omaa toimintaansa esitetyn työelämätilanteen mukaan.

4.1.7 Keskittyminen

Tarkkaavuus ja keskittyminen ovat tärkeä osa tiedonkäsittelyä, jonka avulla yksilö priorisoi ärsykeitä vastaamaan tärkeimpiä tarpeitaan ja tavoitteitaan. Keskittyminen ja tarkkaavuus auttavat yksilöä jäsentämään myös ympäristöään, tekemään havaintoja, rajaamaan, ylläpitämään ja muuttamaan fokustaan tarvittaessa. (Zoltan 2017, 194.) Tarkkaavuus on mukana monissa kognitiivisissa toiminnoissa ja perusta esim. uuden oppimiselle sekä muistille (Powell 2016, 36). Tarkkaavuus ei ole yhtenäinen käsite, vaan se rakentuu useista tekijöistä, kuten tietoisuudesta ja motivaatiosta (Zoltan 2017, 194). Lisäksi tarkkaavaisuus voidaan jakaa useampaan osaan, joita ovat tarkkaavuuden ylläpito, valikoiva tarkkaavuus ja tarkkaavuuden jakaminen (Powell 2016, 36).

Koska tarkkaavaisuus jakaantuu erilaisiin osa-alueisiin, myös tarkkaavaisuuden haasteet saattavat näkyä eri tavoin. Esim. tarkkaavaisuuden jakamisen ongelmat voivat näyttäytyä ulospäin mm. toiminnan pirstaloitumisena yksilön ollessa kyvytön hallitsemaan päällekkäisiä tehtäviä. (Zoltan 2017, 196.) Tarkkaavaisuuden ylläpidon vaikeudet voivat puolestaan näyttäytyä vaikeutena poissulkea häiriötekijöitä, jolloin ajatukset saattavat harhailla alkuperäisestä tehtävästä (Powell 2016, 36).

Keskittymisen harjoittelussa pyritään vähentämään häiriötekijöitä ja löytämään kullekin itselleen sopivat strategiat, joilla helpottaa arkea. Harjoittelussa voidaan hyödyntää niin toiminnan tauottamista, ympäristövihjeitä, tavoitteiden asettamista kuin erilaisia kannustimiakin. (Powell 2016, 37.) Tämän opinnäytetyön työmenetelmäosiossa keskittymistä käsittelevissä harjoituksissa tavoitteena on ollut mm. auttaa yksilöitä pohtimaan omia keskittymisen strategioitaan. Keskittymiseen liittyvissä tehtävissä on käytetty myös pelillisyyttä, jonka on ajateltu kannustavan oman keskittymisen avainten löytämiseen ja sen tehostamiseen.

4.2 Motivaatio ihmisen toiminnan ohjaajana

Motivaatio voidaan määritellä sisäiseksi tilaksi, joka saa jotakin aikaan, ohjaa ja ylläpitää toimintaa. Motivaatio ohjaa ihmistä valinnoissa, vaikuttaa määrätietoisuuteen sekä tehtävän toiminnan intensiivisyyteen. Motivaatiolla ajatellaan olevan suora linkki myös yksilön ajatuksiin ja tunteisiin. Motivaation käsitteen avulla ollaan pyritty etsimään vastausta siihen, miksi ihmiset kiinnostuvat erilaista asioista. On haluttu myös selvittää,

miksi ihmiset hyödyntävät erilaisissa oppimistehtävissä ja muissa suorituksissa vaihtelevasti kognitiivisia strategioitaan sekä miten he säätelevät ja ylläpitävät ponnistelujaan suoritustensa aikana. (Lehtinen ym. 2007, 177-178.)

Inhimillisen toiminnan malli eli Model of Human Occupation (MOHO) on Gary Kielhofnerin kehittämä toimintaterapian käsitteellinen malli ihmisen toiminnasta. Perusajatuksena MOHOssa on, että toiminta ihmisessä on sisäsyntyistä ja nousee luonnollisesta taipumuksesta tutustua ja tutkia omaa elinympäristöään, sekä tavoitteesta oppia tehokkaita tapoja toimia omassa ympäristössään eli tavallaan hallita ympäristöään (Kielhofner & Burke 1980, 573). Malli huomioi toiminnan, ihmisen ja ympäristön dynaamisesti eli mallin eri osa-alueet vaikuttavat tiiviisti toisiinsa (Kielhofner 2008, 1-3). Yhtenä tekijänä mallin mukaan ihmisen toimintaan vaikuttaa suuresti tahto, joka viittaa yleisesti myös toiminnan motivaatioon. Tahtoon kuuluvat olennaisesti henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot sekä mielenkiinnonkohteet. (Kielhofner 2008, 34-47.) Ihmisen tahdon ajatellaan ohjailevan tottumusta ja suoritusta tai suorituskykyä. Lisäksi ajatellaan, että tahto vaikuttaa toimintaan kolmella tavalla tai tasolla. Ensimmäisellä tasolla ihminen motivoituu toimintaan sen tuottaman mielihyvän vuoksi tai koska ihmisellä on sisäsyntyinen tarve toimia ympäristössään. Suurin osa taidoista opitaan tällaisessa toiminnassa. Ihminen on erityisesti lapsuudessaan utelias tutkimaan ympäristöään ja kokeilemaan erilaisia puuhia ja leikkejä, jolloin hän oppii uusia taitoja tai taidot kehittyvät ja samalla toiminta tuottaa lapselle suurta mielihyvää. Taitojen kehittyessä, ihminen pyrkii yhdistelemään taitojaan tavoiksi, jolloin ihminen toimii tarkoituksenmukaisesti omassa arjessaan. Kolmas taso motivoitumisessa on, kun ihminen pyrkii taitojaan ja tapojaan yhdistellen hallitsemaan tavoittelemansa roolin. Rooliin liittyvät taidot ja tavat hallitessaan yksilö saavuttaa roolin vaateet. (Kielhofner 1980, 657-660.)

Ink-jakson nuorilla on syntynyt elämänsä aikana erilaisia tapoja ja rooleja, mutta tavat ja rooli työelämässä ovat vielä kehittymässä. Toiminnanohjaustaidot ovat yksi osa niitä taitoja, jotka sisältyvät työelämän roolin hallitsemisen vaatimuksiin. Taitoja tehostamalla ja työelämävalmiuksia lisäämällä voidaan pyrkiä ehkäisemään nuorten syrjäytymistä ja osittain tarjota keinoja kohdata sekä käsitellä työllistymistä ja sen haasteita yhtenä nuoren aikuisen merkittävänä kehitystehtävänä.

Havaittaessa ihmisten toiminnassa motivaation puutetta tai laiskuutta ne synnyttävät meissä usein negatiivisia tunteita. Laiskuus ja motivaatio-ongelmat – tilanteet, joissa yksilö ei suoriudu yhtä hyvin kuin toiset – voivatkin olla merkki toiminnanohjauksen haasteista. Toiminnanohjaustaidot liittyvät ihmisen kognitiiviseen prosessointiin ja ovat

tällä tavoin arjessamme läsnä jatkuvasti. Ne tulevat esille erityisesti ei-rutiininomaisissa tilanteissa, joissa meidän tulee sopeutua uudenlaisiin tai muuttuviin ympäristön vaatimuksiin ja muutoksiin. (Zoltan 2007, 233-234.) Tällaisia tilanteita kohtaamme erityisesti työelämässä erilaisten työtehtävien myötä. Kuten motivaatio saa meissä jotakin aikaan, ohjaa ja ylläpitää toimintaa, myös toiminnanohjaus on mahdollista liittää samankaltaisiin tekijöihin. Motivaation ja toiminnanohjauksen voitaisiin tällä tavoin ajatella kulkevan rinnakkain ja niissä on toiminnan synnyttämisen, ohjauksen ja ylläpitämisen lisäksi muitakin yhteisiä tekijöitä. Yhtenä tällaisena yhteisenä linkkinä voitaisiin pitää ns. sisäisten motivaatiotekijöiden rakentumista sekä toiminnanohjauksen osaksi katsotun itsetuntemuksen välistä suhdetta.

4.3 Itsetuntemuksen vaikutus motivaatioon

Motivaatioon on lähes mahdoton vaikuttaa ulkoisesti, vaikka henkilö voi motivoitua kannustimista, kuten luvassa olevasta palkinnosta tai edessä olevasta päämäärästä. Henkilö ei motivoitu siitä, että häntä käsketään motivoitumaan tai keskustellaan hänen kanssaan motivaation puutteesta. Jokaisen ihmisen kuitenkin ajatellaan motivoituvan jostain. Motivaatiota muovaa persoonallisuutemme ja temperamenttimme, se miten suhtaudumme asioihin ja haasteisiin. Sen sijaan, että käyttäytymistä tai motivaatiota yritetään kontrolloida ja ohjata tiettyyn muottiin, muutosta ja aitoa motivoitumista voidaan saada aikaan vain, jos yksilöä kyetään ohjaamaan henkilökohtaisten motivaatiotekijöiden ja kunkin omien kannustimien tunnistamisessa. Motivaatio on henkilökohtaista ja siten yksityistä, ettei siihen pääse käsiksi kuin kukin yksilö itse. Siten voitaisiin ajatella, että motivaation vahvistaminen on myös itsetuntemuksen vahvistamista – yksilön auttamista löytämään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan. (Moraine 2015, 42-46.)

Toiminnanohjauksessa itsetuntemuksen ajatellaan käsittävän ihmisen tietoisuuden omista kognitiivisista kyvyistään sekä kyvyn tarkkailla omaa suoriutumiskykyään. Inhimillisen toiminnan mallissa itsetuntemus tulee esiin henkilökohtaisen vaikuttamisen kautta, johon kuuluvat mitä ihminen ajattelee omista toiminnallisista kyvyistään ja toiminnallisesta tehokkuudestaan, sekä mitä taitoja tai heikkouksia yksilöllä on. Samoin henkilökohtaisella vaikuttamisella viitataan yksilön itsevarmuuteen toimijana. (Kielhofner 2002, 296-298; Kielhofner 2008, 205.)

Laatimamme työmenetelmän avulla toivomme Ink-tiimimallin nuorten tunnistavan omia motivaatiotekijöitään, mahdollisia toiminnanohjauksen haasteitaan sekä pystyvän poh-

timaan näiden välistä suhdetta tehostaen ja kehittäen omaa toimintaansa. Tavoitteena on siis saada aikaan nuorissa muutosta henkilökohtaisen vaikuttamisen osalta. Tavallistekin toimintaterapiaprosessiin kuuluu jonkinlaisen muutoksen saavuttaminen. Se, miten ihmiset tekevät, ajattelevat ja tuntevat, edesajavat tavoiteltua muutosta. Terapeutin rooli muutoksen saavuttamisessa on hyvin pieni – vain asiakas itse voi saavuttaa oman muutoksensa. Tekemiseen, ajatteluun ja tuntemiseen viitataan Inhimillisen toiminnan mallissa käsitteellä ”sitoutuminen”. Sitoutumisella viitataan myös ihmisen valintoihin, motivaatioon ja tekemisen tarkoitukseen. Haluttu muutos sekä sitoutuminen eivät tapahdu ulkoisesti, vaan ne ovat sisäsyntyisiä mekanismeja, jotka käynnistyvät asiakkaalle itselleen tarkoituksellisen ja merkityksellisen toiminnan kautta. Terapeutin rooli on ohjata ihmistä löytämään itselleen prosesseja, joiden avulla nämä mekanismit lähtevät toimimaan. Esim. terapiaprosessissa tehostamalla henkilökohtaista vaikuttamista – auttamalla ihmistä tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, tehostamaan itseluottamustaan, lisäämällä tietoa ja auttamalla rakentamaan itsesääätelyä, asiakas tulee tietoisemmaksi itsestään. Itsetuntemuksen ja henkilökohtaisen vaikuttamisen tunteen lisääntyessä hänen on helpompi tunnistaa itselleen merkityksellistä ja tarkoituksellista tekemistä sekä motivoitua esim. tavoitteelliseen toimintaan. (Kielhofner 2002, 296-298.)

