

Markus Takkula

VALMENTAUTUJIIEN KOKEMUKSIA KUNTOUTUKSEN TOIMINTAYMPÄ- RISTÖSTÄ JA SEN MUUTOKSESTA

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Markus Takkula
Työn nimi	Valmentautujien kokemuksia kuntoutuksen toimintaympäristöstä ja sen muutoksesta
Toimeksiantaja	Mikkelin Toimintakeskus Ry
Vuosi	Huhtikuu 2021
Sivut	53 sivua, 5 liitesivua
Työn ohjaaja	Kati Vapalahti

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa kuntouttavassa työtoiminnassa olevien kokemuksista ja ajatuksista kuntoutuksen toimintaympäristöstä ja sen muuttumisesta. Työn toimeksiantajana toimi Mikkelin Toimintakeskus Ry, joka on yhteiskunnallinen yritys ja tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa Mikkelin alueella.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu pitkäaikaistyöttömyydestä, toimintakyvystä ja kuntoutuksesta, kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen toimintaympäristöstä sekä voimaantumisenesta. Tutkimuksen aineisto kerättiin käyttämällä Webropol internetkyselylomaketta. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 20 henkilöä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että toimintaympäristön muutos herätti enemmän positiivisia kuin negatiivisia tai neutraaleita ajatuksia ja kokemuksia. Toimintaympäristöön oltiin tyytyväisiä, mutta taukotilojen ahtauteen ei oltu tyytyväisiä. Vastaajat mielsivät voivansa vaikuttaa useisiin tekijöihin työpajoilla sekä työtoimintaa koskeviin päätöksiin, kuten esimerkiksi työtehtäviin ja työtoiminnan keston. Esiin nostettiin positiivisena asiana esimerkiksi Toimintakeskuksen joustavuus sekä valmentajien antama tuki. Joustavuus ilmeni eniten siinä, miten työtoimintapaikka huomioi valmentautujan henkilökohtaista elämäntilannetta ja sen myötä sovitti toimintaa valmentautujan elämäntilanteeseen sopivaksi.

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella Toimintakeskus pyrkii toiminnallaan tukemaan valmentautujien voimaantumista ja valtautumista, esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien ja annetun tuen myötä. Tulosten perusteella työtehtävät ja mahdollisuus päästä pois kotoa koettiin herättävän tyytyväisyyden tunnetta sekä tukevan voimaantumista. Kuntoutuksen ekologista paradigmaa tulosten mukaan huomioidaan Toimintakeskuksella. Tuloksissa nousi esiin esimerkiksi valmentautujan toimintaympäristön huomioon ottaminen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen Raviradantien uusissa tiloissa.

Asiasanat: kuntouttava työtoiminta, toimintaympäristö, voimaantuminen ja valtautuminen, ekologinen paradigma

Degree	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Markus Takkula
Thesis title	Rehabilitators' experiences of changes in the working environment
Commissioned by	Mikkelin Toimintakeskus Ry
Time	April 2021
Pages	53 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Kati Vapalahti

ABSTRACT

The aim of this thesis was to produce information of the thoughts and experiences about changes in rehabilitations operational environment. The commissioner of thesis was Mikkelin Toimintakeskus Ry, which is a social company that produces rehabilitative work activities in the Mikkelin.

Theory of this thesis consists of long-term unemployment, ability of function, rehabilitation, rehabilitative work, rehabilitations operational environment and empowerment. Knowledge for the research was collected with a Webropol-online survey form. The survey form included structured- and open questions. The survey was filled out by 20 people.

The results of the research point that changes in the operational environment evoked more positive thoughts and experiences than negative or neutral. Responders were satisfied with the operational environment, but the lack of space in the staff room was considered a negative. Responders thought that they have an influence on many things in the workshops and on the decisions that affect their work activities. One positive thing that the responders highlighted was flexibility from Toimintakeskus and support from job coaches. Flexibility was visible mostly in how the workshops acknowledge the rehabilitators personal life.

According to the thesis results, Toimintakeskus attempts to empower rehabilitators in everyday actions for example with a possibility to influence and provide support. Duties and a chance to get away from home awakened a feeling of satisfaction. According to the results, the ecological paradigm was acknowledged at Toimintakeskus. Toimintakeskus tries to acknowledge rehabilitators personal life and then be as flexible as possible. Toimintakeskus also has allowed social interaction in Raviradantie property which is part of the ecological paradigm.

Keywords: rehabilitative work activity, operational environment, empowerment, ecological paradigm

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS.....	7
2.1	Työttömyys Suomessa.....	7
2.2	Pitkäaikaistyöttömyyden syitä.....	8
2.3	Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksia.....	9
3	TOIMINTAKYKY JA KUNTOUTUS.....	10
3.1	Toimintakyky käsitteenä.....	11
3.2	Kuntoutus käsitteenä.....	12
3.3	Kuntoutussuunnitelma.....	13
4	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA.....	14
4.1	Aktivointisuunnitelma.....	15
4.2	Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja toteuttaminen.....	16
4.3	Kuntouttava työtoiminta Suomessa.....	16
5	KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	18
5.1	Suomalainen kuntoutusjärjestelmä.....	18
5.2	Kuntoutuksen paradigman muutos.....	19
5.3	Hyvinvoiva ympäristö ja työympäristö.....	23
6	VOIMAANTUMINEN (EMPOWERMENT).....	25
6.1	Voimaantuminen käsitteenä.....	25
6.2	Voimaantuminen käytännön tasolla.....	26
6.3	Sosiaalinen osallisuus ja toimijuus.....	27
7	MIKKELIN TOIMINTAKESKUS RY.....	28
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	29
8.1	Tutkimustehtävän rajaus ja tutkimuskysymykset.....	29
8.2	Tutkimusote.....	30
8.3	Aineistonkeruumenetelmä.....	30
8.4	Aineiston analyysimenetelmät.....	34

9	TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
9.1	Taustatiedot vastaajista	34
9.2	Raviradantielle muuton herättämät ajatukset ja tunteet	35
9.3	Valmentautujien kokemuksia työympäristöstä Raviradanteilla	36
9.4	Valmentautujien kokemuksia vaikuttamismahdollisuuksista	37
9.5	Valmentautujien kokemuksia Toimintakeskuksen tarjoamasta tuesta	39
9.6	Kuntoutumisessa tyytyväisyyttä herättäviä asioita Raviradantiella	39
9.7	Kehittämisehdotukset ja vapaa sana	40
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	40
10.1	Johtopäätökset	40
10.2	Pohdinta	42
10.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	44
10.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi ja jatkotutkimusaiheet.....	46
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	54

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on valmentautujien kokemukset ja ajatukset kuntoutuksen toimintaympäristöstä Mikkelin Toimintakeskus Ry:llä. Suoritin ensimmäisen työharjoitteluni Toimintakeskuksella, minkä jälkeen ehdotin mahdollisuudesta tehdä opinnäytetyöni kyseiselle organisaatiolle. Aihe syntyi Toimintakeskuksella heränneestä tarpeesta selvittää valmentautujien kokemuksia ja ajatuksia kesän 2020 aikana tapahtuneesta toimintaympäristön muutoksesta. Tällöin kaikki eri tiloissa olleet työpajat siirtyivät yhteisiin tiloihin. Muutosta heränneiden ajatusten ja kokemusten lisäksi päätimme laajentaa aihetta ja selvittää samalla ajatuksia Raviradantien toimintaympäristöstä sekä siitä, miten se tukee kuntoutumista.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa valmentautujien kokemuksista ja ajatuksista koskien kuntoutuksen toimintaympäristöä sekä sen muuttumista. Kyselytutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää kohderyhmäläisten ajatuksia ja kokemuksia aiheesta. Kyselytutkimus mahdollistaa useiden vastausten vastaanottamisen, mikä oli Toimintakeskuksen toiveena.

Kuntoutuksen tarve kasvaa joka vuosi, joten kuntoutuksen tulee kehittyä siten, että kasvavaan palveluntarpeeseen voidaan vastata. Toimintaympäristön muutos ja kasvava palveluntarve mahdollistaa kuitenkin kokonaiskuvan ja yksittäisten tekijöiden kehittämisen. Sosiaali- ja terveyspalveluita odottaa tulevaisuudessa mahdolliset rakennemuutokset erityisesti uusissa palvelukanavissa. Yrityksillä ja kolmannen sektorin toimijoilla on kuitenkin mahdollista vaikuttaa omalla aktiivisella toiminnallaan tulevaisuuden palveluihin ja ostomahdollisuuksiin. Toimintaympäristön muutos antaa aktiiviselle kehittämiselle erinomaisen mahdollisuuden. (Nordic Health Group 2019, 27–29.) Kuntoutuksen paradigma on myös muuttumassa. Vajavaisuus paradigmasta ollaan siirtymässä kohti ekologista paradigmaa. Ekologinen paradigma pyrkii huomioimaan yksilön lisäksi myös toimintaympäristön ja siellä olevat sosiaaliset suhteet. Ekologisessa paradigmassa vajaakuntoisuuden ei koeta syntyvän yksilöstä, vaan se syntyy sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristön vuorovaikutuksen lopputuloksena. Härkäpään (2008) mukaan ” Ongelmat ja resurssitekijät vaihtelevat dynaamisesti ajan ja olosuhteiden mukaan.” (Härkäpää 2008, 2–4.)

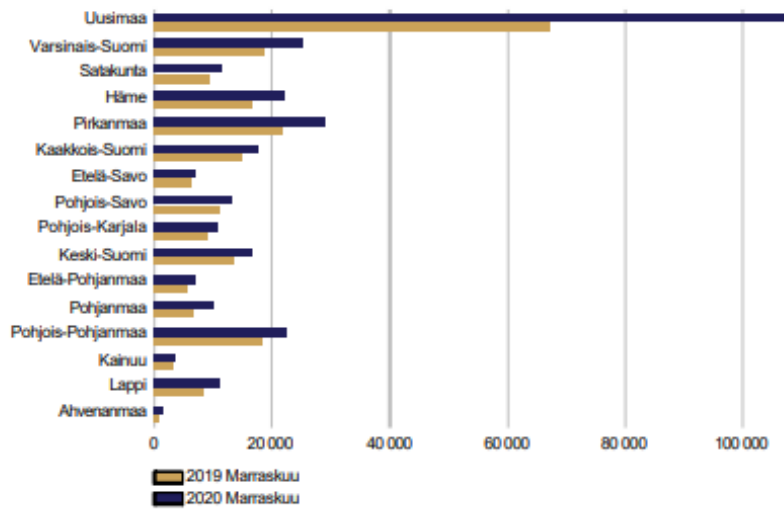
2 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS

Työttömyys määritellään pitkittyneeksi alle 25-vuotiailla, kun on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti kuusi kuukautta. Työttömyys luokitellaan 25 vuotta täytäneillä pitkittyneeksi, kun työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti 12 kuukautta. Tässä vaiheessa työ- ja elinkeinotoimiston on yhteistyössä kunnan ja Kelan kanssa arvioitava, onko työttömällä tarvetta monialaiseen yhteispalveluun. Monialaisen yhteispalvelun tarvearvio tulee myös tehdä ihmiselle, joka on saanut työmarkkinatukea vähintään 300 päivää työttömyyden perusteella. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 30.12.1369/2014, 2. §.)

2.1 Työttömyys Suomessa

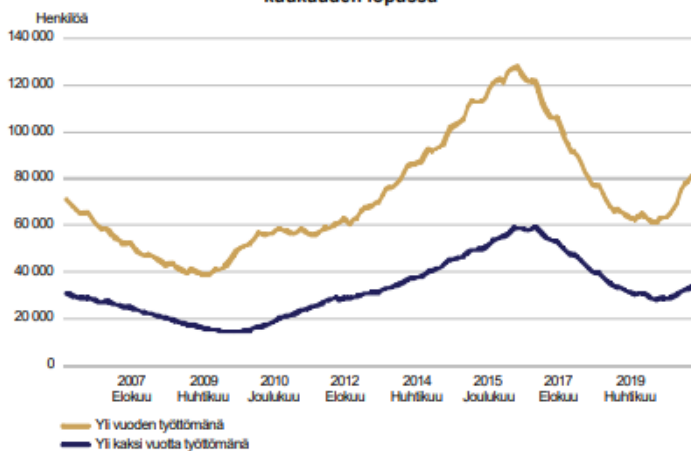
Työttömien työnhakijoiden määrä on kasvanut, ja marraskuussa 2020 työttömiä työnhakijoita oli 86 000 enemmän kuin vuoden 2019 marraskuussa. Kaikissa elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueilla työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi edellisvuoden samaan ajankohtaan verrattuna. Suurinta kasvu oli Uudellamaalla (61 %) ja alhaisinta Kainuussa (10 %) ja Etelä-Savossa (12 %). Myös pitkäaikaistyöttömyys kasvoi vuoden 2019 marraskuuhun verrattuna. Yli vuoden yhtäjaksoisesti pitkäaikaistyöttömänä olleita oli marraskuun 2020 loppuun mennessä yhteensä 85 300, mikä on 24 200 enemmän kuin 2019 marraskuussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Kuva 1 havainnollistaa työttömien työnhakijoiden määrän ELY- keskuksittain marraskuussa 2019 ja 2020. Kuva 2 havainnollistaa pitkäaikaistyöttömien määrän vaihtelut vuodesta 2007 vuoden 2020 marraskuuhun asti.

TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT ELY-keskuksittain



Kuva 1. Työttömät työnhakijat ELY- keskuksittain (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020)

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄT kuukauden lopussa



Kuva 2. Pitkäaikaistyöttömät Suomessa marraskuun 2020 lopussa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020)

2.2 Pitkäaikaistyöttömyyden syitä

Työttömyyden kehitys vaikuttaa pitkäaikaistyöttömyyteen. Työttömyyden kasvussa työttömyysjakson kesto pitenee, mikä kasvattaa pitkäaikaistyöttömyyttä. Pitkäaikaistyöttömyyteen johtavat syyt ovat siis peräisin työttömyyteen johtavista syistä. Työttömyyttä syntyy globaalien, paikallisten ja yksilöllisten

seuraamusten myötä, joten työttömyys voi johtua ihmisestä riippumattomista tekijöistä tai se voi olla ihmisen oma valinta. Maailmantalouden aiheuttamat suhdannevaihtelut vaikuttavat paikallisiin työnantajiin ja heidän työllistämismahdollisuuksiinsa. Esimerkiksi Euroopan finanssikriisi vuonna 2010 aiheutti työttömyyden kasvua kaikkialla Euroopassa. (Duell ym. 2016, 37–54; Savinainen & Unkila 2019.)

Paikallisten työmarkkinoiden joustamattomuus vaikeuttaa uusien työntekijöiden palkkaamista. Esimerkiksi tiukka työsuhteturvalainsäädäntö on yksi joustamattomuutta aiheuttava tekijä työnantajien puolelta. Lainsäädäntö turvaa työelämässä jo olevia työntekijöitä ja ylläpitää korkeaa palkkatasoa, minkä takia työnantajat eivät ole motivoituneita palkkaamaan lisää työntekijöitä. Pitkäaikaistyöttömien heterogeenisuuden takia yksilöllisiä syitä työttömyyden jatkumiseen on useita erilaisia. (Duell ym. 2016, 43–46.)

Suurimmat työllisyyttä estävät yksilölliset tekijät ovat terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät ongelmat. Vaikka työttömien terveystilanteita ja toimintakykyyn vaikuttavia asioita tutkitaan työttömien terveystarkastuksissa ja moniammatillisissa palaverissa, ei terveysongelmia aina ehditä havaitsemaan ajoissa. Tästä syystä ongelmat pahentuvat, kasaantuvat ja pitkittävät työttömyysjakson kestoa sekä vaikeuttavat töihin paluuta. Alhainen koulutustaso vaikuttaa terveysongelmien ohella työttömyyden pitkittymiseen. Alhainen koulutustaso kaventaa mahdollisuuksia työmarkkinoilla, mikä vaikeuttaa sopivien töiden löytämistä ja töihin pääsemistä. (Savinainen & Unkila 2019.)

