

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

Sari Heikkinen ja Sanna Liski

***Joku avaa mulle sen polun.* Yksilövalmennus
asiakkaan tukena kuntouttavassa työtoiminnassa**

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Sari Heikkinen ja Sanna Liski

Joku avaa mulle sen polun. Yksilövalmennus asiakkaan tukena kuntouttavassa työtoiminnassa, 44 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta

Sosionomi

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: Lehtori Minna Markkanen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälaista tukea kuntouttavassa työtoiminnassa olevat asiakkaat kokivat saaneensa yksilövalmennuksesta sekä sitä, kuinka heidän mielestään yksilövalmennusta pitäisi kehittää. Tutkimuksen tavoitteena oli kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksen asiakaslähtöisyyden kehittäminen. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote).

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksessa olevien asiakkaiden yksilöhaastatteluita, joissa teemoina olivat yksilövalmennuksen toteutus, yksilövalmennuksen vaikutukset elämänhallintaan, yksilövalmennuksen kehittäminen sekä hyvän yksilövalmentajan ominaisuudet. Aineiston analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen teemoittelu.

Opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että yksilövalmennuksella on tärkeä merkitys osalle kuntouttavassa työtoiminnassa olevista asiakkaista heidän ohjauksessaan ja tukemisessaan. Yksilövalmentajalta saatu aika on tärkeää. Yksilövalmentajan kanssa käydyt keskustelut rohkaisevat, auttavat omien vahvuuksien tunnistamisessa ja muistuttavat asiakkaan osaamisesta. Yksilövalmennuksesta saa tietoa muun muassa monista käytännön asioista, koulutuksista sekä tukien hakemisesta. Asiakkaiden yksilöllisyyden huomioiminen, arvostava kohtaaminen ja kuunteleminen on merkityksellistä. Hyvä yksilövalmentaja on ihmistyön osaaja, jolla on kykyä asettua toisen ihmisen asemaan.

Asiasanat: kuntouttava työtoiminta, yksilövalmennus

Abstract

Sari Heikkinen, Sanna Liski

Personal coaching as means to support the client during rehabilitative work period 44 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2019

Instructor: Senior lecturer Minna Markkanen, Saimaa University of Applied Sciences

The municipalities have a statutory responsibility to organize rehabilitative work for their long-term unemployed residents. The rehabilitative work aims to enhance the possibilities of the unemployed to become employed and to improve their life management. Usually rehabilitative work includes group and work activity and personal coaching. The purpose of this study was to investigate the experiences of the clients, who participated in personal coaching during their rehabilitative work period organized by the South Karelia Social and Health Care District (Eksote) in spring 2019.

The study was a qualitative interview study and it focused on two research questions. The first question aimed to find out what kind of support the clients have experienced to get from the personal coaching. The other research question was targeted to find out the development ideas, which the clients had for the personal coaching.

The study was carried out by interviewing four clients separately. The themes for the semi-structured theme interviews were implementation of the personal coaching, the impact of the personal coaching on life management, development of personal coaching and the qualities of a good personal coach.

The results of the study show that personal coaching in rehabilitative work has an important role in the guidance and support of some clients. The conversations with the personal coach encourage, they help to identify one's strengths and remind of the skills the clients already have. Personal coach gives information on many practical matters like education possibilities and application of benefits. Customer orientation, respectful encounter and listening to the client are also essential factors in personal coach's work. A good personal coach also has an ability to empathize with people.

Keywords: Rehabilitative work, personal coaching

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Kuntouttava työtoiminta - osallisuutta ja elämänhallintaa	6
2.1	Kuntouttava työtoiminta	6
2.2	Kuntouttava työtoiminta osallisuuden edistäjänä	8
2.3	Elämänhallinta	9
2.4	Toimintakyvyn ulottuvuudet	11
2.5	Kuntoutujan haasteet ja uhkat	12
3	Yksilövalmennus osana kuntouttavaa työtoimintaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirissä	15
3.1	Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen	15
3.2	Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön yksikön toimintamalli	17
3.3	Yksilövalmennus kuntoutujan tukena.....	18
3.4	Yksilövalmentajan työnkuva.....	19
4	Tutkimusprosessin kuvaus.....	21
4.1	Tutkimuksen tavoitteet	21
4.2	Tutkimuksen toteutus.....	21
4.3	Tutkimusaineiston analyysi	23
4.4	Eettiset näkökulmat	24
4.5	Tutkimuksen luotettavuus	27
5	Tutkimustulokset.....	28
5.1	Yksilövalmennuksen toteutus	28
5.2	Yksilövalmennuksen vaikutus elämänhallintaan	31
5.3	Yksilövalmennuksen kehittämis ehdotukset.....	32
5.4	Hyvän yksilövalmentajan ominaisuudet	33
6	Johtopäätökset	34
7	Pohdinta.....	38
	Lähteet.....	40

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Teemahaastattelurunko

Liite 3 Suostumuslomake

1 Johdanto

Työttömyys vaikuttaa laajasti yksilön ja hänen läheistensä elämään. Erityisesti pitkittyessään se vaikuttaa negatiivisesti yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja myös elämänhallintaan. Pitkäaikaistyöttömällä on mahdollisuus saada tukea työllistymismahdollisuuksiensa ja elämänhallintansa parantamiseen kuntouttavasta työtoiminnasta. Ennen kuntouttavan työtoiminnan jakson aloittamista asiakkaalle on laadittava aktivointisuunnitelma, jonka laatimiseen osallistuvat asiakas, kunta sekä TE-toimisto (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001).

Kuntouttavaa työtoimintaa säätelevän lain mukaan kuntouttava työtoiminta on kuntien järjestämää sosiaalipalvelua, jonka tavoitteena on edistää pitkään työttömänä olleen henkilön edellytyksiä työllistyä sekä parantaa elämänhallintaa. Laissa ei ole tarkemmin määritelty kuntouttavan työtoiminnan sisältöä, mutta siihen kuuluu usein työ- ja ryhmätoimintaa sekä yksilövalmennusta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Yksilövalmennus puolestaan on asiakkaan kokonaisvaltaista henkilökohtaista ohjausta ja elämäntilanteen kartoitusta, jonka avulla tuetaan toimintakyvyn vahvistamista ja arjenhallinnan parantamista (Tukeva työvalmennussäätiö 2018).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, minkälaista tukea kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksessa olleet asiakkaat kokevat saaneensa yksilövalmennuksesta ja miten yksilövalmennusta pitäisi jatkossa heidän mielestään kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena on yksilövalmennuksen asiakaslähtöisyyden kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Aihe on ajankohtainen, sillä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri (Eksote) aloitti kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksen nykyisessä muodossaan vuoden 2017 alusta. Koska yksilövalmennuksen palvelumuotoilu on vielä muotoutumassa, kuntoutujien asiakaskokemusta ja näkemyksiä kartoittamalla yksilövalmennuksen sisältöön voidaan kenties vaikuttaa.

2 Kuntouttava työtoiminta - osallisuutta ja elämänhallintaa

2.1 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on osa aktivointipolitiikkaa, jonka tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien saaminen takaisin työmarkkinoille. Koska pitkäaikaistyöttömillä työ- ja toimintakyky on usein alentunut, kuntouttava työtoiminta tarkoittaa myös työ- ja toimintakyvyn palauttamista ja tukemista. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7-8.) Kunnat vastaavat kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä ja yleensä toiminta sijoittuu kunnan eri toimipisteisiin. Se voi myös tarkoittaa avustavia tehtäviä erilaisissa yhdistyksissä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014).

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua, jonka tavoitteena on ehkäistä työttömyydestä aiheutuvia asiakkaan toimintakykyyn kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia. Tavoitteena on myös vahvistaa asiakkaan elämän- ja arjenhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä. Kuntouttava työtoiminta pyrkii myös estämään syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuuden työtoimintaan ja muihin palveluihin. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktivointisuunnitelmaan, johon kirjataan asiakkaalle suunniteltu palvelukokonaisuus. Suunnitelma laaditaan TE-toimiston, kunnan sosiaalihuollon viranomaisen sekä asiakkaan kesken. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018a.)

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) velvoittaa kunnat järjestämään aktivointia niin pitkäaikaistyöttömille kuin myös muille vaikeasti työllistyville henkilöille. Aluksi aktivointivelvoite koski vain alle 25-vuotiaita. Vuonna 2010 kuntouttavan työtoiminnan lakia kuitenkin muutettiin niin, että aktivointi tuli velvoittavaksi myös yli 25-vuotiaille. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 5.)

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pidempään työttömänä olleille henkilöille. Alle 25-vuotiaat ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan kuitenkin jo lyhyemmän työttömyyden jälkeen, eli jos he ovat saaneet työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä viimeisen 12 kalenterikuukauden aikana. Yli 25-vuotiaat puolestaan ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan, jos heille on maksettu työmarkkinatukea vähintään 500 päivältä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Alle 25-vuotiaiden nuorten ja alle 30-vuotiaiden vastavalmistuneiden osalta nuorisotakuu

takaa, että heille tarjotaan työ-, työkokeilu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi ilmoittautumisesta. (Nuorisotakuu 2019.) Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) säättää, että kuntouttavan työtoiminnan ajalta maksetaan joko työttömyyskorvausta tai työmarkkinatukea sekä kulukorvausta, tai toimeentulotukea. Ennen kuntouttavan työtoiminnan aloitusta kunta ja TE-toimisto yhteistyössä asiakkaan kanssa laativat aktivointisuunnitelman. Kuntouttavan työtoiminnan jakson pituus on kahdesta neljään kuukautta. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.)

THL:n Kuntouttava työtoiminta 2016 -tilastoraportin mukaan vuonna 2016 kuntouttavaan työtoimintaan osallistui arviolta 41 700 henkilöä. Heistä alle 25-vuotiaita oli arviolta 7 500. Naisia osallistujista oli 39 prosenttia. Yleisimmät kuntouttavan työtoiminnan toimintatavat ovat työtoiminta työllistämisyksikössä tai tavallisessa työyhteisössä. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2017b.) Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään paitsi toimintakyvyn arviointina, myös työtoimintana, ryhmätoimintana sekä yksilövalmennuksena (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos, 2014a). Yksilövalmennuksella tarkoitetaan toimintaa, joka tukee työvalmennusta, ja joka edistää kokonaisvaltaisesti asiakkaan arjenhallintaa ja toimintakykyä (Ylipaavalniemi ym. 2005, 15).

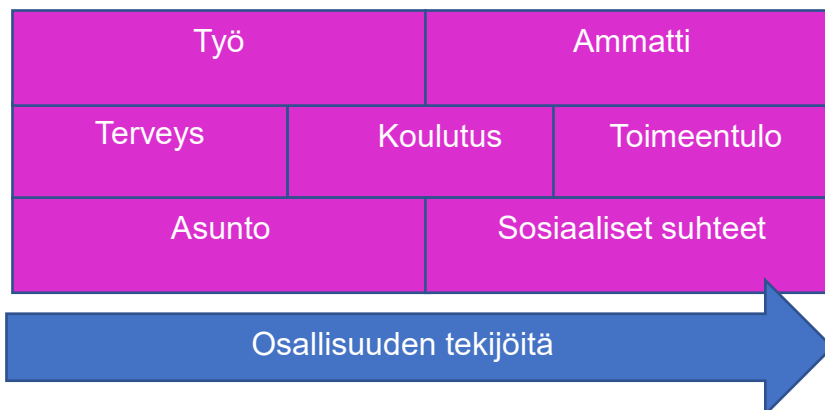
Kuntouttavan työtoiminnan laissa (189/2001) ei ole tarkemmin määritelty kuntouttavan työtoiminnan sisältöä. Sisältö määrittyykin usein asiakaskohtaisesti. Joillekin asiakkaille kuntouttavan työtoiminnan sisältö voi olla pelkästään totuttautumisesta säännölliseen päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan, kun toisilla kuntouttava työtoiminta voi sisältää vastuullisiakin työtehtäviä. (Sievin kunta 2018.) Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteita ovat lain mukaan parantaa pitkään työttömänä olleen henkilön mahdollisuuksia työllistyä avoimilla työmarkkinoilla ja osallistua koulutukseen. Toiseksi kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on pyrkiä parantamaan henkilön elämänhallintaa. Elämänhallintaan liittyvien tavoitteiden toteutumisesta on kuitenkin vaikeaa todentaa, sillä yhtenäiset arviointikäytännöt puuttuvat. (Ilmonen ym. 2011, 33.)

Kuntouttavaa työtoimintaa on tutkittu paljon ja myös kuntouttavan työtoiminnan asiakaskokemuksista on useita tutkimuksia. Esimerkiksi Sandelin (2014) on kir-

jallisuuskatsauksessaan tutkinut, minkälaisia taitoja ja osaamista asiakas on kokenut kuntouttavaan työtoimintaan osallistuttuaan saaneensa, sekä miksi asiakas on osallistunut kuntouttavaan työtoimintaan. Sandelinin (2014, 5) mukaan osalle asiakkaista aktivointi oli voimauttavaa. Sen sijaan osa asiakkaista ei tien-nyt aktivointisuunnitelmansa sisältöä. Yleisesti ottaen asiakkaat olivat kuitenkin olleet tyytyväisiä siihen, että he olivat osallistuneet kuntouttavaan työtoimintaan. Kuntouttavasta työtoiminnasta näyttäisi nimittäin olevan asiakkaille hyötyä, sillä heidän elämänrytminsä oli parantunut. Lisäksi asiakkaat saivat toiminnan kautta mielekästä tekemistä ja sosiaalisia suhteita. (Sandelin 2014, 5.)

