

TYÖTOIMINTA ELÄMÄNHALLINNAN TUNTEEN TUKENA

Kolari Siiri & Kotilainen Kristiina

Opinnäytetyö

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Toimintaterapian koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Kolari Siiri ja Kotilainen Kristiina	
Työn nimi Työtoiminta elämänhallinnan tunteen tukena	
Päiväys 23.4.2013	Sivumäärä/Liitteet 54/3
Ohjaaja(t) Sirpa Siikonen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Vammaispalveluhanke/ Savoset -työhönvalmennuskeskukset	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työtoiminta on työn kaltaista toimintaa, jolla tähdätään osatyökykyisen asiakkaan kuntoutumiseen hyvinvoinnin, elämänhallinnan sekä toimintakyvyn lisääntymisen myötä. Elämänhallinnan tunnetta voidaan kuvata koherenssin tunteena, joka muodostuu elämän merkityksellisyydestä, ymmärrettävyydestä ja hallittavuudesta. Elämänhallinnan tunne on yhteydessä elämäntyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Kuntoutuminen on elämänhallinnan tunteen sekä toimintakyvyn lisääntymistä.</p> <p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata työtoiminnan työntekijöiden ja asiakkaiden kokemuksia siitä, miten elämänhallinnan tunnetta tuetaan työtoiminnassa. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuoda näkyväksi Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa toteutettavia elämänhallinnan tunnetta tukevia keinoja, jotka tunnistamalla työtoimintaa voidaan tarvittaessa muuttaa tai kehittää tukemaan asiakkaiden yksilöllistä kuntoutumista parhaalla mahdollisella tavalla entistäkin tietoisemmin. Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Tutkimukseen osallistui neljä haastateltavaa: kaksi työtoiminnan asiakasta ja kaksi työtoiminnan työntekijää. Tutkimustulokset analysoitiin sisällönanalyysin menetelmillä.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että työn sisältämät tekijät, jotka mahdollistavat elämänhallinnan tunnetta tukevat kokemukset, sekä elämänhallinnan tunteen tukeminen, tunnistetaan työtoiminnassa monipuolisesti. Eri-tyyppisen kattavasti tunnistettiin osallisuuden ja merkityksellisyyden kokemusten tukeminen. Tutkimus antoi kuitenkin viitteitä siitä, että ymmärretyksi tulemisen kokemuksen mahdollistaminen työtoiminnassa oli haastavaa. Tutkimustulostemme perusteella elämänhallinnan tunnetta tuetaan Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa pyrkimällä mahdollistamaan osallisuuden kokemus esimerkiksi asiakaslähtöisyyden, voimavarakeskeisyyden, työtoiminnan toteutusympäristön ja toimintakyvyn arvioinnin sekä työtoiminnan toteutussuunnitelman laatimisen avulla.</p> <p>Opinnäytetyömme toteutettiin Kaste-rahoitteisen Valtakunnallisen vammaispalveluhankkeen Savon osahankkeen toimeksiantona yhteistyössä Savoset -työhönvalmennuskeskusten kanssa.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Työtoiminta, elämänhallinta, tyytyväisyys, toimintaterapia, kuntoutus</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Occupational Therapy			
Author(s) Kolari Siiri, Kotilainen Kristiina			
Title of Thesis Supporting the Sense of Coherence in work rehabilitation			
Date	23.4.2013	Pages/Appendices	54/3
Supervisor(s) Lehtori Sirpa Siikonen			
Client Organisation/Partners Savon Vammaispalveluhanke/Savoset -work rehabilitation centers			
<p>Abstract</p> <p>Rehabilitative work is similar to work. Work rehabilitation aims at rehabilitating a client with a reduced ability to work by enhancing the experience of well-being, sense of coherence and occupational abilities. The sense of coherence consists of three components which are meaningfulness, comprehensibility and manageability. Life satisfaction, the sense of coherence and well-being correlate with each other. The experience of being rehabilitated is synonymous to grown sense of coherence and occupational abilities.</p> <p>The purpose of this thesis was to illustrate the experiences of the workers and clients of work rehabilitation with regard to how the sense of coherence can be supported in work rehabilitation. The aim of our thesis was to illustrate the components that support the sense of coherence in work rehabilitation so that work rehabilitation could be advanced and further developed to support the clients` sense of coherence as well as possible. The research was executed as a qualitative case-study. There were four participants in the interviews: two clients of work rehabilitation and two workers of the work rehabilitation. The data of the study was subject to content analysis.</p> <p>The results showed that supporting the sense of coherence is well recognized in work rehabilitation. Supporting the experiences of meaningfulness and participation were recognized especially well. On the other hand the results implied that supporting the experience of being understood was challenging. The results showed that in work rehabilitation the sense of coherence is being supported by enabling participation through a client centered and a solution oriented approach, an assessment of the environment and occupational abilities and by making a plan of implementation in work rehabilitation.</p> <p>This thesis was executed in co-operation with Savoset -work rehabilitation centers as an assignment of Savon Vammaispalveluhanke, which is a part of Kaste -program.</p>			
<p>Keywords Work rehabilitation, Sense of coherence, Life satisfaction , Occupational Therapy, rehabilitation</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	SAVON VAMMAISPALVELUHANKE JA SAVOSET-TYÖHÖNVALMENNUSKESKUKSET	8
3	TYÖTOIMINTA.....	10
4	TYÖNTEKOON OSALLISTUMINEN TOIMINNALLISENA OIKEUTENA.....	12
5	ELÄMÄNHALLINNAN TUNNE	14
5.1	Elämönhallinnan tunteeseen vaikuttavat tekijät työnteossa.....	16
5.2	Elämönhallinnan tunne, työttömyys ja työttömyyden aikaiset toimenpiteet ..	19
5.3	Yhteenvetoa teoreettisista lähtökohdista.....	21
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	23
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
7.1	Tutkimusprosessin kuvaus.....	25
7.2	Tutkimusjoukon valinta	26
7.3	Lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät	26
7.4	Haastattelujen toteutus.....	28
7.5	Aineiston käsittely ja analysoiminen	29
7.6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	30
8	TUTKIMUSTULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELUA	33
8.1	Työtoiminta elämönhallinnan tunteen tukena Savoset - työhönvalmennuskeskuksissa	33
8.1.1	Merkityksellisyuden ja osallisuuden tukeminen työtoiminnassa	34
8.1.2	Hallittavuuden tukeminen työtoiminnassa.....	36
8.1.3	Ymmärrettävyyden tukeminen työtoiminnassa	38
9	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	39
9.1	Tulosten pohdintaa ja johtopäätöksiä	39
9.2	Oma pohdinta	44
	LÄHTEET	47