2.3 Pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksia

Työttömyysjakson aiheuttamat seuraukset ovat yksilöllisiä, mutta seurauksien vaikutteisuus on suoraan verrannollinen työttömyysjaksojen määrän ja pituuksien kanssa. Inhimillisen pääoman teorian mukaan ihmisen ollessa töissä, hän kerryttää työpaikkakohtaisia taitoja, jotka lisäävät hänen tuottavuuttaan. Työttömyysjaksolla ihminen ei kuitenkaan pysty kerryttämään näitä taitoja sekä muita työpaikkojen välillä siirrettäviä taitoja, joten työttömyys vähentää yksilön tuottavuutta sekä heikentää työelämässä tarvittavia taitoja ja kykyjä. Sosiaalisen pääoman pienenemisen lisäksi työttömyysjakson on myös ha-

vaittu vaikuttavan alentavasti työttömyysjakson jälkeiseen palkkaan. Työmahdollisuuden saatuaan työtön on mahdollisesti halukas pienempään palkkaan kuin aikaisemmin, koska heikon työmarkkina-asemansa takia työttömälle tarjotaan pienempää palkkaa. Varsinkin pitkät työttömyysjaksot kuvaavat työnantajalle työntekijän alhaista tuottavuutta, joten he tarjoavat lähtökohtaisesti matalampaa palkkaa kuin työtön on aikaisemmin saanut. (Arulampalam 2000, 8–17; Alasalmi ym. 2019, 13–16.)

Sosiaalisesta perspektiivistä työttömyys vaikuttaa sekä työttömään ihmiseen että hänen lähipiiriinsä. Tulojen laskun myötä sen hetkisen koetun hyvinvoinnin ylläpitäminen muuttuu vaikeammaksi ja hyvinvoinnin taso laskee sekä tulojen lasku lisää riskiä köyhyyteen. Koetun hyvinvoinnin lisäksi työttömät ovat sairaampia kuin työssäkäyvät sekä voivat keskimäärin huonommin. Mielenterveysongelmat, kuten esimerkiksi masennus ovat yleisiä työttömillä ja nämä vaikuttavat usein negatiivisesti fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Heikko terveys sekä mielenterveysongelmat ovat suhteessa työttömyysjakson jatkumiseen ja altistavat täten pitkäaikaistyöttömyydelle. Pitkittynyt työttömyys aiheuttaa työkyvyn laskua ja pahimmillaan lisää itsemurhia ja kuolleisuutta. (Alasalmi 2019, 16–18; Lindner 2013, 3–11; Työllisyys 2019.)

Ongelmien kasaantuessa ja huono-osaisuuden lisääntyessä mahdollisuus päästä töihin tulevaisuudessa pienenee sekä erilaisten sosiaaliturvaetuuksien käyttö kasvaa esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. Työttömän lisäksi työttömyys vaikuttaa negatiivisesti työttömän perheeseen ja läheisiin. Työttömyyden on havaittu alentavan puolison mielenterveyttä ja heikentävän lasten koulumenestystä. Puolison työttömyys lisää stressiä, koska vastuu perheen elättämisestä ja taloudellisesta hyvinvoinnista siirtyy työssäkäyvälle puolisolalle. (Alasalmi 2019, 16–18 & Lindner 2013, 3–11.)

3 TOIMINTAKYKY JA KUNTOUTUS

Jokainen ihminen kohtaa elämässään vaikeita vaihteita ja erilaisia kriisitilanteita. Nämä haasteet saattavat vaikuttaa negatiivisesti ihmisen toimintakykyyn. Ihmiset kuitenkin kokevat asioita eri tavalla, joten vaikutukset toimintakykyyn ovat yksioollisia. Erilaisia haasteita tai kriisitilanteita ovat esimerkiksi sairastumi-

nen, loukkaantuminen tai läheisen menettäminen. Ihmiset tarvitset voimavaroja selvitäkseen erilaisista haasteista, ja niitä ovat henkilökohtaiset kyvyt ja taidot, psyykinen kestävyys sekä läheisiltä ja valtiolta saatava tuki. Kaikesta saamastaan tuesta huolimatta, jos ihmisellä on kokemus, että voimavarat eivät riitä haasteiden selvittämiseen ja toimintakyky on heikentynyt äkillisesti tai vähitellen ajan myötä, kasvaa ihmisen kuntoutustarve. Toimintakyvyn ollessa matalalla ja ongelmien kasaantuessa, tulee arvioida moniammatillisesti ja asiakaslähtöisesti, miten kuntoutuksella tuetaan asiakkaan toimintakykyä sekä paluuta takaisin tasa-arvoiseksi jäseneksi yhteiskuntaan, joka kykenee selviytymään itsenäisesti arjen haasteista. (Kähäri-Wiik ym. 2007, 14–19.)

3.1 Toimintakyky käsitteenä

Toimintakyky on kokonaisuus, joka koostuu toimintakyvyn eri dimensioista, joita ovat fyysinen-, psyykinen-, kognitiivinen- ja sosiaalinen dimensio. **Fyysinen toimintakyky** tarkoittaa ihmisen fyysisiä edellytyksiä, jotka tukevat hänen selviytymistään arjen haasteista. Näitä edellytyksiä ovat esimerkiksi lihasvoima, kestävyys ja liikkeiden hallintakyky. Fyysinen toimintakyky ilmenee arjessa kykynä liikkua ja liikutella itseään. Näkö ja kuulo luokitellaan usein osaksi fyysistä toimintakykyä. **Psyykinen toimintakyky** tarkoittaa taitoa käsitellä omia voimavaroja, kykyä tuntea ja ajatella sekä mahdollisuutta vaikuttaa omaan elämään. Tällaisia taitoja ja kykyjä ovat esimerkiksi kyky vastaanottaa ja käsitellä tietoa, kyky tuntea ja suunnitella omaa tulevaisuuttaan sekä tehdä päätöksiä. Psyykkiseen toimintakykyyn liittyvät vahvasti myös persoonallisuus ja selviytyminen sosiaalisen ympäristön tilanteista. Psyykkisen toimintakyvyn toimimisella on suuri vaikutus ihmisen mielenterveyden laatuun ja psyykkiseen hyvinvointiin. **Kognitiivinen toimintakyky** tarkoittaa tiedonkäsittelyn eri osa-alueiden yhteistyön toimivuutta. Tällaisia osa-alueita ovat esimerkiksi muisti, oppiminen ja ongelmien ratkaiseminen. Kognitiivinen toimintakyky vaikuttaa psyykkisen toimintakyvyn toimivuuteen. **Sosiaalinen toimintakyky** tarkoittaa kykyä tulla toimeen muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Sosiaaliset taidot ilmenevät ihmisen ollessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa sekä kuinka hänen ollessaan aktiivisena toimijana yhteisöissä ja yhteiskunnassa. (Borodulin ym. 2018, 108–135; Kähäri-Wiik ym. 2007, 13–14; Mitä toimintakyky on? 2019.)

Edellä mainittuja toimintakyvyn dimensioita ei voida erotella toisistaan, koska ihminen toimii kokonaisuutena. Muutos jossakin toimintakyvyn dimensiossa vaikuttaa aina ihmisen kokonaistoimintakykyyn. Kuntoutustarpeen arvioinnissa tulee ottaa myös huomioon ihmisen toimintaympäristö, jossa hän elää. Yksilö ja ympäristö ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja ympäristöstä olisikin hyvä saada sellainen, että se mahdollistaa ihmistä hyödyntämään omia edellytyksiään mahdollisimman tehokkaasti. (Kähäri-Wiik ym. 2007, 14.)

3.2 Kuntoutus käsitteenä

Kuntoutus on prosessi, jonka tarkoituksena on tukea ja vahvistaa ihmisen toimintakykyä. Tämän prosessin aikana ihminen kehittää itselleen strategioita ja keinoja, joilla hän pystyy selviytymään mahdollisimman täysipainoisesti arjen haasteista, sosiaalisista vuorovaikutustilanteista ja työympäristön edellyttämistä rooleista. Kuntoutuksen sisältö ja sen kesto suunnitellaan aina yhdessä asiakkaan kanssa, koska tavoitteiden ollessa asiakkaan itse laatimia, motivaatio kuntoutumiseen on korkeampi. Kuntoutustarpeenarviointi tehdään moniammatillisesti toimintakyvyn useiden eri osa-alueiden vuoksi. Moniammatillinen arviointi varmistaa, että kuntoutus tapahtuu kokonaisvaltaisesti ja täten tukee asiakkaan asettamia tavoitteita. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 22; Kela 2017; Kähäri-Wiik ym. 2007, 18–19.)

Kuntoutuksen järjestämisen ja ammattiryhmien työnjaon helpottamiseksi, kuntoutus jaetaan neljään osa-alueeseen: lääkinnälliseen-, ammatilliseen-, kasvatukselliseen- ja sosiaaliseen kuntoutukseen. **Lääkinnällisellä kuntoutuksella** tarkoitetaan yleensä lääketieteellisiin tutkimuksiin ja niiden tulosten pohjalta käynnistettäviin kuntoutujan fyysistä- ja psyykkistä toimintakykyä parantaviin toimenpiteisiin. Kuntoutusprosessi saa usein alkunsa terveydenhuollon kautta, koska kuntoutuspalveluita myönnetään lääkärin lausunnon perusteella. **Ammatillisella kuntoutuksella** tarkoitetaan erilaisia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on tukea kuntoutujaa saamaan tai säilyttämään hänelle soveltuva työ. Tällaisia toimenpiteitä ovat esimerkiksi työkokeilu, ammatillinen koulutus ja täydennyskoulutus. Ammatilliseen kuntoutukseen ohjataan ihmisiä, joiden työ- ja toimintakyky on heikentynyt vamman tai sairauden vuoksi, mutta koetaan, että heillä olisi vielä mahdollisuus palata työmarkkinoille. **Kasvatuksellisella kuntoutuksella** tarkoitetaan vammaisen tai erityistä tukea tarvitsevan ihmisen

kasvatusta ja koulutusta sekä sen vaatimia erityistoimenpiteitä. Tarkoituksena on tukea erityistä tukea tarvitsevan ihmisen kehitysprosessia kuntoutuksen monialaisin menetelmin siten, että erityistä tukea tarvitseva ihminen pyrkii voittamaan erityispiirteiden asettamia esteitä omalle kehitykselleen. Kasvatuksellisen kuntoutuksen toimenpiteitä ovat esimerkiksi peruskoulun erityisopetus ja ammatillinen erityisopetus. **Sosiaalisella kuntoutuksella** tarkoitetaan prosessia, jossa pyritään parantamaan ihmisen sosiaalista toimintakykyä. Käytännössä prosessin sisältämät tukitoimet ovat yksilöllisiä, mutta yleisimpiä tukitoimia ovat esimerkiksi kuntouttava työtoiminta, kotiin vietävät palvelut ja erilaiset ryhmätoiminnot (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2017). Tavoitteena on kyky, joka helpottaa sosiaalisista tilanteista selviytymistä ja mahdollistaa monipuolisen osallisuuden yhteiskuntaan. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 20–22; Kähäri-Wiik ym. 2007, 24–26.)

Kuntoutuksessa moniammatillisuuden ja tavoitteellisuuden lisäksi tärkeä elementti on kuntouttava työote. Kuntouttava työote tarkoittaa asiakkaan toiminnan ja voimavarojen tukemista eli yhdessä tekemistä. Kuntouttavassa työotteessa ei tehdä tehtäviä tai valintoja asiakkaan puolesta, vaan luodaan mahdollisuudet siihen, että asiakas kykenee itse suoriutumaan tehtävistään sekä tekemään itse valintansa. Tärkeää on myös huomioida kaikkia toimintakyvyn dimensioita, sillä usein työntekijät keskittyvät liikaa fyysisen toimintakyvyn edellytysten mahdollistamiseen. Kuntouttavan työotteen koetaan kuuluvan nykyään osaksi kaikkea hoiva- ja hoitotyötä. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 23.)

3.3 Kuntoutussuunnitelma

Kuntoutussuunnitelma on asiakirja, joka syntyy kuntoutustarpeen ja kuntoutusmahdollisuuksien selvittelyjen seurauksena. Kuntoutussuunnitelman tarkoitus on kuvata selkeästi toimenpiteet ja tavoitteet, joiden pohjalta kuntoutusprosessia toteutetaan. Kuntoutussuunnitelma voi olla vapaamuotoinen, mutta siitä tulisi selvittää vähintään seuraavat asiat: kuntoutustarpeen perusteet nykyisen elämäntilanteen pohjalta, asetetut tavoitteet, toimenpiteet, joilla pyritään saavuttamaan tavoitteet ja suunnitelma tilanteen seuraamiseksi. Moniammatillisesti ja vastavuoroisesti asiakkaan kanssa laadittu kuntoutustarpeenarviointi tuottaa laadukkaan kuntoutussuunnitelman, jota asiakas sitoutuu noudattamaan. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 196–200.)

Kuntoutussuunnitelmalla on kaksi tarkoitusta. Ensinnäkin se toimii tärkeänä informointityökaluna organisaatioiden välillä ja helpottaa täten eri toimijoiden yhteydenpitoa. Toiseksi se on ihmisen ja kuntoutusjärjestelmän välinen asiakirja, joka helpottaa organisaation tuen antamista ihmiselle, kun tavoitteet ja toimenpiteet ovat selkeästi ilmaistu sekä kuntoutussuunnitelmalla pyritään turvaamaan kuntoutujalle integroitu palveluketju. (Härkää & Järvikoski 2011, 196–200.)

4 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolaissa määritelty sosiaalipalvelu, jonka kehittämisestä ja lainsäädännöstä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntouttavalla työtoiminnalla on kolme tavoitetta: ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, vahvistaa asiakkaan toiminta- ja työkykyä sekä arjen- ja elämänhallintaa ja ehkäistä syrjäytymistä tarjoamalla mahdollisuus työtoimintaan tai muihin palveluihin. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301; Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Kuntouttavaan työtoimintaan liittyy eri lakeja, joista tärkeimpiä toimintaa ohjavia lakeja ovat laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja sosiaalihuoltolaki (Kuntouttava työtoiminta 2020). Valtio rahoittaa kuntouttavaa työtoimintaa, koska sitä järjestetään valtakunnallisesti. Kuntien tulee kuitenkin itse hakea valtiolta korvauksia kuntouttavaan työtoimintaan liittyen. (Kuntouttavan työtoiminnan rahoitus 2019.)

Kuntouttava työtoiminta on palvelua, jonka tarkoituksena on parantaa ihmisen elämänhallintaa ja luoda edellytyksiä työllistymiselle. Laissa säädetään toimenpiteistä, joilla parannetaan pitkän työttömyyden perusteella toimeentulotukea tai työmarkkinatukea saavan ihmisen mahdollisuuksia työllistyä avoimilla työmarkkinoilla, edistetään mahdollisuuksia osallistua koulutukseen sekä työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun. Kuntouttavassa työtoiminnassa ei synny virka- eikä työsuhdetta ihmisen ja toimintaa järjestävän tahon välille. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.)

4.1 Aktivointisuunnitelma

Aktivointisuunnitelma laaditaan henkilölle, kuka on ollut pitkään työttömänä ja hän ei voi tulla autetuksi muilla palveluilla tai tarvitsee nimenomaisesti sosiaalihuollon tukea osana hänen palveluprosessiaan. Aktivointisuunnitelma laaditaan yhteistyössä asiakkaan, kunnan ja työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Aktivointisuunnitelman laatimisesta vastaa työ- ja elinkeinotoimisto, jos ihminen saa työttömyysetuutta. Kunta on velvollinen aloittamaan aktivointisuunnitelman laatimisen, jos ihminen saa toimeentulotukea. (Aktivointisuunnitelma 2019; Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 5. §; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 1–2.)

Aktivointisuunnitelma tulee tehdä alle 25-vuotiaalle työttömälle, ”kenelle on laadittu työllistymissuunnitelma ja hän on saanut työttömyysetuutta vähintään 180 päivältä viimeisen 12 kalenterikuukauden aikana tai kenelle on laadittu työllistymissuunnitelma ja hän on saanut 500 työttömyyspäivärahauden ajan työttömyyspäivärahaa tai kenelle on tehty työnhakijan haastattelu ja kenen pääasiallinen toimeentulo on perustunut toimeentulotukeen viimeisen neljän kuukauden ajalta.” (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 3. §; Aktivointisuunnitelma 2019.)

Aktivointisuunnitelma tulee tehdä 25 vuotta täyttäneelle työttömälle, ”kuka on saanut työttömyysetuutta vähintään 500 päivältä tai kuka on 500 päivän työttömyysrahauden jälkeen saanut vähintään 180 päivältä työttömyysetuutta tai kenen pääasiallinen toimeentulo on perustunut toimeentulotukeen viimeisen 12 kuukauden aikana.” (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 3. §; Aktivointisuunnitelma 2019.)