2.2 Kuntouttava työtoiminta osallisuuden edistäjänä

Sosiaalihuoltolain soveltamisoppaan (2015, 9) mukaan osallisuus on tunnetta yhteenkuulumisesta ja osallisuudesta. Se on myös tunnetta siitä, että yksilö voi toimia ja vaikuttaa paitsi omassa asiassaan kuin myös yhteisössä ja yhteiskunnassa. Alla olevassa kuvassa (kuva 1) on kuvattu yksilön osallisuuden tuntee-seen vaikuttavia tekijöitä.



Kuva 1 Osallisuuden tekijöitä

Kuten kuva 1 osoittaa, osallisuus yhteiskunnassa merkitsee yksilön mahdollisuutta terveyteen, koulutukseen, työhön, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Myös työ ja ammatti määrittelevät ihmisen identiteettiä yhteiskunnassa, ja siksi työ on tärkeä osallistumisen muoto. Työelämän ulkopuolelle jäämisen myötä yksilöltä katoavat siteet työyhteisöön ja siltä osin myös yhteiskuntaan. Pitkäkestoinen työttömyys saattaakin aiheuttaa sosiaalista syrjäytymistä,

jolla on vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja terveyteen. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2017a.)

Osallisuutta omassa elämässä voidaan lisätä kohtuullisella toimeentulolla ja palveluilla, jotka vastaavat yksilön tarpeita, sekä tarjoamalla mahdollisuuksia sellaiseen toimintaan, jossa voi tavata muita ihmisiä. On myös tärkeää vahvistaa elämän ennakoitavuuden tunnetta. (Isola ym. 2017, 25.)

Osallisuuteen liitetään usein osallistumisen, osallistamisen, vaikuttamisen ja valtaistamisen käsitteitä. Osallisuudessa on kyse kuulumisesta johonkin. Osallisuus tarkoittaa, että ihminen sitoutuu johonkin vaikuttaakseen asioihin. Se tarkoittaa myös vastuun ottamista oman toiminnan seurauksista. Osallisuus voidaankin nähdä syrjäytymisen vastavoimana. (Jelli 2018.)

Osallisuuden kokemusta kuntouttavassa työtoiminnassa ovat tutkineet muun muassa Mäntyneva ja Hiilamo (2017), jotka käsittelevät artikkelissaan kuntouttavan työtoiminnan asiakaskokemusta nimenomaan osallisuuden näkökulmasta: millaista osallisuutta kuntouttava työtoiminta mahdollistaa ja millaista se poissulkee. Tutkimusaineiston perusteella Mäntyneva ja Hiilamo (2017, 24) toteavat, että kuntouttava työtoiminta on sosiaalistavaa toimintaa, jossa yhteenkuuluvuuden muodostumista vahvistaa muun muassa osallistujien yksilöllisyyttä salliva toiminta- ja ohjauskulttuuri.

Osallisuutta tukemalla pyritään myös vahvistamaan elämänhallintaa, mikä on yksi kuntouttavan työtoiminnan tavoitteista. Hämäläisen ja Palon (2018, 7) mukaan elämänhallinnalla tarkoitetaan paitsi valmentautujan omaa eheyden tunnetta myös tunnetta siitä, että kontrolli omasta elämästä on omissa käsissä. Se pitää sisällään kaikki elämän osa-alueet, kuten perheen, asumisen, kouluttautumisen, työn, terveyden, sosiaaliset suhteet ja arkeen liittyvät haasteet. (Hämäläinen ja Palo 2018, 7.)

2.3 Elämänhallinta

Elämänhallinta on käsitteenä monitieteinen. Sitä voidaan tarkastella monista teoreettisista lähtökohdista käsin. Elämänhallinnan käsitteellä tarkoitetaan yksilön kykyä sopeutua erilaisiin muutostilanteisiin. (Karttunen 2018, 8.) Elämänhallinnan käsitettä voidaan kuvata alla olevan kuvan (Kuva 2) avulla.



Kuva 2 Yksilön kyky sopeutua muutostilanteisiin

Elämänhallinnalla tarkoitetaan henkisiä voimavaroja, joiden avulla on mahdollista selviytyä vastoinkäymisistä ja stressistä. Elämänhallinta on myös taitoa sopeutua muutoksiin elämässä sekä uskoa omaan kykyihin. Elämänhallinta on tunnetta siitä, että ihminen pystyy vaikuttamaan itseään koskeviin päätöksiin. Elämänhallinta myös kehittyy koko elämän ajan. Nuoren tullessa täysi-ikäiseksi ja itsenäistyessä elämänhallinnan merkitys kasvaa. (Elämänhallinta 2019.)

Sisäinen elämänhallinta on ihmisen kykyä selvitä elämässä kohtaamistaan vaikeuksista. Ihminen, jolla on vahvan sisäinen elämänhallinta, luottaa siihen, että hän voi vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, eikä tunne olevansa ainoastaan satuman ja olosuhteiden armoilla. Tämä ilmenee muun muassa aktiivisena otteena elämään, omien ratkaisujen ja valintojen tekemisenä sekä tulevaisuuteen suuntautuvana ajattelutyylinä. Vahva sisäinen elämänhallinta edellyttää vankkaa itse-tuntemusta, jolloin omat kyvyt ja mahdollisuudet ovat selvillä. (Vartiainen 2008, 48.)

Ulkoinen elämänhallinta on puolestaan sitä, että ihminen turvautuu käyttämään ulkopuolisten tukea, kuten läheisiä, ja yhteiskunnan tukea selvitäkseen vaikeuksistaan. Henkilö, jolla on vahva ulkoinen elämänhallinta, pyrkii vaikuttamaan elä-

mänehallinnan ulkoisiin tekijöihin, kuten omaan elintasoonsa, jotta se vastaisi paremmin hänen omia tavoitteitaan ja tarpeitaan. Sisäinen ja ulkoinen elämänhallinta ovat yhteydessä toisiinsa, ja henkilö, jolla on positiivinen minäkuva ja hyvä itsetunto, voi säilyttää elämänhallintansa haastavissakin olosuhteissa, kuten esimerkiksi työttömyyden kohdatessa. (Vartiainen 2008, 48.)

Arjenhallinta on osa ihmisen elämänhallintaa. Arjenhallintaan kuuluvat jokapäiväiset arkirutiinit, kuten ruokailu-, liikunta-, virkistäytymis- ja lepotottumukset sekä arkipäivään liittyvät velvollisuudet. Päivittäistä arjenhallintaa ovat myös stressin ja ajanhallinta sekä sosiaalisten suhteiden hoitaminen. Nämä kaikki yhdessä ylläpitävät hyvinvointia ja terveyttä sekä luovat turvallisuuden tunnetta elämään. (Siltanen ym. 2016, 12.)

Elämänhallintataidot ja arjenhallintataidot ovat elämäntaitoja, joita tarvitaan aikuisen, itsenäiseen ja vastuulliseen elämänvaiheeseen siirtymisessä sekä rakennettaessa hyvää ja tasapainoista elämää. Elämää ei voi täysin hallita, mutta taitoja, joiden avulla selvitä elämässä eteen tulevista haasteista voi harjoitella. Esimerkiksi tunteitaan voi oppia tunnistamaan ja hallitsemaan, ja näin voi myös välttyä tunneryöpyissä tehdyiltä ratkaisuilta. Sosiaalisia taitoja on mahdollista harjoitella, ja näin esimerkiksi selvitä haastaviksi kokemistaan vuorovaikutustilanteista. (Siltanen ym. 2016, 12.)

2.4 Toimintakyvyn ulottuvuudet

Ihmisen toimintakyky voidaan jakaa eri osa-alueisiin eli psyykkiseen, fyysiseen, kognitiiviseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Toimintakyvyn ulottuvuudet on esitetty myös alla olevan kuvan (Kuva 3) avulla.



Kuva 3 Toimintakyvyn ulottuvuudet (Sosped 2019)

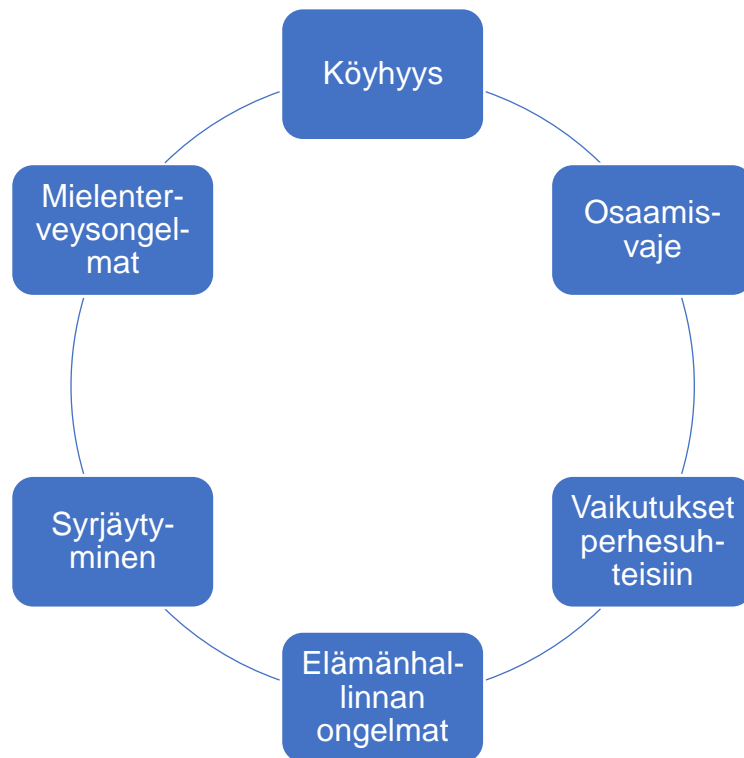
Psyykkiseen toimintakykyyn liittyvät kaikki ne voimavarat, joiden avulla yksilön on mahdollista selviytyä arjessa olevista haasteista ja kriisejä aiheuttavista tilanteista. Psyykkinen toimintakyky liittyy yksilön elämänhallintaan, mielenterveyteen ja psyykkisen hyvinvoinnin tuntemukseen. Psyykkiseen toimintakykyyn liittyvät myös henkilön persoonallisuuden piirteet sekä selviytyminen sosiaalisen ympäristön tuomista haasteista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

Kognitiivinen toimintakyky liittyy puolestaan tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistoimintaan, joka mahdollistaa suoriutumisen arkipäivän askareissa. Kognitiiviset toiminnot ovat tiedon vastaanottamiseen, käsittelemiseen, säilyttämiseen ja käyttöön kuuluvia psyykkisiä toimintoja. Sosiaalinen toimintakyky sen sijaan käsittelee ihmisen vuorovaikutussuhteissaan ja aktiivisena toimijana, osallistujana erilaisissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Sosiaalinen toimintakyky näyttäytyy vuorovaikutustilanteissa ihmisten kesken, sosiaalisena toimeliaisuutena ja osallistumisena sekä yhteisyyden ja osallisuuden tuntemuksina. Fyysinen toimintakyky puolestaan tarkoittaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä selviytyä itselle merkityksellisistä tehtävistä arjessa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019.)

2.5 Kuntoutuksen haasteet ja uhat

Työttömyys on mutkikas ilmiö, jonka kokemiseen ja vaikutuksiin vaikuttavat monet eri tekijät. Positiivisesta näkökulmasta tarkasteltuna työttömyys voidaan

nähdä suopeana elämäntilanteena lisääntyneen vapaa-ajan ja kaikkien sitä kautta tulevien mahdollisuuksien myötä. (Neuvonen 2017, 26.) Alla olevaan kuvaan (Kuva 4) on koottu haasteita ja uhkia, joita työttömyydestä voi aiheutua.



Kuva 4 Työttömyyden haasteet ja uhkat

Työttömäksi voidaan määritellä kansalainen, joka ei ole työssä tai työllistyy yrittäjänä. Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä vähintään yhden vuoden. Työttömyyden tuntemukseen vaikuttavat henkilön yksilölliset tekijät, joita ovat ikä, oma elämäntilanne, saavutettu työhistoria, yhteisölliset tekijät, esimerkiksi yhteisön arvot, ja työttömyyden vallitsevuus. Globalisaatio ja rakennemuutokset vaikuttavat siihen, että työpaikat ovat vähentyneet. Muutokset työelämässä kasvattavat riskiä joutua kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle, koska kysyntä työmarkkinoilla suuntautuu jatkuvasti kaventuvaan joukkoon ihmisiä. Työelämä on myös nykyään haastavaa. Työttömyys ja köyhyyden kokemukset koskettavatkin nykyisin koko ajan kasvavaa kansalaisen joukkoa. (Neuvonen 2017, 24.)