Vaikka työmenetelmä on laadittu ajatellen isompaa käyttäjäryhmää, eikä siinä ole mietitty esim. harjoitusten osalta henkilökohtaisella tasolla kullekin nuorelle merkityksellisiä tehtäviä, tehtävät on pyritty tekemään sellaisiksi, että harjoitusten kautta kunkin on mahdollista tunnistaa omia kehityskohteitaan ja vahvuuksiaan. Harjoitukset kokonaisuudessaan tähtäävät nuorissa eräänlaiseen prosessiin, jonka tavoitteena on heidän itsetuntemuksensa vahvistuminen ja henkilökohtaisen vaikuttamisen tehostaminen. Työmenetelmässä käytettyjen harjoitusten ja työmenetelmästä laaditun koulutuksen avulla tähtäämme myös siihen, että Music Against Drugs ry:n työntekijöiden olisi jatkossa helpompi tunnistaa nuorten toiminnanohjaukseen liittyviä haasteita sekä tukea nuoria niissä työmenetelmän avulla.

4.4 Kognitiivinen näkökulma työn taustalla

Kognitiivisilla kyvyillä tarkoitetaan mielen tiedonkäsittelytoimintoja eli informaation vastaanottamista, säilyttämistä ja muokkaamista. Kognitiivinen prosessointi tapahtuu tiedostamatta ja automaattisesti. Erot yksilöiden välillä tiedonkäsittelytaidoissa on osoitet-

tu tieteellisissä tutkimuksissa ja toisaalta ne ovat myös havainnoitavissa arkielämän toiminnoissa. Kognitiiviset toiminnot vaikuttavat kaikkeen yksilön toimintaan ja mahdollistavat sopeutumisen ympäristön vaihteleviin olosuhteisiin. (Latvala 2014, 127.)

Kognitiivisten taitojen kehittymisen myötä kehittyvät myös niihin olennaisella tavalla kytkeytyvät toiminnanohjaustaidot, jotka mielletään myös ns. metakognitiivisiksi kyvyiksi. Toiminnanohjaustaidot ja metakognitiiviset kyvyt liittyvät jokapäiväisiin arjen tilanteisiin, joissa vaaditaan jonkinlaista ongelmanratkaisukykyä. Näiden taitojen avulla yksilöt arvioivat tiettyjen tehtävien vaatimustasoa suhteessa omaan osaamiseensa sekä ennustavat tehtävässä menestymistään. Näiden itsesäätelyyn miellettyjen taitojen ajatellaan saavan perustansa jo lapsuudessa ja liittyvän aivokuoren etuosan kehitykseen. (Zoltan 2007, 233-234.) Etuotsalohkon erityistehtävä on yhdistää muualta aivojen alueelta tulevaa tietoa ja mahdollistaa tarkoituksenmukainen toiminta. Aivojen toiminta voi häiriintyä erilaisista ihmisen kehitykseen liittyvissä häiriöissä tai aivoihin vaikuttavan sairauden tai vamman vuoksi. Aivot ovat kuitenkin plastista eli muovautuvaa kudosta ja siksi oppimisen myötä aivoedustukset muuttuvat, jolloin on myös mahdollista vaikuttaa kognitioon ja toiminnanohjaukseen harjoittelemalla uusia taitoja. (Jehkonen ym. 2015, 73-84.) Lisäksi toiminnanohjauksen on teoretisoitu kehittyvän kolmen vaiheen myötä. Ensimmäinen yksinkertaisen suunnittelun ja visuaalisten taitojen kehitysvaihe kestää kuuteen ikävuoteen asti. Toisen vaiheen ajatellaan puolestaan kehittyvän 10 ikävuoteen mennessä, jolloin lapsen katsotaan olevan kykenevä mm. impulssikontrolliin ja ns. hypoteesien itsenäiseen testaamiseen. Viimeisessä vaiheessa läpi nuoruuden kehittyvät vielä motorinen suunnittelu sekä verbaaliset taidot. (Zoltan 2007, 233-234.)

Vaikka kognitiivinen kehitys saakin perustansa jo lapsuudessa, aikuisuuden saavuttaminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kognitiiviset taidot lakkaisivat kehittymästä. Vaikka uusia kognitiivisia skeemoja ei kehittyisikään, ihminen käyttää saamaansa informaatiota tehostaakseen oppimistaan ja sopeutuakseen muuttuviin rooliodotuksiin. Kaikki aikuiset eivät saavuta niin kutsuttuja korkean tason kognitiivisia taitoja tai toimintoja johtuen esim. erilaisista yksilön elämää tai kehitystä uhkaavista kriisitilanteista. Stressin, elämänmuutosten tai motivaation laskun uhatessa yksilöä, yksilö ei välttämättä pysty saavuttamaan täyttää kognitiivista potentiaaliaan. Myös ympäristön vaikutus kognitiivisten taitojen kehittymiseen ja niiden hyödyntämiseen on suuri. (Bruce & Borg 1993, 195.) Useiden tutkimusten mukaan mm. köyhyys tai matala sosioekonominen asema vaikuttaa neurologiseen kehitykseen, joka on yhteydessä esim. toiminnanohjaustaito-

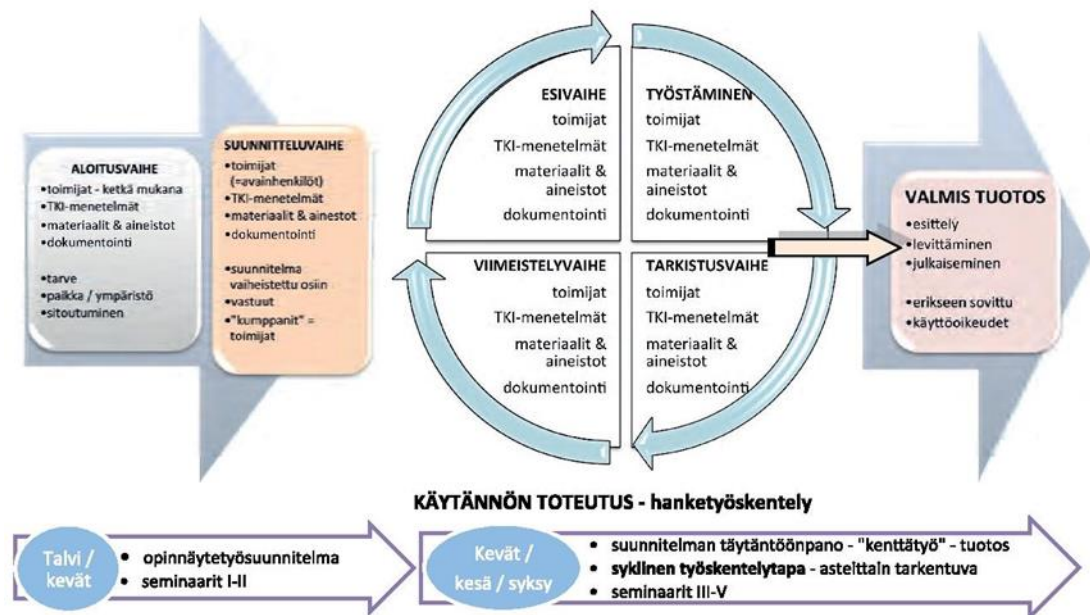
jen kehitykseen, aiheuttaen vaikeuksia esim. harkintakykyyn impulssikontrollin puutteena ja toiminnan hallintaan itsehillinnän puutteena (Williamson ym. 2012, 700).

Kun yksilöllä on mahdollisuus kehittää toiminnanohjaustaitoja ja itsesäätelyä läpi elämän, sen ajatellaan hyödyttävän yksilön lisäksi myös yhteiskuntaa yksilön käyttäessä potentiaaliaan mahdollisimman tehokkaasti. Toiminnanohjaustaidot yhdistyvät vahvasti myös työelämään ja yksilön menestymiseen työssä. Yksilö, jonka toiminnanohjaustaidot ovat hyvät osaa organisoida asioita paremmin, hänen ongelmanratkaisukykynsä on parempi ja hän osaa sopeutua muutoksiin paremmin. Nämä taidot ovat oleellisia ja yhteiskunnan kannalta yksilö on tehokkaampi, kun hän omaa nämä taidot. (Harvard University, Center of Developing Child 2017)

Kuten aiemmin tässä työssä on todettu, Ink-tiimimallin tavoitteena on edistää erityisesti vaikeasti työllistyvien ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten mahdollisuuksia päästä työelämään ja vahvistaa nuorten työelämävalmiuksia. Siihen, miksi tietyt nuoret ovat hakeutuneet Ink-tiimimallin mukaiseen harjoitteluun, on varmasti monia syitä, mutta jo pelkästään syrjäytymisen uhka voidaan mieltää sellaiseksi uhka- tai stressitekijäksi, jolla saattaa olla vaikutusta nuoren aikuisen kognitiiviselle kapasiteetille ja sen täydelle käytölle. Tästä lähtökohdasta olemme kehittäneet Music Against Drugs ry:n työntekijöitä ja nuoria varten kognitiivisia taitoja tehostavan työmenetelmän, jonka avulla pyritään tehostamaan nuorten toiminnanohjaustaitoja.

5 TYÖMENETELMÄN KEHITTÄMINEN JA TOTEUTUS

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö ja kehittämistyö. Kehittämistyön pohjana ovat teoreettinen tietopohja, toimintaterapian mallit ja viitekehykset sekä aiheesta saatavilla oleva tutkimustieto (Vilka 2015, 18). Kehittämistyömme prosessi pohjautuu konstruktivistiseen prosessimalliin, joka on yhdistelmä kahdesta kehittämissuorituksen ideaalimallista, lineaarisesta mallista ja spiraalimallista. Konstruktivistinen malli yhdistyy työmme luonteeseen ja arvoihin mallissa korostuvien yhteisöllisen ja osallistavan näkökulman sekä sosiopedagogisen työotteen kautta. Konstruktivistinen malli jakaa prosessin seitsemään vaiheeseen eli aloitus-, suunnittelu-, esi-, työstö-, tarkistus- ja viimeistelyvaiheeseen sekä valmiiseen tuotokseen (Kuva 2.). Nämä vaiheet limittyvät toisiinsa ja voivat olla myös yhtäaikaista. Konstruktivistisessa mallissa korostuvat vahva reflektio ja inhimillisten tekijöiden huomioonottaminen, jotka sopivat hyvin opinnäytetyömme perustaksi. (Salonen 2013, 15-19; Salonen ym. 2017, 51-54.)



Kuva 2. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli - esimerkkinä opinnäytetyö vaiheiden (Salonen 2012).

Toiminnallinen opinnäytetyömme keskittyi käytännön toiminnan ohjeistamiseen ja opastamiseen (Vilka & Airaksinen 2003, 9). Tiedon määrä on nyky maailmassa valtava ja kasvaa yhä enemmän. Yhteiskunta, yritysten ja järjestöjen toiminta vaatii tietoon perehtymistä, tiedon analysointia sekä tiedon hallintaa. Tiedon tulva on kasvattanut tutkimustiedon merkitystä ja täsmätiedon eli olennaisen ja tarpeita palvelevan tiedon suodattamista informaatiotulvasta. (Ojasalo ym. 2014, 13.) Tässä kehittämistyössä pyrimme käyttämään täsmätietoa Music Against Drugs ry:n toiminnan kehittämiseen.

Tutkimuksellisen kehittämistyön päämääränä on tuottaa käytännön parannuksia tai uusia ratkaisuja, joka vaikuttaa myös kehittämistyön prosesseihin, lähestymistapoihin ja menetelmiin. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä ohjaavana tekijänä ovat käytännölliset tavoitteet, joihin haetaan tukea teoriasta. Kehittämistyössä on keskeistä soveltaa, muokata ja luoda uusia ratkaisuja. (Ojasalo ym. 2014, 20)

Kehittämistyömme lähestymistapa on konstruktivistinen tutkimus. Konstruktivistisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat, että tavoitteena on tuottaa jotain konkreettista kuten suunnitelma, mittari tai malli. Tämän kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa työmenetelmä Music Against Drugs ry:n Ink-toimintamallin käyttöön. Olennaista konstruktivistisessä tutkimuksessa on, että sen avulla käytännöstä syntyneeseen ongelmaan kehitetään uudenlainen ja teoreettisesti perusteltu ratkaisu. Konstruktivistisen tutkimuksen olennainen osa on kehitetyn ratkaisun toimivuuden arviointi käytännössä, kuitenkin opinnäytetyön aikataulu tai työmäärä eivät aina mahdollista tämän osuuden läpiviemistä ja toimivuuden arviointi jää organisaation harkittavaksi myöhemmin. Opinnäytetyön työmäärän rajallisuuden takia olemme kehittämistyössämme päätyneet ratkaisuun jättää toimivuuden arviointi työmme ulkopuolelle. (Ojasalo ym. 2014, 65-68.)