Aktivointisuunnitelman tulee sisältää ainakin seuraavat asiat: ihmisen työuraa ja koulutusta koskevat tiedot, kuntouttavan työtoiminnan järjestävä organisaatio, työtoimintajakson alkamisaika ja pituus, työtoiminnan päivittäinen ja viikoittainen kesto, muut ihmisen kuntoutumista tukevat sosiaalipalvelut sekä terveys-, kuntoutus- ja koulutuspalvelut ja päivämäärä, jolloin arvioidaan kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuutta ja päätetään jatkosuunnitelmasta sekä

suunnitelman uudistamisesta. Asiakkuuskriteerit täyttävällä ihmisellä on velvollisuus osallistua aktivointisuunnitelman laatimiseen. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 9. §; Aktivointisuunnitelma 2019.)

4.2 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja toteuttaminen

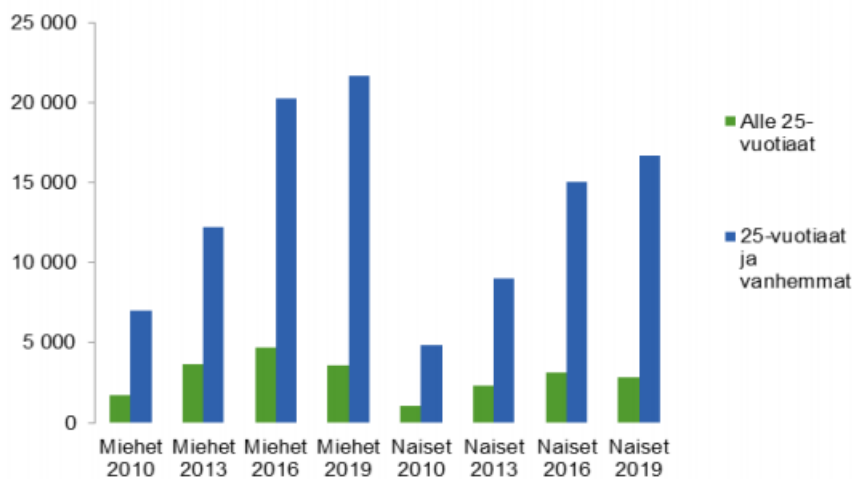
Kunta on vastuussa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä alueellaan. Halutessaan kunta voi tehdä sopimuksen toisen kunnan, rekisteröityneen säätiön tai yhdistyksen kanssa, joka järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. Kuntouttavaa työtoimintaa ei kuitenkaan saa ostaa yritykseltä, koska kuntouttavassa työtoiminnassa olevien ihmisten työpanosta ei saa käyttää taloudellisen voiton tekemiseen. Työtoiminta täytyy kuitenkin järjestää ihmisten työssäkäyntialueella, mutta toimintaa voidaan myös järjestää työssäkäyntialueen ulkopuolella, jos ihminen itse suostuu siihen. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 13. §; Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta 2019.)

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalipalvelu, joka voi olla esimerkiksi työ-, ryhmätoimintaa, yksilövalmennusta tai toimintakyvyn arviointia. Tästä syystä kunnan sosiaalityöntekijällä on kokonaisvastuu kuntouttavan työtoiminnan palveluprosessista. Työtoiminta tulee olla sovitettuna ihmisen työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan siten, että se on työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekästä ja riittävän vaativaa. Työtoimintajakson pituus ja viikkokohtaisten tuntien määrä sovitaan tapauskohtaisesti. Työtoimintajakson pituus pitää olla vähintään kolme kuukautta ja se saa olla enintään 24 kuukautta. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan ihmisen tulee osallistua työtoimintaan vähintään kerran viikossa ja enintään voi osallistua neljänä päivänä viikossa. Työtunteja pitää olla vähintään neljä tuntia päivässä ja saa olla enintään 32 tuntia viikossa. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 13. §; Kuntouttavan työtoiminnan arki 2019; Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta 2019.)

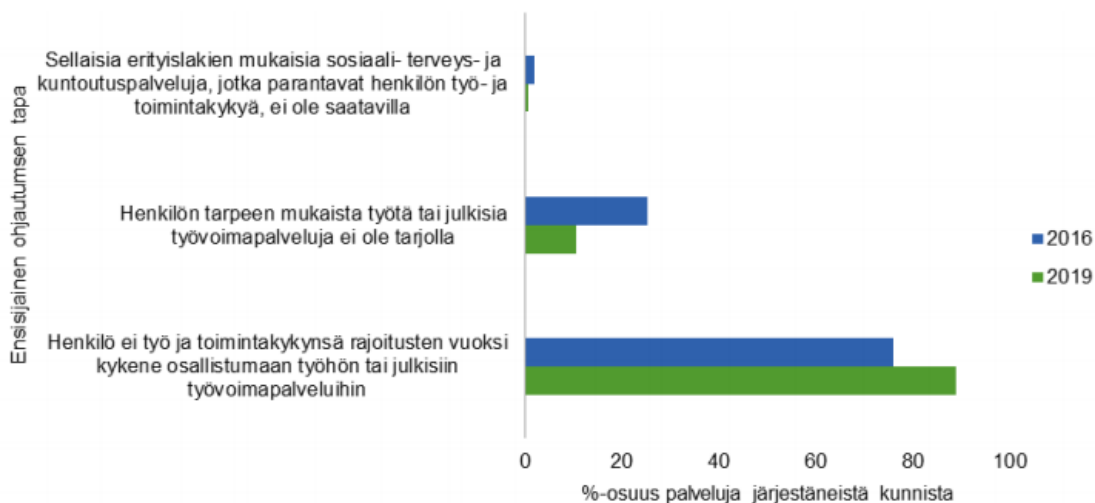
4.3 Kuntouttava työtoiminta Suomessa

Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen tekemän kuntakyselyn mukaan vuonna 2019 Suomessa oli arviolta 45 100 ihmistä kuntouttavassa työtoiminnassa. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjattiin ihmisiä pääsääntöisesti pitkän työttömyysturvajakson vuoksi. Yleisin työtoimintaan ohjautumisen tarpeen aiheuttaa

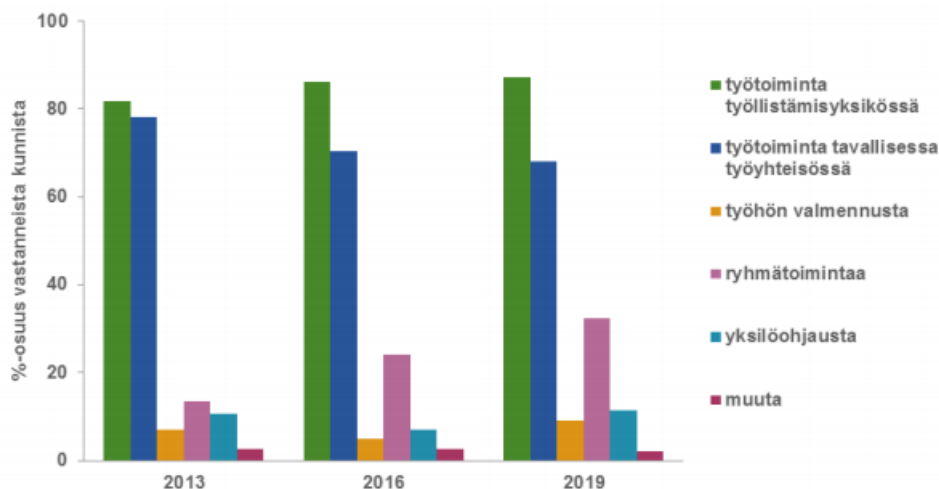
heikko työ- ja toimintakyky, joka estää ihmistä osallistumasta työhön tai julkisiin työvoimapalveluihin. Yleisimmät toimintatavat kuntouttavassa työtoiminnassa ovat työtoiminta työllistämisyksiköissä tai kolmannen sektorin tai kunnan työyhteisöissä. Kuntouttavasta työtoiminnasta kunnat järjestivät omana palveluna noin 60 % Suomessa. (Tilastoraportti 2020, 1–7.) Kuva 3 havainnollistaa kuntouttavan työtoiminnan asiakasmääräarviot iän ja sukupuolen mukaan. Kuva 4 havainnollistaa kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuneiden ihmisten ensisijaista palveluntarvetta vuosina 2016 ja 2019. Kuva 5 havainnollistaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämistapoja asiakasmäärien arvioiden mukaan.



Kuva 3. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasmääräarviot iän ja sukupuolen mukaan 2010, 2013, 2016 ja 2019 (Tilastoraportti 2020, 1)



Kuva 4. Kuntouttavaan työtoimintaan ohjautuminen ensisijaisen palvelutarpeen mukaan 2016 ja 2019 (Tilastoraportti 2020, 4)



Kuva 5. Kuntouttavan työtoiminnan järjestämistavat asiakasmäärän arvioiden mukaan 2013, 2016 ja 2019 (Tilastoraportti 2020, 4)

5 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

5.1 Suomalainen kuntoutusjärjestelmä

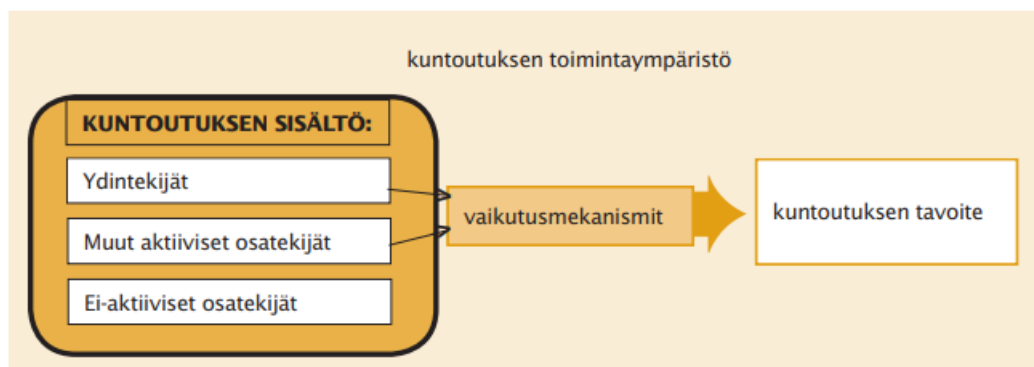
Suomessa kuntoutusjärjestelmän integroitumisprosessi on johtanut siihen, että kuntoutusta järjestetään useilla eri hallinnonaloilla. Kuntoutuksen palvelujärjestelmästä on muodostunutkin hyvin monimutkainen ja monitahoinen, koska palvelujärjestelmän sisällä toimii useita eri rahoittajia, tuottajia, palvelujen järjestäjiä, ja kuntoutusta ohjaava lainsäädäntö on todella moninainen. Työnjakoa helpottaakseen lainsäädäntöön on kirjattu, että kuntoutuksen järjestäjät ja muut toimijat ovat velvoitettuja yhteistyöhön kaikilla eri hallinnon tasoilla. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 53.)

Suomalaista palvelujärjestelmää voidaan kutsua sektorin malliksi. Päävastuu kuntoutuksesta on edelleen valtiolla, julkishallinnolla ja kunnilla. Näiden lisäksi kuntoutuksen järjestämisessä ovat mukana yksityinen sektori ja kolmas sektori. Yksityissektorilla tärkeimpiä toimijoita ovat palvelujentuottajat esimerkiksi kuntoutuslaitokset ja kolmannella sektorilla eli kansalaistoiminnalla on myös vahva rooli kuntoutuspalvelujen tuottamisen suhteen. Kolmannen sektorin toiminnassa aktiivisesti on raha-automaattiyhdistys, joka toimii rahoittajan roolin lisäksi myös palveluiden suunnittelijana. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 54.)

Palvelujärjestelmässä osalla toimijoista voi olla koko maan kattava kuntoutusjärjestelmä, mutta pääosa käytännön asiakastyöstä suoritetaan paikallistasolla. Palvelujärjestelmän taso kuitenkin riippuu siitä, millaista kuntoutusta ihminen tarvitsee ja millaisia palveluita paikallis- ja alueellisella tasolla on tarjota. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 54.) Esimerkiksi ihminen voi osallistua kuntouttavaan työtoimintaan paikallistasolla ja saada samaan aikaan terveydenhuollon palveluita alueellisella tasolla kunnan keskussairaalassa.

5.2 Kuntoutuksen paradigman muutos

Kuntoutuksen yleiseksi teoreettiseksi viitekehikseksi on sovitettu Maailman terveysjärjestön (WHO) toimintakyvyn ja terveyden luokitusjärjestelmä ICF-luokitus. Mallissa on pyritty lääketieteellisen- ja sosiaalisen mallin integraatioon, jotta se antaisi tasapainoisen kuvan terveyden ja toimintakyvyn eri puolia sekä kattaisi biologisen-, yksilöpsykologisen- ja yhteiskunnallisen näkökulman. ICF-luokitus toimii apuvälineenä ammattilaiselle helpottamalla kuntoutustarpeen ja kuntoutuksen taustalla olevien heikentävien ja vahvistavien kontekstien havainnoimista. (Härkäpää ym. 2015, 21.) Kuva 6 havainnollistaa yleistä kuntoutuksessa käytettävää teoriaa, josta kuntoutuksen paradigmat pohjautuvat. Kuntoutuksessa käytettävän vaikutusmekanismin valintaan vaikuttavat kuntoutustarpeen ydintekijät ja muut aktiiviset osatekijät. Kuntoutuksessa tulee myös huomioida ei-aktiiviset osatekijät, vaikka niillä ei olekaan suoraa vaikutusta vaikutusmekanismin valintaan. Kun eri tekijät ovat tunnistettu, voidaan valita vaikutusmekanismi, jolla pyritään pääsemään kuntoutuksen tavoitteeseen.

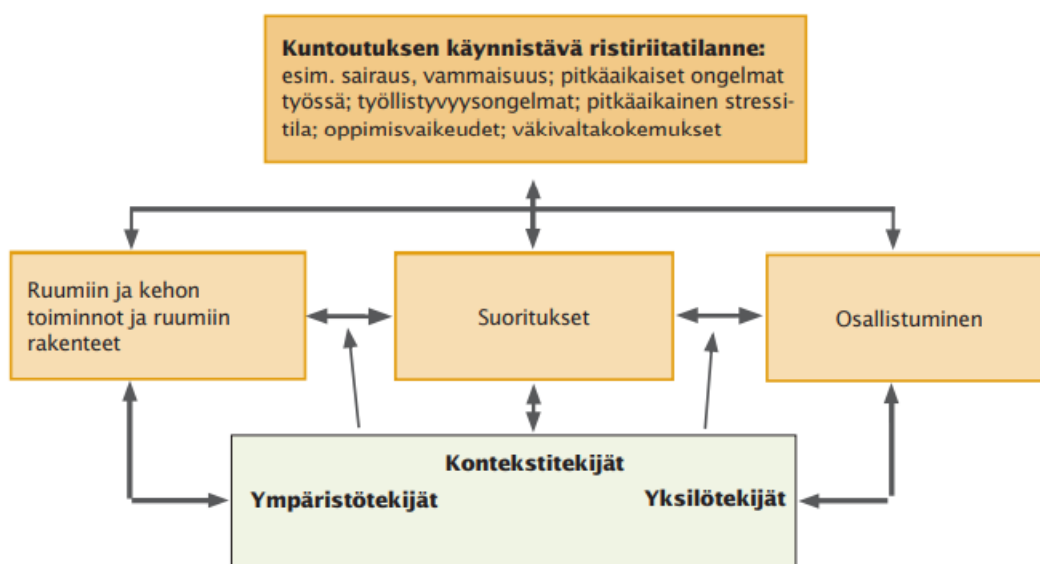


Kuva 6. Yleinen malli kuntoutuksen interventioteorioista (Härkäpää ym. 2015, 21)

Nykyinen kuntoutuksen paradigma painottaa vahvasti kuntouksen tavoitteena olevia työssä selviytymistä, valtaistumista ja sosiaalista osallisuutta. ICF- luokitus pyrkii kuvaamaan yksilön toimintakykyä kokonaisvaltaisesti biopsyko-sosiaalisesta näkökulmasta. Tällä luokituksella pyritään kuvaamaan, miten sairaus tai vamma näkyy yksilön kaikessa toiminnassa. (ICF- luokitus 2021.) ICF- luokitus sisältää kontekstitekijöitä, joilla saattaa olla vaikutusta kuntoutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällaisia kontekstitekijöitä ovat esimerkiksi terveyden, toimintaan ja toimintakykyyn potentiaalisesti vaikuttavat yksilö- ja ympäristötekijät. Yksilötekijät ovat ICF- luokituksessa merkitty luettelona, mutta ympäristötekijät ovat jaettu viiteen pääluokkaan. Pääluokat ovat

- tuotteet ja teknologiat,
- luonnonmukainen ja ihmisen tekemä ympäristö,
- sosiaalinen tuki ja verkostot,
- asenteet (ideologiat, arvot, normit) sekä
- yhteiskunnan palvelut, hallinto ja politiikat. (Härkäpää ym. 2015, 21.)