Yksilöstä itsestään johtuvina esteinä työllistymiselle pidetään osaamisvajetta, oppimisen ongelmia, elämänhallintaan liittyviä ongelmia, ongelmia perhesuhteissa sekä ylivelkautuneisuutta. Osaamisvaje näyttäytyy koulutuksen puutteena, vanhentuneena koulutustaustana tai spesifin alueen osaamisena, joka ei vastaa nykyajan työelämän vaatimuksiin. Oppimisen ongelmat vaikeuttavat kouluttautumista ja oman osaamisen päivittämistä. Elämänhallintaan liittyviä hankaluuksia ovat päihde- ja peliriippuvuudet, vaikeudet päivärytmissä tai henkilökohtaisen hygienian hoitamisessa, ja ylivelkautuminen. Perhesuhteet voivat hankaloittaa työllistymistä. Erilaiset sairaudet ja mielenterveyden haasteet vaikeuttavat työelämään pääsyä. (Neuvonen 2017, 24.)

Työttömyys saattaa vaikuttaa yksilön elämään paitsi talouteen liittyvissä asioissa, myös sosiaalisesti, poliittisesti ja moraalisesti. Vaikutukset kohdistuvat niin työttömään itseensä kuin välillisesti myös työttömän läheisiin, ja laajemmasta näkökulmasta katsottuna työssä käyviin ihmisiin ja koko yhteiskuntaan. Työ luo oman perustansa elämänhallinnalle ja työttömyys horjuttaa hyvinvoinnin tuntemusta kokonaisvaltaisesti. (Neuvonen 2017, 25.)

Taloudellisten resurssien ohella työttömäksi jääminen voi vaikuttaa erityisen haitallisesti myös yksilön mielenterveyteen sekä siihen, kuinka tyytyväinen ihminen on elämäänsä. Lisäksi työttömyys vaikuttaa negatiivisesti yksilön subjektiiviseen kokemukseen omasta sosiaalisesta integraatiosta. Työttömyyden vuoksi yksilön psykososiaaliset tarpeet, jotka tyypillisesti toteutuvat työelämässä, kuten sosiaalinen status ja tunne paremmasta minäpystyvyydestä, jäävät täytymättä. Työttömyyden haitalliset vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja ne pahenevat työttömyyden pitkittyessä. Niiden vaikutus tuntuu yhä silloin, kun ihminen löytää uuden työpaikan. (Pohlan 2019, 273.) Työttömyyden mukanaan tuomat moninaiset vaikutukset pitääkin ottaa huomioon myös vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämisessä. Jotta tällaisten asiakkaiden hyvinvointia ja toimintavalmiuksia voidaan parantaa, ei heidän työllistymisensä edistämisessä voida keskittyä pelkkiin työllistämistoimiin, vaan asiakkaiden tilanteeseen vaikuttavat terveydelliset, psykososiaaliset ja taloudelliset tekijät on myös otettava huomioon. (Saikku 2018, 67.)

Syrjäytyminen on nykypäivän huono-osaisuuden käsitteitä. Elämässä syrjäytyminen saattaa työttömäksi joutumisen lisäksi olla seurausta yksilöä kohdanneesta

köyhyydestä, mielenterveydenongelmien tuomista elämänhaasteista, alkoholiongelmistä tai ajautumisesta yhteiskunnallisten vaikuttamismahdollisuuksien ulottumattomiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018b.)

Myös Euroopan nuorisoportaalissa todetaan köyhyyden olevan keskeinen syy sille, että ihmiset osallisuuden sijaan tuntevat itsensä syrjäytyneiksi yhteiskunnassa. Terveys- ja sosiaalipalvelujen tai työmahdollisuuksien puute voi osaltaan lisätä yhteiskunnallista syrjäytymistä. Ihminen saattaa kuitenkin tuntea itsensä ulkopuoliseksi, vaikka olisi hyvin koulutettu ja varakas. (Euroopan nuorisoportaali 2013.)

3 Yksilövalmennus osana kuntouttavaa työtoimintaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoiminnassa

3.1 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoiminta eli Eksote on kuntayhtymä, joka tuottaa julkiset sosiaali- ja terveystoiminnat Etelä-Karjalan yhdeksälle kunnalle, joita ovat Lappeenranta, Lemi, Luumäki, Imatra, Parikkala, Rautjärvi, Ruokolahti, Savitaipale ja Taipalsaari. (Suomi 2019.) Eksoten organisaatiossa Työelämäpalvelujen tulosalue kuuluu perhe- ja sosiaalipalveluihin (Eksote 2018a). Työelämäpalvelujen tulosalueen tehtävänä on auttaa asiakasta työllistymään. Eksoten työelämäpalvelut tekevät Etelä-Karjalan alueella yhteistyötä useiden toimijoiden kanssa löytääkseen asiakkailleen sopivan väylän työllistymiseen, ammattitaidon kartuttamiseen tai kuntoutukseen. (Eksote 2018b.)

Työelämäpalvelujen tulosalueen tulosyksiköitä ovat Työvoiman palvelukeskus (TYP) sekä Sosiaalinen työllistäminen ja verkostoyhteistyö (SOTY) (Eksote 2018a). TYP on kuntien ja Eksoten, TE-toimistojen ja Kelan yhteispalvelua pitkäaikaistyöttömille. Samassa yksikössä on tarjolla asiakkaille kunnan sosiaalipalveluja, palveluohjausta, terveydenhoidon ja TE-toimiston palveluja, yksilövalmennusta, kuntouttavaa työtoimintaa sekä työ- ja toimintakyvyn monialaista arviointia ja neuvontaa Kelan palveluista. (Eksote 2018c.)

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään asiakkaille Eksoten alueella palvelusetelillä, Eksoten omana toimintana sekä valtion ohjauksella. Kuntouttavaa

työtoimintaa säätelevän lain mukaan kuntouttavan työtoiminnan palveluntuottajina voivat toimia vain kolmannen ja julkisen sektorin toimijat. Yritykset eivät siis voi tuottaa palvelua. Eksote otti käyttöön sähköisen kuntouttavan työtoiminnan palvelusetelin 1.9.2017. Palveluseteli mahdollistaa vaihtoehtoisen tavan järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Palvelusetelin käyttäjällä on oikeus valita haluamansa palveluntuottaja palveluntuottajaluettelosta, eli sen käyttöönotto lisää asiakkaan valinnanvapautta kuntouttavan työtoiminnan palvelun osalta. (Eksote 2017.)

Esimerkkinä Eksoten kuntouttavan työtoiminnan palvelusetelituottajasta voidaan mainita IntoPajat ry, joka toimii Imatralla. IntoPajat ry:ssä kuntouttavaan työtoimintaan sisältyy sekä työ- että yksilövalmennusta ja ryhmätoimintaa. Kuntouttava työtoiminta räätälöidään jokaiselle asiakkaalle erikseen heidän tarpeidensa mukaisesti, riippuen siitä, tähtääkö asiakas koulutukseen tai työhön (Palveluseteli1), vai tarvitseeko hän työ- ja toimintakyvykartoitusta (Palveluseteli2) tai tukea elämänhallintaan. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö rakentuu yksilöllisesti asiakkaan elämäntilanne huomioon ottaen. Lähtökohtana toiminnassa on asiakkaan työ- ja toimintakyvyn paraneminen ja päivärytmin selkiytyminen. Kuntouttavassa työtoiminnassa työskennellään yhdestä neljään päivään viikossa. Työpäivän pituus on neljästä kahdeksaan tuntia. IntoPajat ry:n työtoiminta on tarkoitettu Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskuksen asiakkaille. (Työn Vuoksi 2018.)

IntoPajat ry järjestää työpajatoimintaa alueen työttömille, osatyökykyisille ja työhön kuntoutuville viidellä eri työpajalla. Työpajatoiminnassa on käytännönläheistä työskentelyä pääosin asiakaskohteilla, työ- ja yksilövalmennusta, erilaisia ryhmätoimintoja sekä koulutuksellisia asioita. Toiminnassa työ- ja yksilövalmentajat työskentelevät moniammatillisessa yhteistyössä. Yksilövalmennus on keskeisessä osassa työpajalla tapahtuvassa valmennuksessa ja sen tavoitteena on ensisijaisesti asiakkaiden elämäntilanteiden kokonaisvaltainen kartoittaminen, asiakkaan tukeminen niin työpajatyöskentelyssä kuin arjessakin, sekä jatkosuunnitelmien laatiminen. Yksilövalmennuksessa työskentelee enimmäkseen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tai nuorisoalan koulutuksen suorittaneita valmentajia. (IntoPajat 2018.)

Uutisvuoksi-lehden mukaan IntoPajat ry on nyttemmin yhdistynyt Työn Vuoksi ry:n kanssa ja työpajatoimintaa on järjestetty elokuusta 2019 alkaen Saimaan virta ry:n nimellä. Yhdistyksen toiminnanjohtajan Eija Palsinajärvi-Äikkään mukaan Saimaan virta ry:n toiminta-alue kattaa koko Etelä-Karjalan, mutta toimipisteet sijaitsevat Imatran seudun kunnissa. (Tynkkynen 2019, 24.)

3.2 Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön yksikön toimintamalli

Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön yksikön tehtävänä on edistää Etelä-Karjalan alueella toimivien työllistämispalvelujen ja -hankkeiden yhteistoimintaa. SOTY koordinoi kuntouttavan työtoiminnan ja palkkatuen paikkahallintaa, ostopalvelujen käyttöä sekä työllistymistä edistävien palvelujen laadunvalvontaa. (Eksote 2018d.)

SOTY myös ohjaa asiakkaat kuntouttavan työtoiminnan paikkoihin, palkkatuki-paikkoihin sekä yksilövalmennukseen. Tämä tapahtuu Työvoiman palvelukeskuksen eli TYPin vastuuvirkailijoiden toteaman palvelutarpeen perusteella. Asiakkaina ovat työnhakijat, joilla työttömyys on pitkittynyt ja jotka tarvitsevat monialaista tukea työllistymiseen tai työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen, mutta joilla kuitenkin on edellytyksiä työllistyä. Asiakkaiden yksilövalmennuksella asiakasta tuetaan kokonaisvaltaisesti. Asiakas saa yksilö- ja palveluohjausta, ja asiakkaan työssä selviytymistä ja työkykyä arvioidaan ja hänen toimintakykyään pyritään parantamaan. (Suomi 2018.)

SOTYssä on käytössä toimintamalli, jossa kuntouttavaan työtoimintaan tulevan asiakkaan kokonaisprosessivastuu on TYPin (Eksote) vastuuvirkailijoilla. TY-Pissä arvioidaan asiakkaan palvelutarve, laaditaan asiakassuunnitelmat ja ohjataan asiakas edelleen hänen palvelutarpeensa mukaisiin toimenpiteisiin. Kun asiakas ohjautuu kuntouttavaan työtoimintaan, vastuuvirkailija harkitsee yhdessä asiakkaan kanssa, hoitaako hän koko kuntouttavan työtoiminnan prosessin itse vai hyötyisikö asiakas mahdollisesti yksilövalmennuksesta. (Kähäri & Pulli 2019.)

Mikäli yksilövalmentaja on mukana kuntouttavan työtoiminnan prosessissa, vastuuvirkailija kirjaa asiakassuunnitelmaan yksilövalmennuksen tavoitteet, sekä mi-

hin asioihin yksilövalmennusta tarvitaan. Yksilövalmennus toteutuu siis sisällöllisesti eri tavoin ja eri laajuisena riippuen asiakkaan yksilökohtaisesta tilanteesta. (Kähäri & Pulli 2019.)

Yksilövalmennus voi toteutua esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

- Yksilövalmentaja etsii kuntouttavan työtoimintapaikan ja käy siellä tutustumiskäynnillä. Vastuuvirkailija käy arviointikeskustelun ja jatkotyöskentelyn asiakkaan kanssa sekä tekee kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen.
- Yksilövalmentaja hoitaa tutustumiskäynnin, kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen ja arviointikeskustelun sekä yhteistyössä TYPin vastuuvirkailijan kanssa suunnittelee jatkopolkua asiakkaalle. Asiakas on mukana suunnittelussa.
- Yksilövalmentaja tapaa säännöllisesti asiakasta kuntouttavan työtoimintajakson aikana. Se on tavoitteellista yksilövalmennusta ja tapahtuu usein työtoimintapaikalla. Toimintamalli sisältää useita tapaamisia kolmen kuukauden jakson aikana. Alkuun voi olla tapaamisia viikoittain. (Kähäri & Pulli 2019.)

3.3 Yksilövalmennus kuntoutujan tukena

Yksilövalmennus on yksi kuntouttavan työtoiminnan työmenetelmistä. Yksilövalmennus tarjoaa asiakkaalle kokonaisvaltaista henkilökohtaista ohjausta ja elämäntilanteen kartoitusta. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2014b.) Yksilövalmennuksen avulla tuetaan henkilön toimintakyvyn vahvistumista ja arjenhallinnan paranemista. Henkilöä tuetaan myös hänen koulutus- ja työuransa suunnittelussa sekä motivoidaan ottamaan vastuuta omasta elämästä. Yhteisten keskustelujen ja elämäntilanteen kartoituksen jälkeen laaditaan yhdessä valmennukselle sopivat tavoitteet. Yksilövalmentajan tehtävänä on seurata ja arvioida valmennussuunnitelman toteutumista yhdessä työvalmentajan ja valmentautujan kanssa. (Tuusula 2018.)

Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään usein työpajatoimintana. Työpajatoiminnan yksilövalmennuksessa valmentautujalle tarjotaan monialaista tukea arjen taitojen, elämänhallinnan ja toimintakyvyn vahvistamiseksi. Yksilövalmentaja pyrkii ymmärtämään valmentautujan elämäntilannetta ja hänen kokemiaan haasteita.