5.1 Kehittämistyön aloittaminen ja suunnitteleminen

Aloitusvaihe on kehittämishankkeen liikkeelle paneva voima. Aloitusvaiheessa on tarkoitus selvittää kehittämistarve, kehittämistehtävä, toimintaympäristö, kehittämistyössä mukana olevat toimijat sekä toimijoiden osallistumisen ja sitoutumisen taso ja tapa. Tämä vaihe luo suunnan koko kehittämistyölle ja on työn onnistumisen kannalta merkittävä osuus. Tärkeää on myös jo tässä vaiheessa rajata työtä realistisesti ja miettiä millaista tukea mahdollisesti työskentelyssä tarvitaan ja onko sitä mahdollisesti saatavissa työn edetessä. (Salonen 2013, 17.)

Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa pyritään terävöittämään alkuperäistä kehittämis-ideaa ja dokumentoidaan suunnitelma kirjalliseen muotoon. Suunnitelman on tarkoitus antaa mahdollisimman realistinen kuva tulevasta hankkeesta, mutta on selvää, että suunnitelmavaiheessa ei voida ennustaa tulevan kehittämistyön kaikkia asioita. (Salonen 2013 ,17).

Kehittämistyömme alkoi keväällä 2017 ja ensimmäinen aloitusvaiheessa määritelty asia olivat hankkeen toimijoista avainhenkilöt eli me opinnäytetyöntekijöinä. Lähtökohta työlle oli, että päätimme tehdä opinnäytetyön yhdessä. Keskustelimme omista ammatillisista kiinnostuksenkohteistamme ja olimme molemmat melko avoimia sen suhteen millainen aihe ja kohderyhmä olisi opinnäytetyömme kannalta optimaalinen. Koimme erittäin tärkeäksi kuitenkin sen, että työmme lähtisi omasta kiinnostuksestamme aiheeseen ja että voisimme käyttää toimintaterapeutin osaamista työmme perusteena. Toukokuussa 2017 löysimme Music Against Drugs ry:n ilmoituksen Yliopistojen työelämä- ja urapalveluiden verkostosta, jossa he etsivät opinnäytetyöntekijöitä. Tutustuimme alustavasti yhdistyksen toimintaan verkkosivujen kautta ja lähetimme yhteydenoton. Yhdistys oli kiinnostunut aloittamaan yhteistyön ja viestintä hankkeesta aloitettiin. Yhdistyksellä oli monenlaisia ideoita ja tarpeita toimintansa kehittämiseksi ja keskusteluja mm. yhdistyksen toiminnasta, arvoista, periaatteista ja rahoittajista käytiin yhdessä Music Against Drugs ry:n yhteyshenkilön kanssa. Näissä ensimmäisissä keskusteluissa pyrimme luomaan yhteiset lähtökohdat työlle, jotta työ olisi kaikkien osapuolien kannalta mielekäs, mahdollinen ja toimiva. Music Against Drugs ry toimii valtakunnallisesti koko Suomessa, mutta Ink-tiimiharjoittelu toteutetaan Jyväskylässä. Oli siis tärkeää tiedostaa, että yhteistyötä yhdistyksen kanssa tehtäisiin enimmäkseen etäyhteydellä.

Kevään 2017 aikana työmme aihe alkoi rajautua nuorten motivaatioon vaikuttamiseen ja saman vuoden syksyllä oli ajankohtaista ryhtyä entisestään tarkentamaan opinnäytetyönaihetta. Keskustelut Music Against Drugs ry:n edustajan kanssa olivat dialogisia ja tavoitteena oli tutkia kehittämistarvetta yhdessä. Kehittämistarpeeksi ja -tehtäväksi kiteytyi toiminnallinen työmenetelmä, jolla vaikuttaa nuoren motivaatioon työnhaussa Ink-tiimijakson aikana. Tästä kehittämistarpeesta työn ideointi alkoi yhteistyössä toimeksiantajamme Music Against ry:n kanssa. Tutustuminen Music Against Drugs ry:n toimintaan nuorten aikuisten kanssa ja erityisesti Ink-tiimimalliin olivat pohjatyötä työmenetelmän ideointia varten. Dialogia toimeksiantajan kanssa käytiin nuorten sisäisestä motivaatiosta, elämänhallinnasta, nuorten itsetunnosta jne. Näissä keskusteluissa ilmeni, että osalla Ink-tiimijakson nuorista on vaikeuksia arjenhallinnassa tai nuoret kokevat

omat työelämätaitoinsa puutteelliseksi. Arjenhallinnanhaasteet toimeksiantajan mukaan tulevat esille esim. ajankäytön tai sen hallinnan kautta – nuorten on esim. vaikea päästä harjoittelupaikalle tai sitoutua sovittuihin aikatauluihin. Lisäksi yhdistyksen työntekijät olivat huomanneet, että osalla Ink-tiimijakson nuorista oli matala itsetunto, joka osaltaan vaikeutti nuorten tilannetta. Näiden tietojen perusteella hahmottui kuva nuorten haasteista oman toiminnan suunnittelussa, josta ideaksi tuli kehittää ja vahvistaa nuorten toiminnanohjaustaitoja osana Ink-tiimiharjoittelujaksoa ja siksi halusimme luoda Music Against Drugs ry:lle näyttöön perustuvan toimintaterapeuttisen työmenetelmän toiminnanohjaustaidoista, jota yhdistyksen olisi mahdollista hyödyntää jatkossa itsenäisesti Ink-tiimiharjoittelujaksolla.

Kehittämistyömme ollessa opinnäytetyö, ohjasi suunnitelman tekoa Turun AMK:n ohjeistukset ja kriteerit opinnäytetyösuunnitelmalle. Suunnitelmaan kirjattiin kehittämistyön tausta ja tarve, työn taustalla oleva teoreettinen perusta, kehittämistyön tavoitteet, tuotokset ja menetelmät sekä toteutuksen suunnitelma ja aikataulut.

5.2 Kehittämistyön sykli

Konstruktivistisessa kehittämistyönmallissa suunnittelua seuraavat vaiheet toimivat sykleissä. Syklin osat ovat esivaihe, työstövaihe, tarkistusvaihe ja viimeistelyvaihe. Esivaiheessa kerrataan suunnitelman perusteella työn eteneminen ja lähdetään toteuttamaan työtä eli siirrytään työstövaiheeseen. Työstövaiheessa nimensä mukaisesti työskennellään, jotta saavutettaisiin työlle asetettu tavoite. Kehittämistyön tuloksena syntyy aina jokin käytännön tuotos, mutta tuotoksen lisäksi on tärkeää oppia prosessia, joka johtaa kohti päämäärä ja tavoitetta. Tarkistusvaiheessa toimijat arvioivat työn tuloksena syntynyttä tulosta. Tarkistusvaihe joko palauttaa työn uudestaan työstövaiheeseen uutta sykliä varten tai siirtää sen viimeistelyyn. Tarkistusvaihe voidaan ajatella olevan erillinen vaihe tai osa kaikkia muita vaiheita. Konstruktivistisen tutkimuksen viimeistelyvaiheeseen kuuluu niin tuotoksen kuin kehittämishankeraportin tarkastaminen ja viimeistely. (Salonen 2013, 17-18.)

Teoriatietoa ja tutkimustietoa toiminnanohjauksesta haimme kirjallisuudesta sekä terveysalan tietokannoista. Tiedonhaun alustavana tavoitteena oli löytää näyttöön perustuvia toiminnanohjauksen harjoituksia tai interventioita. Tiedonhaku aloitettiin määrittämällä tarkoitukseen sopivat hakusanat, joiksi valikoituivat executive function or executive function skill AND young adults or youth or adolescent or youngster AND

work or work life or job. Lisäksi tehtiin tiedonhakua työmenetelmän pelillisyyden ja draaman käytön tueksi. Tietokannat, joista hakuja tehtiin olivat EBSCO Publishing, Cochrane Library, DOAJ Directory of Open Access Journals, Elsevier: Science Direct, JBI ConNECT Clinical Online Network of Evidence for Care and Therapeutics, OTDBASE Occupational Therapy Journal Literature Search Service, PubMed. Lisäksi tiedonhakua tehtiin Google Scholarin kautta. Tietokannoista emme löytäneet näyttöön perustuvia harjoituksia tai interventioita, joiden avulla olisimme voineet toteuttaa näyttöön perustuvan työmenetelmän. Tiedonhaun tuloksena löytyi kuitenkin joitain artikkeleita, joita pystyimme käyttämään työmme teoriaosuudessa sekä työmenetelmän koostamisessa.

Kirjallisuuden haussa pyrittiin löytämään ajankohtaista tietoa rajaamalla julkaisuajankohdaksi enintään 10 vuotta, mutta työssä on käytetty osittain myös vanhempia lähteitä niiden sisältämän oleelliseksi koetun tiedon vuoksi. Kirjallisuutta etsittiin eri korkeakoulujen tietokannoista. Pyrimme teorian tiedon osalta etsimään erityisesti oman alan tietoa, mutta yksinään toimintaterapian saralta ei löytynyt tarpeeksi kirjallisuutta esim. toiminnanohjauksen käsittelyyn. Vaikka fokuksena olikin löytää oman alan täsmätietoa, nuorten motivoiminen ja toiminnanohjaustaitojen tehostaminen ovat kuitenkin aiheita, jotka ulottuvat myös monelle muun alan ja aiheen piiriin. Hyödynsimme teoriapohjaa työhön kirjoittaessamme esim. kasvatustieteen, kasvatopsykologian, psykiatrian ja psykologian kirjallisuutta.

Aloittaessamme työmenetelmän koostamista kartoitimme toiminnanohjauksen harjoitukseen tarkoitettuja tehtäviä aiheesta löytämämme kirjallisuuden ja työkirjojen pohjalta. Eri lähteiden pohjalta ryhdyimme muokkaamaan harjoituksia, jotka soveltuisivat Ink-tiimijaksolle ja olisivat toiminnallisia. Teoreettisen tiedon lisäksi työmenetelmän suunnittelua ohjasi Music Against Drugs ry:n toive draaman tai esim. pelillisyyden hyödyntämisestä. Työmenetelmän suunnittelussa otettiin lisäksi huomioon, että menetelmää oli tarkoitus käyttää ensisijaisesti ryhmämuotoisessa toiminnassa – osana Hyvä olo-ryhmävalmennus tunteja. Työmenetelmäkehityksen rinnalla suunnittelimme koulutusta työntekijöille menetelmän käytöstä sekä toiminnanohjauksesta yleisesti.

5.3 Pelillisyyden ja draaman hyödyntäminen työmenetelmässä

Alle kouluikäisten lasten ajatellaan jäsentävän ympäröivää maailmaa leikin kautta. Toimintaterapiassa ja monessa muussakin lapsen kehityksen tukemiseen tähtäävässä

toiminnassa käytetään työvälteenä leikin tukemista ja sen mahdollistamista. Leikin kehityksen ja sen näkyvien tuotosten ajatellaan viestittävän myös lapselle itselleen oman kasvun ja kehityksen onnistumisesta. (Ayres 2008, 257.) Vaikka leikin ajatellaan kuuluvan myös aikuisten maailmaan, nuorten ja aikuisten terapiassa leikin rooli pienee, sillä nuorten ja aikuisten ollaan ajateltu olevan liian vanhoja leikkiin ja pitävän sitä lisäksi lapsellisena. Pelon voidaan ajatella olevan kuitenkin turha ajatellen sitä, miten syvällä ihmisyydessä ja kulttuurissamme leikki istuu myös aikuisten keskuudessa. Aikuisten leikki näkyy erilaisena kuin lasten, mutta aikuiset yhtälailla hyödyntävät leikkiä oleellisella tavalla esim. sosiaalisen vuorovaikutuksen rakentamisessa muihin. Aikuisten leikki näkyy esim. urheilun, taiteiden, lautapeliin, videopelien ja jopa uhkapelien pelaamisen kautta – kuin myös vaikkapa pukeutumisen ja erilaisten teemajuhlien välityksellä. (Milgrom 2005, 3-4.) Pelko siitä, etteivät aikuiset kokisi leikkiä tai esim. juuri erilaisia pelejä motivoivina terapiamenetelminä, on alkanut osoittautua turhaksi. Teknologian kehityksen ja sen rinnalle nousseen peliteollisuuden myötä erilaisten pelien pelaaminen on nykypäivänä yhä suositumpaa. Pelillisiä elementtejä on alettu hyödyntää myös peliteollisuuden ulkopuolella niin esim. opetuksessa kuin terveydenhuollossakin. (Bohyun 2015, 26.)