LIITTEET

Liite 1: Haastattelujen teemat

Liite 2: Suostumus tutkimuksen tiedonantajaksi

Liite 3: Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme toteutettiin Valtakunnallisen vammaispalveluhankkeen Savon osahankkeen toimeksiantona yhteistyössä Savonet -työhönvalmennuskeskusten kanssa. Valtakunnallinen vammaispalveluhanke on osa Kansallista sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämissuunnitelmaa (Kaste). Vammaispalveluhankkeen keskeisiä teemoja ovat olleet esimerkiksi osallisuus sekä palvelujen ja osaamisen vahvistaminen. (Vammaispalveluhanke 2012.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata työtoiminnan työntekijöiden ja asiakkaiden kokemuksia siitä, miten elämänhallinnan tunnetta tuetaan työtoiminnassa. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuoda näkyväksi Savonet -työhönvalmennuskeskuksissa toteutettavia elämänhallinnan tunnetta tukevia keinoja, jotka tunnistamalla työtoimintaa voidaan tarvittaessa muuttaa tai kehittää tukemaan asiakkaiden yksilöllistä kuntoutumista parhaalla mahdollisella tavalla entistäkin tietoisemmin.

Työtoiminta on työn kaltaista kuntouttavaa toimintaa, jota järjestetään työttömien ja osatyökykyisten elämänhallinnan, hyvinvoinnin ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä työllistymisen tukemiseksi (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 3-5; Karjalainen & Karjalainen 2010, 3; Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, luku 1, § 1-3). Osatyökykyisyyteen voivat johtaa monet eri tekijät, kuten kehitysvammaisuus, mielenterveydelliset ongelmat sekä muut terveydelliset tai sosiaaliset tekijät. (Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 3-5; Karjalainen & Karjalainen 2010, 3, 70).