Yksilövalmennuksen keskeinen tavoite on tulevaisuuden suunnitelmien selkiytyminen ja konkreettisten jatkopolkujen löytyminen. (Palo 2017, 33.) Mitä tulee yksilövalmennuksen sisältöön, Pekkala (2005, 30-31) toteaa, että yksilövalmennus voi tarkoittaa pajalla tapahtuvaa asioiden käsittelyä ja keskusteluja sekä inhimillisen välittämisen ja tuen antamista. Se voi kuitenkin olla myös kattavampaa asiakkaan tukemista palvelujärjestelmän avulla, mitä voisi kutsua yksilölliseksi palveluohjaukseksi.

Kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksesta on olemassa vähän tutkimustietoa. Aihetta on käsitelty lähinnä opinnäytetöissä. Esimerkiksi Juvosen (2015) YAMK-opinnäytetyön aiheena oli kehittämistehtävä, jonka tavoitteena oli yhtenäistää ja kehittää Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen yksilövalmennusta. Työllisyyspalvelukeskuksen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille tehdystä kyselyssä asiakkaat toivoivat yksilöllisempää huomioon ottamista ja kohtelua. Lahtinen (2018) on puolestaan sosiaalialan AMK-opinnäytetyössään tutkinut yksilövalmennusta nuorten työpajalla yksilövalmentajien näkökulmasta. Tutkimuksella haluttiin selvittää, millaisia kokemuksia ja kehitysehdotuksia yksilövalmentajilla oli työstään.

3.4 Yksilövalmentajan työnkuva

Yksilövalmentajan työ on ihmisten parissa tehtävää työtä. Yksilövalmentajan osaamisen ydintä ovat ihmistyön valmiudet, vuorovaikutus, empaattisuus ja vastuullisuus. Työ vaatii myös ihmisten ja ryhmien ohjaamisen taitoja sekä kykyä ihmisen kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen. Asiakkaan kohtaamisessa arvot ja asenteet ovat merkittävä osa työntekijän asiantuntijuutta. Asiakkaan ja työntekijän välisen vuorovaikutussuhteen rakentumiselle on oleellista se, miten asiakas nähdään ja kohdataan. Yksilövalmentajan tehtävä on esittää asiakkaalle vaihtoehtoja, mutta hänen tulee kunnioittaa ohjattavan omia valintoja ja itsemääräämisoikeutta. (Juvonen 2015, 30-32.)

Oulun kaupungin työpajapalvelujen laatukäsikirja (2017) on laadittu ohjaamaan työpajojen henkilöstön toimintaa. Laatukäsikirjassa on myös erikseen määritelty yksilövalmentajan tehtävä ja sen sisältö. Laatukäsikirjan mukaan yksilövalmen-

nus tarkoittaa valmentautujan tukemista arkipäivän asioissa kyseisessä elämäntilanteessa kuin myös koulutukseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa. Laatukäsikirjan mukaan jokaiselle valmentautujalle nimetään oma yksilövalmentaja. Yksilövalmentaja vastaa valmennussuunnitelman laadinnasta yhdessä valmentautujan, työvalmentajan ja tarvittavan verkoston kanssa. Valmennussuunnitelma perustuu valmentautujan omiin vahvuuksiin, kehittämistarpeisiin ja tavoitteisiin. Yksilövalmentajan vastuulla on myös pajajakson jälkeisen jatkosuunnitelman laatiminen. (Laatua ja vaikuttavuutta 2017, 23.)

Laatukäsikirjaan on kirjattu myös yksilövalmennuksen tavoitteita, joita ovat muun muassa elämäntilanteen selkiytyminen, valmentautujan voimavarojen, vahvuuksien ja tavoitteiden tunnistaminen, valmentautujan tavoitteiden toteutumisen edistäminen, koulutusmotivaation vahvistuminen sekä kouluttautumispolun konkretisoituminen. Työelämän osalta tavoitteita ovat työelämään motivoituminen, työnhaun aktivoituminen ja/tai jatkokouluttautumiseen motivoituminen. Laatukäsikirjan mukaan yksilövalmennukseen sisältyy toimenpiteitä, joita ovat muun muassa yksilökeskustelut, valmennus- ja jatkosuunnitelmien laadinta, valmennussuunnitelman toteutumisen seuranta ja tukeminen, ryhmävalmennukset, jälkiohjaus ja -seuranta. (Laatua ja vaikuttavuutta 2017, 23-24.)

Laatukäsikirjaan on myös kuvattu yksilövalmentajan osaamisvaatimukset. Vuorovaikutustaitojen lisäksi yksilövalmentajalta vaaditaan valmennusosaamista, joka käsittää pedagogisen osaamisen, kohderyhmäosaamisen, oppimisympäristöosaamisen, yksilö- ja ryhmäohjauksen, koulutus- ja työllistymisvalmiuksien tunnistamisen, palautteen antamisen ja vastaanottamisen sekä ennakointiosaamisen. Lisäksi yksilövalmentajalta vaaditaan työelämäosaamista, johon liittyy yleisen ja paikallisen työelämän tuntemus, ammatillisen koulutuksen tuntemus, työlaainsäädännön tuntemus, työnhakuasiakirjojen, -menetelmien ja -kanavien tunteminen, työllistymiseen ja oppisopimukseen liittyvien sopimusten ja menetelmien tuntemus sekä sähköisten järjestelmien käytön osaaminen. Yksilövalmentajalta vaadittavaan verkosto- ja yhteistyöosaamiseen sisältyvät muun muassa verkostoissa toimiminen, yhteistyön kehittäminen sekä tiedotus ja markkinointi. (Laatua ja vaikuttavuutta 2017, 55.)

4 Tutkimusprosessin kuvaus

4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, minkälaista tukea Eksoten Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön (SOTY) kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksessa olleet asiakkaat kokivat saaneensa yksilövalmennuksesta, ja miten yksilövalmennusta tulisi heidän mielestään jatkossa kehittää. Työssä pyrittiin siis katsomaan palvelua asiakkaan silmin, jotta yksilövalmennuksen palvelumuotoilua voitaisiin jatkossa parantaa.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksella vastattiin, olivat:

1. Minkälaista tukea kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat kokivat saaneensa yksilövalmennuksesta?
2. Miten yksilövalmennusta tulisi asiakkaiden mielestä kehittää?

Tutkimuksen tavoitteena oli yksilövalmennuksen asiakaslähtöisyyden kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa.

4.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyömme tutkimukselliseksi lähestymistavaksi valikoitui laadullinen tutkimus, koska tutkimuksemme tarkoituksena ei ollut tilastollisten yleistysten tekeminen. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena sen sijaan on kuvata jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää tiettyä toimintaa tai antaa teoreettinen tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Kanasen (2014, 19) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. Tämän vuoksi laadullinen tutkimus sopi hyvin aiheeseemme, jossa tavoitteena oli kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden näkemysten esille tuominen.

Yleisimmin käytetyt aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 71). Opinnäytetyömme aineistonkeruumenetelmänä käytimme kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksen piirissä olevien asiakkaiden yksilöhaastatteluja. Päädyimme yksilöhaastatteluun, sillä oletimme, että

haastateltava uskaltaa tällöin keskustella vapaammin aiheesta. Haastattelujen avulla kerättiin asiakkailta arviointia ja kokemuksia yksilövalmennuksesta ja siitä, miten sitä tulisi kehittää. Haastattelun käyttöä aineistonkeruussa puoltaa myös se, että palaverissa SOTYn kanssa oli aiemmin käynyt ilmi, että kirjallisten asiakaskyselyiden toteuttamisen on työelämäpalveluissa todettu olevan hieman hankalaa, sillä vastaukset ovat olleet usein lyhyitä, eivätkä siksi ole antaneet kovin paljon tietoa. Tämän lisäksi työelämäpalveluissa oli meneillään olevissa opin-
näytetöissä ja hankkeissa tutkimusmenetelmänä käytössä kyselylomake, joten opin-
näytetyömme tutkimusmenetelmäksi valikoitui myös tämän vuoksi haastattelu, etteivät asiakkaat kokisi kyselyjä olevan liikaa.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 75) erottelevat kolme haastattelumuotoa: lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu, jotka pyrkivät tutkimaan erilaisia ilmiöitä ja hakemaan vastauksia eri ongelmiin. Haastattelumuodot eroavat toisistaan tutkimuksen strukturoinnin osalta. Koska tutkimuksemme tavoitteena oli saada haastattelun keinoin hieman syvemmälle menevää tietoa asiakkaiden asiakaskokemuksesta ja työntekijöiden näkemyksistä, teemahaastattelu oli mielestämme sopiva aineistonkeruumuoto. Syvähaastattelu olisi puolestaan asettanut paljon vaatimuksia haastattelijan taidoille, joten puolistrukturoitu haastattelu oli siksikin sopivampi haastattelumuoto. Puolistrukturoidussa haastattelussa eli teemahaastattelussa edetään Tuomen ja Sarajärven (2009, 75) mukaan etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Sillä ei heidän mukaansa kuitenkaan ole väliä, esitetäänkö kaikille samat kysymykset samassa järjestyksessä. Pyrkimyksenä on löytää haastattelusta merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Tutkimukseen osallistujat olivat Eksoten Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön (SOTY) kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennusta saavia asiakkaita. SOTYn yksilövalmentajilla oli helmi-, maalisi- ja huhtikuun 2019 aikana noin 270 asiakasta kuukaudessa. Yksilövalmentajat SOTYssä lähettivät yhdeksälle yksilövalmennusta saavalle asiakkaalle laatimamme tiedotteen tutkimuksesta ja mahdollisuudesta osallistua haastatteluun. Asiakkaat, joille tiedote lähetettiin,

valikoituivat sattumanvaraisesti. Myöskään asiakkaiden saaman yksilövalmennuksen sisällöllä tai laajuudella ei ollut vaikutusta siihen, kenelle tiedote lähetettiin. Edellä mainittujen yhdeksän asiakkaan lisäksi neljälle asiakkaalle kerrottiin haastattelusta puhelimitse. Tämän jälkeen kolme haastatteluun halunnutta asiakasta otti meihin sähköpostitse yhteyttä saatekirjeessä (liite 1) annettuihin osoitteisiin. Yksi haastateltavista oli puolestaan antanut yksilövalmentajalle luvan välittää meille puhelinnumerosa yhteydenottoa varten. Haastateltavat olivat kuntouttavassa työtoiminnassa eri toimintapaikoissa.

Alkuperäisenä tavoitteenamme oli, että saisimme neljä tai viisi yksilövalmennuksen asiakasta osallistumaan haastatteluun. Lukumäärä vaikutti realistiselta, minkä lisäksi Tuomi ja Sarajärvi (2009, 72) korostavat sitä, että haastattelututkimuksessa on tärkeintä saada esiin mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Osallistujien lukumäärä on haastattelututkimuksessa yleensä pieni. Tuomen ja Sarajärven (2009, 85) mukaan tiedonantajien tulee tietää tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä tulee olla kokemusta asiasta.

Haastattelua varten laadimme teemahaastattelurungon (liite 2). Teemahaastattelun teemoiksi valitsimme tutkimuskysymysten perusteella kolme teemaa: yksilövalmennuksen toteutus, yksilövalmennuksen vaikutukset elämänhallintaan sekä yksilövalmennuksen kehittäminen. Koska haastateltavia ilmoittautui aluksi vain kaksi, päätimme myöhemmin ottaa mukaan myös neljännen teeman eli hyvän yksilövalmentajan ominaisuudet. Tämän teeman avulla toivoimme haastatteluista nousevan esiin sellaisia asioita ja keinoja, joiden avulla yksilövalmentaja voisi tukea asiakasta paremmin. Teemojen lisäksi mietimme varalle muutamia apukysymyksiä teemojen ympäriltä.

4.3 Tutkimusaineiston analyysi

Opinnäytetyömme analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä teemoittelua, sillä Tuomen ja Sarajärven (2009, 93) mukaan teemahaastattelussa haastattelun teemat muodostavat jo valmiiksi jäsennyksen aineistoon, jolloin aineiston pilkkominen on helppoa. Kun aineisto on kerätty, se on järjestettävä tiedon tallennusta ja analyysijä varten. Tallennettu laadullinen aineisto on yleensä tarkoituksenmukaista litteroida (Hirsjärvi & Hurme 2010, 222-223). Litteroinnin jälkeen

teksti tulee tiivistää esimerkiksi koodaamalla. Tässä vaiheessa tutkijan pitää tietää, mitä hän aineistosta etsii eli tunnistaa oleelliset asiat. Koodauksessa samaa asiaa tarkoittavat tiedot tai asiat, joilla on yhteinen nimittäjä, yhdistetään samalla koodilla. Täytyy kuitenkin muistaa, että koodaus ei vielä ole analyysiä. Koodaus on vasta välivaihe, jonka tarkoitus on mahdollistaa myöhempi analyysi. (Kananen 2014, 101-104). Koska käytimme aineiston keruumenetelmänä teemahaastattelua, saatoimme käyttää koodauksen apuna teemahaastattelun teemoja.