Kuva 7 havainnollistaa yhtä sovellusta ICF-luokituksesta. Tässä sovelluksessa terveydentilaa kuvaava ruutu on muutettu kuvaamaan kuntoutustarpeen syitä. Sovelluksen pääviesti on, että kaikki toiminta vaikuttaa kaikkiin osa-alueisiin. Täten saadaan rakennettua kokonaisvaltainen kuntoutusprosessi.



Kuva 7. Sovellus ICF- mallista (Härkäpää ym. 2015, 23)

Kuntoutuksen ekologinen paradigma kritisoi ICF-luokitusta sen vajavaisuuskeskeisyydestä, jonka tarkoituksena on vaikuttaa yksilön vajavaisuuksiin. Tätä

vajavuusparadigmaa haastaa valtaistava/ekologinen paradigma, joka perustuu näkemykseen, että ihmisen toiminta ja eläminen ovat ihmisen ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutuksen tulosta. (Härkäpää ym. 2015, 21–23.)

Taulukossa 1 verrataan kuntoutuksen ekologista paradigmaa aikaisempaan vajavaisuusparadigmaan.

	Vajavuusparadigma	Valtaistava ja ekologinen paradigma
Kuntoutustarpeen aiheuttaja	Yksilön puute tai vajavuus	Ihmisen ja hänen fyysisen, sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristönsä suhde
Kuntoutuksen käynnistämisen peruste	Sairauden tai vamman aiheuttama haitta	Työssä tai arkielämässä selviytymisen vaikeudet, hyvinvointivajeet, elämänprojektien keskeytymisen uhat
Toiminnan tavoite	Vajavuuksien korjaaminen ja kompensointi	Voimavarojen vahvistuminen: uusien mahdollisuuksien luominen; parempi selviytyminen
Toiminnan laatu	Arviointi, hoito, valmennus, sopeutus	Yksilön resurssien kehittäminen, ympäristön mahdollisuuksien tutkiminen ja kehittäminen
Kuntoutuksen keinot	Arviointipainotteiset asiantuntija- ja erityistason palvelut	Perus- ja lähipalvelut, yhteisö- ja kotikuntoutus, työyhteisö, vertais-tuki
Asiakkaan rooli	Intervention kohde, potilas, edunsaaja	Kuntoutuja, aktiivinen osallistuja ja päätöksentekijä, elämänsä suunnitteleva subjekti

Kuntoutuksen toiminta- alue	Yksilö vajavuuksineen	Yksilö ja hänen toimintaympäristönsä ja sosiaaliset verkostonsa
--------------------------------	-----------------------	---

Taulukko 1. Kuntoutusparadigman kehitys: vajavuusparadigman täydentäminen valtaistavalla tai ekologisella toimintamallilla (Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma (2004) kaaviota mukaillen). (Härkäpää & Järvikoski 2011, 51)

Ekologisessa paradigmassa keskitytään kuntoutujan ja toimintaympäristön suhteeseen. Uudessa paradigmassa kuntoutuva ihminen on aktiivinen osallistuja, joka vuorovaikutuksellaan toimintaympäristönsä kanssa voi vaikuttaa oman kuntoutusprosessin lopputulokseen. Vajavaisuusparadigmassa keskityttiin vajavaisuuksien korjaamiseen, kun taas ekologinen paradigma ottaa huomioon myös kuntoutujan toimintaympäristön ja sosiaaliset suhteet. Yksilön omat ja toimintaympäristön ominaisuudet voivat joko vahvistaa tai kuluttaa ihmisen voimavaroja sekä osallistaa tai syrjäyttää ihmistä. Kuntoutustoiminnassa ekologinen paradigma siirtää kuntoutuksen painopisteen pois yksilöstä. Kyse ei ole kuntoutujan vajavuuksien korjaamisesta, vaan voimavaroja tukevien olosuhteiden luomisesta. Kuntoutujasta tulee tällöin aktiivinen subjekti, joka on mukana kaikissa kuntoutuksen eri vaiheissa, jotta hän voi vaikuttaa tuleviin olosuhteisiin. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 51; Hokkanen ym. 2009, 21–24.)

Järvikoski (2008) selvitti tutkimuksessaan kuntoutuskäsitteen muutosta ja kuntoutuksen vaikuttavuuden tutkimusta. Hän kävi läpi kuntoutuksessa käytettäviä erilaisia interventioteorioita ja malleja, joilla haluttu kuntoutustavoite saavutetaan. Hänen mielestään näistä teorioista ja malleista tulisi tehdä niin sanottu ”kuntoutuksen musta laatikko”, jotta saadaan selville, mikä teoria toimii mihinkin kuntoutustarpeeseen sekä mikä siinä teoriassa vaikuttaa tiettyyn osa-alueeseen. Järvikoski nosti esille, miten ekologinen paradigma on syrjäyttämässä vajavaisuusparadigmaan ja miten ICF-luokitus antaa mahdollisuuksia kehittää kuntoutusta. Kuntoutuksen vaikuttavuutta Järvikoski pohti kokeellisten menetelmien kautta. Menetelmien huonoksi puoleksi nousi kuitenkin eettiset haasteet ja asiakkaan omat intressit. Kuntoutus koskee usein ihmisen koko tulevai-

suutta, joten olisi eettisesti väärin saavuttaa ihmisen kuntoutustavoite ohjaamalla hänet vääränlaiseen kuntoutukseen. Myös asiakasta ei voi pakottaa osallistumaan tiettyyn kuntoutusmuotoon, sillä itsemääräämisoikeuden puitteissa asiakas saa itse valita hänelle sopivimman interventiomuodon. Johtopäätöksenä Järvikoski esitti, että tarvitaan eri interventioihin sopivia teorioita ja malleja, joiden avulla voidaan päätellä toiminnan ja toimintaympäristön ydinominaisuuksia ja eri tavoitteisiin johtavia reittejä. (Järvikoski 2008, 2–11.)

5.3 Hyvinvoiva ympäristö ja työympäristö

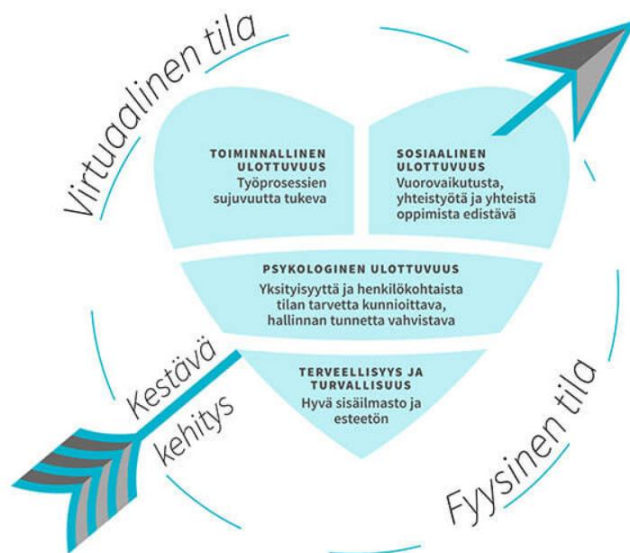
Kauppisen ym. (2002, 90–91) mukaan kaikki ihmisen toiminta tapahtuu jossakin ympäristössä. Hyvä ympäristö tukee ihmisen tavoitteita, kun taas huono ympäristö voi toimia esteenä hyvälle elämälle. Ympäristö merkitsee eri ihmisille erilaisia asioita ja aina eri käyttäjäryhmien tavoitteita ei ole helppo tukea uuteen ympäristöön siirryttäessä.

Kuntoutuksen yksi tavoitteista on toimintakyvyn parantaminen ja sosiaalisen osallisuuden tukeminen (Kuntoutus- käsite KUTI- hankkeessa 2019). Hyvinvoinnin käänköpuolena on sosiaalisen osallisuuden puuttuminen. Sosiaalisen osallisuuden puuttumista voi olla aineelliset puutteet elintasossa, esimerkiksi köyhyys, tai sosiaalisen pääoman puuttuminen, esimerkiksi yksinäisyys. Näitä hyvinvoinnin käänköpuolen ominaisuuksia hyvinvoiva ympäristö pyrkii ehkäisemään. Ympäristö tukee hyvinvointia antamalla resursseja yhteiskunnan ideologian mukaiseen ”hyvään elämään” esimerkiksi sosiaaliturvan avulla. Ympäristön tarjoamista resursseista ei ole kuitenkaan hyötyä, jos ihmisellä ei ole itsellään riittävästi resursseja ja voimavaroja elämään kulttuurin käsityksen mukaista elämää. (Kauppinen ym. 2002, 54–58.)

Hyvän ympäristön tulee olla turvallinen ja tukea ihmisen toimintakykyä. Esimerkiksi kulkuväylien tulisi olla suunniteltu siten, ettei kenellekään sattuisi onnettomuuksia heikentyneen toimintakyvyn takia. Hyvän ympäristön ei kuitenkaan tule olla haasteeton. Vaihtelevuus sekä vaihtoehtoisten käyttötapojen mahdollistaminen eri toimintakyvyn omaaville henkilöille lisää haasteellisuutta ja on tärkeää hyvässä ympäristössä. Luonnonympäristön ja rakennetun ympäristön yhdistäminen on myös tärkeää, koska ne lisäävät viihtyvyyttä ja täydentävät toisiaan. Viihtyisyys on yksilöllistä, mutta usein sen lisäämiseksi rakennetussa

ympäristössä liitetään erilaiset luonnon elementit esimerkiksi vihreys ja luonnonvalo. (Kauppinen ym. 2002, 90.)

Työympäristö jaetaan kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen. Fyysinen työympäristö sisältää kaiken mitattavan ja aistinvaraisesti havaittavat tekijät, joita ovat esimerkiksi rakenteellinen ympäristö, työkoneet ja työtilat. Psyykinen työympäristö koostuu yksilöllisistä ominaisuuksista, kuten esimerkiksi työn kuormittavuudesta, motivaatiosta ja työhyvinvoinnista. Sosiaalinen työympäristö pitää sisällään työpaikan vuorovaikutussuhteista syntyvät ympäristöt, kuten esimerkiksi ihmissuhteet, työilmapiirin ja hierarkiat. Työympäristön tulee kuitenkin olla turvallinen ja terveellinen tukeakseen hyvinvointia. Hyvinvoivassa työympäristössä työn tekeminen edistyy ilman häiriötekijöitä, ja työtilat mahdollistavat työrauhan ja tarvittaessa yksityisyyden. Hyvinvoiva työympäristö luo myös edellytykset vuorovaikutteisuudelle, yhteistyölle ja yhdessä oppimiselle. (Kämäräinen 2011; Haapakangas ym. s.a.; Työsuojelu 2021.) Kuva 8 havainnollistaa hyvinvointia edistävän työtilan eri ulottuvuudet ja mitä ne pitävät sisällään.



Kuva 8. Hyvinvointia edistävän työtilan ulottuvuudet (Ruohomäki, Lahtinen & Reijula (2015) Haapakangas ym. s.a. mukaan)

Toimintaympäristön muutos voi olla iso asia työntekijöille ja asiakkaille. Asiakslähtöisyydellä ja sosiaalisen osallisuuden huomioimisella on kuitenkin mahdollista helpottaa uusiin tiloihin siirtymistä, josta seuraavat julkaisut ovat hyviä esimerkkejä.

Röntynen (2014) tutki opinnäytetyössään, miten uusiin toimitiloihin siirtyessä pystyttiin kehittämään ja laajentamaan nykyistä toimintaa sekä parantamaan yhteistyötä Mannerheimin Lastensuojeluliiton lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiön välillä. Opinnäytetyö oli osa kehittämishanketta, joka vastaavasti oli osahankkeena Muutto Paimioon- projektia. Kehittämishankkeessa tarkasteltiin lapsille ja nuorille suunnattua kuntouttavan taidetoiminnan muutosprosessia ja kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä säätiön taidetoiminnasta ja sen kehittämisestä lähitulevaisuudessa. Hankkeesta saatujen tietojen mukaan tehtiin tarpeellisia muutoksia uusiin toimitiloihin. Tuloksien tarkastelussa Röntynen nosti esille asiakaslähtöisyyden ja sen tärkeyden. Asiakkaita tulisi kuunnella muutossa enemmän, sillä heitä vartenhan palvelua tuotetaan ja kehitetään. Hankkeessa toiminnan siirtyminen ”saman katon alle” toteutui ja työntekijöiden mielestä tämä oli positiivinen muutos. (Röntynen 2014, 7–11, 81–88.)

Parik-säätiön mielenterveys- ja päihdekuntoutujien päivä- ja työtoiminta muutti marraskuussa 2018 uusiin toimitiloihin. Parik-säätiö tuottaa Kouvolan seudun alueella työtoimintaa heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Muutto uusiin ja isompiin tiloihin tehtiin yhteistyössä työtoiminnan asiakkaiden sekä työntekijöiden kanssa. Työntekijöiden havaintojen mukaan muutto on koettu positiivisena asiana, ja työtoiminnan asiakkaat ovat olleet todella tyytyväisiä, sillä he saivat isommat ja toimivammat tilat. (Parik 2018.)

6 VOIMAANTUMINEN (EMPOWERMENT)

6.1 Voimaantuminen käsitteenä

Voimaantuminen on johdettu englannin kielen käsitteestä *empowerment* ja sille on suomen kielessä useita eri käännöksiä, esimerkiksi voimaantuminen, valtaistuminen, valtautuminen ja voimavaraistuminen. Jokainen käänнос eroaa hieman toisistaan ja siksi käännöksen muoto riippuu tekstin kontekstista. Kuntoutuksessa yleisesti on käytössä käänнос voimaantuminen, koska se kuvastaa yksilön kehitystä. Yksilön kehitys on yksi kuntoutuksen tavoitteista. (Härkäpää 2011, 141; Raatikainen ym. 2020, 131.) Opinnäytetyössäni käytän käännöstä voimaantuminen ja valtaistuminen, koska käsittelen työssäni kuntoutusta ja siihen liittyvää valtaistavaa/ ekologista paradigmaa.

Voimaantumisen lähtökohtana toimii ajatus, että ihminen tietää itse, mikä on hänelle hyväksi ja hänellä on valtaa vaikuttaa asiaan. Voimaantumisen avulla pyritään yhdessä ihmisen kanssa löytämään ne voimavarat ja keinot, jotka helpottavat hänen vaikutusvaltaansa omiin päätöksiinsä. Tällöin voimaantuminen on yksilökeskeistä ja keskitytään kehittämään ihmisen omia voimavaroja, jotka tukevat toimijuutta, hyvinvoinnin saavuttamista ja osallisuutta. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 141–143; Kauppinen ym. 2002, 57–58; Raatikainen ym. 2020, 131–132.)

Voimaantumisen yksilökeskeisyyden lisäksi, tulisi myös keskittyä voimaantumisen sosiaaliseen dimensioon. Voimaantuvan ihmisen tulisi ymmärtää henkisten ja aineellisten voimavarojen lisäksi oman sosiaalisen tilanteensa reunaehdot ja mahdollisuudet. Kun yksilölliset ja sosiaaliset voimavarat ovat kehittyneet ja ihminen on kasvanut itsenäiseksi ja riippumattomaksi, voidaan voimaantumisprosessia pitää onnistuneena. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 28–29.)

6.2 Voimaantuminen käytännön tasolla

Useat eri kirjoittajat pitävät voimaantumista prosessina ja prosessin tuotteena. Voimaantumista tapahtuu useilla eri tasoilla poliittiselta makrotasolta, ryhmien ja yksilöiden tasoille. Voimaantumisprosessin alussa ja aikana työntekijän on tärkeää havainnoida, minkä tason voimaantuminen tukee asiakkaan tavoitteisiin pääsyä parhaiten missäkin vaiheessa. Esimerkiksi mikä on ryhmämuotoisen voimaantumisen tarve missäkin vaiheessa. Voimaantumisessa hyödynnettävät teoriat määräytyvät yksilöllisyyden ja kontekstin mukaan. (Dihle ym. 2020, 1263–1271; Raatikainen ym. 2020, 134–136.)