Työnteolla on vahva yhteys ihmisen käsitykseen itsestään toimivana yksilönä ja yhteisön jäsenenä. Yksilöllisesti mitoitettun työn tekeminen tuo tyytyväisyyttä ja parantaa siten myös hyvinvointia. (Kielhofner 2008, 101–102; Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykkönen 2011, 49.) Työn kautta ihminen pääsee myös toteuttamaan itseään yhteiskunnallisesti (Asp & Peltonen 1991, 9-11). Toiminnallinen tyytyväisyys, eli tyytyväisyys omiin aktiviteetteihin ja jokapäiväisiin toimintoihin on tärkeä osa henkilön hyvinvoinnin kokemusta. Ihmisen käsitys itsestä toimijana rakentuu toiminnallisen osallistumisen myötä, ja realisoi sitä, kuinka vastaamme elämänmuutoksiin. (Kielhofner 2008, 107–108; Persson 2001, 11, 22.) Tulevina toimintaterapeutteina lähestymme työtoimintaan osallistumista toiminnallisena oikeutena ja mahdollisuutena osallisuuteen toimintaterapian näkökulmasta.

Lakimääritelmä työtoiminnan tavoitteista on yhteneväinen Järvikosken & Härkäpään (2008, 57, 81) kuntoutumiskäsityksen kanssa. Järvikosken ja Härkäpään (2008, 57, 81) mukaan kuntoutuminen on prosessi, jolle asetetaan yksilön elämänhallinnan tunnetta, voimavaroja ja toimintakykyä sekä ympäristön tarjoamia toimintamahdollisuuksia tukevia tavoitteita. Opinnäytetyössämme käsitämme elämänhallinnan tunteen vahvistumisen tärkeäksi osaksi kuntoutumisprosessia.

Työtoiminnan toteutuksen tapaa ohjaamaan ei ole muodostettu yhtenäistä käsitteistöä ja toimintaa ohjaavat laitkin ovat monelle työtoiminnan parissa työskentelevälle epäselviä (Karjalainen 2011, 18). Opinnäytetyössämme elämänhallinnan tunteen rakentumista tarkastellaan Koherenssin tunne -teorian (Antonovsky 1988) avulla. Elämänhallinnan tunne voidaan käsittää myös elämäntyytyväisyytenä tai hyvinvoinnin kokemuksellisenä osana (Härkönen 2012, 18, 22, 24; Sonninen 2006, 9).

Tutkimuksemme on laadullinen tapaustutkimus, jonka aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi siitä, miten työtoiminnassa tunnistetaan elämänhallinnan tunnetta tukevia keinoja, päädyimme haastattelemaan sekä työtoiminnan työntekijöitä että asiakkaita. Olemme tietoisesti painottaneet opinnäytetyötämme kokemuksellisen psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tarkasteluun. Rajauksemme ei sulje pois sitä tosiasiaa, että fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokemukset ja toimintakyky ovat sidoksissa toisiinsa (Vammaispalvelujen käsikirja 2013).

2 SAVON VAMMAISPALVELUHANKE JA SAVOSET-TYÖHÖNVALMENNUSKESKUKSET

Valtakunnallisen vammaispalveluhankkeen avulla toteutetaan kansallisen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämisohjelmaa (Kaste). Kaste -ohjelman tarkoituksena ja tavoitteena on uudistaa suomalaista sosiaali- ja terveystaloutta, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä edistää sosiaali- ja terveydenhuollon asiakaslähtöisyyttä. Kaste-ohjelman valmistelusta ja toimeenpanosta vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon neuvottelukunta, neuvottelukunnan alainen johtoryhmä sekä viisi alueellista johtoryhmää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Vammaispalveluhankkeessa yhteistyötä vuosina 2012–2013 tekevät kahdeksan eri erityishuollon palveluita tuottavaa toimijaa. Savon alueen Vammaispalveluhanketta hallinnoi Vaalijalan kuntayhtymä. Valtakunnallisen hankkeen kehittämisteemoina ovat palvelurakenteiden kehittäminen, palveluohjaus ja -suunnittelu, yksilöllinen asuminen, henkilökohtainen apu sekä osaamisen vahvistaminen. Valtakunnallisen hankkeen tavoitteena on lisätä vammaisten henkilöiden osallisuutta, vahvistaa lähipalveluita ja turvata palvelujen erityisosaamista. Savon osahankkeen kehittämisteemoja ovat palvelurakenteiden kehittäminen, palveluohjaus ja suunnittelu sekä osaamisen vahvistaminen. Vammaispalveluhanketta on toteutettu vuosina 2010–2012, ja se on saanut lisärahoituksen myötä jatkoa vuosille 2012–2013 nimenään Vammaispalvelujen kehittämishanke 2. (Vammaispalveluhanke 2012.)