Analyysitavaksi valitaan se, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmaan. Tavallisimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyyppittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskustelunanalyysi (Hirsjärvi & Hurme 2010, 222-223). Analyysin tarkoitus on luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi, jonka avulla dokumentteja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi voidaan puolestaan jakaa teoriaohjaavan, teorialähtöiseen ja aineistolähtöiseen analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-109.) Aineistolähtöisessä analyysissä tavoitteena on kuvata tutkittavaa ilmiötä tiivistysti. Ensin aineisto puretaan osiin, minkä jälkeen sisällön kannalta samanlaiset osat yhdistetään. Lopuksi aineisto tiivistetään tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin vastaavaksi kokonaisuudeksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 113.)

Tutkimuksen aineiston analyysissä käytimme apuna teemoittelua. Kun haastattelut oli litteroitu ja luettu useampaan kertaan läpi, niistä alettiin värikoodien avulla koota yhteen asioita kolmen eri teeman alle, jotka olivat yksilövalmennuksen toteutus, vaikutukset elämäntapaan sekä yksilövalmennuksen kehittäminen. Koska haastateltavia aluksi ilmoittautui vain kaksi, päätimme lisätä alkuperäisiin teemahaastattelukysymyksiin lisäteeman, joka koskee asiakkaiden näkemystä hyvän yksilövalmentajan ominaisuuksista. Tarkoituksena oli syventää haastatteluja ja saada lisää materiaalia analyysiä varten. Tämän jälkeen teemojen alle kerätyistä asioista etsittiin samankaltaisuuksia ja yhdistäviä tekijöitä.

4.4 Eettiset näkökulmat

Tutkimuksen eettisyyden arvioinnissa Tuomi ja Sarajärvi (2009,131) korostavat tutkittavien suojelemista ja anonymiteettiä. Haastattelututkimuksessa on tärkeää

ilmaista haastateltaville, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, eli siitä on mahdollisuus kieltäytyä. (Tuomi & Sarajärvi 2009,131). Haastateltaville täytyy etukäteen kuvata tutkimuksen aihe ja kertoa, kauanko siihen menee aikaa. Samoin on myös ilmoitettava, mikä on kerättävän aineiston käyttötarkoitus, sekä miten se säilytetään. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018.)

Koska tutkimuksemme kohdistui asiakkaisiin, meidän oli ennen aineistonkeruuta hankittava ja saatava tutkimuslupa Eksotelta. Lisäksi aiheemme edellytti Eksoten eettisen työryhmän käsittelyä ennen tutkimusluvan myöntämistä. Tutkimusluvan saamisen jälkeen alkoivat haastattelut. Kuhunkin haastatteluun varattiin aikaa kaikkineen noin tunti. Myös tämä tieto oli kirjattava saatteeseen (liite 1). Haastattelua varten laadimme myös teemahaastattelurungon (liite 2). Teemojen lisäksi mietimme valmiiksi teemojen ympäriltä kysymyksiä, jotka antaisivat meille tutkimustehtävän kannalta oleellisia tietoja. Ennen haastattelua haastateltavan täytyi allekirjoittaa suostumuslomake (liite 3), jossa hän suostuu siihen, että haastattelu nauhoitetaan.

Ennen haastattelua on tarkistettava välineiden toimivuus. On katsottava etukäteen nauhurille suotuisa paikka ja varmistettava äänen kuuluvuus ja laatu, ja myös tilan valintaan täytyy kiinnittää huomiota, että se on häiriötön ja rauhallinen. Siten vaikutetaan myös turvallisen haastatteluilmapiiriin syntymiseen. Haastattelutilanteen kannalta on myös eduksi, että paikka on entuudestaan tuttu haastateltavalle. (Kylmä & Juvakka 2007, 90-91.)

Haastattelut toteutettiin kuntouttavan työtoiminnan työpäivän aikana. Päädyimme tähän ajatukseen siksi, että ajattelimme haastateltavan lähtevän haastatteluun mukaan mieluummin silloin, kun hänen ei tarvitse käyttää siihen omaa aikaansa, vaan haastattelu tapahtuu aikana, jolloin haastateltava joutuu joka tapauksessa osallistumaan kuntouttavan työtoiminnan työpäivään. Lisäksi ajattelimme, että haastattelu voitaisiin toteuttaa kuntouttavan työtoiminnan tiloissa, jolloin haastattelua varten haastateltavan ei tarvitse siirtyä muualle kesken työpäivän. Pyrimme tekemään haastatteluun osallistumisen mahdollisimman helpoksi haastateltavalle, jotta minimoisimme syyt olla osallistumatta haastatteluun. Haastattelua varten pyysimme myös käyttöömmme rauhallisen tilan, jossa haastattelu voitiin toteuttaa häiriöttä.

Haastateltavaan on tärkeää luoda hyvä kontakti ja siksi haastattelun luonteva aloitus on oleellista. Tutkimuksen tekijän on kiinnitettävä huomiota myös siihen, että hänen olemuksellaan, kielenkäytöllään ja sanattomalla viestinnällään on myös vaikutusta haastatteluun. Käytettävän kielen pitää olla selkeää ja ymmärrettävää yleiskieltä. Jopa tutkimuksen tekijän pukeutumisella voi olla vaikutusta. Kiinnittämällä huomiota näihin seikkoihin mahdollistetaan luontevan ja haastateltavia kunnioittavan haastattelutilanteen syntyminen. (Kylmä & Juvakka 2007, 91-93.)

Haastattelun aluksi esittäydyimme ja kerroimme, että haastattelu nauhoitetaan ja allekirjoittamalla suostumuslomakkeen haastateltava suostuu nauhoitukseen. Kerroimme haastateltaville, että hän voi koska tahansa keskeyttää haastattelun tai kieltäytyä siitä kokonaan, jolloin haastatteluaineistoa ei käytetä opinnäytetyössä. Annoimme myös haastateltavalle mahdollisuuden tutustua etukäteen kysymyksiin. Haastateltavista yksi oli halunnut saada haastattelukysymykset ennakoon voidakseen paremmin valmistautua haastatteluun.

Oleellinen osa tutkittavien suojaa on se, että osallistujille ei aiheuteta minkäänlaista haittaa, vaan heidän hyvinvointinsa menee kaiken edelle. Tutkittaviin on suhtauduttava arvostavasti ja ihmisarvoa kunnioittaen. On myös otettava huomioon, että tutkimusten aiheuttamat mahdolliset haitat eivät koske ainoastaan aineiston keruuvaihetta, vaan ne voivat olla myös aineiston säilyttämisestä ja tutkimusjulkaisuista aiheutuvia seurauksia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018.)

Tutkimuksessa oli kiinnitettävä erityistä huomiota haastateltavien henkisten haittojen välttämiseen, sillä haastateltavamme olivat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, jotka voivat jo oman elämäntilanteensa vuoksi olla haavoittuvassa asemassa. Tämä vuoksi oli tärkeää luoda haastatteluihin kannustava ja salliva ilmapiiri.

Haastattelujen valmistuttua Tuomi ja Sarajärvi (2009,131) korostavat, että sekä haastattelunauhoitusten että -tekstien osalta on varmistuttava, että ne eivät joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimukseen osallistuneiden suojelemiseksi tutkimuksen

tekijän on säilytettävä tutkimukseen osallistuneiden tunnistetiedot erillään varsinaisesta aineistosta, esimerkiksi erillisenä tiedostona. Tutkimuksen tekijä on siis vastuussa aineistonsa säilyttämisestä. (Kylmä & Juvakka 2007, 111.)

Keräsimme, käsittelimme ja säilytimme tutkimusaineiston tietoturvalisest koko opinnäytetyön ajan. Haastatteluiden jälkeen litteroinnit tallennettiin niin, että tiedostoissa ei ole tunnistetietoja, joista haastateltava voitaisiin tunnistaa. Kaikki kerätty aineisto hävitetään loppuraportin kirjoittamisen jälkeen

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikissa tutkimuksissa on myös arvioitava tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa selvitetään, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on tuotettu. Laadullisen tutkimuksen yleisiä luotettavuuskriteereitä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja tulosten uskottavuutta ja sen osoittamista tutkimuksessa. Tutkimustulosten on siten vastattava tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsityksiä tutkimuskohteesta. Vahvistettavuuden kriteeri liittyy puolestaan koko tutkimusprosessiin. Sen täyttymisen edellytyksenä on, että tutkimusprosessi kirjataan niin, että toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua. Refleksiivisyys taas tarkoittaa, että tutkija ottaa huomioon oman vaikutuksensa aineistoon ja tutkimusprosessiin. Siirrettävyydellä puolestaan tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä vastaaviin tilanteisiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129.)

Laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmien luotettavuuden arvioinnissa Tuomen ja Sarajärven (2009, 140-141) mukaan on kiinnitettävä huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin: miten aineiston keruu on tapahtunut toisaalta menetelmänä (esimerkiksi haastattelu) ja toisaalta tekniikkana (esimerkiksi nauhoitus). Lisäksi on arvioitava aineiston keruun erityispiirteitä, kuten käytettiinkö yksilö- vai ryhmähaastattelua. On myös syytä pohtia, kuinka tiedonantajat valittiin ja kuinka heihin otettiin yhteyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140-141.)

Selostimme opinnäytetyössä tutkimusprosessin kulkua ja kuvasimme haastattelutilanteisiin valmistautumista sekä tutkittavien eli haastateltavien rekrytointia. Aineiston analyysin aluksi etsimme neljän teeman alle kerätyistä asioista samankaltaisuuksia ja yhdistäviä tekijöitä. Koska haastateltavia oli vähän, myös kerätty

aineisto oli suppea. Siksi aineistosta ei luonnollisestikaan voi tehdä yleistyksiä ja erilaisten päätelmien tekemiseenkin on suhtauduttava erittäin varovasti. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 72) korostavat, että haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Siksi olemme tuoneet esiin kaikki haastatteluissa esiin nousseet asiakkaiden kokemukset ja näkemykset. Opinnäytetyön tulosten luotettavuudesta kertoo se, että myös aiemmissa tutkimuksissa on saatu vastaavia tuloksia.

Haastateltavien saamisen tiesimme jo etukäteen olevan hankalaa, sillä se oli tullut keskusteluissa SOTYn henkilökunnan kanssa esiin jo opinnäytetyöprosessin alussa. Tämän vuoksi yksilövalmentajat olivat keskustelleet omien asiakkaittensa kanssa haastatteluun tulemisesta ja motivoineet heitä osallistumaan haastatteluun. Se, että haastattelukutsu lähetettiin vain osalle SOTYn asiakkaista, ja osaa heistä myöhemmin vielä lähestyttiin erikseen haastattelupyynnöllä, on toki voinut vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, mutta ilman näitä toimenpiteitä emme ehkä olisi saaneet edes neljää haastateltavaa. Ilman erillisiä haastattelupyyntöjä haastateltavia olisi ollut vain kaksi. Tutkittavien vähäisen määrän vuoksi emme myöskään keränneet mitään henkilötietoja, sillä haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi emme olisi kuitenkaan voineet käyttää kyseisiä tietoja. Samoin päätimme luopua alkuperäisestä ajatuksestamme käyttää haastateltavien suoria lainauksia tutkimustulosten esittelyssä, sillä näin pienellä otoksella lainauksista olisi saattanut pystyä tunnistamaan henkilöitä, jolloin haastateltavien anonymiteetin suojaaminen olisi vaarantunut.

5 Tutkimustulokset

5.1 Yksilövalmennuksen toteutus

Yksilövalmennuksen toteutuksen teeman alle koottiin tarkentavilla kysymyksillä asiakkaiden näkemyksiä yksilövalmennuksen määrästä, yksilövalmennuksen tarpeesta, yksilövalmennuksesta saadusta tuesta ja tavoitteiden saavuttamisesta yksilövalmennuksen avulla.

Yksilövalmennuksen määrä

Halusimme varmistaa, että kaikilla haastateltavilla on sama käsitys siitä, mitä kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennus on, jotta puhuisimme varmasti samasta asiasta. Kerroimme haastateltaville, että yksilövalmennukseen kuuluu muun muassa koulutus- ja työuran suunnittelua, henkilökohtaista ohjausta, keskusteluja, asiakkaan elämäntilanteen kartoitusta sekä tavoitteiden ja valmennussuunnitelman toteutumisen arviointia ja seuranta. Yksi haastateltava, joka halusi saada haastattelukysymykset ennakoon, luki määrittelymme teemahaastattelurungosta ennen haastattelua.

Haastateltavien kokemus saamastaan yksilövalmennuksen määrästä vaihteli hieman. Yleisesti tapaamisia yksilövalmentajan kanssa vaikuttaa olevan kaksi, aloitustapaaminen kuntouttavan työtoiminnan alkaessa ja arviointitapaaminen kuntouttavan työtoimintajakson loppuvaiheessa. Haastateltava on tarvittaessa myös voinut soittaa yksilövalmentajalle. Yksi vastaajista oli kokenut, että hän ei ollut saanut yksilövalmennusta laisinkaan. Yksilövalmentaja oli myös ottanut tapaamisten välillä yhteyttä asiakkaaseen ja kysellyt kuulumisia.

Haastateltavilta kysyttiin myös, ovatko he itse kokeneet saaneensa tarvittaessa yksilövalmentajaan yhteyden. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yksilövalmentajan sai hyvin kiinni. Jos hän ei heti pystynyt vastaamaan, hän soitti myöhemmin takaisin. Mikäli yksilövalmentaja oli esimerkiksi lomalla, hänellä on ollut varahenkilö. Kaksi haastateltavaa pohti lisäksi haastattelun aikana sitä, että yksilövalmentajan kiinni saaminen puhelimitse vaatii jonkin verran omaa aktiivisuutta, eikä kaikilla kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla ole ehkä siihen voimia.