Asiakkaan kanssa tehtävä muutosprosessi vaatii yhteistyötä ja luottamusta asiakkaan ja työntekijän välillä. Prosessin tavoitteena on kasvattaa asiakkaan omia voimavaroja ja valtaa ohjatakseen omaa elämää. Muutokseen kuitenkin vaaditaan asiakkaan omaa motivaatiota, mahdollisuutta tehdä itse omia päätöksiä ja sitoutumista päämäärien saavuttamiseksi. Motivaatio on kuitenkin keskeinen muutokseen vaikuttava subjekti ja työntekijän tärkein tehtävä prosessin aikana on motivoida asiakasta kohti tavoitteita. (Raatikainen ym. 2020, 133–134.)

6.3 Sosiaalinen osallisuus ja toimijuus

Voimaantumisessa pyritään kehittämään yksilöllisten voimavarojen lisäksi myös ihmisen valtaistumista. Valtaistumisen avulla ihmisen sosiaalinen osallisuus sekä toimijuus kehittyvät ja hän kykenee toimimaan tasa-arvoisena kansalaisena yhteiskunnassa. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 141–144.)

Sosiaalinen osallisuus eli inklusio hahmotetaan usein arvoksi ja keinoksi ehkäistä syrjäytymistä, torjua köyhyyttä sekä edistää oikeudenmukaisuutta ja tasavertaisuutta yhteiskunnassa. Osallisuus yhteiskunnassa on kulttuurisidonnainen tekijä ja Suomessa se sisältää mahdollisuutta terveyteen, työhön, koulutukseen, toimeentuloon, asuntoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Nämä kaikki ovat sellaisia rakenteellisia olosuhteita ja käytäntöjä, joissa yhteiskunnan asukkaiden syrjäytymisen riskit ovat vähäiset ja mahdollisuudet osallistua ovat hyvät. (Härkäpää & Järvikoski 2011, 147; Raatikainen ym. 2020, 136–138.)

Toimijuus mahdollistaa sosiaalisen tietoisuuden ja identiteetin kasvun. Ihminen toimii omassa toimintaympäristössään aktiivisena toimijana ja tässä toiminnassa käytössä olevat sosiaaliset käytännöt välittävät ihmiselle hänen ja kulttuurin välisiä suhteita. Tämä tukee ihmisen identiteetin kasvua. Toimijuus tarkoittaa toiminnan kautta syntynyttä identiteettiä, joka tukee toimimaan aloitteellisesti ja vastuullisesti. (Hakkarainen ym. 2004, 227–228; Hilppö ym. 2010, 23.)

Toimijuus synnyttää ihmiselle pystyvyyden tunnetta. Pystyvyyden tunne on tärkeä ihmisen kehitykselle, koska se määrittelee, kuinka paljon ja kuinka kauan ihminen ponnistelee haasteita kohdatessaan. Toimijuus on ominaisuus, jota tarvitaan sekä koulu- että työelämässä ja sen takia sitä olisi hyödyllistä kehittää jo nuoresta iästä lähtien. Varsinkin työelämässä toimijuutta odotetaan jokaiselta työntekijältä ja se kuuluukin jokaisen työntekijän epäviralliseen työnkuvaan. (Hilppö ym. 2010, 23–27.)

Toimijuutta voidaan kehittää luomalla edellytyksiä tehdä aloitteita ja päätöksiä. Tärkeää on myös nähdä omien päätöksiensä vaikutus sekä omaan elämään,

että muiden elämään. Toimijuuteen vaikuttaa vahvasti myös toimintaympäristön vuorovaikutuskulttuuri, koska se vaikuttaa siihen, miten tehtyihin aloitteisiin reagoidaan ja toimitaanko niiden mukaan. (Hilppö ym. 2010, 27–29.)

Mäntyneva (2019) selvitti etnografisessa tutkimuksessaan, miten toimijuutta vahvistetaan kuntouttavassa työtoiminnassa. Tutkimuksen mukaan kuntouttavassa työtoiminnassa olevat kokevat toimijuutensa vahvistumista, kun heidät nähdään, huomioidaan ja kuullaan omana itsenään. Tästä kääntöpuolena, näkymättömyys palvelussa, työntekijöiden kiire ja dokumentaatiokeskeiset rutiinit ja asenteet heikentävät toimijuuden vahvistumista. Lupaavimmat tulevaisuushorizontit syntyivät tutkimuksen mukaan silloin, kun siirtymiset palvelujärjestelmässä olivat loogisia ja helpottivat integroitumista yhteiskuntaan. Emansipatorisesta ja toimijuuden onnistumisen näkökulmasta olisi hyvä löytää uusia sosiaalipolitiikan keinoja, joilla tuettaisiin muuttuvin työmarkkinoihin siirtymistä. Yhteiskehittämisen avulla ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä voitaisiin lisätä palveluiden emansipoivia elementtejä ja valtaa voitaisiin jakaa asiakkaille. (Mäntyneva 2019, 11–30.)

Hakkarainen (2017) tutki opinnäytetyössään kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden näkemyksiä ja kokemuksia hyvinvoinnista. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat liittyivät hyvinvointiin onnellisuuden, sosiaalisen kanssakäymisen ja toimintakyvyn. Pajoilla toimiminen onnistui haastateltujen mukaan hyvin ja siellä pystyi ystäväystymään muiden kanssa. Joukossa oli kuitenkin negatiivisia kokemuksia muista kuntoutujista ja heidän vaikutuksestaan omaan hyvinvointiin. Pääsääntöisesti muiden läsnäolo oli helpottanut oman tilanteensa hyväksymistä ja pohtimaan omaa tilannettaan uudella tavalla sekä ajattelemaan eri tavalla tulevaisuudesta. (Hakkarainen 2017, 36–51.)

7 MIKKELIN TOIMINTAKESKUS RY

Mikkelin Toimintakeskus Ry on yleishyödyllinen yhdistys, joka toimii Uutta Elämää Groupin taustalla. Yhdistys on perustettu vuonna 1991 ja tällä hetkellä se on merkittävä toimija sekä työllistämisessä että kiertotalouden edistämisessä Mikkelin alueella. Päätoimintoja Toimintakeskuksella ovat kierrätykseen liittyvät palvelut ja tuotteet sekä työllistämiseen ja kuntoutumiseen liittyvä palvelut.

Mikkelin Toimintakeskus Ry on yhteiskunnallinen yritys. Toiminnallaan Toimintakeskus kerryttää yhteiskunnallista hyötyä erityisesti työllistämisen- ja kuntoutusjaksojen kautta, joiden myötä on mahdollista siirtyä kouluttautumaan ammattiin tai siirtymään avoimille työmarkkinoille. (Toimintakeskus 2021.)

Kuntoutuspalvelut, joita Toimintakeskus järjestää, on erilaisia esimerkiksi kuntouttava työtoiminta sekä Essote ostamat ostopalvelut, joita ovat työ- ja toimintakyvyn arviointipalvelut sekä erilaiset ryhmäpalvelut. Palvelun laatu ja kesto määrittyvät ihmisen yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kuntouttava työtoiminta on eniten Toimintakeskuksen arjessa käytetty palvelu. Toiminnallinen työ- ja toimintakyvyn arviointipalvelu on palvelu, jossa pääsee työskentelemään itselle sopivassa työtehtävässä sovitun ajanjakson. Tämän ajanjakson aikana työ- ja toimintakykyä arvioidaan erilaisten keskustelujen ja testien avulla sekä havainnoidaan työtehtävissä toimimista. Ryhmäpalvelut kokoontuvat Raviradan tiloissa ja niiden tarkoituksena on arvioida ja tukea työ- ja toimintakykyä erilaisten ryhmätoimintojen avulla. Palveluiden piiriin ajaututaan oman työllistymissuunnitelman mukaisten toimintojen perusteella. (Toimintakeskus 2021.)

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

8.1 Tutkimustehtävän rajaus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa kuntouttavassa työtoiminnassa olevien valmentautujien kokemuksista ja ajatuksista koskien kuntoutuksen toimintaympäristöä sekä sen muuttumista. Tämän tiedon avulla voidaan vahvistaa voimaannuttavaa työtä sekä tukemaan Raviradantien toimintaympäristön kehittämistyötä.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää kyselyn avulla valmentautujien kokemuksia ja ajatuksia toimintaympäristöstä sekä sen muuttumisesta.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Mitä kokemuksia ja ajatuksia toimintaympäristö ja sen muutos ovat herättäneet valmentautujissa?
- Mitkä toimintaympäristön tekijät koetaan tukevan voimaantumista ja valtautumista?

- Miten ekologinen paradigma ilmenee vastaajien kokemusten mukaan kuntoutuksen toimintaympäristössä?

8.2 Tutkimusote

Opinnäytetyöni tutkimusote on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusote. Kvantitatiivisen tutkimusotteen käyttö edellyttää tutkijalta vahvaa teoreettista osaamista eli tutkija tietää, mitkä tekijät vaikuttavat tutkittavaan ilmiöön. Kvantitatiivinen tutkimus etenee prosessinomaisesti alkaen tutkittavan ilmiön teoriasta, jonka jälkeen siirrytään primäärin aineiston keräämiseen ja lopuksi kerätyn tiedon analysoimiseen. Määrällinen tutkimus voi olla selittävä, kuvaileva, kartoittava, vertaileva tai ennustava. Tyypillistä myös määrälliselle tutkimukselle on, että vastaajien perusjoukon määrä on suuri. (Kananen 2011, 12–21; Vilka 2007, 13–17, 30–33.)

Kuvailevassa määrällisessä tutkimuksessa keskitytään ilmiön tai toiminnan keskeisimpien piirteiden tarkkaan ja järjestelmälliseen esittämiseen. Kuvaileva tutkimus vastaa kysymyksiin mitä, minkälainen, kuinka paljon, kuka. (Vilka 2007, 20.) Opinnäytetyöni on kuvaileva määrällinen tutkimus, jossa en tee tilastollisia testejä, vaan kuvailen aineistoa numeraalisesti.

8.3 Aineistonkeruumenetelmä

Yleisin määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on kyselytutkimus. Se on suhteellisen yksinkertainen tapa kerätä sekä kuvailevaa määrällistä että tilastollista tietoa. Kyselylomakkeessa ilmiötä kuvaillaan numeroiden ja avoimien vastausten avulla. (Vilka 2007, 13–17, 25–34.) Valitsin opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmäksi kyselyn, koska vastaajien perusjoukko (N=74) oli suhteellisen suuri, ja heidän kaikkien haastattelemine ei ollut mahdollista. Tässä opinnäytetyössä työn toimeksiantaja piti tärkeänä kaikkien kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien näkemysten kartoittamisen.

Opinnäytetyöni tutkimuskohteena olivat kuntouttavassa työtoiminnassa olevat valmentautajat. Yhteensä heitä on Mikkelin Toimintakeskuksella 104 ihmistä, joista 74 ihmistä kuuluu tutkimuksen kohderyhmään. Kohderyhmä määriteltiin yhdessä työelämäkumppanin kanssa. He olivat kiinnostuneita kuntouttavassa työtoiminnassa olevien henkilöiden ajatuksista aiheeseen liittyen. Tämän jäl-

keen valmennuspäällikkö kävi läpi osastoittain olevat kohderyhmäläiset ja ilmoitti määrän minulle, jotta pääsin suunnittelemaan heidän tavoittamistaan. Työelämäkumppanin toiveena oli mahdollistaa kaikkien kohderyhmään kuuluvien mukaan ottaminen tutkimukseen ja tämä on mahdollista kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin.

Operationalisoinnin merkitys kasvaa, kun tutkitaan luonnon ilmiöitä ja henkilöitä koskevia asioita. Määrällinen tutkimus perustuu mitattaviin tietoihin, joten ilmiöt ja asia tulee muuttaa mitattavaan muotoon. Operationalisointi tarkoittaa teoreettisten- ja käsitteellisten asioiden muuttamista sellaiseen muotoon, että kyselyyn vastaava ihminen ymmärtää asian arkiymmärryksellään. (Kananen 2011, 54; Vilka 2007, 14–15, 36–38.) Opinnäytetyössäni olen operationalisoinut käsitteet toimintaympäristö, voimaantuminen ja valtautuminen sekä ekologinen paradigma sellaiseen muotoon, että kuntouttavassa työtoiminnassa olevat ymmärtävät ja osaavat vastata kyselylomakkeen kysymyksiin arkiymmärryksellään. Taulukossa 2 esitän yksinkertaistetun esimerkin operationalisoinnista siten, että vasemmassa sarakkeessa on teoreettisenviitekehyksen käsite ja oikeassa sarakkeessa sitä vastaava kysymys kyselylomakkeella.

Teoreettisenviitekehyksen käsite	Vastaavuus kyselylomakkeessa
Toimintaympäristö	<ul style="list-style-type: none"> • "Olen tyytyväinen Raviradantien työtiloihin." • "Olen tyytyväinen Raviradantien taukoihin." • "Koen työ- ja taukotilat turvalisiksi." • "Raviradantien työ- ja taukotilat edistävät kuntoutumistani." • "pystyn keskustelemaan Raviradantien työ- ja taukoihin muiden kanssa." • Mielestäni työtiloissa on riittävä työrauha." • Olen tyytyväinen Raviradantien sijaintiin."
Voimaantuminen	<ul style="list-style-type: none"> • "Pystyn tekemään monipuolisia työtehtäviä Raviradantiellä." • Raviradantien työtiloissa voin haastaa itseäni (tehdä mielestäni

	<ul style="list-style-type: none"> • riittävän haastavia työtehtäviä) työtä tehdessä • Mihin asioihin olet tyytyväinen koskien kuntoutumistasi Raviradantiellä? • Miten Toimintakeskuksen henkilökunta tukee sinua työtoiminnassasi?
Valtautuminen	<ul style="list-style-type: none"> • ”Mihin asioihin pystyt vaikuttamaan Raviradantiellä?” • Koetko pystyväsi vaikuttamaan riittävästi työtoiminnassa tehtäviin päätöksiin?
Ekologinen paradigma	<ul style="list-style-type: none"> • Miten työtoiminnan ulkopuolinen elämäsi(elämäntilanteesi) otetaan huomioon kuntouttavassa työtoiminnassa?

Taulukko 2. Yksinkertaistettu esimerkki teoreettisen viitekehyksen käsitteiden vastaavuudesta kyselylomakkeella.

Operationalisoinnin lisäksi teoreettisten ja käsitteellisten asioiden strukturoiminen on tärkeää. Strukturoinnissa tutkittavat asiat vakioidaan kysymyksiksi ja vastausvaihtoehdoiksi, jotta kaikilta vastaajilta voidaan kysyä kysymykset samalla tavalla ja niitä voidaan mitata. Strukturoinnissa muuttujalle annetaan arvo, joka ilmaistaan numeroina tai kirjaimina. (Vilka 2007, 15.)

Onnistunut kyselylomake on selkeä, saatekirje on mielenkiintoa herättävä, vastausohjeet ovat yksiselitteisiä, operationalisointi on tehty huolella ja kyselylomake on sopivan pituinen (Vilka 2007, 62–67.) Kyselylomake sisältää erilaisia kysymystyyppejä ja kysymystyypin valintaan vaikuttaa se, miten hyvin se vastaa tutkittavaan ilmiöön. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat jo valmiiksi valittuja ja vastaaja valitsee niistä itselleen sopivimman vaihtoehdon. Strukturoituja kysymyksiä ovat erilaiset vaihtoehdo- ja asteikko-kysymykset, joiden analysointi on helppoa, koska vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi numerokoodattuja. Avoimet kysymykset voivat olla täysin avoimia tai ne voivat olla rajattuja. Avoimia kysymyksiä käytetään esimerkiksi, kun halutaan tuottaa ideoita tai ajatuksia. Rajatuilla avoimilla kysymyksillä pyritään

saamaan vastauksia tutkittavaan ilmiöön liittyen esimerkiksi, jos vastausvaihtoehtoista ei löydy itselle sopivinta vaihtoehtoa sen voi silloin kirjoittaa. (Kananen 2011, 30–31.)

Asenneasteikoilla pyritään löytämään eroja havaintoyksiköiden välillä. Asenneasteikoilla mitataan vastaajan asennetta tai mielipidettä. (Vilkkä 2007, 45.) Kyselyssäni on avoimia-, strukturoituja- ja asennekysymyksiä, jossa käytin asenneasteikkona Likert-asteikkoa.