Pelien ja pelillisyyden hyödyntäminen peliteollisuuden ulkopuolella on suhteellisen uusi ilmiö (McKeown 2016, 59; Washburn 2017, 1-2). Pelillistämällä tarkoitetaan pelillisten elementtien ja pelidesignin käyttöä ns. ei-pelillisissä konteksteissa. Pelillistämisen hyöty nähdään erityisesti niissä seikoissa, joihin peliteollisuuden menestyksenkin ajatellaan pitkälti perustuvan. Pelit nimittäin koukuttavat ja niillä pystytään vaikuttamaan sitoutumisen luomiseen ja motivaation synnyttämiseen pelin ja sen käyttäjän välillä. Pelillistämisen on tehokas tapa muuttaa vakiintuneita käyttäytymismalleja, sillä sen vaikutukset ulottuvat perustavanlaatuisesti sekä motivaatioon että kykyjen kehittymiseen. Pelillisyyden käytön oikea-aikaisuuden ja tehokkaan käytön katsotaan synnyttävän kokemuksia, jotka rohkaisevat käyttäjää oppimiseen sekä luovuuteen. (McKeown 2016, 59; Washburn 2017, 1-2.)

Pelillisuus ja sen sisältämät niin motivaatioon kuin esim. uusien taitojen oppimiseen liittyvät tekijät kytkeytyvät opinnäytetyömme tavoitteeseen hyvin, joten työnantajan toive pelillisyyden hyödyntämisestä työmenetelmässä ei tuntunut ongelmalliselta. Pelillisten elementtien hyödyntämistä tarkasteltuamme koimme pelillisyyden hyödyntämisen erityisen tarkoituksenmukaiseksi myös siksi, että pelillisyyden tuomat hyödyt ja sen

tehostamat taidot linkittyivät osittain suoraan myös toiminnanohjauksen osa-alueisiin, kuten sosiaalisen vuorovaikutuksen harjoitteluun ja itsehillinnän taitamiseen.

Pelillisyyden lisäksi toimeksiantajan toiveena oli draaman hyödyntäminen työmenetelmässä. Draamaa voidaan käyttää työvälineenä myös toimintaterapiassa ja sen käyttö soveltuu hyvin ryhmätilanteisiin, joten sen integroiminen työmenetelmään tuntui luontevalta. Draaman käyttö antaa mahdollisuuden tutkia itseään ja mahdollistaa samalla sisäisten asioiden projektoimisen itsen ulkopuolelle. Draaman avulla voidaan tähdätä uudenlaisten ratkaisujen löytämiseen sekä auttaa kokeilemaan erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja turvallisessa ja kannustavassa ympäristössä. Draaman terapeuttisessa käytössä tähdätään muutoksen käynnistämiseen ja positiiviseen kasvuun. (Gallo-Lopez 2005, 83-84.) Työmenetelmässä draamaa ollaan hyödynnetty erityisesti roolileikin avulla esim. sellaisissa osioissa, joissa nuorten tulee kuvitella itsensä tiettyyn asemaan ja tilanteeseen.

Sen lisäksi, että halusimme menetelmän avulla saada aikaan pitkäkestoisia vaikutuksia nuorissa, halusimme myös työmenetelmästä itsestään motivoivan. Pelien pelaamisen ja leikkimisen tuoman hauskuuden ajatellaan luovan positiivista ilmapiiriä, joka voi helpottaa yksilöiden osallistumista. Leikin kautta asioiden työstäminen on todennäköisesti nuorille helpompaa kuin niiden perinteinen tarkastelu ja niihin puuttuminen. Lisäksi mielikuvituksen ja draaman käytön, joita olemme hyödyntäneet esim. työmenetelmän harkinta- ja aloituskykyä sekä suunnittelua ja jaksottamista koskevissa harjoituksissa, uskotaan auttavan asioiden omaan elämään rinnastamisessa. Koska mielikuvitus auttaa omien kykyjen sekä halujen esiin tuomisessa, tehostaa se potentiaalisesti samalla itsetuntemusta. (Milgrom 2005, 3-4.) Leikin ja pelillisyyden avulla monet työmenetelmän toiminnanohjauksesta koskevat harjoitukset tuntuivatkin linkittyvän ja limittyvän, joka toi mielestämme hyvin esiin ajatuksen toiminnanohjauksesta kokonaisuutena, jonka osa-alueet liittyvät kiinteästi toisiinsa.

5.4 Työmenetelmän esitystapa

Työmenetelmä toteutettiin PowerPoint-esityksenä, jossa toiminnanohjauksen harjoittelu tapahtuu osioittain. Tehty jaottelu perustuu toiminnanohjauksesta löydettyyn tutkimustietoon, jonka perusteella toiminnanohjaus on jaettu yhdeksään osa-alueeseen; harkintakykyyn, aloitekykyyn, jaksottamiseen ja suunnitteluun, jäsentämiseen, keskittymiseen, itsearviointiin, toiminnan muuttamiseen, toiminnan hallintaan sekä itsetuntemuk-

seen. Työmenetelmässä esitellään ennen varsinaisia toiminnanohjaukseen liittyviä harjoituksia toiminnanohjausta yleisesti, toiminnanohjauksen neuraalista taustaa sekä toiminnanohjauksen ja työelämätaitojen kytköstä. Toiminnanohjauksen osa-alueita käsittelevien harjoitusten jälkeen työmenetelmän lopussa on koontiehdotus siitä, miten toiminnanohjaustaitojen harjoittelu voitaisiin huomioida kokonaisuutena Ink-tiimiharjoittelun aikana.

Työmenetelmän suunnittelua aloittaessamme mietimme pitkään menetelmän esitystapaa tai sen muotoa. Ajatus pelillisyyden hyödyntämisestä sai meidät aluksi ideoimaan jonkinlaista lauta- tai korttipeliä. Koska työmenetelmää oli tarkoitus kuitenkin käyttää ryhmämuotoisesti Hyvä olo –valmennuksessa, rajasimme esim. ajatuksen lautapelistä kokonaan pois. Koimme, että Ink-tiimiharjoittelun nuorten lukumäärä olisi ollut liian suuri mahdolliseen lautapeliin, sillä lautapeliin pelaajamäärät ovat tavallisesti kohtuullisen pieniä. Lisäksi erillisen pelin mukaan tuominen valmennukseen olisi tuntunut meistä hieman irralliselta, sillä halusimme rakentaa menetelmän, joka olisi myös yhdistyksen työntekijöiden näkökulmasta helppo integroida tai soveltaa olemassa olevassa valmennuksessa.

Etsiessämme, suunnitellessamme ja muokatessamme toiminnanohjaukseen liittyviä harjoituksia syntyi myös ajatus niiden esitystavasta ja siitä, että harjoituksissa itsessään voitaisiin hyödyntää pelillisiä elementtejä sen sijaan, että koko menetelmä pitäisi saada yhtenäiseen ”pelimuottiin”. Toiminnanohjauksen osien käsittelyn kautta pyrimme tuomaan yksittäisiin harjoituksiin yhdistyksen toivomaa pelillisyyttä ja myös hyödyntämään draaman käyttöä. Pelillisuus on pyritty tuomaan mukaan kaikkiin harjoituksiin, mutta käyttäjille ne näkyvät selkeimmin harjoituksissa, jotka käsittelevät keskittymistä tai esim. toiminnan muuttamista. Draaman hyödyntäminen tulee selkeimmin puolestaan esille harjoituksissa, joissa nuorten on tarkoitus kuvitella itsensä johonkin asemaan tai tilanteeseen. Tällaisia harjoituksia on mm. harkinta- ja aloitekykyä sekä toiminnan hallintaa koskevissa osioissa.

Työmenetelmän ”istuttaminen” PowerPointiin tuntui tarkoituksenmukaiselta ajatellen Hyvä olo –valmennuksen aiempia sisältöjä ja teemoja, joita valmennuksessa ollaan aikaisemminkin käyty läpi juuri PowerPoint-esitysten tai muiden sen kaltaisten presentaatioiden välityksellä. Tekemällä työmenetelmä ikään kuin noudattaen valmennuksessa aiemmin käytettyjä metodeja pyrittiin myös työmenetelmän mahdollisimman sujuvaan integroimiseen valmiina olevaan Hyvä olo –valmennukseen.

5.5 Työmenetelmäkoulutus Music Against Drugs ry:n työntekijöille

Koska yhdistyksessä ei työskentele toimintaterapeuttia, tiesimme jo ennen varsinaisen työmenetelmän suunnittelun aloittamista, että työmenetelmän sujuvan käyttöönoton mahdollistamiseksi yhdistyksen työntekijöille tulisi toteuttaa jonkinlainen menetelmäkoulutus työmenetelmän valmistuttua. Aloitimme työmenetelmäkoulutuksen suunnitella samalla aloittaessamme työmenetelmän suunnittelua. Aluksi ideoimme menetelmästä irrallista koulutusta, mutta työmenetelmän muotoutuessa lopulliseen ulkoasuunsa PowerPointin muodossa, näimme tarkoituksenmukaisena yhdistää koulutus ja työmenetelmä yhdeksi esitykseksi. Erillisiä kokonaisuuksia ei tarvittu, sillä koulutukseen ajatellun teorian yhdistäminen suoraan työmenetelmän sisältöön auttoi mielestämme työmenetelmän ymmärrettävyyttä. Lisäksi uskomme tämän helpottavan työmenetelmän käytettävyyttä myös jatkossa käyttäjäkohderyhmän saadessa tietoa toiminnanohjauksesta muutenkin kuin vain harjoitusten kautta.

Työmenetelmäkoulutus toteutettiin helmikuussa 2018 työmenetelmän testauksen pilotoitina yhdistyksen työntekijöille. Koulutukseen osallistui kolme työntekijää, joista yksi toimi erityisesti Hyvä olo –ryhmävalmennuksen parissa. Keskustelimme alkuun toiminnanohjauksesta yleisesti – mm. siitä, tietävätkö yhdistyksen työntekijät, mitä toiminnanohjaus pitää sisällään ja miten sen haasteet ovat mahdollisesti näkyneet Ink-tiimiharjoitteluun osallistuvien nuorten keskuudessa. Toiminnanohjaus terminä oli työntekijöille osin tuttu, mutta työntekijöiden mukaan he saivat koulutuksen myötä myös uutta tietoa toiminnanohjauksesta ja sen harjoittamisesta.

Kaiken kaikkiaan koulutuksen ja työmenetelmän yhdistäminen sekä esittäminen yhtenä kokonaisuutena tuntui toimivalta ratkaisulta. Kokonaisuuksien yhdistäminen helpotti myös työmenetelmän pilotoimista ja säästi koulutukseen käytettyä aikaa, kun koulutuksen lisäksi ei tarvinnut järjestää erillistä kertaa työmenetelmän testaamiselle. Työmenetelmän testaaminen työntekijöillä koettiin työntekijöiden keskuudessa positiivisena, sillä käyttäjäkokemuksen lisäksi sen koettiin helpottavan mm. työmenetelmästä palautteen antamista tekijöille. Lisäksi osa työntekijöistä kertoi saaneensa ajatuksia myös siitä, miten joitain menetelmän osia voitaisiin käyttää myös muissa yhteyksissä kuin ainoastaan Hyvä olo –ryhmävalmennuksessa.