Keskusteluissa SOTYn henkilökunnan kanssa ennen opinnäytetyön toteutusta tuli ilmi yksilövalmentajien epäily siitä, että kaikille kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla ei välttämättä ole selvää, kuka on heidän yksilövalmentajansa. Tämän vuoksi haastateltavilta kysyttiin haastattelussa, tietävätkö he kuka heidän yksilövalmentajansa on. Yhden haastateltavan kanssa yksilövalmentajan henkilöys tuli muutoin esiin haastattelun aikana. Kaikille haastateltaville ei ollut aivan selvää, kuka heidän yksilövalmentajansa on. Osa mainitsi useamman sellaisen henkilön nimen, jonka kanssa oli ollut tekemisissä kuntouttavan työtoiminnan aikana.

Kolme neljästä haastateltavasta oli ehtinyt olla kuntouttavan työtoiminnan jaksolla jo useampaan kertaa, joten heillä oli ehtinyt myös olla useampi yksilövalmentaja.

Yksilövalmennuksen tarve

Asiakkailta kysyttiin heidän näkemystään siitä, mihin asioihin he olivat tarvinneet yksilövalmennusta ja oliko yksilövalmennus heidän mielestään ollut tarpeellista. Haastateltavista kaksi kertoi tarvinneensa yksilövalmennusta ja kokeneensa sen tarpeelliseksi. Haastateltavista yksi ei ollut kokenut tarvitsevansa yksilövalmennusta ja hän kertoi nähneensä yksilövalmentajan roolin *byrokratiapuolen hoitajana*. Yksi haastateltava ei ollut kokemuksensa mukaan saanut yksilövalmennusta kuntouttavan työtoimintajakson aikana. Hänen mukaansa ainakin koulutukseen liittyvästä yksilövalmennuksesta olisi voinut olla hänelle hyötyä.

Yksilövalmennuksesta saatu tuki

Kysymykseen yksilövalmennuksesta saadusta tuesta kaksi haastateltavista nosti esiin keskustelut yksilövalmentajan kanssa. Keskustelujen kautta haastateltavat kokivat saaneensa vahvistusta esimerkiksi omalle pärjäämiselleen ja osaamiselleen. Haastateltavista kaksi mainitsi myös saaneensa yksilövalmennuksesta tietoa ja apua käytännön asioihin, kuten tukien hakemiseen ja koulutusasioihin.

Yksi asiakkaista koki saaneensa yksilövalmennuksesta tukea sitä kautta, että yksilövalmentaja pysyi samana eikä vaihtunut. Näin haastateltava koki pystyvänsä menemään elämässä eteenpäin, kun vanhoja asioita ei tarvinnut selittää uudelle virkailijalle. Myös toinen haastateltava mainitsi, että on tärkeää, että yksilövalmentaja pysyy samana silloinkin, kun alkaa uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso, vaikka välissä olisi ollut taukoa. Yksi haastateltavista ei ollut kokenut saaneensa yksilövalmennusta, eikä näin ollen tukeakaan.

Haastateltavilta kysyttiin myös erikseen sitä, oliko heillä ollut asioita, joihin he olisivat kaivanneet tukea yksilövalmennuksesta, mutta eivät olleet sitä mielestään saaneet. Haastateltavista kaksi totesi, että heillä ei ollut ollut asiaa, johon he eivät

olisi saaneet tukea. Yksi vastaajista nimesi asian, jota hänelle ei ehditty kuntouttavan työtoimintapaikan puolella opettamaan. Yksi vastaajista olisi puolestaan toivonut saavansa terveyteen liittyviin kysymyksiin tukea.

Yksilövalmennuksessa saavutetut tavoitteet

Haastateltavilta kysyttiin, mitä uutta he olivat oppineet tai mitkä asiat olivat heidän mielestään vahvistuneet tai parantuneet yksilövalmennuksen avulla? Yksi vastaajista koki tulleen rohkeammaksi. Toinen haastateltavista ei kokenut asioiden varsinaisesti vahvistuneen tai parantuneen yksilövalmennuksen myötä. Yksi vastaajista koki löytäneensä ennemminkin kirjallisuudesta ja muiden samanlaisessa tilanteessa olevien kokemuksista itselleen keinoja, joiden avulla mennä eteenpäin.

Yksi vastaajista kertoi sosiaalisten taitojensa parantuneen. Hän huomautti, että on tosin vaikea sanoa, onko se juuri yksilövalmennuksen ansiosta, vai onko se koko prosessin ansiota. Yksilövalmentaja on kuitenkin hänen mielestään se, joka pitkälti laittaa asioita liikkeelle ja ohjaa asiakkaan tarvittaessa eteenpäin, esimerkiksi terveydenhoidon puolelle.

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa mahdollisuuksia työllistyä ja osallistua koulutukseen. Tämän vuoksi haastateltavilta kysyttiin, miten yksilövalmennus on tukenut asiakkaan tavoitteita esimerkiksi työllistymisen ja kouluttautumisen tai muiden tavoitteitten suhteen?

Yhden haastateltavan mukaan yksilövalmennus on tukenut häntä paljonkin sen selvittämisessä, mikä hänen tilanteensa on ja mitkä ovat hänen mahdollisuutensa työllistymisen suhteen. Näitä asioita oli lähdetty miettimään yksilövalmentajan kanssa. Yksi vastaajista koki, että yksilövalmennus on auttanut häntä näkemään mahdollisuutensa osatyökykyisenä työntekijänä. Yksi vastaajista puolestaan koki, että yksilövalmennuksella ei ollut vaikutusta työllistymisen tai kouluttautumisen suhteen.

5.2 Yksilövalmennuksen vaikutus elämänhallintaan

Koska kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on myös elämän- ja arjenhallinnan parantaminen, halusimme kysyä haastateltavilta heidän kokemustaan siitä, oliko

yksilövalmennuksella ollut vaikutusta heidän elämänhallintaansa. Varmuuden vuoksi avasimme termin haastateltaville, jotta kaikille olisi selvää, mitä elämänhallinnalla tarkoitetaan. Elämänhallinnalla tarkoitetaan henkisiä voimavaroja, joiden avulla on mm. mahdollista selviytyä vastoinkäymisistä. Se on myös uskoa omiin kykyihin ja tunnetta siitä, että pystyy itse ohjaamaan elämänsä kulkua ja vaikuttamaan itseä koskeviin päätöksiin. Yhdelläkään haastateltavalla ei kertomansa mukaan ollut vaikeuksia elämän- tai arjenhallinnan kanssa, joten siihen kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksella ei nähty olevan hyötyä.

5.3 Yksilövalmennuksen kehittämisehdotukset

Kolmantena teemana haastattelussa oli yksilövalmennuksen kehittäminen. Haastateltavilta kysyttiin, miten yksilövalmennusta kannattaisi heidän mielestään jatkossa kehittää?

Haastateltavat toivoivat erityisesti, että yksilövalmennusta olisi enemmän saatavilla. Tämä tuli esiin kolmen vastaajan haastattelussa. Yksilövalmentaja voisi pitää enemmän yhteyttä asiakkaaseen ja toisaalta yksilövalmentajalla pitäisi ylipäätään olla enemmän aikaa asiakkaalle. Yksi haastateltavista kokikin, että yksilövalmentajat ovat liian kiireisiä, eikä heillä suuren asiakasmäärän vuoksi ole tarpeeksi aikaa asiakkaalle. Yksi haastateltavista totesi, että asiakkaan saaman yksilövalmennuksen määrää ei saisi myöskään rajata. Kolmessa haastattelussa korostettiin sitä, että asiakas ei saa kokea jääneensä yksin. Yksilövalmennuksessa tulisi myös ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset tarpeet, myös kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ja toteutusta suunniteltaessa. Tämä tuli esille kolmen haastateltavan vastauksissa.

Kaikilla haastateltavilla oli terveydellisiä rajoitteita. Kaksi haastateltavista mainitsikin, että yksilövalmennuksessa voitaisiin käsitellä myös terveyteen liittyviä seikkoja. Yksi vastaajista totesi, että yksilövalmentajat voisivat tuoda enemmän esille niitä mahdollisuuksia, joihin voisi saada apua. Myös toinen haastateltava mainitsi, että hän ei osaa esittää kehittämisideoita, koska hänelle ei ollut selvää, mitä yksilövalmennuksen avulla olisi tarjolla. Yksi haastateltavista koki, että säännökset ohjaavat liikaa yksilövalmentajien työtä ja rajaavat heidän mahdollisuuksiaan toimia.

5.4 Hyvän yksilövalmentajan ominaisuudet

Koska haastateltavia ilmoittautui aluksi vain kaksi, saadaksemme lisää tutkimusaineistoa, päätimme laajentaa haastattelukysymyksiä koskemaan myös sitä, millaisia ominaisuuksia haastateltavat liittivät hyvään yksilövalmentajaan. Tämän lisäteen myötä toivoimme haastatteluista nousevan esiin sellaisia asioita ja keinoja, joiden avulla yksilövalmentaja voisi tukea asiakasta paremmin.

Kolme neljästä asiakkaasta koki yksilövalmentajan työn vaativana. Vaativuutta työhön tuo erään asiakkaan mielestä esimerkiksi se, että työskennellessään asiakaspinnassa yksilövalmentajat joutuvat ottamaan vastaan asiakkaan mielipahan ja kiukun siitä, että työttömyyden hoitoon on kehitetty tiukempia keinoja, kuten esimerkiksi aktiivimalli. Ainoastaan yksi haastateltava koki, että yksilövalmentajan työ ei ole vaativaa. Kyse on ennemminkin yksilövalmentajan omasta asenteesta ja siitä, millaisena työn ottaa, onko se pakkopullaa vai jaksako yksilövalmentaja ottaa jokaisen yksilön yksilönä.

Kaikkien haastateltavien vastauksissa hyvän yksilövalmentajan ominaisuuksina korostui ihmisen kohtaaminen ja kuunteleminen. Haastateltavat kokivat, että oli tärkeää tulla kohdatuksi tasavertaisena ja yksilönä. Yksi vastaaja mainitsi, että jos asiakas kokee tulleen kohdatuksi ja saaneensa luotua luottamuksellisen kontaktin yksilövalmentajaan, hän pystyy myös kertomaan yksilövalmentajalle mieltään painavista asioista. Silloin hänen kykynsä vastaanottaa myös koulutus- ja muuta tietoa on paljon parempi.

Kaksi haastateltavaa myös mainitsi, että hyvä yksilövalmentaja pystyy rohkaistamaan ja tukemaan asiakasta omien vahvuuksien hahmottamisessa sekä oman polun löytämisessä. Tässä tarvitaan haastateltavien mukaan hyvää ihmistunte-
musta ja psykologista silmää, että osaa lukea toista ihmistä.

Lisäksi kaksi haastateltavista nosti esiin tärkeänä ominaisuutena empatiakyvyn. Heidän mukaansa on oleellista pystyä asettumaan toisen ihmisen asemaan. Yhden haastateltavan vastauksessa nousi puolestaan esiin, että yksilövalmentajalla olisi hyvä olla elämäkokemusta, mitä ei ehkä kovin nuorella henkilöllä vielä ole. Samoin hän näki, että yksilövalmentajalla olisi hyvä olla myös työkokemusta useammasta työpaikasta. Eräs haastateltavista totesi, että sosiaalialan työssä on

tärkeää osata ottaa jokainen asiakas aina uutena ja yksilönä, mutta silti on oleellista kyetä ottamaan asioihin etäisyyttä niin, etteivät asiakkaan asiat jää mieleen painamaan.

6 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli selvittää, minkälaista tukea Eksoten Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön (SOTY) kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksessa olleet asiakkaat kokivat saaneensa yksilövalmennuksesta, ja miten yksilövalmennusta kannattaisi heidän mielestään jatkossa kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena oli yksilövalmennuksen asiakaslähtöisyyden kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Aineistonkeruumenetelmänä käytimme kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksen piirissä olevien asiakkaiden yksilöhaastatteluita.

Tutkimukseen liittyvien haastatteluiden alussa halusimme varmistaa, että kaikilla on sama käsitys siitä, mitä yksilövalmennus ensinnäkin on. Sen vuoksi haastatelluille avattiin yksilövalmennuksen käsite. Koska opinnäytetyötä suunnitellessa oli tullut ilmi yksilövalmentajien epäily siitä, että kaikille kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille ei välttämättä ole selvää, kuka on heidän yksilövalmentajansa, haastateltavilta kysyttiin haastattelussa, tietävätkö he kuka heidän yksilövalmentajansa on. Tällä haluttiin varmistaa myös se, että kaikilla haastateltavilla on oikea käsitys saamastaan yksilövalmennuksen määrästä. Yhdessä haastattelussa tuliakin ilmi, että se, kuka on asiakkaan yksilövalmentaja, ei ollut asiakkaalle aivan selvä. Lisäksi haastateltaville avattiin haastattelun aikana elämänhallinnan määritelmä, jotta kaikilla olisi sama käsitys sen merkityksestä.

Yksilövalmennuksen toteutuksen teeman osalta haastateltujen asiakkaiden mukaan yksilövalmennusta oli saatu noin kaksi kertaa kuntouttavan työtoimintajakson aikana, mikä vastasi Kähärin ja Pullin (2019) antamaa määrää. Yksi haastatelluista ei ollut kokenut saaneensa yksilövalmennusta lainkaan.