Suurimmat haasteet kyselytutkimuksessa liittyvät siihen, miten saadaan mahdollisimman suuri vastausprosentti ja operationalisoinnin onnistuminen. Alasuutarin (1996) mukaan ”Mitä suurempi on otos, sitä paremmin toteutunut otos edustaa perusjoukossa keskimääräistä mielipidettä, asennetta tai kokemusta tutkittavasta asiasta.” (Vilkkä 2007, 17). Suuren vastausprosentin saavuttamiseksi menin itse Toimintakeskukselle keräämään vastauksia kyselyn kohderyhmältä. Yhdessä Toimintakeskuksen henkilökunnan kanssa kontaktoimme kohderyhmäläisiä, kuitenkin siten, että heidän anonymiteettinsä säilyi. Kaikilla kohderyhmään kuuluvilla ei ole sähköpostiosoitetta, minkä takia päädyimme mahdollistamaan kyselyyn vastaamisen Toimintakeskuksella älytabletille. Vastaajien mielenkiinnon ylläpitämiseksi kyselyyn vastaaminen ei kestänyt liian pitkään ja kyselylomakkeen visuaalinen ilme oli miellyttävä (kts. liite 2).

Operationalisoinnin ja strukturoinnin onnistumista selvitin kyselyn testivaiheessa. Testivaiheeseen osallistui 6 sosiaalialan ammattilaista. Lähetin heille alustavan kyselylomakkeen ja heillä oli viikko aikaa kommentoida sitä. Testivaiheessa esiin nousi paljon huomioita, joiden pohjalta tein tarvittavia muutoksia. Esimerkiksi kyselylomakkeen testiversiossa kysymyksen 7 tekstikenttiin kuuluvat perustelut olivat pakollisia, mutta se koettiin hidastavan vastaamista ja aiheuttavan turhautumisen tunnetta. Tästä syystä muutin tekstikenttiin vastaamisen vapaaehtoisiksi.

8.4 Aineiston analyysimenetelmät

Opinnäytetyössäni luokittelin avoimien kysymysten vastaukset ja kuvailin suljettujen kysymysten vastauksia yksiulotteista frekvenssijakaumaa ja aritmeettista keskiarvoa hyödyntäen. Vehkalahden (2019) mukaan luokittelussa samaa muistuttavat vastaukset laitetaan omiin ryhmiinsä, jotta saadaan vastaukset järjestykseen. Ryhmiin luokittelun jälkeen, merkitään kuinka monta muuttujaa missäkin ryhmässä on, jotta tulosten vertailu on mahdollista. Esimerkiksi avoimen kysymyksen 9 ”Miten sinua kannustetaan ja tuetaan Raviradantiellä” vastaukset kirjoitin itselleni muistiin ja samalla numeroin monta kertaa sama vastaus toistui aineistossa. Tämän jälkeen yhdistin omiksi luokikseen positiiviset, negatiiviset ja neutraalit vastaukset, jonka jälkeen vertailin saatuja tuloksia.

Kvantitatiivisella tutkimuksella pyritään yleistämiseen. Yksiulotteisen frekvenssijakauman avulla pystytään havainnoimaan tätä yleistettävyyttä. Yksittäisen muuttujan tieto menetetään frekvenssitaulukossa, mutta koko aineiston tieto saadaan tiivistetyssä muodossa. (Kananen 2011, 74.) Käytin opinnäytetyössäni Webropol- internetkyselylomaketta, joka mahdollisti tulosten numeeristen kysymysten raportoinnin yksiulotteisella frekvenssijakaumalla. Yksiulotteisella frekvenssijakaumalla pystyin ottamaan huomioon kaikki vastaukset analysoinnissa.

Aritmeettisella keskiarvolla pystytään kuvaamaan havaintoarvojen keskimääräistä arvoa. Keskiarvon laskeminen mahdollistaa yleistettävyyden kuvaamisen kaikista vastauksista. Keskiarvo on herkkä suurille poikkeaville havainnoille, jos aineiston arvojen välillä on suuria eroja ja aineiston muuttujan arvot painottuvat joko oikealle tai vasemmalle puolelle. (Vilkkä 2007, 122–123.)

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

9.1 Taustatiedot vastaajista

Kyselyyn vastasi 20 ihmistä, ja vastausprosentti oli 27 %. Kyselyyn vastasi 11 miestä ja 9 naista. Vastaajista yksi kuului ikäluokkaan 18–24-vuotiaat, kaksi ikäluokkaan 25–39-vuotiaat, kahdeksan ikäluokkaan 40–55-vuotiaat ja yhdek-

sän ikäluokkaan 56–64-vuotiaat. Vastaajista kahdeksan osallistui työtoimintaan neljänä päivänä viikossa, kahdeksan osallistui kolmena päivänä viikossa ja neljä osallistui kahtena päivänä viikossa. Kukaan vastaajista ei osallistunut työtoimintaan yhtenä päivänä viikossa. Taulukossa 3 esitän kyselyyn vastanneiden määrän osaistoittain.

Työosasto	n	Prosentti
Uutta Elämää myymälä	1	5 %
Uutta Elämää kahvila	1	5 %
Metalliosasto	1	5 %
Kodinkonehuolto	5	25 %
Pientarvike- ja tekstiilihuolto	4	20 %
Elektroniikkahuolto	0	0 %
Puhtaanapito	1	5 %
Kiinteistö- ja ympäristöpalvelut	0	0 %
Kierrätyskalustehuolto	0	0 %
Polkupyörähuolto	0	0 %
Taitopaja/Kädentaidot	6	30 %
Tavaran vastaanotto	0	0 %
Logistiikka	1	5 %
Muu, mikä?	0	0 %

Taulukko 3. Vastausmäärät osaistoittain.

9.2 Raviradantielle muuton herättämät ajatukset ja tunteet

Vastaajista ennen muuttoa Raviradantielle kuntouttavan työtoiminnan aloittaneita oli 15, ja viisi vastaajaa oli aloittanut kuntouttavan työtoiminnan muuton jälkeen. Kysymyksen tuloksia analysoidessa käsitellään 15 vastaajan vastaukset. Saadut vastaukset muutosta olivat jakautuneet hyvin tasaisesti. Positiivisia tunteita ja ajatuksia muuttoa kohtaan kuvasivat 40 % vastaajista (6/15).

Positiivisia tunteita herätti uudet tilat ja Raviradantien parempi sijainti:

Positiivinen, lähempänä keskustaa, tiesin entuudestaan, joten tilat paremmat.

Ihan mukava, asun vieressä. Olin siivoamassa täällä ennen muuttoa, avarammat tilat. Olen tyytyväinen, aikaisemmassa paikassa ahdasta.

Negatiivisia tunteita ja ajatuksia heräsi 33 % vastaajista (5/15). Negatiivisia tunteita herätti uusien tilojen ahtaus, epäilykset työtoiminnan toimivuudesta sekä lisääntyneet sosiaaliset kontaktit:

Arvelutti ja jännitti uusi paikka että miten tää toimii ja järjestyny.

Harmitti koska tilat ahtaat. Paljon ihmisiä ja taukotilassa sen takia usein ruuhkaa. Kahvila aiheuttaa hälinää.

Neutraaleja tunteita ja ajatuksia heräsi 27 % vastaajista (4/15).

9.3 Valmentautujien kokemuksia työympäristöstä Raviradanteilla

Vastaajilta selvitettiin heidän tyytyväisyyttään työympäristön eri osa-alueisiin sekä siitä, tukeeko vai heikentääkö työympäristö toimintakykyä.

Vastausvaihtoehdot olivat 1= erimieltä, 2= jokseenkin erimieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4= samaa mieltä, 5= en osaa sanoa.

Työtilojen vastausten keskiarvo oli 3,6, mikä kertoo, että työtiloihin oltiin tyytyväisiä. Kolme vastaajaa mainitsi työtilojen olevan ahtaat. Taukotilojen vastausten keskiarvo oli 3,3, minkä perusteella taukotiloihin oltiin tyytyväisiä. Seitsemän vastaajaa mainitsi taukotilojen olevan ahtaat, koska Raviradanteilla on enemmän ihmisiä nykyään kuin aiemmin pajojen ollessa hajautettuna. Yksi vastaaja mainitsi, että taukotilojen huonon sijainnin, koska tauolle mentäessä joutuu kävelemään ulkopuolisten ihmisten ohi. Tämä heijastui myös koettuun turvallisuuden tunteeseen, sillä kuusi vastaajaa mainitsi, että koronarajoitukset eivät toteudu näin ahtaissa tiloissa. Työ- ja taukotilat miellettiin kuitenkin keskiarvoltaan turvallisiksi ja turvallisuuden keskiarvo oli 3,6. Sijainnin osalta vastaajat olivat tyytyväisiä Toimintakeskuksen nykyiseen sijaintiin ja sijainnin keskiarvo oli 3,8. Yksi vastaaja mainitsi myymälän ja kahvilan kannalta sijainnin olevan syrjäinen.

Työ- ja taukotilat kokemus kuntoutumista edistävänä oli keskiarvoltaan 4. Yksi vastaaja mainitsi, että mikään Toimintakeskuksella ei edistä kuntoutumista. Monipuolisten työtehtävien vastausten keskiarvo oli 3,7. Työtiloissa itsensä haastamisen vastausten keskiarvo oli 3,5.

Hyvinvoivaan työympäristöön liittyy fyysisen ja psyykkisen osa-alueen lisäksi mahdollisuus vuorovaikutukseen ja työn tekemiseen ilman häiriötekijöitä. Työ- ja taukotiloissa muiden kanssa keskustelemisen keskiarvo oli 3,9. Riittävän työrauhan keskiarvo oli 3,7. Yksi vastaaja mainitsi työrauhan olevan heikompa, kun on enemmän ihmisiä. Taulukossa 3 kuvaan vastausten jakaantumista vastausarvojen mukaisesti.

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Olen tyytyväinen Raviradantien työtiloihin. Perustele halutessasi valintasi.	0,0%	10,0%	30,0%	50,0%	10,0%	3,6	4,0
Olen tyytyväinen Raviradantien taukotiiloihin. Perustele halutessasi valintasi.	0,0%	25,0%	30,0%	40,0%	5,0%	3,3	3,0
Koen työ- ja taukotilat turvallisiksi. Perustele halutessasi valintasi.	5,0%	5,0%	20,0%	65,0%	5,0%	3,6	4,0
Raviradantien työ- ja taukotilat edistävät kuntoutumistani. Perustele halutessasi valintasi.	5,0%	0,0%	20,0%	45,0%	30,0%	4,0	4,0
Pystyn tekemään monipuolisia työtehtäviä Raviradantiella. Perustele halutessasi valintasi.	5,0%	10,0%	0,0%	85,0%	0,0%	3,7	4,0
Pystyn keskustelemaan Raviradantien työ- ja taukotiloissa muiden kanssa. Perustele halutessasi valintasi.	0,0%	5,0%	10,0%	80,0%	5,0%	3,9	4,0
Raviradantien työtiloissa voin haastaa itseäni(tehdä mielestäni riittävän haastavia työtehtäviä) työtä tehdessä. Perustele halutessasi valintasi.	10,0%	0,0%	30,0%	55,0%	5,0%	3,5	4,0
Mielestäni työtiloissa on riittävä työrauha. Perustele halutessasi valintasi.	0,0%	5,0%	25,0%	65,0%	5,0%	3,7	4,0
Olen tyytyväinen Raviradantien sijaintiin. Perustele halutessasi valintasi.	0,0%	10,0%	10,0%	75,0%	5,0%	3,8	4,0

Taulukko 3. Työympäristöä kuvaavat vastaukset prosenttiosuusin ja keskiarvoin.

9.4 Valmentautujien kokemuksia vaikuttamismahdollisuuksista

Vastaajilta halusin selvittää, mihin asioihin he voivat vaikuttaa työtoiminnan sisällä. Työaikaan ja työtoiminnan kestoon molempiin pystyi kokemuksiensa mukaan vaikuttamaan 16 vastaajaa. Työtehtäviin ja työtoiminnan tavoitteisiin molempiin mielsi pystyvänsä vaikuttamaan 15 vastaajaa. Työtoimintapaikkaan mielsi pystyvänsä vaikuttamaan 14 vastaajaa. Työväliseisiin mielsi pystyvänsä vaikuttamaan seitsemän vastaajaa ja sisustukseen kuusi vastaajaa. Muita esiin nousseita vaikuttamisenkohteita olivat yhden vastaajan mielestä ergonomia ja yhden vastaajan mielestä joustavuus. Yksi vastaus muista esiin nousseista hylättiin, koska se ei vastannut kysymykseen. Taulukossa 4 esitän vastausten frekvenssit ja prosenttiosuudet.

	n	Prosentti
Työaika	16	80,0%
Työtoiminnan kesto	16	80,0%
Työtehtävät	15	75,0%
Työtoimintapaikka	14	70,0%
Työtoiminnan tavoitteet	15	75,0%
Työvälineet	7	35,0%
Sisustus	6	30,0%
Muu, mikä?	3	15,0%

Taulukko 4. Vaikuttamismahdollisuuksien kokemusta kuvaavien vastausten frekvenssit ja prosenttiosuudet.

Kysymyksellä 9 halusin selvittää, kokevatko kohderyhmäläiset pystyvänsä vaikuttamaan riittävästi työtoiminnassa tehtäviin päätöksiin. Kysymykseen 9 vastasi 19 vastaajaa. Vastaajista 13 mielsi, että he pystyvät vaikuttamaan riittävästi työtoiminnassa tehtäviin päätöksiin. Perusteluissaan vastaajat mainitsivat joustavuuden Toimintakeskuksen puolelta sekä sen, että heitä kuunnellaan ja toiveita otetaan huomioon päätöksiä tehdessä. Vastaajista kuusi mielsi, että eivät voi vaikuttaa tarpeeksi työtoiminnassa tehtäviin päätöksiin. He eivät kuitenkaan osanneet perustella, miksi heillä on tällainen kokemus asiasta. Taulukossa 5 esitän vastausten frekvenssit ja prosenttiosuudet.

	n	Prosentti
Kyllä. Perustele vastauksesi.	13	68,4%
En. Perustele vastauksesi.	6	31,6%

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden kokemukset vaikuttamismahdollisuudestaan päätöksiin frekvenssein ja prosenttiosuuksin ilmaistuna.

9.5 Valmentautujien kokemuksia Toimintakeskuksen tarjoamasta tuesta

Toimintakeskuksen tarjoamaa tukea selvitin kahden avoimen kysymyksen kautta. Ensimmäisellä kysymyksellä halusin selvittää, miten Toimintakeskuksen henkilökunta tukee vastaajaa työtoiminnassa. Vastaajia tähän oli 20, joista yhden vastauksen jouduin poistamaan, koska se ei vastannut kysymykseen. Vastaajista 16/19 (84 %) mielsi saavansa positiivista tukea. Positiivisista vastauksista 9 (56 %) vastaajaa mielsi henkilökunnan tukevan arjen käytännöissä esim. Kelan kanssa sekä työtoiminnassa opastamalla ja ohjeistamalla. Positiivisista vastauksista 7 (44 %) vastaajaa mielsi henkilökunnan tuen olevan vuorovaikutuksellista eli henkilökunnan etenkin valmentajien kesken pysyi keskustelemaan avoimesti ja luottamuksellista mistä vain asioista. Negatiivisia kokemuksia oli vastauksissa 3(16 %). Kaikki kolme vastaajaa mielsivät, etteivät saa tukea henkilökunnalta.

Toisella avoimella kysymyksellä selvitin, miten työtoiminnan ulkopuolinen elämä otetaan huomioon kuntouttavassa työtoiminnassa. Kolme vastausta jouduin poistamaan, koska ne eivät vastanneet kysymykseen. Vastauksista 14 (82 %) olivat positiivia, vastauksista kaksi (12 %) eivät osanneet sanoa ja yksi vastaus (6 %) ei mieltänyt, että työtoiminnan ulkopuolinen elämä otettaisiin mitenkään huomioon kuntouttavassa työtoiminnassa. Kaikissa positiivisissa vastauksissa vastaajat nostivat esiin työtoimintapaikan joustavuuden. Esimerkiksi jos tuli äkillinen meno, joka olisi mennyt työtoimintapäivän päälle, työtoimintapaikka oli joustava ja yhdessä kuntoutujan kanssa sovittiin korvaava työtoimintapäivä.