Savon alueella on käynnissä kuntauudistuksia ja rakenteellisia muutoksia, jotka vaarantavat erityisryhmien saamia palveluita. Vaalijalan kuntayhtymän osahanke toimii 38 kunnan alueella Etelä- ja Pohjois-Savossa ja pureutuu näiden peruspalveluiden järjestämiseen ja turvaamiseen. Yhtenä hankkeen tavoitteista on työtoiminnan kehittäminen, sillä taloudellinen epävakaus vaikuttaa kielteisesti myös vajaakuntoisten henkilöiden työllistymiseen. (Vammaispalveluhanke 2011.)

Savoset -työhönvalmennuskeskukset toimivat Vaalijalan kuntayhtymän alaisina. Savoset -työhönvalmennuskeskukset tarjoavat kuntouttavia palveluita erilaisissa työmarkkinatilanteissa oleville henkilöille. Palveluita toteutetaan sekä työhönvalmennuskeskuksissa että tukien asiakkaita kohti avoimia työmarkkinoita. Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa toteutetaan alihankintana tuotannollista työtä sekä myytäviä palveluita, kuten autojen puhdistusta. Lisäksi asiakkaat osallistuvat Savosetin sisäisiin töihin, kuten puhtaanapitoon. (Savoset 2012; Ylönen 2013.)

Savonet -työhönvalmennuskeskuksia toimii Juvalla, Mikkelissä, Mäntyharjulla, Piekämäellä, Tervossa sekä Varkaudessa, ja ne tarjoavat palveluita osatyökykyisille, muuten heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille sekä kuntien osoittamille kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Savonet -työhönvalmennuskeskusten tarjoamia palveluita ovat esimerkiksi työkokeilut ja työkyvyn arvioinnit. (Vaalijala 2012.)

Työhönvalmennuskeskusten tavoite on tarjota palveluita asiakkaille, jotka hyötyvät toiminnallisen kuntoutuksen keinoista. Palveluita ostavat pääasiassa kunnat, sillä asiakaskunta painottuu erityishuollon asiakkaisiin. Myös TE -hallinto ostaa Savonet -työhönvalmennuskeskusten palveluita. Savonet -työhönvalmennuskeskusten periaatteena on tukea asiakkaan kokonaisvaltaista elämänhallintaa ja palvelut ulottuvat joissakin yksiköissä myös asumisen ja vapaa-ajan tukemiseen. Asiakkaille tehdään suunnitelma tarjottavista palveluista yhdessä asiakkaan, työvalmentajan ja lähettävän tahon kanssa. (Ylönen 2013.) Työtoiminnan parissa työskentelee pääosin työvalmentajia sekä ohjaajia, jotka ovat esimerkiksi sosiaalihuollon ammattilaisia tai työtoiminnassa toteutettavien työtehtävien ammattilaisia (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2012).

Opinnäytetyössämme Vammaispalveluhanke toimii työn toimeksiantajana ja Savonet -työhönvalmennuskeskukset yhteistyökumppanina. Työmme aihe on toimeksiantajan Vammaispalveluhankkeen tavoitteiden mukaisesti määrittämä ja yhteistyökumppanin tarpeelliseksi katsoma. Savonet -työhönvalmennuskeskukset toimivat opinnäytetyömme kartoittavan tutkimuksen toteutuspaikkana. Opinnäytetyöraporttimme tullaan toimittamaan Savonet -työhönvalmennuskeskusten käyttöön sekä toimeksiantajan kautta hankkeen päättyessä Sosiaali- ja terveysministeriöön valtakunnallisen Vammaispalveluhankkeen tukiryhmän kautta, jotta se voisi tuoda opinnäytetyömme myötä löydettyjä asioita tietoon laajemmaltikin.

3 TYÖTOIMINTA

Työtoiminta on työn kaltaista kuntouttavaa toimintaa, jota järjestetään työttömien ja osatyökykyisten elämänhallinnan tunteen ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä työllistymisen tukemiseksi (Aspvik 2003, 38; Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 3-5; Karjalainen & Karjalainen 2010, 3). Työ toimintana on pitkäkestoista tietoa, tavoitteellista ja ohjelmoitua toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan taloudellista, sosiaalista tai henkilökohtaista hyötyä (Asp & Peltonen 1991, 9-11; Ylinampa 2005, 19). Työtoiminta on tarkoitettu sellaisille henkilöille, jotka eivät pysty työskentelemään työsuhteessa tukitoimien avulla, ja joiden toimeentulo pohjautuu sairauden tai työkyvyttömyyden vuoksi myönnettyihin etuuksiin (Sosiaalihuoltolaki 1982/710 27e§, 27d§).