6 ARVIOINTI JA POHDINTA

6.1 Työmenetelmän soveltuvuus ja käytettävyys kohderyhmässä

Työmenetelmäkoulutuksen pidettyämme yhdistyksen Ink-tiimimallin parissa toimiva työntekijä testasi menetelmää mallin parissa toimivien nuorten kanssa. Sähköpostitse saamamme palautteen mukaan niin yhdistyksen työntekijöiden kuin yhdistyksen toiminnassa mukana olevien nuorten enemmistön mielestä työmenetelmä koettiin onnistuneeksi kokonaisuudeksi. Harjoituksia pidettiin helposti lähestyttävänä, toimivina ja hedelmällisinä. Työntekijöiden mukaan työmenetelmän sisältämät asiat ilmensivät hyvin niitä haasteita, joita he nuorilla kohtaavat ja tunnistavat. Vaikka toiminnanohjaus terminä oli ennen työmenetelmäkoulutusta yhdistyksen työntekijöille tuttu termi, työntekijänäkökulmasta koettiin sekä koulutuksen että työmenetelmän itsenäisen testaamisen antaneen uusia oivalluksia. Vaikka sinänsä työmenetelmän käytettävyys nähtiin hyvänä ja soveltuvana kohderyhmässä käytettäväksi, niin työntekijöillä kuin myös nuorilla oli työmenetelmää koskien myös kehitysehdotuksia. Työntekijäpalautteessa on pohdittu, että tiettyjä harjoituksia olisi vielä hyvä muokata ja konkretisoida yksityiskohtaisemmin vastaamaan yhdistyksen toimintaa ja sen tavoitteita. Pohdintaa oli syntynyt myös työmenetelmän alussa käydyistä teoriaosuuksista, jotka koettiin ehkä liiankin kattaviksi. Teoriaosuuksiin kaivattiin lisää selkeyttä ja työntekijät ovat palautteen mukaan ajatelleet muokkaavansa teoriaosuuksia nuorille helpommin ymmärrettäviksi. Toisaalta pohdittiin itse ohjaajan teoriaan perehtymisen merkitystä ja sen vaikutusta teorian ymmärtämiseen ja nuorille avaamiseen.

Myös nuorilta kerättiin palaute heille pidetyn työmenetelmän testauksen jälkeen. Menetelmää testaamassa oli 15 Ink-tiimimallin nuorta, joilta kerätty palaute oltiin teemoiteltu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osiossa nuorilta kysyttiin harjoitusten sisällöstä ja mitä he niissä pitivät hyvinä asioina. Vastausten mukaan harjoituksia pidettiin helposti lähestyttävänä, kiinnostavana, informatiivisina ja mm. toiminnallisina. Myös kokonaisuutta pidettiin nuorten keskuudessa toimivana, hyvin jaoteltuna ja monipuolisena. Työmenetelmän sisällön koettiin myös joidenkin nuorten keskuudessa antaneen vinkkiä tulevaisuuteen ja herättäneen itsessä ajatuksia omaa jatkoa ajatellen.

Palautteen toisessa osiossa nuorille esitettiin kysymys, mitä he tekisivät työmenetelmän suhteen toisin. Nuoret toivoivat vähemmän keskustelutehtäviä ja enemmän sen

kaltaisia tehtäviä, jotka vaativat itseltä ”aivotyöskentelyä” ja siihen liittyvää ponnistelua. Myös toiminnallisia tehtäviä kaivattiin enemmän. Joiltakin osin tehtävien määrä koettiin liian suureksi ja joiltain osin toivottiin laajempiakin tehtäväkokonaisuuksia yksittäisten harjoitusten osalta. Palaute oli osin ristiriitaistakin, sillä siinä missä joku nuorista ei olisi tehnyt mitään toisin, palautetta saatiin myös siitä, että joku oli pitänyt menetelmää sanojensa mukana tylsänä.

Viimeisessä palauteosiossa nuorilta pyydettiin vapaata sanaa heille pidetystä valmennuksesta sekä työmenetelmän soveltuvuudesta Ink-tiimin nuorille. Pääosin valmennusta pidettiin hyvänä ja menetelmää soveltuvana. Viidestätoista palautteenantajasta oikeastaan kaikki olivat yksimielisiä siitä, että koulutus oli ollut ainakin jollain tapaa hyvä. Yhden palautteenantajan mielestä, vaikka koulutus oli ollut ”ihan jees”, olisi hän mieluummin käyttänyt energiaansa muunlaiseen työskentelyyn. Eräs vastaajista ajatteli, että toiminnanohjausta käsittelevät asiat yhdistivät tiimiläisiä. Kaksi vastaajista toivoi tämänkaltaista harjoittelua jatkossakin. Harjoiteltuja asioita pidettiin kahden vastaajan toimesta myös oman oppimisen ja työskentelyn näkökulmasta merkittävänä.

6.2 Kehittämistyön toteutuksen pohdinta

Koska tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantajalle, jolla ei työskentele toimintaterapeuttia tai joka ei pohjaa tekemäänsä työtä toimintaterapeuttiin lähtökohtiin, kehittämistyön sisällön määrittäminen ja yhteisten lähtökohtien löytäminen veivät jonkin verran aikaa. Music Against Drugs ry:n toimitilojen sijaitessa Jyväskylässä pidimme alkuun yhteyttä Skype:n välityksellä sekä puhelimitse. Vieraillessamme ensimmäisen kerran syksyllä 2017 toimeksiantajan tiloissa kehittämistyön idea selkiytyi nopeasti ja yhteisten lähtökohtien määrittäminen helpottui huomattavasti. Järjestön toiminnasta ja toimitiloista oli toimintaterapeutin silmin löydettävissä paljon yksittäisiä asioita ja nuorten kanssa toteutettavia töihin ja terveyteen liittyviä teemoja, jotka olivat kytkettävissä toimintaterapeutin ajatteluun. Yhteneväisyyksien löytäminen tietyllä tapaa helpotti, mutta tietyllä tapaa myös jopa vaikeutti työn suunnittelua, sillä meidän oli hetkellisesti jopa vaikea keksiä, miten voisimme oman alan näkökulmasta kehittää järjestön toimintaa. Keskusteltuamme ensimmäisellä vierailukerralla järjestön työntekijöiden kanssa lisää siitä, minkälaisia haasteita harjoittelujaksolle tulevilla nuorilla on ja miten ne ilmenevät, idea kehittämistyön ja työmenetelmän sisällöstä nuorten motivoimiseksi ja toiminnanohjaustaitojen tehostamiseksi lähti muotoutumaan nopeasti.

Kehittämistyön ja työmenetelmän suunnittelun pohjaksi etsitty teoretieto erityisesti toiminnanohjauksesta ohjasi työmme suuntaa vahvasti. Toivoimme löytävämme aiheeseemme liittyen näyttöön perustuvia toiminnanohjauksen harjoituksia, joita olisi testattu erityisesti nuorten työikäisten parissa. Näytönhaku ei kuitenkaan tuottanut toivottua tulosta, joka puolestaan ohjasi meitä vahvemmin hakemaan harjoituksia ja teoriapohjaa toiminnanohjauksesta käsittelevän kirjallisuuden parista. Hyödyntämällä olemassa olevaa tutkimustietoa lähdimme suunnittelemaan ja soveltamaan toiminnanohjaukseen liittyviä harjoituksia omalle kohderyhmällemme ja työllemme sopiviksi. Työmenetelmää rakentaessamme jouduimme paikoin miettimään, olivatko valitsemamme harjoitukset tarkoituksenmukaisia työmme tavoitteen kannalta. Työmenetelmän suunnittelussa korostui oppinäytetyössä menetelmänä käytetty konstruktivistinen malli, sillä vaikka lopullista tuotosta ei enää lähdetty käyttäjäkokemusten avulla muokkaamaan ja uudestaan testaamaan, suunnitteluvaiheessa työmenetelmää toteutettaessa tehtyjen havaintojen ja reflektion perusteella uudelleensuuntaamista tehtiin jatkuvasti.

Työmenetelmään liittyvää koulutusta laatiessamme käytimme paljon aikaa koulutuksen sisällön pohdintaan sekä sen ulkoasumuotoiluun liittyen. Päädyimme ratkaisuun, jossa ikään kuin yhdistimme koulutukseen liittyvän teoretiedon itse työmenetelmään. Työmenetelmän testauksen jälkeen saadun palautteen perusteella olisimme näin jälkikäteen ajateltuna voineet toimia ehkä toisin. Teoriaosuus koettiin käytännön käyttötarkoitukseensa nähden ehkä liiankin massiivisena, toisaalta saadussa palautteessa pohdittiin yhdistyksen työntekijöiden omaa perehtymisen merkitystä toiminnanohjauksen taustoihin. Vaikka jäimmekin pohtimaan, olisiko teorian ja menetelmän selkeämpi erotelu kannattanut, toisaalta työmenetelmän valmistelua ohjasi oma ammattitunteettimme toimintaterapeutteina ja eräänlainen ajatus toimintaterapeuttisen pohdinnan jalkauttamisesta perinteisen toimintaterapiakentän ulkopuolelle, kun yhdistyksessä ei työskentele tai ole työskennellyt toimintaterapeutteja aiemmin. Tässä kohtaa voisi siis ajatella, että vaikka kyseessä onkin eräänlainen käytettävyyden ristiriita menetelmän informatiivisuuden ja käyttäjälähtöisyyden välillä, olemme toimintaterapeutteina onnistuneet jossain määrin välittämään oman ammattikuntamme mukaista ajattelua liittyen ihmisen toimintakykyyn ja sen ylläpitämisen taustoihin työntekijöiden jäädessä miettimään mm. toiminnanohjauksen perustaa ja sen tarkempaa tuntemusta.

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Luotettavuuden kannalta on merkittävää muodostaa jo tutkimusta tai kehittämistyötä aloitettaessa yhteiset lähtökohdat ja tavoitteet (Kuula 2006, 105-106). Ennen työn aloittamista kävimme toimeksiantajan luona vierailulla, jonka aikana keskustelimme niistä tarpeista ja kehityskohteista, joita he olivat toiminnassaan ja Ink-tiimiharjoittelussa olevilla nuorilla havainnoineet. Yhteisesti määriteltujen tarpeiden ja ehtojen pohjalta lähdimme pohtimaan kehittämistyömme sisältöä, tavoitteita ja myös työn laajuutta. Yhteisten lähtökohtien määrittelemiseksi keskustelua toimeksiantajan kanssa jatkettiin sähköpostitse ja puhelimitse. Alussa toimeksiantajan yhtenä toiveena oli, että olisimme tutkineet jollain tavalla nuorten kanssa tehtävän työn vaikuttavuutta, mutta opinnäytetyön työmäärän vuoksi jouduimme rajaamaan vaikuttavuuden tutkimisen pois, mikä sopi myös toimeksiantajalle.

Yhteisten tavoitteiden määrittämisen merkitys korostui työssämme myös siksi, ettei Music Against Drugs ry:ssä työskentele toimintaterapeutteja ja täten heidän toimintansa periaatteet eivät pohjaudu toimintaterapeutin tietoon. Toimeksiantajan toive työmenetelmästä nuorten motivointiin tuli kytkeä työmme kannalta kuitenkin toimintaterapeuttiin lähtökohtiin. Ilman yhteisten lähtökohtien määrittämistä riskiksi olisi voinut muodostua kehittämistyön sisällön liukuminen oman opiskelualan ammatillisen osaamisen kehittämisen ulkopuolelle. Ammatillisen tietämyksemme pohjalta ajatus nuorten motivaatiota ja työelämätaitoja edesauttavasta työmenetelmästä kytkettiin nuorten toiminnanohjaustaitojen tehostamiseen. Ymmärrys yhteisistä tavoitteista, työn laajuudesta ja lähtökohdista varmistettiin vielä tutkimussuunnitelmalla, johon järjestön työntekijöillä oli mahdollisuus tutustua ennen varsinaisen kehittämistyön aloittamista.

Osa kehittämistyön luotettavuudesta perustuu myös työn vaiheiden ja tulosten hyvälle ja tarkalle dokumentoinnille. Kaikki ratkaisut ja valinnat tutkimuksen eri vaiheissa tulee perustella. (Kananen 2012, 163-173.) Mm. prosessimallin avulla olemme pyrkineet kuvaamaan ja osoittamaan toteen sen, mitä ja miten ollaan toimittu. Olemme pyrkineet esittämään selkeästi kehittämistyön lähtökohdat, työvaiheet sekä lopputuleman. Myös käytetyt menetelmät ollaan kuvattu yksityiskohtaisesti, ja esim. työssä käytettyjä käsitteitä ollaan pyritty käyttämään yhdenmukaisesti.

Lähdeaineistoa hankkiessamme käytimme systemaattista tiedonhakua. Työskentelysämme korostui lähdekritiikin ja mm. informaatiolukutaidon merkitys. Myös tekijänoi-

keuksien huomioiminen ja yleisten tutkimuseettisten käytäntöjen noudattaminen olivat tärkeässä asemassa. Työmme teoreettinen osuus pohjautui tiedonhakuun luotettavista toimintaterapian sekä terveys- ja sosiaalialan tietokannoista ja lähteistä. Toiminnanohjauksen menetelmiä kartoitimme niin ikään em. tietokannoista kuin myös aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta.