9.6 Kuntoutumisessa tyytyväisyyttä herättäviä asioita Raviradantiellä

Kysyttäessä tyytyväisyyttä herättäviä tekijöitä kuntoutuksessa suurimmiksi tekijöiksi nousivat työtehtävät. Vastaajat pitivät niitä monipuolisina, tuovan tekemistä päiviin ja mahdollisuuden poistua kotoa. Nämä molemmat tekijät kattoivat kaikista vastauksista yhteensä 48 %. Näiden tekijöiden jälkeen tyytyväisyyden tunnetta eniten synnyttivät työkaverit ja heidän luoma ilmapiiri, joka kattoi vastauksista 21 %. Näiden lisäksi yksittäisiä mainintoja saivat opiskelu ja sen mahdollistaminen, valmentajat, oman olon helpottuminen tekemisen

myötä sekä tilojen positiivinen vaikutus. Vastauksista 2 jouduin poistamaan, koska ne eivät vastanneet kysymykseen.

9.7 Kehittämisehdotukset ja vapaa sana

Kyselyn lopussa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa kehittämisehdotuksiaan Raviradantielle, joita mahdollisuuksien mukaan tulitaisiin toteuttamaan. Vastaa-
taajista 75 % (15/20) kertoi kehittämisehdotuksensa ja 25 % vastaajista (5/15) eivät vastanneet tähän kohtaan ollenkaan. Suurin osa (12/15) kehittämisehdo-
tuksista koski taukotilaa ja sen kokoa sekä viihtyvyyttä. Taukotilaa toivottiin
suuremmaksi ja sinne toivottiin nojatuoleja/sohvaa sekä radiota/televisiota
viihtyvyyden lisäämiseksi. Kaksi vastaajaa toivoi parempaa siisteyttä pajoille,
koska heidän mielestään siellä on liikaa pölyä/sotkua. Yksi vastaajista toivoi
parempaa ”anonyymiyttä”. Hän mielsi Raviradantiellä anonyymiteetin pitämisen
hankalana kasvaneiden ihmismäärien takia.

Vapaan sanan kohtaan vastasi 7 henkilöä, joista 5 vastausta (5/7) oli positii-
vistä palautetta siitä, miten hyvin muutto oli hoidettu ja kuinka toiminta oli
saatu järjestettyä toimivaksi. Yksi vastaaja (1/7) toivoi tavaroille parempaa jär-
jestystä, jotta tavarat löytyisivät. Yhdessä vastauksessa (1/7) vastaaja toi ilmi,
että ilmapiiri edellisessä työtoimintapaikassa Lentokentänkadulla oli avoi-
mempi kuin nykyään Raviradantiellä. Uudessa toimintaympäristössä vastaa-
jan mukaan oli ahdistava ilmapiiri.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

10.1 Johtopäätökset

Kyselyn vastausten perusteella toimintaympäristön muutos herätti eniten posi-
tiivisia tunteita. Vastaa-
jista kuusi mielsi muuton positiivisena, kun taas viisi
vastaajaa mielsi muuton negatiivisena ja neljä neutraalina. Positiiviset tunteet
heräsivät pääsääntöisesti uusien tilojen ja sijainnin parantumisen myötä. Ne-
gatiivisia tunteita herätti vastaajien kokemus tilojen ahtaudesta, epäilykset uu-
sien tilojen toimivuudesta sekä lisääntyneet sosiaaliset kontaktit, joita pidettiin
mm. uhkana anonyymiteetille.

Voimaantumisessa tärkeää on luoda mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksiin ja tukea ihmistä päätöksentekotilanteissa (Härkäpää & Järvikoski 2011, 141–142). Mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon lisää ihmisen toimijuutta ja mahdollistaa inklusion tapahtumista (Hilppö ym. 2010, 27–29; Härkäpää & Järvikoski 2011, 147). Voimaannuttavan ja valtaistavan toiminnan osalta kysely antaa positiivisen kuvan niitä tukevien toimien mahdollistamisesta. Suurin osa vastaajista (68,4 %) mielsi pystyvänsä vaikuttamaan kuntoutukseen liittyvään päätöksentekoon Toimintakeskuksella sekä työtoiminnassa tehtäviin päätöksiin. Vastaajat mielsivät, että heidän mielipiteitään kuunnellaan ja Toimintakeskus on hyvin joustava, jotta toiminta tukisi mahdollisimman paljon asiakkaan omia mielipiteitä. Voimaantumisen kannalta olennaista on myös yhdessä tekeminen ja toiminnan sekä päätösten tekemisen mahdollistaminen. Suurin osa vastaajista (84 %) mielsi saavansa Toimintakeskuksen henkilökunnalta riittävästi tukea, mikä näyttäytyi käytännön asioissa auttamisessa esimerkiksi Kela- asioiden kanssa sekä pajatoiminnassa ohjeistamalla.

Toimintakeskuksella kuntoutumisessa tyytyväisyyden tunnetta herättivät useat eri tekijät. Suurimpia tekijöitä oli työtehtävät ja sitä kautta kotoa pois pääsemisen mahdollisuus. Työkaverit ja toimintakeskuksella vallitseva ilmapiiri miellettiin myös synnyttävän tyytyväisyyden tunnetta. Näiden lisäksi myös vastaajat olivat tyytyväisiä valmentajiin, opiskelun mahdollistamiseen sekä oman olon kohentumiseen.

Ekologisessa paradigmassa pyritään huomioimaan yksilön lisäksi sekä hänen lähi-toimintaympäristöään että sosiaalisia suhteitaan (Härkäpää ym. 2015, 21–22). Toimintakeskuksen toimintaympäristössä vaikuttaa psyykkisen osa-alueen lisäksi myös fyysinen- ja sosiaalinen osa-alue. Kyselyn perusteella vastaajat olivat tyytyväisiä Toimintakeskuksen toimintaympäristöön, vaikka osa mielsi tilat osaltaan ahtaina. Toimintaympäristö mahdollisti itsensä haastamisen sekä sosiaalisen kanssakäynnin. Kyselyllä haluttiin myös selvittää, miten Toimintakeskuksella otetaan huomioon kuntoutujien toista lähi-toimintaympäristöä eli työtoiminnan ulkopuolista elämää. Suurin osa (82 %) oli sitä mieltä, että heidän työtoimintansa ulkopuolinen elämä otetaan hyvin huomioon Toimintakeskuksella. Tämä tuli esille etenkin joustavuuden myötä.

Vapaan sanan osiossa kiiteltiin muuton onnistumista sekä toiminnan sujuvuuden onnistumista. Kehittämiskohteina vastaajat toivoivat suurempia tiloja, varsinkin taukotilan suurentamista sekä viihtyvyyden lisäämistä. Toiveena olisi myös siisteyden lisääminen sekä anonyymiyden huomioimista enemmän kasvaneiden ihmismäärien vuoksi.

10.2 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa kuntouttavassa työtoiminnassa olevien valmentautujien kokemuksista ja ajatuksista toimintaympäristöstä ja sen muuttumisesta. Aihe oli mieluinen, koska opinnäytetyön aihe syntyi aidosta tarpeesta. Valmistumiseni kannalta kevään viimeinen palautuspäivä loi ajallista painetta. Tämän opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään Toimintakeskuksen kuntouttavan työtoiminnan ja toimintaympäristön kehittämisessä.

Työn teoreettisen viitekehyksen pyrin kokoamaan mahdollisimman ajankohtaisia lähteitä käyttäen. Pyrin myös hyödyntämään mahdollisimman paljon vieraskielisiä lähteitä, koska huomasin tietoa etsiessäni, että vieraskielisistä lähteistä löytyi paljon lähivuosina julkaistua tuoretta tutkimustietoa. Osa lähdekirjallisuudesta on julkaistu ennen vuotta 2010, mutta niiden sisältämät teoriat ja tiedot eivät ole vanhentuneet ajan kuluessa.

Päätin kerätä tutkimusaineistoni kyselyllä, sillä koko kohderyhmän haastattelemisen olisi ollut ajallisesti mahdotonta, ja opinnäytetyössä haluttiin mahdollistaa kaikkien kohderyhmään kuuluvien osallistuminen tutkimukseen. Tämä päätös tuki myös työelämäkumppanin toivetta saavuttaa kaikki halukkaat kohderyhmäläiset. Kyselylomake oli alun perin tarkoitus lähettää kohderyhmäläisille sähköpostitse, mutta huomasimmekin, että useiden kohderyhmäläisten tiedoista puuttui sähköpostiosoite. Tämän myötä päädyimme ratkaisuun, että menin Toimintakeskuksella henkilökohtaisesti keräämään vastauksia kohderyhmältä. Etelä-Savossa helpottuneen covid-19-virustilanteen ansiosta kyselyn täyttäminen rajoituksia noudattaen oli mahdollista. Vastaustilanne oli rauhoitettu ja vastaaminen suoritettiin erillisessä tilassa, jossa ei ollut muita kuin minä ja vastaaja. Kieltäytyneet vastaajat perustelivat kieltäytymistään sillä, ett-

eivät halua vastata kyselyyn tai heillä ei ole aikaa vastata. Tutkimuksen pieneistä vastausprosentista (27 %) huolimatta, sain mielestäni kerättyä laadukasta tietoa aiheesta.

Suomalaisen kuntoutusjärjestelmän toimintaympäristö on hyvinkin laaja ja sen pitää pystyä tukemaan kuntoutujaa useilla eri osa-alueilla. Viime vuosina pitkäaikaistyöttömien määrä Suomessa on kasvanut ja kuntoutusta tarvitsevien haasteet ovat muuttuneet. Ekologista paradigmaa huomioidaan toiminnassa nykyään enemmän kuin ennen, koska mielletään, että se tukee kuntoutusta tarvitsevien muuttuneita haasteita.

Ekologisen paradigman lisäksi käytössä olevaa ICF-luokitusta kehitetään jatkuvasti tukemaan muuttuvia yksilöiden haasteita. Yksilöllisten kuntoutustarpeiden muuttuminen on pakottanut kuntoutusjärjestelmää muuttumaan. Muutos on kuitenkin otettu hyvin vastaan ja käyttöön, mikä näkyy tämänkin tutkimuksen tuloksissa. Ekologisen paradigman ja voimaantumisen elementtejä huomioidaan ja käytetään kuntoutuksen tukena, jotta yhdessä asiakkaan kanssa saavutetaan halutut tavoitteet. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä eivätkä samat mallit toimi kaikilla. Ekologisessa paradigmassa tämä on otettu hyvin huomioon ja se ei määrittelekään liian tarkasti toimintamalleja, vaan antaa tilaa yhdessä tekemiselle ja asiakkaan toimijuudelle.

Voimaantumisen kannalta oleellista on asiakkaan osallisuus ja motivaatio. Mahdollisuus tehdä itse päätöksiä ja kokea inklusiota tuottaa ihmiselle voimaantumisen tunnetta, kun hän kykenee tekemään päätöksiä koskien omaa elämäänsä. (Härkäpää 2011, 141–143.) Toimintakeskuksen toimintaympäristössä kyselyn tulosten mukaan tätä toteutetaan todella monipuolisesti. Valmentautujien mielipiteitä kuunnellaan ja heitä otetaan mukaan päätöksenteokseen. Heitä pyritään myös tukemaan työtoiminnan ulkopuolisessa elämässä olemalla joustavia sekä auttamalla esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelmässä. Mielestäni on tärkeää, että päätöksien tekemisen mukaan ottamisen lisäksi valmentautajat pääsääntöisesti kokevat, että heidän mielipiteillään on vaikutusta. Tämä lisää sosiaalisen inklusion onnistumista ja mahdollistaa tulevaisuudessa kuntoutuksen onnistumisen.

Opinnäytetyöni tulokset olivat hyvinkin samantyyppiset kuin Hakkaraisen (2017) opinnäytetyön tulokset, jossa Hakkarainen tutki Kuopiossa kuntouttavassa työtoiminnassa olevien hyvinvointia ja rakentumista. Hakkaraisen tuloksissa hyvinvointia tuottavat asiat tulivat esiin työni tuloksissa tyytyväisyyttä herättävissä asioissa. Tulokseni voimaantumisen ja osallisuuden kokemuksesta myötäilevät Luhtaselan (2009) lisensiaatintutkimuksen tuloksia, jossa Luhtasela tutki osallisuuden rakentumista kuntouttavassa työtoiminnassa. Sekä omassa työssäni ja Luhtaselan tutkimuksessa korostui valmentautujan kokemus kuulluksi tulemisesta ja mahdollisuus vaikuttaa päätöksiin.

10.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen tulokset ovat uskottavia, tutkimus on luettavaa ja eettisesti hyväksyttävää vain, jos tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön tapoja. Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia ovat mm. rehellisyys ja huolellisuus tutkimusprosessissa, avoimuus viestinnässä ja tulosten raportoinnissa, eettisesti kestävien tiedonkeruumenetelmien käyttö, asianmukaisten lähdeviitteiden käyttö sekä tutkimuslupien hankkiminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Opinnäytetyössäni noudatin hyviä tieteellisiä käytäntöjä hankkimalla tutkimusluvut ajoissa, olemalla avoin ja rehellinen koko tutkimusprosessin ajan, kunnioittamalla aikaisempia tutkimuksia käyttämällä asianmukaisia lähdeviitteitä sekä käyttämällä eettisesti kestäviä tiedonkeruumenetelmiä.

Suomessa ihmisillä on itsemääräämisoikeus ja tutkijoiden tulee kunnioittaa henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Peruslähtökohtana tutkittavilla on luottamus tieteeseen ja tutkijoihin. Tämä luottamus säilyy, vain, jos tutkittavien ihmisyyttä kunnioitetaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–8; Suomen perustuslaki 1999/731, 6–23. §). Kyselylomakkeen alussa oli saatekirje, jossa kerroin kuka olen, mitä olin tutkimassa ja mihin heidän antamiin tietoihin käytettiin. Saatekirjeessä kerrottiin myös mahdollisuudesta kieltäytyä kyselystä kesken kyselyn, jos tutkittava näin itse halusi. Tutkimukseeni suostuvilla oli missä tahansa kyselytutkimuksen vaiheessa mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta ja jättää vastaamatta kyselyyn, jolloin heidän jo antamat vastaukset poistuivat kokonaan. Tällä varmistin itsemääräämisoikeuden toteutumisen ja vahvistin luottamusta itseni ja tutkittavan välillä. Kohderyhmään

kuuluvien anonymiteettiä tulee myös kunnioittaa, minkä takia kysely suoritettiin nimettömästi. Osastoilla kontaktoidessa kohderyhmäläisiä en kertonut etsiväni kuntouttavassa työtoiminnassa olevia, ettei muille henkilöille paljastunut kuntouttavan työtoiminnan asiakkuus. Aineistonkeruutilanteessa noudatin anonymiteetin säilymistä sekä itsemääräämisoikeutta osallistua kyselyyn tai jättää osallistumatta.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus syntyy reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan toistettavuutta eli, miten hyvin valitulla tutkimusmenetelmällä ja käytetyillä mittareilla saavutetaan halutut tulokset. Jos valituilla menetelmillä tutkimustulos kahden kerran jälkeen on samansuuntainen, voidaan tutkimusta pitää reliaabelina. Reliabiliteettiin liitetään myös vastausprosentti. Validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli sitä, miten hyvin tutkimus mittaa haluttua aihetta. Tärkein validiteetin mittari on operationalisoinnin onnistuminen. Tutkimuksen validius on yleensä silloin hyvä, kun tutkija on pystynyt operationalisoimaan käsitteet ja systemaattiset virheet puuttuvat. (Vilkkä 2007, 149–154.)

Työni validiteetti oli mielestäni onnistunut. Operationalisointi oli yksi haastavimmista työvaiheista, mutta onnistuin siinä hyvin. Teoreettisen viitekehyksen termit sain muutettua ymmärrettävään muotoon, mistä kertoo se, että saadut vastaukset vastaavat kysytyyn aiheeseen. Reliabiliteetin puolesta suurin haaste on pieni vastausprosentti. Vastausprosentti jäi loppujen lopuksi pieneksi (27 %) eikä sen takia saatua tulosta voida pitää yleistävänä. Yleistettävyyttä heikentää myös, että kaikista työosastoista ei saatu vastauksia ja joitakin työosastoja edustaa vain yksi vastaaja. Saadut tulokset ovat mielestäni enemmänkin suuntaa antavia, mutta antavat tärkeää tietoa aiheesta.