Yksilövalmentajat olivat myös pitäneet asiakkaisiin yhteyttä puhelimitse ja asiakkaat olivat myös itse soittaneet tarvittaessa yksilövalmentajalleen. Haastateltujen

mukaan yksilövalmentajaan olikin saanut helposti yhteyden ja mikäli tämä ei ole kyennyt vastaamaan heti, hän oli soittanut myöhemmin takaisin.

Haastatteluissa nousi myös esiin, että yksilövalmentajalle soittaminen voi olla jollekin asiakkaalle raskasta, siksi helppo yhteydenpito on tärkeää. Myös yksilövalmentajien varahenkilöiden kanssa haastateltavat olivat kokeneet yhteydenpidon toimivan. Yksilövalmennuksen määrästä kolmessa haastattelussa nousi esiin, että sitä saisi olla enemmän. Tämä on tullut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa. (mm. Holopainen 2012, 27-33). Yksilövalmennuksen määrää ei saisi erään haastateltavan mielestä myöskään rajoittaa. Vastauksissa tuli esiin maininta, että yksilövalmentajilla on liikaa asiakkaita, jolloin yhdelle asiakkaalle ei riitä aina tarpeeksi aikaa. Samoin todettiin, että yksilövalmentaja voisi soittaa useammin ja kysellä kuulumisia, sillä kuten kahdessa haastattelussa tuli ilmi, on tärkeää, ettei asiakas tunne jääneensä yksin.

Yksilövalmennuksen tarpeellisuudesta haastateltavilla oli eri näkemyksiä. Yksi haastateltavista ilmoitti, ettei hän kokenut tarvinneensa yksilövalmennusta mihinkään. Muut haastateltavat olivat sitä mieltä, että yksilövalmennus oli ollut tarpeellista tai olisi voinut olla tarpeellista. Yksilövalmennuksesta koettu hyöty oli esimerkiksi siinä, että se laittoi asiakkaan kodista liikkeelle, antoi *hellän alkupotkun*, kuten yksi vastaajista kertoi. Yksilövalmennuksen todettiin myös antaneen tietoa koulutukseen liittyvistä ja muista käytännön asioista, kuten tukien hakemisesta. Yksilövalmennuksessa käydyt keskustelut rohkaisivat, auttoivat hahmottamaan omia vahvuuksia ja muistuttivat myös siitä kaikesta osaamisesta, mitä asiakkaalla jo ennestään oli. Tukea oli koettu saatavan myös siitä, että asiakkaan yksilövalmentaja oli pysynyt samana, jolloin vanhoja ikäviä asioita ei tarvinnut enää kerrata uudelle ihmiselle, vaan asiakas pystyi tilanteensa parantuessa siinäkin mielessä kääntämään uuden lehden elämässään.

Asioiden edistystä tai parantumista yksilövalmennuksen avulla oli kokenut kaksi haastateltavista. Yksilövalmennus oli lisännyt itsevarmuutta ja toinen asiakas oli kokenut sosiaalisten taitojensa parantuneen. Tosin kuten haastateltava sanoi, edistyminen saattoi olla myös koko kuntouttavan työtoiminta -prosessin, eikä pelkästään yksilövalmennuksen ansiota. Eräässä haastattelussa lisäksi todettiin,

että myös vertaistuen ja oman tiedonhankinnan avulla on mahdollista saada parannusta omaan tilanteeseen.

Omien työllistymiseen tai kouluttautumiseen liittyvien tavoitteiden osalta haastatteluvista kaksi totesi saaneensa yksilövalmennuksesta apua. Yksilövalmennus oli auttanut näkemään oman tilanteen ja omat mahdollisuudet, sekä muistuttanut kaikesta asiakkaalla jo olevasta osaamisesta, jota voisi hyödyntää ja tarvittaessa kehittää.

Toisena haastatteluteemana oli yksilövalmennuksen vaikutukset elämänhallintaan. Yksilövalmennuksesta ei koettu olevan tarvetta saada apua elämänhallintaan, sillä kelloon haastatelluista ei ollut ongelmia elämänhallinnan, kuten vuorokausirytmien, rahankäytön tai päihteiden kanssa. Kaikki haastatellut kuvasivat haastatteluissa laajasti sitä, miten elämänhallinta heidän elämässään toteutuu. Osa mainitsi kykenevänsä tarvittaessa elämään hyvinkin tarkasti ohjelmoitua elämää. Haastateltujen vastaukset tämän haastatteluteeman osalta poikkeavat esimerkiksi Hollolan kunnan Peruspalvelukeskus Oivan asiakkaille tehdyn opinnäytetyön tuloksista. Kuuden kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan haastattelututkimuksessa todettiin asiakkaiden elämänhallinnan lisääntyneen kuntouttavan työtoiminnan aikana muun muassa niin, että asiakkaat saivat elämäänsä päivärytmiä ja säännöllisyyttä. (Holopainen 2012, 33.)

Kolmantena haastatteluteemana oli yksilövalmennuksen kehittäminen. Yksilövalmennukseen esitettiin useita kehittämis ehdotuksia. Suurin osa niistä koski yksilövalmennuksen määrää. Yksilövalmennusta haluttiin saada enemmän. Asiakkaalle myös toivottiin enemmän aikaa. Eräs haastateltavista toi esiin haastattelussa, että yksilövalmentajilla oli liikaa asiakkaita, jolloin heidän kiireensä välittyi myös asiakkaalle. Myös aiemmin yksilövalmentajien haastatteluista tehdyssä opinnäytetyössä suurimmaksi haasteeksi yksilövalmentajan työssä nousi ajan puute. (Lahtinen 2018, 34.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden mielestä yksilövalmentajat voisivat myös tuoda enemmän esille sitä, mitä kaikkea apua ja mahdollisuuksia on tarjolla, jotta yksilövalmennus ja sen tarkoitus eivät jäisi epäselväksi, kuten yksi haastateltavista kertoi. Lisäksi asiakkaan yksilöllisen elämäntilanteen huomioon ottaminen

nousi esiin haastatteluissa. Yksilövalmennuksessa voitaisiinkin käsitellä enemmän esimerkiksi asiakkaan terveyteen liittyviä asioita. Yksilöllisen tilanteen huomioon ottaminen nousi esiin myös Turun kaupungin työllisyyspalvelukeskuksen yksilövalmennuksesta tehdyssä opinnäytetyössä, jossa kuntoutujat toivoivat yksilöllisempää kohtelua ja huomiointia, ja sitä, että kuntoutujan asema ja tilanne otettaisiin paremmin huomioon. (Juvonen 2015, 46.)

Otimme neljänneksi lisäteemaksi hyvän yksilövalmentajan ominaisuudet. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että hyvä yksilövalmentaja on ihmistyön osaaja, joka osaa kohdata jokaisen asiakkaansa yksilönä ja tasavertaisena ja joka *pelaa asiakkaan kanssa samalla puolella, eikä häntä vastaan*, kuten yksi haastateltavista sanoi. Erityisen tärkeää on osata asettua toisen asemaan, mikä onkin sosiaalialan työn lähtökohtia. Yksilövalmentajan elämäkokemus ja sen tuoma viisaus kuin myös laaja-alainen työelämäkokemus koettiin tärkeäksi. Kuten eräs haastatelluista sanoi: *Näillä eväillä pääsee jo pitkälle.*

Hyvä yksilövalmentaja pystyy haastateltavien mukaan myös tukemaan ja rohkaisemaan asiakasta oman polun löytämisessä sekä omien vahvuuksien hahmottamisessa, mikä vaatii hyvää ihmistuntemusta ja psykologista silmää. Nämä edellä kuvatut ominaisuudet vastaavat hyvin myös Oulun kaupungin työpajapalvelujen Laatukäsikirjassa kuvattuja yksilövalmennuksen tavoitteita, joita ovat muun muassa valmentautujan elämäntilanteen selkiytyminen, valmentautujan voimavarojen, vahvuuksien ja tavoitteiden tunnistaminen. (Laatua ja vaikuttavuutta 2017, 23.)

Haastateltujen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden vastauksista nousi esiin hyvän yksilövalmentajan ominaisuuksina paljon samoja seikkoja, kuin yksilövalmentajien haastatteluista tehdyssä opinnäytetyössä (Lahtinen 2018). Opinnäytetyössä yksilövalmentajilta kysyttiin, mikä on heidän omasta mielestään tärkeintä työssään. Yksilövalmentajat toivat esiin tärkeimpinä asioina kontaktin luomisen asiakkaaseen, asiakkaiden kokonaisvaltaisen tukemisen, asiakaslähtöisyyden sekä asiakkaan kohtaamisen taidot (Lahtinen 2018, 30).

7 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessin aluksi pohdimme, miten lähestyä aihetta sekä sitä, kuinka voimme rohkaista tutkimukseen osallistuvia kertomaan omista kokemuksistaan ja näkemyksistään. Tarkastelimme tutkimuksessamme ihmisten elämää koskettavia henkilökohtaisia asioita. Haastateltavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen oli oleellista koko opinnäytetyöprosessin ajan. Eettisiin periaatteisiimme kuului, ettei tutkimukseen osallistuvilla aiheutuisi minkäänlaista harmia missään vaiheessa. Tutkimustietojen käsittelyssä oli tärkeää tietojen luottamuksellinen käsittely ja haastateltavien anonymiteetti.

Opinnäytetyö oli työelämälähtöinen eli ehdotus opinnäytetyön aiheeksi tuli Ekso-telta SOTYstä. Kummallakaan meistä opinnäytetyön tekijöistä ei ollut ennestään työkokemusta kuntouttavasta työtoiminnasta. Opinnäytetyön valmistuessa pohdimmekin, että olisi voinut olla hyödyllistä tutustua yksilövalmentajan työhön esimerkiksi seuraamalla yksilövalmentajan työskentelyä opinnäytetyöprosessin alussa. Perehtyminen kuntouttavaan työtoimintaan ja yksilövalmennukseen opinnäytetyöprosessin myötä toi kuitenkin sosionomin työn kannalta oleellista tietoa tästä sosiaalipalvelusta. Kuntouttavasta työtoiminnasta on olemassa paljon tutkimustietoa, mutta yksilövalmennuksesta tietoa löytyi yllättävän niukasti. Teoriataustan keräämisessä oli myös omat haasteensa, koska yksilövalmennus ei ollut ennestään tuttu aihe. Teoriaosuus tuki kuitenkin mielestämme hyvin myöhempää työskentelyä, koska käsitelimme siinä oleellisimpia ilmiöitä. Tavoitteenamme oli, että käyttämämme tieto olisi mahdollisimman ajantasaista ja luotettavaa.

Aiheena yksilövalmennus oli haastava, mutta mielenkiintoinen. Haasteita opinnäytetyöprosessin aikana tuotti se, että aluksi haastatteluihin ilmoittautui vain kaksi asiakasta. Realistiseksi tavoitteeksemme olimme asettaneet neljä tai viisi haastateltavaa. Saimme kuitenkin lisää kaksi haastateltavaa SOTYn yksilövalmentajien avulla. Otos jää silti pieneksi, mikä luonnollisesti vaikuttaa opinnäytetyön tulosten yleistettävyyteen. Lisäksi haastatteluiden välillä oli taukoa, mikä toi omat haasteensa opinnäytetyön tekemiseen. Haastatteluiden tekeminen oli kuitenkin antoisinta koko opinnäytetyöprosessissa. Oli mielenkiintoista saada kuulla asiakkaitten erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta.

Tämän opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että osalle asiakkaista yksilövalmennuksella on tärkeä rooli heidän saamassaan kokonaisvaltaisessa ohjauksessa ja tukemisessa, sekä asioiden eteenpäin viemisessä ja alulle panemisessa. Yksilövalmentaja työskentelee asiantuntijana asiakkaan työllistymisen edistämiseksi ja motivoi asiakasta saavuttamaan asetetut tavoitteet. Työhön kuuluu moniammatillinen yhteistyö ja asiakkaiden ohjaus. Kaikki asiakkaat eivät kuitenkaan kokeneet saaneensa yksilövalmennuksesta hyötyä tai olleet varmoja edes siitä, kuka heidän yksilövalmentajansa on. Tähän voisikin tutkimuksemme perusteella kiinnittää jatkossa huomiota. Saatavilla olevaa apua ja mahdollisuuksia voisi myös tuoda haastateltavien mukaan enemmän esille.

Yksilövalmentajan kanssa käydyt keskustelut antavat osalle asiakkaista vahvistusta omalle pärjäämiselle ja osaamiselle. Siksi yksilövalmennusta haluttaisiinkin haastattelujen perusteella kehittää niin, että asiakkaille olisi enemmän aikaa. Vaikka SOTYssä yksilövalmennusta jo toteutetaan sisällöllisesti eri tavoin ja eri laajuisena riippuen asiakkaan yksilökohtaisesta tilanteesta (Kähäri & Pulli 2019), koettiin asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden huomioiminen tärkeäksi. Haastateltavista puolet kertoi, että on saanut yksilövalmentajilta tietoa ja apua koulutusasioihin, työelämän sääntöihin ja tukien hakemiseen. Yksilövalmennus tukee myös asiakkaiden itsetuntemusta ja sen avulla asiakas voi hahmottaa omia vahvuuksiaan. Asiakkaiden elämän- ja arjenhallinnan suhteen yksilövalmennuksesta ei tämän tutkimuksen haastattelujen perusteella kuitenkaan koettu olevan hyötyä.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla mielenkiintoista selvittää kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden omia näkemyksiä siitä, millä keinoin heitä voitaisiin parhaiten auttaa työllistymään, mikä kuitenkin on kuntouttavan työtoiminnan tärkein tavoite. Tähän liittyen eräs haastateltavista totesikin:

Mun mielestä systeemi on iha hyvä. Varmasti siin on kehittämistä vielä. Se, et ehkä siinä puolella, et mite niinku ne asiat viedään loppuun asti, et mite saadaa nää ihmiset täältä kuntouttavasta työtoiminnasta sinne oikeesti sinne työelämään.