Työtoimintaa ja kuntouttavaa työtoimintaa ohjaavat useat eri lait. ”Kuntouttava työtoiminta on kunnan sosiaali- ja terveystoimen järjestämä ja ylläpitämä sosiaalipalvelu. Kuntouttavan työtoiminnan tavoite on avata pitkään työttöminä olleille väylä työhön tai työvoimahallinnon ensisijaisiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin parantamalla elämänhallintaa.” (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, luku 1, § 1-3.) Kehitysvammaisten ihmisten työtoimintaa määrittelevät Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) ja Sosiaalihuoltolaki (1982/710). Mielenterveyskuntoutujien työtoimintaa tai kuntouttavaa työtoimintaa ohjaa sosiaalihuoltolain lisäksi mielenterveyslaki (1990/1116). (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta L1977/519; Laki kuntouttavasta työtoiminnasta L2001/189; Mielenterveyslaki L1990/1116; Sosiaalihuoltolaki L1982/710.)

Vaikka työtoimintaa ja kuntouttavaa työtoimintaa ohjaavat eri lait, ovat ne toteuttamisen sisällöltään hyvin samanlaisia. Työtoiminnan tarkoituksena ja tavoitteena on tarjota niin psyykkistä, fyysistä kuin sosiaalistakin kuntoutusta arkielämän tukemisen sekä työelämään suuntaavan kuntouttavan toiminnan keinoin. Arkielämän laadun kohenemisen myötä myös kuntoutujan työllistymismahdollisuuksien nähdään kasvavan. (Ylinampa, 2005, 26–27; Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005, 17.) Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena taas on ensisijaisesti asiakkaan aktivointisuunnitelman luominen sekä suunnitelman toteutumisen myötä asiakkaan avoimille markkinoille työllistyminen. Kuntouttava työtoiminta on toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa, ja se toimii asiakkaan hoidon ja kuntoutumisen apuvälineenä sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäjänä. Kuntouttava työtoiminta on enemmän sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen toimenpide. (Ala-Kauhahuoma, Keskitalo,

Lindqvist & Parpo 2004, 27–28; Karjalainen & Karjalainen 2010, 4; Sosiaalihuoltolaki 1982/710 1§.) Opinnäytetyössämme tarkoitamme työtoiminnalla sekä työtoimintaa että kuntouttavaa työtoimintaa, koska ne ovat sisällöltään hyvin samankaltaisia ja molemmat tähtäävät kuntoutumiseen.

Työtoiminnan asiakaskunta koostuu terveydellisistä tai sosiaalisista syistä heikkoon työasemaan joutuneista henkilöistä. Heikkoon työasemaan johtavia syitä voivat olla niin vamma tai sairaus kuin päihdeongelmat, asenne- ja velkaongelmat, heikko kieli-taito, vähäinen tai vanhentunut koulutus, pitkäaikaistyöttömyys sekä työkokemuksen puutekin. Työtoimintaan voi näin ollen osallistua niin kehitysvammaisia, mielenterveyden ongelmista kärsiviä, maahanmuuttajia kuin pitkäaikaistyöttömiäkin. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 30.)

Koska osatyökykyisten ryhmä koostuu hyvin erilaisista asiakkaista, vastaavat työtoiminnan tarjoamisesta useat eri tahot. Työtoimintaa toteuttavat niin kunnat, kuntayhtymät kuin yksityiset toimijatkin, ja se tapahtuu joko työ- ja toimintakeskuksissa tai huoltosuhteessa työpaikalla. Esimerkiksi vammaisten työtoiminnasta vastaavat kunnat kehitysvammaisten erityishuoltolain ja sosiaalihuoltolain mukaisesti. Työ- ja elinkeinotoimiston osatyökykyisistä asiakkaista taas vastaa TE -hallinto sekä entistä enemmän kunnat itse. Lisäksi palveluja ostavat muun muassa rikosseuraamuslaitos, työeläkelaitokset, vakuutusyhtiöt, oppilaitokset ja kuntayhtymät. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 16–17.)

Työtoiminnan kohderyhmään katsotaan nykyään kuuluvan kaikki heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt. Nykypäivänä työtoiminnan tukitoimet pyritään kohdentamaan tehokkaasti ja viranomaisten yhteistyö eri sektorien välillä vahvistuu jatkuvasti. Palveluita rahoittavat esimerkiksi Kela, työ - ja elinkeinohallinto sekä erilaiset projektirahoitukset. (Välimaa ym. 2012, 15.) Työtoimintaan osallistuva työntekijä saa korvauksena työnteostaan työosuusrahaa. Varsinaista palkkaa työntekijälle ei kuitenkaan makseta, eikä hän ole työsuhteessa työnantajaan. (Kairi, Nummelin & Teittinen. 2010, 3-5, 108.)