Toimintakeskuksen henkilökunta ohjasi minulle halukkaita kohderyhmäläisiä, kuitenkin siten, että heidän anonymiteettinsä säilyy. Olin myös itse aktiivinen toimija ja toin itseni esille halukkaita kohderyhmäläisiä kontaktoidessa. Keräsin Toimintakeskuksella vastauksia yhteensä kahden päivän ajan, huomioon ottaen vuoronvaihdot sekä kaikki työosastot. Kaikista toimista huolimatta vastauksia kertyi vain 20 kappaletta ja vastausprosentiksi tuli 27 %. Alhaiseen vastausprosenttiin vaikutti useat kieltäytymiset kyselyyn vastaamisesta sekä

useat sairauspoissaolot. Vastauksien ollessa anonyymejä oli myös mahdollista tietää, ketkä olivat jo vastanneet kyselyyn ja lopuille olisi laitettu mahdollisuuksien mukaan kysely sähköpostitse. Vastausprosenttia olisi myös mahdollisesti voinut saada suuremmaksi, jos olisin ollut useampina päivinä keräämässä vastauksia, mutta Toimintakeskuksen rajallisten henkilöresurssien, rajallisen ajan ja yhteisen päätöksemme myötä päätimme, että saatu vastausprosentti on tyydyttävä ja mahdollistaa arvokkaan tiedon saamisen.

10.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyön tekeminen on ollut hyvin työläs ja opettava kokemus. Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen oli työläin osuus, mutta sen laadukas tekeminen helpotti kyselylomakkeen tekoa. Kyselylomakkeen tekeminen oli haastavin osuus opinnäytetyössä, sillä operationalisointi osoittautui yllättävän hankalaksi. Opinnäytetyön avulla pystyin syventämään tietämystäni aiheesta sekä sain arvokasta kokemusta operationalisoinnista ja kyselylomakkeen tekemisestä.

Jatkokehittämistä tehdään Toimintakeskuksella tämän opinnäytetyön tulosten perusteella. Tuloksista selviää, mihin vastaajat ovat olleet tyytyväisiä sekä, mitä tekijöitä Toimintakeskuksen tulisi vielä kehittää. Opinnäytetyön tulokset kartoittavat valmentautujien ajatuksia toiminnasta ja sitä kautta tyytymättömyyttä herättäviä tekijöitä Toimintakeskus voi kehittää mahdollisuuksien mukaan. Toimintakeskus käy opinnäytetyön tulokset läpi organisaation sisäisellä tasolla ja päättää tämän jälkeen toimintamalleistaan toiminnan kehittämisen suhteen.

Ehdotukseni jatkotutkimusaiheeksi olisi, miten ekologinen paradigma toteutuu eri toimintaympäristöissä ja, millä tavalla henkilökunta sekä asiakkaat sen kokevat.

LÄHTEET

Aktivointisuunnitelma. 2019. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 10.9.2019. Saatavissa: [Aktivointisuunnitelma - Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen - THL](#) [viitattu 17.1.2021].

Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, V-V., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, O-P. & Vuori, L. 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. PDF-tiedosto. Päivitetty 21.9.2019. Saatavissa: [Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 12.1.2021].

Arulampalam, W. 2000. Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. PDF-tiedosto. Päivitetty 29.11.2000. Saatavissa: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=251990 [viitattu 11.1.2000].

Borodulin, K., Koponen, P., Koskinen, S., Lunqvist, A. & Sääksjärvi, K. 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017 -tutkimus. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/136223> [viitattu 14.1.2021].

Dihle, A., Hansen, C., Halvorsen, K., Jerpseth, H., Joranger, P., Nordhaug, M., Ruud Knutsen, I. & Tveiten, S. 2020. Empowerment in healthcare: A thematic synthesis and critical discussion of concept analyses of empowerment. PDF-tiedosto. Päivitetty 7.7.2020. Saatavissa: [Empowerment in healthcare: A thematic synthesis and critical discussion of concept analyses of empowerment - ScienceDirect](#) [viitattu 22.1.2021].

Duell, N., Thurau, L. & Wetter, T. 2016. Long-term Unemployment in the EU:

Trends and Policies. PDF- tiedosto. Saatavissa: [Studie NW Long-term un-employment.pdf \(bertelsmann-stiftung.de\)](#) [viitattu 11.1.2021].

Haapakangas, A., Hirvonen, S. & Sirola, P. s.a. Työtilojen kehittäminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työtilojen kehittäminen - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 21.1.2021].

Hakkarainen, K., Lipponen, L. & Lonka, K. 2004. Tutkiva oppiminen- Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. 6. painos. Helsinki: WSOY.

Hakkarainen, J. 2017. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden näkemyksiä ja kokemuksia hyvinvoinnista. Kaakkois- Suomen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutus. Ylempi ammattikorkeakoulu opinnäyte. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125723/Hakkarainen%20YAMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 23.1.2021].

Heikkilä & Heikkilä. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. 1. painos. Helsinki: WSOY.

Hilppö, J., Kumpulainen, K., Krokfors, L., Lipponen, L., Rajala, A. & Tissari, V. 2010. Oppimisen sillat: kohti osallistavia oppimisympäristöjä. Yliopistopaino. PDF-tiedosto. Saatavissa: [OppimisenSillat.pdf \(helsinki.fi\)](#) [viitattu 22.1.2021].

Hokkanen, L., Härkäpää, K. & Järvikoski, A. 2009. Asiakkaan äänellä. PDF-tiedosto. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/161/Asiakkaan_aanella.pdf [viitattu 18.2.2021].

Härkäpää, K & Järvikoski, A. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Härkäpää, K., Järvikoski, A. & Salminen, A-L. 2015. Kuntoutuksen teorioista ja ICF- mallista. PDF-tiedosto. Saatavissa: [57dbe63a08ae5292a37991dc.pdf \(researchgate.net\)](#) [viitattu 21.1.2021].

ICF-luokitus. 2021. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty. 30.3.2021. Saatavissa: [ICF-luokitus - Toimintakyky - THL](#) [viitattu 23.4.2021].

Järvikoski, A. 2008. Kuntoutuskäsityksen muutos ja kuntoutuksen vaikuttavuuden tutkimus. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://www.researchgate.net/profile/Aila-Jaervikoski/publication/266143370_Kuntoutuskasityksen_muutos_ja_kuntoutuksen_vaikuttavuuden_tutkimus_Change_in_the_concept_of_rehabilitation_and_evaluating_the_effectiveness_of_rehabilitation/links/5427a9850cf26120b7b359d0/Kuntoutuskaesityksen-muutos-ja-kuntoutuksen-vaikuttavuuden-tutkimus-Change-in-the-concept-of-rehabilitation-and-evaluating-the-effectiveness-of-rehabilitation.pdf [viitattu 18.2.2021].

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauppinen, T., Kivinen, K., Kotilainen, H., Kurenniemi, M., Pajukoski, M. & Tapaninen, A. 2002. Ympäristö ja hyvinvointi. 1. painos. Helsinki: WSOY.

Kela. 2017. Mitä kuntoutus on? WWW-dokumentti. Päivitetty 21.4.2020. Saatavissa: <https://www.kela.fi/mita-kuntoutus-on> [viitattu 14.1.2021].

Kuntouttavan työtoiminnan arki. 2019. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.10.2019. Saatavissa: [Kuntouttavan työtoiminnan arki - Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen - THL](#) [viitattu 17.1.2021].

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta. 2019. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 21.8.2019. Saatavissa: [Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen ja hankinta - Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen - THL](#) [viitattu 17.1.2021].

Kuntouttavan työtoiminnan rahoitus. 2019. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 21.8.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/kuntouttavan-tyotoiminnan-rahoitus> [viitattu 17.1.2021].

Kuntouttava työtoiminta. 2020. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. WWW- dokumentti. Päivitetty 9.7.2020. Saatavissa: [Kuntouttava työtoiminta - Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen - THL](#) [viitattu 17.1.2021].

Kuntoutus-käsite KUTI-hankeessa. 2019. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.12.2021. Saatavissa: [Kuntoutus-käsite KUTI-hankeessa - THL](#) [viitattu 21.1.2021].

Kähäri-Wiik, K., Niemi, A. & Rantanen, A. 2007. Kuntoutuksella toimintakykyä. 5., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Kämäräinen, M. 2011. Työsuojelun peruskäsitteet ja sisältö. Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Päivitetty 19.4.2011. Saatavissa: [Työsuojelun peruskäsitteet ja sisältö - Duodecim Koulun terveyskirjasto](#) [viitattu 21.1.2021].

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014.

Lindner, S., Nichols, A. & Mitchell, J. 2013. Consequences of Long-Term Unemployment. PDF-tiedosto. Päivitetty 20.8.2013. Saatavissa: [Consequences of Long-Term Unemployment \(urban.org\)](#) [viitattu 12.1.2021].

Luhtasela, L. 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Lisensiaatintutkimus. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c> [viitattu 8.4.2021].

Mitä on toimintakyky? 2019. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.9.2019. Saatavissa: [Mitä toimintakyky on? - Toimintakyky - THL](#) [viitattu 13.1.2021].

Mäntyneva, P. 2019. Toimijuuden vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa. PDF-tiedosto. Päivitetty 21.12.2019. Saatavissa: [Toimijuuden](#)

[vahvistumisen edellytykset kuntouttavassa työtoiminnassa | Sosiaalipedagoginen aikakauskirja \(journal.fi\)](#) [viitattu 22.1.2021].

Nordic Health Group. 2019. Kuntoutuksen toimiala- ja tulevaisuus selvitys. PDF- tiedosto. Päivitetty 28.3.2019. Saatavissa: <https://www.hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2019/03/2019-03-28-kuntoutuksen-toimiala-ja-tulevaisuus selvitys-nhg-loppuraportti.pdf> [viitattu 17.4.2021].

Parik. 2018. Muutto Eräpolulta uusiin tiloihin. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://www.parik.fi/muutto-erapolulta-uusiin-tiloihin/> [viitattu 23.1.2021].

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2020. Ammattina sosio-nomi. 3-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Röntynen, P. 2014. Kuntouttavan taidetoiminnan muutto uusiin tiloihin. Turun ammattikorkeakoulu. Sosionomikoulutus. Ylempi ammattikorkeakoulu opin-näyte. PDF- tiedosto. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79668/Rontynen_Pia.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 23.1.2021].

Savinainen, M & Unkila, K. 2019. Miksi työtön ei ole työssä? WWW- doku-mentti. Päivitetty 17.6.2019. Saatavissa: [Miksi työtön ei ole työssä? - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 11.1.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Kuntainfo. PDF-tiedosto. Päivitetty 18.11.2020. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/21203212/Kuntainfo+12_2020+kuntouttavasta+ty%C3%B6toiminnasta_.pdf/0e34781d-1b8c-5482-157d-558cde1b3e0b/Kuntainfo+12_2020+kuntouttavasta+ty%C3%B6toiminnasta_.pdf?t=1605619108548 [viitattu 17.1.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Kuntouttava työtoiminta. WWW- doku-mentti. Saatavissa: <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta> [viitattu 17.1.2021].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2017. Sosiaalinen kuntoutus käytännössä. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.2.2017. Saatavissa: [Sosiaalinen kuntoutus käytännössä - THL](#) [viitattu 14.1.2021].

Tilastoraportti. 2020. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. PDF-tiedosto. Päivitetty 8.10.2020. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140575/TR_39_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y [viitattu 17.1.2021].

Toimintakeskus. 2021. Uutta Elämää. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Mikkelin Toimintakeskus ry - Uutta elämää Group - Uutta elämää \(uuttaelamaa.fi\)](#) [viitattu 23.1.2021].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. PDF- tiedosto. Saatavissa: [HTK ohje 2012.pdf \(tenk.fi\)](#) [viitattu 5.12.2020].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. PDF- tiedosto. Saatavissa: [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa \(tenk.fi\)](#) [viitattu 5.12.2020].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työllisyyskatsaus: Marraskuu 2020. PDF-tiedosto. Päivitetty 22.12.2020. Saatavissa: [Työllisyyskatsaus Marraskuu 2020 \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 11.1.2021].

Työllisyys. 2019. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 1.11.2019. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys> [viitattu 12.1.2021].

Työsuojelu. 2021. Työympäristö. WWW-dokumentti. Päivitetty 13.1.2021. Saatavissa: [Työympäristö - Työsuojelu \(tyosuojelu.fi\)](#) [viitattu 21.1.2021].

Vehkalahti, M. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. PDF-tiedosto. Saatavissa: [Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät \(helsinki.fi\)](#) [viitattu 27.1.2021].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

LIITTEET**LIITE 1****Saatekirje**

Hyvä vastaaja!

Olen Markus Takkula ja opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkintoa. Teen opinnäytetyöni kuntoutujien kokemuksista ja ajatuksista, koskien Raviradantien toimintaympäristöä sekä sen muutosta. Raportoin saamani vastaukset opinnäytetyössä ja niitä tullaan käyttämään Raviradantien toimintaympäristön kehittämiseen. Opinnäytetyön tiilajana toimii Mikkelin Toimintakeskus Ry.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi ja vapaaehtoisesti. Kyselyyn vastaamisen saa keskeyttää milloin tahansa, jolloin annetut vastaukset poistuvat. Kaikki annetut vastaukset ovat luottamuksellisia eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Vastauksia säilytetään turvatun käyttäjän tallennustilassa Webropol- alustalla ja kaikki vastaukset hävitetään 14 päivää opinnäytetyön palauttamisen jälkeen. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 5-10 minuuttia. Kiitos jo

Kyselylomake

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- En halua kertoa

2. Ikä *

- 18-24
- 25-39
- 40-55
- 56-64

3. Millä työpajalla olet? *

- Utta Elämää myymälä
- Utta Elämää kahvila
- Metalliosasto
- Kodinkonehuolto
- Pientarvike- ja tekstiilihuolto
- Elektroniikkahuolto
- Puhtaanapito
- Kiinteistö- ja ympäristöpalvelut
- Kierrätyskalustehuolto
- Polkupyörähuolto
- Taitopaja/Kädentaidot
- Tavarain vastaanotto
- Logistiikka
- Muu, mikä?

4. Kuinka monena päivänä viikossa osallistut kuntouttavaan työtoimintaan? *

- 1 päivänä
- 2 päivänä
- 3 päivänä
- 4 päivänä

5. Milloin olet aloittanut kuntouttavan työtoimintajaksosi? *

- Aloitin kuntouttavan työtoiminnan ennen muuttoa Raviradantielle.
- Aloitin kuntouttavan työtoiminnan Raviradantiellä.

6. Jos olet aloittanut kuntouttavan työtoiminnan ENNEN muuttoa Raviradantielle, kuvaile vapaasti, mitä tunteita tai ajatuksia muutto

10000 merkkiä jäljellä

7. Valitse seuraavista vaihtoehtoista mielipidettäsi parhaiten kuvaava luku (1= eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4= samaa mieltä, 5= en osaa sanoa).

	1	2	3	4	5
Olen tyytyväinen Raviradantien työtiloihin. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Olen tyytyväinen Raviradantien taukotiiloihin. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Koen työ- ja taukotilat turvallisiksi. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Raviradantien työ- ja taukotilat edistävät kuntoutumistani. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Pystyn tekemään monipuolisia työtehtäviä Raviradantiellä. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Pystyn keskustelemaan Raviradantien työ- ja taukotiiloissa muiden kanssa. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Raviradantien työtiloissa voin haastaa itseäni (tehdä mielestäni riittävän haastavia työtehtäviä) työtä tehdessä. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Mielestäni työtiloissa on riittävä työrauha. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					
Olen tyytyväinen Raviradantien sijaintiin. Perustele halutessasi valintasi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="text"/>					

8. Mihin asioihin pystyt vaikuttamaan Toimintakeskuksella? * Työaika Työtoiminnan kesto Työtehtävät Työtoimintapaikka Työtoiminnan tavoitteet Työvälineet Sisustus Muu, mikä? **9. Koetko pystyväsi vaikuttamaan riittävästi työtoiminnassa tehtäviin päätöksiin?** Kyllä. Perustele vastauksesi. En. Perustele vastauksesi. **10. Miten Toimintakeskuksen henkilökunta tukee sinua työtoiminnassasi? ***

11. Miten työtoiminnan ulkopuolinen elämäsi(elämäntilanteesi) otetaan huomioon kuntouttavassa työtoiminnassa? *

12. Mihin asioihin olet tyytyväinen koskien kuntoutumistasi Raviradantiellä? *

13. Miten mielestäsi Raviradantien työ- ja taukotiiloja voitaisiin vielä kehittää? (Esim. viihtyvyyden tai työrauhan lisäämiseksi)

14. Herääkö mieleesi vielä jotain ajatuksia liittyen Raviradantielle muuttoon tai Raviradantien työ- ja toimintaympäristöön?