Lähteet

- Eksote 2017. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Eksote ottaa käyttöön kuntoutuksen työtoiminnan sähköisen palvelusetelin. <http://www.eksote.fi/eksote/ajankohtaista/2017/Sivut/Eksote-ottaa-käyttöön-kuntoutuksen-työtoiminnan-sähköisen-palvelusetelin.aspx>. Luettu 23.8.2018.
- Eksote 2018a. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Organisaatiokaavio. <http://www.eksote.fi/tyoeksoessa/henkilosto/Documents/Organisaatiokaavio.pdf> Luettu 1.12.2018
- Eksote 2018b. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Työelämäpalvelut. <http://www.eksote.fi/sosiaalipalvelut/tyoelamapalvelut/soty/Sivut/default.aspx>. Luettu 12.1.2019
- Eksote 2018c. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Työvoiman palvelukeskus (TYP) <http://www.eksote.fi/sosiaalipalvelut/tyoelamapalvelut/typ/Sivut/default.aspx>. Luettu 12.1.2019
- Eksote 2018d. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiiri. Sosiaalisen työllistämisen ja verkostoyhteistyön yksikkö (SOTY). <http://www.eksote.fi/sosiaalipalvelut/tyoelamapalvelut/soty/Sivut/default.aspx>. Luettu 12.1.2019
- Elämänhallinta 2019. <http://netinappi.fi/tietoalue/hyvinvointi-ja-terveys/mielenhyvinvointi/elamanhallinta/>. Luettu 9.1.2019.
- Euroopan nuorisoportaali 2013. Yhteiskunnallinen osallisuus ja syrjäytyminen Suomessa. https://europa.eu/youth/fi/article/37/2029_fi. Luettu 1.3.2019.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus. Helsinki University Press.
- Holopainen, S. 2012. Asiakkaiden kokemuksia kuntoutuksen työtoiminnasta ja sen vaikutuksesta elämänhallintaan. Sosiaalialan koulutusohjelma. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Hämäläinen, T. & Palo, S. 2018. Työpäjäpedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpäjäällä. <http://www.ula.fi/assets/Public-files/Suomenkieliset-kirjat/TyopajapedagogiikkaSidosryhmesite.pdf>.
- Ilmonen K., Kerminen P. & Lindberg E. 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- IntoPajat 2018. <https://www.intopajat.fi/89-2/>. Luettu 25.8.2018.
- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Työpäjä 33/2017. Helsinki: Terveystyö ja hyvinvoinnin laitos

Jelli 2017. Osallisuus-sanastoa. https://www.jelli.fi/yhdistykset_yhteisty-ossa/osallisuus/osallisuus-aineistoa/osallisuus-sanastoa/. Luettu 1.12.2018

Juvonen, E. 2015. Yksilövalmennuksen kehittäminen Turun työllisyyspalvelukeskuksessa: sosiaaliohjaukseen ideoita Hollannista. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK).

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä, miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Karjalainen, V. & Karjalainen, J. 2011. Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta. Raportti 46/2011. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09f-b62c88a3737a.pdf?sequence=1>. Luettu 11.11.2018.

Karttunen, K. 2018. Nuoren elämänhallinnan tukeminen koulukuraattorin työssä. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Sosiaalipedagogiikka. Pro gradu –tutkielma.

Kähäri, T. & Pulli, I. 2019. Palvelupäällikkö ja kuntouttavan työtoiminnan koordinaattori. Työelämäpalvelut / Sosiaalinen työllistäminen ja verkostoyhteistyö. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden keskus. Sähköpostitiedonanto 16.9.2019.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.

Laatua ja vaikuttavuutta 2017. Nuorten työpajat. Laatukäsikirja 2017. Oulun kaupunki. https://www.ouka.fi/documents/78453/17047827/Laatukäsikirja_version_150317.pdf/23e160b8-91c3-4507-b7e7-a61d8b1a34b7. Luettu 31.5.2019

Lahtinen, J. 2018. Mitä, kenelle, miksi? Yksilövalmennus nuorten työpajalla - yksilövalmentajien näkökulmasta. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.

Mäntyneva, P. & Hiilamo, H. 2017. Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. Yhteiskuntapolitiikka-lehti 83 (2018):1, 18-26. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136023/YP1801_Mantyneva%26Hiilamo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Neuvonen, E. 2017. Työttömän koettu kansalaisuus työyhteiskunnassa. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Sosiaalipedagogiikka. Pro gradu –tutkielma.

Nuorisotakuu 2019. Nuorisotakuu auttaa eteenpäin. Mikä nuorisotakuu? <https://nuorisotakuu.fi/tietoa-nuorisotakuusta>. Luettu 6.1.2019.

Palo, S. 2017. Työpajatoiminta avaa mahdollisuuksia ja tukee jatkoluille. Teoksessa Pietikäinen, R. & Välimaa, A. (toim.) Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. file:///C:/Users/Muu_2/Downloads/mahdollisuuksia-rakentamassa_tpy20-verkkojulkaisu_korj.pdf. Luettu 23.8.2018.

Pekkala, T.(toim.), 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet – 2000-luvun työpajojen palvelut ja menetelmät. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pohlan, L. 2019. Unemployment and social exclusion. Journal of Economic Behavior & Organization. Volume 164, 273-299. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268119301969?via%3Dihub>. Luettu 24.9.2019

Saikkula, P. 2018. Hallinnan rajoilla. Monialainen koordinaatio vaikeasti työllistyvien työllistymisen edistämiseksi. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Sandelin, I. 2014. Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana - kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä. Työpaperi 8/2014. Terveystieteiden tutkimuskeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-154-9>.

Sievin kunta. 2018. Kuntouttava työtoiminta. <https://www.sievi.fi/vapaa-aika-toimi/tyollistaminen/kuntouttava-tyotoiminta/>. Luettu 16.12.2018.

Siltanen, M., Lindberg, A. & Savolainen, M. 2016. Opas elämäntaitojen ohjaamiseen ammatillisessa koulutuksessa. Elämäntaitoja voi harjoitella. Helsinki: Akademi Oy.

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2015. <https://www.innokyla.fi/documents/1533196/39b8870b-2043-4868-b1b6-c49ddf1822ca>. Luettu 11.11.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018a. Kuntouttava työtoiminta. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>. Luettu 11.1.2019.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018b. Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen. <https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyiden-ehkaisy>. Luettu 15.12.2018.

Sosped 2019. Mitä on sosiaalinen toimintakyky. <https://sosped.fi/toiminta/toimintakyky/>. Luettu 24.9.2019.

Suomi 2018. Sosiaalinen työllistäminen ja verkostoyhteistyö (SOTY). <https://www.suomi.fi/palvelut/sosiaalinen-tyollistaminen-ja-verkostoyhteistyosoty-etela-karjalan-sosiaali-ja-terveydenhuollon-kuntayhtyma-eksote/370c3043-0910-45cf-b334-8bc7eb9ff66e>. Luettu 11.11.2018

Suomi 2019. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Eksote). <https://www.suomi.fi/organisaatio/etela-karjalan-sosiaali-ja-terveydenhuollon-kuntayhtyma-eksote/3e8356bd-377f-4cad-97b1-a027bd4bbf25>. Luettu 17.7.2019

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014a. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö. <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-sisalto>. Luettu 12.1.2019.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014b. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö/henkilöstö. <https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-sisalto/henkilosto> Luettu 27.5.2019

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2017a. Osallisuus. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>. Luettu 1.9.2018.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2017b. Kuntouttava työtoiminta 2016 – Kuntakyselyn osaraportti. Tilastoraportti 33/2017. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135308/Tr33_17.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Luettu 13.11.2018.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Toimintakyvyn ulottuvuudet. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>. Luettu 21.2.2019.

Tukeva työvalmennussäätiö 2018. Yksilövalmennus. <http://www.ksts.fi/valmennuspalvelut/yleista/yksilovalmennus/>. Luettu 23.8.2018.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2018. Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>. Luettu 10.1.2019.

Tynkkynen, S. 2019. Työn vuoksi ja Intopajat vaihtavat nimeä. Uutis-Vuoksi 27.10.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Kuntouttava työtoiminta – kunta tukee työllistymistäsi. http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kuntouttava_tyotoiminta/index.html. Luettu 23.8.2018.

Työn Vuoksi 2018. Kuntouttava työtoiminta. <http://tyonvuoksi.fi/palveluttyonhaki-joille/kuntouttava-tyotoiminta/>. Luettu 25.8.2018.

Vartiainen, S. 2008. Eväitä elämänhallintaan - Tapaustutkimus Ilmaisu-Startin nuorista Tampereella. Sosiaalipolitiikka. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu -tutkielma.

Ylipaavalniemi, P. & Sariola, L. & Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. (toim.) Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Kerava: VATES-säätiö.

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Saimaan Ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala

Arvoisa vastaanottaja!

Olemme sosionomi (AMK) opiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksesta. Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuottaa tietoa yksilövalmennuksen asiakaskokemuksesta sekä siitä, miten yksilövalmennusta voitaisiin kehittää.

Nyt sinulla on haastatteluun osallistumalla mahdollisuus vaikuttaa kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmennuksen sisältöön. Haastatteleme tutkimukseemme kuntouttavan työtoiminnan yksilövalmentajien asiakkaita. Haastatteluun kuluu aikaa noin tunti. Kaikki haastattelut nauhoitetaan. Haastattelut tehdään kuntouttavan työtoiminnan työpäivän aikana.

Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista ja jokainen haastateltava allekirjoittaa haastattelun aluksi suostumuslomakkeen. Voit peruttaa suostumuksesi, jolloin Sinusta kerättyjä tietoja ei käytetä opinnäytetyössä. Haastatteluaineistoa käytetään ainoastaan opinnäytetyöhön ja aineistoa käsittelevät vain opinnäytetyöntekijät. Kerätty haastatteluaineisto hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Mikäli haluat osallistua tutkimukseemme, voit ottaa yhteyttä meihin sähköpostitse alla oleviin osoitteisiimme, niin voimme sopia haastatteluajasta.

Suuri kiitos vaivannäöstäsi!

Ystävällisin terveisin

Sari Heikkinen

Saimaan ammattikorkeakoulu

sähköpostiosoite

Sanna Liski

Saimaan ammattikorkeakoulu

sähköpostiosoite

Liite 2 Teemahaastattelurunko

Yksilövalmennuksen toteutus:

Yksilövalmennukseen kuuluu mm. koulutus- ja työuran suunnittelua, henkilökoh-
taista ohjausta, keskusteluja, asiakkaan elämäntilanteen kartoitusta sekä tavoit-
teiden ja valmennussuunnitelman toteutumisen arviointia ja seuranta.

- Kuinka paljon/usein olet saanut yksilövalmennusta?
- Mihin asioihin olet tarvinnut yksilövalmennusta? Onko yksilövalmennus ollut mielestäsi tarpeellista?
- Mitä uutta olet oppinut tai mitkä asiat ovat mielestäsi vahvistuneet/paran-
tuneet yksilövalmennuksen avulla?
- Mihin asioihin olisit kaivannut tukea, mutta et ole saanut?
- Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on parantaa mahdollisuuksia työ-
listyä ja osallistua koulutukseen. Miten yksilövalmennus on tukenut omia
tavoitteitasi esim. työllistymisen ja kouluttautumisen tai muiden tavoitteit-
tesi suhteen?

Vaikutukset elämäntilanteeseen:

Elämäntilanteella tarkoitetaan henkisiä voimavaroja, joiden avulla on mm. mah-
dollista selviytyä vastoinkäymisistä. Se on myös uskoa omaan kykyihinkin ja tunnetta
siitä, että pystyy itse ohjaamaan elämänsä kulkua ja vaikuttamaan itseä koskeviin
päätöksiin.

- Miten yksilövalmennus on vaikuttanut omaan elämän- ja arjenhallintaan?
(esim. päivärytmi, päihteiden käyttö, taloustilanne, sosiaaliset tilanteet).
Miten päivärytmi on muuttunut? Minkälaisia muutoksia olet huomannut
päihteiden käytössäsi? Entä raha-asioissa?

Kehittämisideat:

- Miten yksilövalmennusta tulisi mielestäsi kehittää? (esim. määrä, toteu-
tus, sisältö jne.)

Liite 3 Suostumus

Suostumus

Yksilövalmennus asiakkaan tukena kuntouttavassa työtoiminnassa

Sari Heikkinen ja Sanna Liski

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa vaiheessa ilman, että se vaikuttaa saamaani kuntoutukseen. Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen ja siihen, että haastattelu nauhoitetaan.

Aika ja paikka

Asiakas

Sari Heikkinen

Sanna Liski