Tiedeyhteisön toimintatapojen, muiden tutkijoiden tekemän työn kunnioituksen ja esim. yksityiskohtaisen dokumentaation ylöskirjaamisen lisäksi eettinen pohdinta työssämme liittyi aineiston keräämiseen. Saimme esim. käyttöömme Music Against Drugs ry:ltä yhdistyksen toiminnasta kertovaa aineistoa, jota ei oltu vielä julkaistu ja jota meillä ei ollut lupa laittaa julkiseen levitykseen, mutta jota kuitenkin saimme hyödyntää omassa työskentelyssämme.

Kehittämistyön olennaisena piirteenä on asettaa muutokselle tavoite, joka pyritään saavuttamaan (Kananen 2012, 176). Lähtötilanteessa Music Against Drugs ry:ssä tekemämme tarvekartoituksen pohjalta olemme pyrkineet määrittelemään tarkasti kehittämistyön sisällön, sen mitä olemme tavoitelleet ja mihin olemme työssämme pyrkineet. Ongelman määrittely ja rajaus on ollut olennainen osa tavoitteen asettelussa. Työn tavoitteen muodostaminen oli selkeä ja yksiselitteinen prosessi, mutta sen mitattavuuden koimme haasteelliseksi. Kehittämishankkeissa myös mitattavuutta pidetään tärkeänä tekijänä, sillä tavoitetta, jota ei voida mitata, pidetään hankalana saavuttaa. Mitattavuus ja sen tarkkuus riippuvat kuitenkin tutkimuksen tyypistä. Esim. kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa tarkastelu on kohdistettu esim. tuotteisiin ja prosesseihin, on mitattavuuden asettaminen ja sen tutkiminen helpompaa kuin sellaisessa tutkimuksessa, jossa tavoitteet liittyvät työntekijöihin tai sosiaalisiin prosesseihin. (Kananen 2012, 77-81.) Kehittämistutkimuksessa ei muutenkaan ole omaa luotettavuustarkasteluaan, sillä se ei ole oma tutkimusotteensa, vaan siinä hyödynnetään sekä määrällistä ja laadullista tutkimusta (Kananen 2012, 167). Tavoiteltua muutosta kehittämistyössä voidaan kuitenkin arvioida suhteessa lähtötilanteeseen. (Kananen 2012, 81). Muutosta ja tavoitteen toteutumista olemme pystyneet tarkastelemaan esim. koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden palautteen pohjalta.

6.4 Kehittämistyön merkitys ja jatkotutkimusehdotuksia

Nuoret, jotka hakeutuvat Music Against Drugs ry:n Ink-tiimiharjoitteluun hakeutuvat harjoittelujaksolle erilaisista syistä ja taustoista. Yhdistävänä tekijänä on kuitenkin vai-

kea työllistyminen ja mahdollinen riski syrjäytymiseen. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on jo pitkään puhuttu siitä, miten merkittävä riski ja iso ongelma tämän päivän nuorten syrjäytyminen on. Työelämävalmiuksien ja työmotivaation kasvattamisen merkitys liittyy siis laajempaan keskusteluun ja kansantaloudellisestikin tärkeään tavoitteeseen ehkäistä nuorten syrjäytymistä ja yhteiskunnan ulkopuolelle jäämistä.

Toimeksiantajallemme kehittämistyön merkitys liittyy sekä toiminnan kehittämiseen, että hyödyttää järjestöä myös rahoituksen näkökulmasta. Järjestölle tehdyt opinnäytetyöt auttavat järjestöä kertomaan toiminnastaan ja perustelemaan paremmin myös vaikuttavuuttaan rahoituspäätöksiä hakiessaan.

Opinnäytetyön työmäärän vuoksi rajasimme kehittämistyön tuloksena syntyneen työmenetelmän toimivuuden arvioinnin opinnäytetyön ulkopuolelle. Jatkotutkimuksessa voitaisiin jatkaa työmenetelmän testaamista nuorten kanssa arvioiden ja kehittäen menetelmän istuvuutta suhteessa kohderyhmään ja tutkia menetelmän vaikuttavuutta. Lisäksi olisi mielenkiintoista saada näyttöön perustuvaa tietoa työelämä- ja toiminnanohjaustaitojen keskinäisestä vaikutussuhteesta.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin. Helsinki: Talentum Media.
- Ayres, Jean A. 2008. Aistimusten aallokossa: sensorisen integraation häiriö ja terapia. Suomen-
tanut Lari Tapola. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Bohyun, K. 2015. Gamification As a Tool. *American Libraries*, Mar/Apr 2015, 46(3/4), 26-26.
- Bruce, M.A. & Borg, B. 1993. Psychosocial occupational therapy: frames of reference for inter-
vention. 2nd edn. Thorofare NJ: Slack.
- Cara, E. & MacRae, A. 2005. Psychosocial occupational therapy: a clinical practice. 2nd edn.
Clifton Park, N. Y.: Thomson Delmar Learning.
- Gallo-Lopez, L. 2005. Drama Therapy with Adolescents. Teoksessa Gallo-Lopez, L & Schaffer,
C. E. (toim.) *Play Therapy With Adolescents*. Lanham: Jason Aronson.
- Harvard University, Center of Developing Child, 2017. Viitattu 7.1.2018
<https://developingchild.harvard.edu/> > Resource library > Media Types
- Hämäläinen, R.; Anttinen, M.; Hassinen, P.; Mikkola, T.; Pirskanen, L.; Poutala, P. Rinta-Jouppi,
J. & Valkama, A. 2013. Skarpataan ja harpataan!: ettei yksikään putoaisi. Helsinki: Osaava Oh-
jaus –projekti.
- Jehkonen, M.; Saunamäki, T.; Paavola, L. & Vilkki, J. 2015. Kliininen neuropsykologia. Helsinki:
Kustannus Oy Duodecim.
- Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut 2017. Työkokeilulla takaisin työmarkkinoille. Viitattu 14.12.2017
<http://www.te-palvelut.fi> > Etusivu > Työnhakijalle > Tukea työllistymiseen > Työkokeilulla takai-
sin työmarkkinoille.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä: kehittämistutkimuksen kirjoittamisen
käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu.
- Kielhofner, G. & Burke, J.P. 1980, "A Model of Human Occupation, Part 1. Conceptual Frame-
work and Content", *American Journal of Occupational Therapy*, vol. 34, no. 9, pp. 572-581.
- Kielhofner, G. 1980, "A Model of Human Occupation, Part 2. Ontogenesis from the Perspective
of Temporal Adaptation", *American Journal of Occupational Therapy*, vol. 34, no. 10, pp. 657-
663.
- Kielhofner, G., Posetary Burke, J. & Heard Igi, C. 1980, "A Model of Human Occupation, Part 4.
Assessment and Intervention", *American Journal of Occupational Therapy*, vol. 34, no. 12, pp.
777-788.
- Kielhofner, G. 2002. Model of human occupation: theory and application. 3rd edn, Lippincott
Williams & Wilkins, Baltimore, MD.
- Kielhofner, G. 2008. Model of human occupation: theory and application. 4th ed edn. Lippincott
Williams & Wilkins, Baltimore, MD.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Latvala, A. 2014: Kognitiiviset kyvyt. Teoksessa Latvala, A. & Silventoinen, K. (toim.) Käyttäy-
tymisgenetiikka: geeneistä yhteiskuntaan. Helsinki: Gaudeamus.

- Lehtinen, E., Kuusinen, J. & Vauras, M. 2007. Kasvatuspsykologia. 2. uud. p. Edn. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Malia, K.; Bewick, K.; Raymond, M. & Bennett, T. 2002. Executive Functions. Therapist and Client Workbooks. Cognitive Strategies and Techniques for Brain Injury Rehabilitation. Austin, Texas: Pro-ed.
- McKeown, S. 2016. Using Gamification to Engage and Motivate. Canadian Society of Respiratory Therapy. Spring 2016, 52(2), 59-59.
- Milgrom, C. 2005. An Introduction to Play Therapy with Adolescents. Teoksessa Gallo-Lopez, L & Schaffer, C. E. (toim.) Play Therapy With Adolescents. Lanham: Jason Aronson.
- Moll, S. & Tregunno, K. 2013. Employment Transitions for Youth With Mental Health Issues. Teoksessa Stewart, D. (toim.) Transitions to Adulthood for Youth With Disabilities Through an Occupational Therapy Lens. Thorofare, NJ: Slack.
- Moraine, P. & Hämäläinen, P. 2015. Tarkkaavaisuus haltuun!: toiminnanohjaustaitojen vahvistaminen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Music Against Drugs ry 2017. Viitattu 15.11.2017 <http://www.musicagainstdrugs.info/> > Yhdistys > Yhdistyksen tiedot.
- Music Against Drugs ry 2017. Ink-tiimitoiminnan esite. Viitattu 15.11.2017 <http://www.musicagainstdrugs.info/> > Osallistu > Lue lisää Ink-tiimin toiminnasta > Ink-tiimin esite.
- Pierce, D.E. 2003, Occupation by design : building therapeutic power. Philadelphia: F.A. Davis.
- Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016. Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle. Helsinki: Hogrefe psykologien kustannus Oy.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003, Ammatillinen huippuosaaminen: kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön-opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinon, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- THL 2016. Syrjäytyminen ja syrjäytymisen riskitekijät. Viitattu 15.11.2017 <https://www.thl.fi/fi/> > Aiheet > Lapset, nuoret ja perheet > Työn tueksi > Nuorten syrjäytyminen > Syrjäytyminen ja syrjäytymisen riskitekijät.
- Toglia, J. 2015, Weekly Calendar Planning Activity (WCPA) : a performance test of executive function. Bethesda: American Occupational Therapy Association.
- Toivio, T. & Nordling, E. 2013. Mielenterveyden psykologia, 3. uud. p. Edn. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä, 4. uud. p. Edn. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Washburn, Brian D. 2017. Gamification: A New Tool for Improving the Performance of Healthcare Organizations. Healthcare Financial Management. Aug 2017, 1-6.

Williamson, Weiner N., Togli, J. & Berg, C. 2012. "Weekly Calendar Planning Activity (WCPA): A Performance-Based Assessment of Executive Function Piloted With At-Risk Adolescents". *American Journal of Occupational Therapy*, vol. 66, no. 6, pp. 699-708.

Zoltan, B. 2007. *Vision, Perceptions and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury*. Thorofare, NJ: Slack.

Työmenetelmä: nuoren motivointi työnhaussa toiminnanohjaustaitojen kehittämisen kautta



MENETELMÄ NUOREN MOTIVOINTIIN TYÖNHAUSSA
TOIMINNAHOJAUSTAITOJEN KEHITTÄMISEN KAUTTA

Opinnäytetyö (AMK)
Toimintaterapian koulutusohjelma
2017, Katja Pollari & Anniina Vikman

Mitä yhteistä on mielestäsi näiden
pelien pelaamisella?



- Harkintakyky?
- Aloitekyky?
- Suunnittelu?
- Keskittyminen?
- Itsearviointi?
- Oman toiminnan muuttaminen?
- Oman toiminnan ja tunteiden hallinta?



= TOIMINNANOHJAUKSEN PALASIA



Mitä ovat toiminnanohjaustaidot?

Ajattele taitoja, joita hyvä toimitusjohtaja tarvitsee.

Suunnittelu

Organisointi

Työn etenemisen tarkkailu

Realististen tavoitteiden asettaminen

Suunnitelmien muokkaaminen

Useiden osatekijöiden hallinta (esim. myynti, markkinointi ja tuotanto)

Tiedon yhdistäminen ja analysointi

Päätöksien tekeminen

Harkintakyvyn käyttäminen

Toiminnanohjaustaitoja eivät kuitenkaan tarvitse vain toimitusjohtajat, vaan käytämme niitä jatkuvasti myös arkielämässä. Ne ovat tärkeitä voidaksemme toimia itsenäisestä töissä, kotona ja ihmissuhteissa.

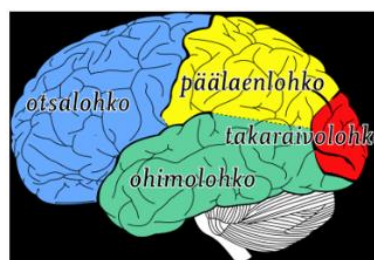
Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

- <https://www.youtube.com/watch?v=FZLXggsK6oA>

AIVOT JA TOIMINNANOHJAUS

- Etuotsalohkon erityistehtävä on yhdistää muualta aivojen alueelta tulevaa tietoa ja mahdollistaa tarkoituksenmukainen toiminta. = Toiminnanohjaus
- Etuotsalohkojen toiminta ja toiminnanohjaus voi häiriintyä, vaikka häiriö kohdentuisikin muualle aivoissa
- Aivojen plastisuus eli muovautuvuus! -> Aivoedustukset muuttuvat oppimisen myötä. Tapahtuu koko ajan normaalissa terveiden aivojen oppimistapahtumassa.

Jehkonen, M., Jehkonen, M., Saunamäki, T., Paavola, L., Vilkki, J. & Akila, R. 2015, Kliininen neuropsykologia, 1. p. edn, Duodecim, Helsinki.



MOTIVAATIO & TOIMINNANOHJAUS

- Motivaation puute ja laiskuus vai henkilö ei suoriudu tehtävistä yhtä hyvin kuin toiset?
- Onko henkilöllä toiminnanohjauksen vaikeuksia?
- Motivaatioon on lähes mahdoton vaikuttaa ulkoisesti, vaikka henkilö voi motivoitua kannustimista, kuten luvassa olevasta palkinnosta tai edessä olevasta päämäärästä.
- Henkilö ei motivoitu siitä, että häntä käsketään motivoitumaan tai keskustellaan hänen kanssaan motivaation puutteesta.
- Jokaisen ihmisen kuitenkin ajatellaan motivoituvan jostain.
- Motivaatiota muovaa persoonallisuutemme ja temperamenttimme, se miten suhtaudumme asioihin ja haasteisiin.
- Sen sijaan, että käyttäytymistä tai motivaatiota yritetään kontrolloida ja ohjata tiettyyn muottiin, muutosta ja aitoa motivoitumista voidaan saada aikaan vain, jos yksilöä kyetään ohjaamaan **henkilökohtaisten motivaatiotekijöiden ja kunkin omien kannustimien tunnistamisessa.**
- Motivaatio on henkilökohtaista ja siten yksityistä, ettei siihen pääse käsiksi kuin kukin yksilö itse. Siten voitaisiin ajatella, että motivaation vahvistaminen on myös **itsetuntemuksen** vahvistamista – **yksilön auttamista löytämään omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan.**

Moraine, P. & Hämäläinen, P. 2015, Tarkkaavaisuus haltuun!: toiminnanohjaustaitojen vahvistaminen, Kehitysvammaliitto, Helsinki.

TOIMINNANOHJAUSTAITOT JA TYÖELÄMÄTAIDOT

- Kun yksilöllä on mahdollisuus kehittää toiminnanohjaustaitoja ja itsesääätelyä läpi elämän, sen ajatellaan hyödyttävän yksilön lisäksi myös yhteiskuntaa yksilön käyttäessä potentiaaliaan mahdollisimman tehokkaasti.
- Toiminnanohjaustaidot yhdistyvät vahvasti työelämään ja yksilön menestymiseen työssä.
- Yksilö, jonka toiminnanohjaustaidot ovat hyvät, osaa organisoida asioita paremmin, hänen ongelmanratkaisukykyensä on parempi ja hän osaa sopeutua muutoksiin paremmin.
- Yhteiskunnan kannalta yksilö on tehokkaampi, kun hän omaa hyvät toiminnanohjaustaidot.

Harvard University, Center of Developing Child, 2017. Viitattu 7.1.2018 <https://developingchild.harvard.edu/> > Resource library > Media Types

TOIMINNANOHJAUKSEN OSAT

1. HARKINTAKYKY
2. ALOITEKYKY
3. JAKSOTTAMINEN & SUUNNITTELU
4. JÄSENTÄMINEN
5. KESKITTÄMINEN
6. ITSEARVIOINTI
7. TOIMINNAN MUUTTAMINEN
8. TOIMINNAN HALLINTA
9. **ITSETUNTEMUS**

Tietoisuus omista kognitiivisista heikkouksista ja toimintakyvyn rajoituksista sekä toisaalta vahvuuksista (metakognitio) on oleellinen taito hallintakeinojen löytämisessä.

Jehkonen, M. & Saunamäki, T. & Paavola, L. & Vilkki, J. 2015. Kliininen neuropsykologia. Kustannus Oy Duodecim, Helsinki
Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

1. HARKINTAKYKY

- Taito katsoa tilannetta etäämmältä ennen kuin kiirehtii toimimaan harkitsematta ja impulsiivisesti

Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

1. HARKINTAKYKY

Istutte oman tiiminne tiimipalaverissa. Käytte läpi ideakierrosta koskien tulevaa projektia. Keksit mielestäsi loistavan idean, mutta työkaverillasi on puheenvuoro kesken. Miten toimit?

Harkitse ennen kuin toimit!



2. ALOITEKYKY

- Kykeneekö yksilö itseohjautuvuuteen?
- Kykeneekö aloittamaan toiminnan itsenäisesti, ilman muiden kehotuksia?
- Spontaanisuus, reagointikyky
- Kykeneekö saattamaan tehtäviä loppuun vain kehotettuna?
- **Voidaan hyödyntää rutiineja, ohjata itsetarkkailuun ja avustaa ulkoisin vihjein**

Zoltan, B. 2007. Vision, Perceptions, and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury. Slack, Thorofare, NJ.

2. ALOITEKYKY

Saat esimieheltäsi työtehtävän, josta et ole kovin innostunut. Työ tulisi aloittaa tämän päivän aikana, jotta saat sen ajoissa valmiiksi, mutta aloittaminen tuntuu vaikealta. Miten pääset alkuun?

2. ALOITEKYKY

Kaikille yhteisessä tiimipalaverissa ehdotetaan yhteisen virkistyspäivän järjestämistä, mutta jonkun pitäisi ottaa järjestämisvastuu.

- a) Yrität muuttua näkymättömäksi
- b) Viittaat reippaasti ehdottaaksesi itseäsi järjestäjäksi
- c) Katselet hetken ympärillesi ja kun kukaan ei ilmoittaudu, ilmoitat hiljaa voivasi toimia ainakin yhtenä järjestäjistä

2. ALOITEKYKY

- Keskustelkaa ryhmässä:
- Kysy itseltäsi/ listaa: Mitä olet aloittanut tai saanut aikaan viimeisen viikon aikana?
- Aloitatko helpommin itsellesi mieluisia asioita?
- Miten motivoituit vähemmän mieluisiin tehtäviin?

3. JAKSOTTAMINEN & SUUNNITTELU

- Suunnittelu > kyky saavuttaa ns. päätavoite erilaisten pienempien osatavoitteiden kautta – ”koodaaminen”
- Ajatteluprosessin käynnistäminen ennen varsinaista toimintaa.
- Kyky valmistautua myös takaiskuihin suunnitelmaa toteutettaessa, kyky koota yhteen tarvittavat materiaalit, tietoisuus taidoista, joita tehtävän suorittamiseen tarvitaan
- Muisti, motivaatio, tarkkaavaisuus, tahto, impulssikontrolli, kyky punnita vaihtoehtojen välillä sekä kyky saattaa aloitetut tehtävät loppuun.
- Saavuttaakseen tavoitteensa yksilön tulee kyetä määrittämään tarpeensa ja halunsa sekä ennakoimaan näiden toteutumista.
- Päättelykyky, järjestelykyky, visualisointi

Zoltan, B. 2007, Vision, Perceptions, and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury. Slack, Thorofare, NJ.

3. JAKSOTTAMINEN & SUUNNITTELU

Tee toimintasuunnitelma! Valitse joku seuraavista tehtävistä ja kirjoita ainakin viisi osavaihetta, joita tehtävän suorittaminen vaatii.

- a) Saapuminen klo 8.00 työpaikalle.
- b) Työpaikallenne saapuu vieras ja saat tehtäväksesi viedä hänet lounaalle. Lounaspaikka on varattava etukäteen, jotta ehditte ajoissa takaisin iltapäivän palaveriin. Lounaaseen on varattu tunti aikaa.
- c) Työpaikallasi on vaihtuva kahvinkeittovuoro. Tänäpäivänä on sinun vuorosi keittää iltapäiväkahvit klo 13.00 palaveriin.

3. JAKSOTTAMINEN & SUUNNITTELU

Ajattele tiimijaksoa. Kysy itseltäsi nämä kysymykset.

- a) Mitä haluan saavuttaa?
- b) Mitä asioita tarvitsee tapahtua, jotta pääsen tavoitteeseeni?
- c) Millaisia vaihtoehtoja minulla on ja mikä on niistä paras?

3. JAKSOTTAMINEN & SUUNNITTELU

- Jakakaa oman tiiminne projekti osa-vaiheisiin
 - Tavoite?
 - Tavoitteen tarkoitus?
 - Toteutustapa ja -paikka?
 - Projektin vaatima aika/ Kesto?
 - Tarvittavat materiaalit?
 - Osatavoitteiden suoritusjärjestys? Mitä pitää olla tehtynä ensin?
 - Onko projektin toteuttaminen realistista siihen varatussa ajassa?
 - Onko minulla/ meillä riittävät resurssit toteutukseen?
 - Edistymisen seuranta? Miten toteutetaan?

4. JÄSENTÄMINEN

- Kyky erottaa pääasia epäolennaisuuksista
- Tiedon kerääminen ja sen tiivistäminen

Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

4. JÄSENTÄMINEN

Yrität lähettää yhteistyökumppanille sähköpostia, mutta posti ei mene perille. Asia täytyy saada eteenpäin, joten olet yhteydessä häneen tekstiviestitse. Sinun tulee tiivistää sähköposti lyhyeen (5-10 sanan) viestiin.

Hei Pertti!

Olimme sopineet, että laitan sinulle sähköpostia liittyen ensi viikon tapahtumaan messukeskuksessa. Laitoin tähän sinulle liitteeksi kysymyksiä koskien tapahtumassa myytäviä tuotteitanne. Valitsimme lopulta vain kaksi tuotetta (avaimenperät ja mikit), sillä tapahtuman myyntitila on rajallinen ja haluamme, ettei valikoima kasva liian suureksi. Laittaisitko minulle vielä esitteet valikoiduista tuotteista? Tuletko itse toimittamaan tuotteet vai haemmeko ne toimistoltanne? Myyntivoitteenne olimme ajatelleet 300 tuotetta. Entä oliko niin, että teiltä oli tulossa Mirja avuksemme myyntipisteelle molempina messupäivinä? Mirjalle on varattuna lounas Bistro Cafessa messukeskuksen ravintolamaailmassa.

Esim. Hei! Valitsimme avaimenperät ja mikit. Laitatko tuote-esitteet? Haemmeko vai toimitatko?

4. JÄSENTÄMINEN

- Edeltävän tehtävän voi myös toteuttaa niin, että päivän sanomalehdestä tai vastaavasta nuoret saavat valita mielenkiintoisen artikkelin ja tiivistää sen 5-10 sanaan.

5. KESKITTÄMINEN

- Keskeinen tiedonkäsittelyn osa-alue
- Perusta oppimiselle ja muistille
- Tarkkaavuuden ylläpito (pitkäaikainen keskittyminen)
- Valikoiva tarkkaavuus (inhibitio ja tarkkaavuuden suuntaaminen olennaiseen)
- Tarkkaavuuden jakaminen (multitasking)

Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

5. KESKITTÄMINEN

- Miettikää pienissä ryhmissä, mikä auttaa sinua keskittymään?

5. MILLAISET ASIAT AUTTAVAT KESKITTYMÄÄN?

- Häiriötekijöiden vähentäminen
- Pidä taukoja toiminnasta
- Ääneen puhuminen
- Tavoitteiden asettaminen
- Kannustimet
- Itselle luontainen työskentelyaika
- Keskity yhteen asiaan kerrallaan
- Tee asia rauhassa ja arvioi suoriutuminen lopuksi

Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammatilliselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

5. KESKITTYMINEN

Kaksi kysymystä kerrallaan!

-vastaa kysymykseen, joka kysyttiin edelliseltä henkilöltä (Älä näytä diaa tehtävän suorittamisen aikana)

- Mikä on Suomen pääkaupunki?
- Minkä väristä lumi on?
- Sano joku eläin, joita on eläintarhassa?
- Kuka on Suomen presidentti?
- Missä on Pariisi?
- Montako jalkaa aasilla on?
- Nimeä kaksi vihannesta?
- Miksi lehmävauvaa sanotaan?
- Mikä on Ruotsin pääkaupunki?
- Mitä vasaralla tehdään?
- Missä Lontoo on?
- Mikä viikonpäivä tulee tiistain jälkeen?
- Montako senttiä on metrissä?
- Minkä väristä ruoho on?
- Minkä väristä punakaali on?
- Nimeä kaksi puuta?
- Nimeä kaksi alkoholijuomaa?
- Mikä on lempivärisi?
- Kuinka monta on tusinassa?
- Missä Lappi on?
- Mitä söit viimeksi?
- Mikä kuukausi tulee lokakuun jälkeen?
- Mitä on 3 kertaa 3?
- Missä Aku Ankka asuu?

5. KESKITTÄMINEN

PUNAINEN	SININEN
KELTAINEN	PUNAINEN
SININEN	KELTAINEN
VIHREÄ	KELTAINEN
MUSTA	ORANSSI
VALKOINEN	MUSTA
PUNAINEN	VALKOINEN
PUNAINEN	MUSTA
PUNAINEN	SININEN
ORANSSI	VIHREÄ
VALKOINEN	VIHREÄ
VIHREÄ	VALKOINEN
SININEN	RUSKEA

**Lue ääneen väri, jolla
sana on kirjoitettu.**

6. ITSEARVIOINTI

- Tehokkaasti toimivalla itsearviointilla viitataan ominaisuuteen, jonka myötä yksilö kykenee arvioimaan ja muokkaamaan käyttäytymistään tilanteeseen sopivaksi.
- Henkilön, jolla on hyvin toimiva itsearviointikyky, ajatellaan myös oppivan tehokkaammin, sillä tällöin henkilö
 - tiedostaa helpommin menestymiseen tarvittavat vaatimukset
 - soveltaa oikeita tapoja sen saavuttaakseen
 - kykenee muokkaamaan toimintaansa tavoitteeseen päästäkseen.

Zoltan, B. 2007, Vision, Perceptions, and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury. Slack, Thorofare, NJ.

6. ITSEARVIOINTI

- Muodostakaa huoneeseen jana (kuvitteellinen/ teipattu), jonka toisessa päässä on ”täysin samaa mieltä” ja toisessa päässä ”täysin eri mieltä”.
- Asemoitukaa annettujen väittämien perusteella siihen kohti janaa, jonka koet vastaavan itseäsi.
- Miettikää yhdessä miten asia vaikuttaa arkeen ja/tai työelämään? Miten asiassa voisi kehittyä?

6. ITSEARVIOINTI

- Minulle on helppoa suunnitella ja olen järjestelmällinen
- Minun on helppo keskittyä kahteen tai useampaan asiaan samanaikaisesti.
- Minun on helppo arvioida asioiden hyviä ja huonoja puolia, päättää mikä on tärkeää ja tehdä päätöksiä.
- En ole impulsiivinen, toimin harkitusti.
- Harhaudun helposti ”sivuraiteelle” tai siirryn keskustelussa asiasta toiseen liian nopeasti.
- Minun on helppo jäsentää asioita, pääsen helposti asiaan ja pystyn hahmottamaan kokonaisuuksia.
- Minulla on usein jäykkiä ja mustavalkoisia mielipiteitä.
- Minun on helppo muodostaa realistisia tavoitteita sekä arvioida, mitä askelia tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan.
- Minun on joskus vaikeaa seurata nopeasti etenevää keskustelua.
- Minun on helppo ymmärtää toisten ihmisten toimintaa.

7. TOIMINNAN MUUTTAMINEN

- Ongelmanratkaisua – useita kognitiivisia taitoja
- Tarkkaavaisuus, ideointi, suunnitelmien täytäntöönpano, informaation keruu, sensorisen palautteen tulkinta, toiminnan hallinta ja uudelleenarviointi, impulssikontrolli, joustavuus, jäsenys, päättelykyky, muisti
- Jos ei jonkinlaisia ongelmanratkaisutaitoja – ei kykyä soveltaa opittuja taitoja uusiin tilanteisiin
- Ongelman paikantaminen > **motivaation vaikutus** > yritetäänkö ongelmaa ratkaista?

Zoltan, B. 2007, Vision, Perceptions, and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury. Slack, Thorofare, NJ.

7. TOIMINNAN MUUTTAMINEN

- Asioiden jaottelu ryhmiin uudelleen ja uudelleen
- Kissa, Jääkarhu, Kirahvi, Leopardi, Pöllö, Hiiri, Lammas, Leijona, Mato, Panda, Rapu, Leppäkerttu, Kala, Jänis, Mustekala, Norsu, Siili, Karhu, Valas, Pingviini, Käärme, Apina, Krokotiili, Hevonen, Varis, Kilpikonna, Mursu, Vuohi, Sika, Flamingo, Kettu

Vaihtoehtoisia luokittelutapoja

- Nisäkkäät
- Afrikan eläimet
- Kotieläimet
- Metsän eläimet
- Merenelävät
- Eläimet, joilla tassut
- Eläimet, joilla kaviot
- Kissaeläimet
- Kalat
- Linnut
- Lihansyöjät
- Kasvissyöjät
- Märehtijät
- Kuviolliset
- Yksiväriset
- Maantieteellinen erottelu

8. TOIMINNAN HALLINTA

- Oman käyttäytymisen hallinta.
- Omien tunteiden tiedostaminen ja niiden soveltuva ilmaiseminen.

Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

8. TOIMINNAN HALLINTA

- Toimiminen sosiaalisten sääntöjen mukaan.
- Olet työpalaverissa ja työryhmänjäsen esittää idean, joka on mielestäsi erittäin huono. Miten reagoit? Miten toimit?
- Onko sinun helppo pyytää palautetta muilta? Muokkaatko toimintaasi palautteen avulla?

9. ITSETUNTEMUS

- Tehokkaasti toimiva itsetuntemus osana toimintakykyä – sitä kuinka tehokkaasti yksilö toimii.
- Itsetuntemus käsittää ihmisen tietoisuuden omista kognitiivisista kyvyistään sekä kyvyn tarkkailla omaa kognitiivista suoriutumiskykyään (vahvuudet, heikkoudet, ennakointi)
- Virheiden tunnistaminen ja korjaaminen
- Itsetuntemus vaikuttaa omaan suoriutumiseen.

Zoltan, B. 2007, Vision, Perceptions, and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury. Slack, Thorofare, NJ.

9. ITSETUNTEMUS

- Kartoita omaa osaamistasi.
 - Mitä olet hyvä tekemään? Mitkä ovat vahvoja puoliasi?
 - Mitä olet oppinut työ ja/tai koulumaailmassa? Mitä osaamista sinulle on siellä karttunut? Mitä olet opiskellut? Missä olet ollut töissä?
 - Mitä taitoja sinulle on tullut harrastusten ja vapaa-ajan myötä? Mistä olet kiinnostunut?
 - Valitse mielestäsi viisi tärkeintä taitoasi ja esitele itsesi ryhmälle niiden avulla. Tämän jälkeen ryhmässä ideoidaan osaamistasi vastaavia ammatteja, työtehtäviä ja aloja.

Hämäläinen, R., Anttinen, M., Hassinen, P., Mikkola, T., Pirskanen, L., Poutala, P., Rinta-Jouppi, J. & Valkama, A. 2013, Skarpataan ja harpataan! : ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus -projekti, Helsinki.

9. ITSETUNTEMUS

- Miettikää ryhmässä seuraavaksi listattuja ammatteja tai ammattia, josta joku teistä haaveilee. Arvioikaa kykykartoituksen avulla ammatin vaatimuksia.
- Lennonjohtaja, liukuhihnatyö, koodaaja, taiteilija, muusikko, lastentarhan työntekijä, kaupan kassa, verkkokauppias, kirurgi, opettaja, rakennusmies.

Hämäläinen, R., Anttinen, M., Hassinen, P., Mikkola, T., Pirskanen, L., Poutala, P., Rinta-Jouppi, J. & Valkama, A. 2013, Skarpataan ja harpataan! : ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus -projekti, Helsinki.

	Heikko kyky 1	2	Keskiverto 3	4	Vahva kyky 5
Epäonnistumisen sieto					
Tarmokkuus					
Suunnitelmallisuus					
Oivallus					
Tarkkaavaisuus					
Pitkäjänteisyys					
Päämäärätietoisuus					
Hienomotoriikka					
Johtamiskyky					
Vuorovaikutustaidot					
Keskittyminen					
Kyky arvioida muita					
Kyky arvioida itseä					
Arvioinnin vastaanottaminen					
Oppiminen/ Muistaminen					

Hämäläinen, R., Anttinen, M., Hassinen, P., Mikkola, T., Pirskanen, L., Poutala, P., Rinta-Jouppi, J. & Valkama, A. 2013, Skarpataan ja harpataan! : ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus -projekti, Helsinki.

	Heikko kyky 1	2	Keskiverto 3	4	Vahva kyky 5
Lukeminen					
Järjestelmällisyys					
Ongelmanratkaisu					
Täsmällisyys					
Reaktionopeus					
Laskeminen					
Kirjoittaminen					
Omatoimisuus					
Huolellisuus					
Puhuminen					
Ryhmätyöskentely					
Sopeutuminen					
Vastuullisuus					
Käsitteellinen ajattelu					

Hämäläinen, R., Anttinen, M., Hassinen, P., Mikkola, T., Pirskanen, L., Poutala, P., Rinta-Jouppi, J. & Valkama, A. 2013, Skarpataan ja harpataan! : ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus -projekti, Helsinki.

9. ITSETUNTEMUS

- Mieti nyt itseäsi ja arvioi kykyjäsi kykykartoituksen avulla. Mihin ammatteihin sopisit parhaiten?

Hämäläinen, R., Anttinen, M., Hassinen, P., Mikkola, T., Pirskanen, L., Poutala, P., Rinta-Jouppi, J. & Valkama, A. 2013, Skarpataan ja harpataan! : ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus -projekti, Helsinki.

TOIMINNANOHJAUSTAITOJEN SISÄLTYTTÄMINEN TIIMIJAKSOLLE

- Ink- tiimijaksolle tullessa nuorille kalenterit
- 1-vaihe: merkitään kalenteriin 1-3 mukavaa toimintaa, jotka tarkoitus toteuttaa seuraavalla viikolla
- Viikon lopuksi tarkistetaan, onko nämä asiat tehty. Jos ei, mietitään mikä esti toiminnan suorittamisen
- 2-vaihe: mietitään nuoren oma/omat tavoitteet tiimijaksolle, tiimijakson tavoitteet jaetaan pienempiin osiin ja määritetään tarkoin, mitä pitää olla tehtynä, jotta tavoite on saavutettu
- 3-vaihe: merkitään osa-tavoitteet kalenteriin ja seurataan edistymistä.

LÄHTEET

Harvard University, Center of Developing Child, 2017. Viitattu 7.1.2018 <https://develop-ingchild.harvard.edu/> > Resource library > Media Types

Hämäläinen, R., Anttinen, M., Hassinen, P., Mikkola, T., Pirskanen, L., Poutala, P., Rinta-Jouppi, J. & Valkama, A. 2013, Skarpataan ja harpataan! : ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus -projekti, Helsinki.

Jehkonen, M. & Saunamäki, T. & Paavola, L. & Vilkki, J. 2015. Kliininen neuropsykologia. Kustannus Oy Duodecim, Helsinki

Powell, T. & Relander-Syrjänen, K. 2016, Aivotyökirja: opas ja harjoituksia aivovaurion saaneelle, läheiselle sekä ammattilaiselle, Hogrefe psykologien kustannus Oy, Helsinki.

Zoltan, B. 2007, Vision, Perceptions, and Cognition. A manual for the evaluation and Treatment of the Adult With Aquired Brain Injury. Slack, Thorofare, NJ.

Malia, K.; Bewick, K.; Raymond, M.; Bennett, T. 2002, Executive Functions- Therapist and Client Workbooks- Cognitive Strategies and Techniques for Brain Injury Rehabilitation. Pro-ed, Austin, Texas.