4 TYÖNTEKOON OSALLISTUMINEN TOIMINNALLISENA OIKEUTENA

Toimintaan osallistuminen on ihmisen toiminnallinen oikeus (Hautala ym. 2011, 16–17). Työtä pidetään erityisen merkityksellisenä toimintana, koska sen kautta saadaan elämään sisältöä sekä mahdollisuus tuntea kuuluvansa yhteiskuntaan ja vaikuttaa siihen. Työnteko voi tarjota mahdollisuudet niin sosiaaliseen kuin yksilölliseenkin kehittymiseen, sekä ajallisen kehyksen, jonka puitteissa arkea rakennetaan. Koska työn tekeminen on usein yhteisöllistä, on se myös sosiaalisen hyvinvoinnin lähde. Toisaalta työnteko tarjoaa mahdollisuuden käyttää luovuuttaan sekä taitojaan, ja tämän myötä kehittyä niin työssä kuin ihmisenäkin. Työn tekeminen tuo myös säännöllisyyttä elämään ja onkin ajankäytöllisesti merkittävä osa päivää. (Asp & Peltonen 1991, 9–11.)

Osallisuudella tarkoitetaan mahdollisuutta osallistua toimintaan ja oikeutta vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon. Osallisuus voidaan myös nähdä kokonaisvaltaisesti inhimillisen toiminnan läpäisevänä asenteena. Osallisuutta voidaan tukea esimerkiksi esteettömyyden, saavutettavuuden ja turvallisuuden keinoin. (Hanhivaara 2006, 33; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 55–56.) Toiminnallinen osallistuminen on laajin tekemisen muoto, ja sillä tarkoitetaan osallisuutta ja sitoutumista erilaisiin elämän tilanteisiin ja tapahtumiin tietyssä sosiokulttuurisessa kontekstissa esimerkiksi työtä tekemällä (Kielhofner 2008, 101, 106; Hautala ym. 2011, 243–244). Toiminnallinen oikeudenmukaisuus taas pohjautuu ennen kaikkea käsitykselle siitä, että ihminen on toiminnallinen olento, joka osallistuu aktiivisesti elämäänsä pysyäkseen terveenä, elääkseen hyvää elämää, sekä kuuluakseen omaan sosiokulttuuriseen ympäristöönsä. Ihmisellä on myös luonnollinen halu oman elämän merkitykselliseksi tekevään toimintaan. (Hautala ym. 2011, 16–17.)

Ihmisen toiminnallisiksi oikeuksiksi voidaan katsoa esimerkiksi ja ennen kaikkea oikeus kokea toiminta merkitykselliseksi, oikeus kehittyä osallistumalla terveyttä ja sosiaalista yhteisyyttä edistävään toimintaan, oikeus käyttää yksilöllistä tai väestön itsemääräämisoikeutta toiminnallisia valintoja tekemällä, sekä oikeus osallistua kohtuullisessa määrin erilaisiin ja vaihteleviin toimintoihin omassa sosiaalisessa ympäristössään (Hammell & Iwama 2012, 386, 391; Hautala ym. 2011, 16–17).

Niin yksilön psyykinen, fyysinen kuin sosiaalinenkin hyvinvointi sekä hänen olemassaolonsa määrittävät tekijät muovautuvat toiminnallisen osallistumisen ja sitoutumisen myötä muodostaen elämän merkityksellisyyden kokemuksen. Ihmisellä on luon-

nollinen halu toiminnalliseen osallistumiseen, ja toiminnallinen osallistuminen onkin jopa välttämätöntä hyvinvoinnin saavuttamiseksi. Osallistumisella ei tarkoiteta ainoastaan toimintojen kokonaisuudesta suoriutumista, vaan siihen liittyy vahvasti myös yksilön henkilökohtainen kokemus suoriutumisestaan. Osallisuus viittaa näin ollen sellaisten asioiden tekemiseen, joilla on merkitystä niin henkilökohtaisesti kuin sosiaalisestikin. Ihmisen käsitys itsestään toimijana rakentuu toiminnallisen osallistumisen myötä, ja se realisoi sitä, kuinka vastaamme elämänmuutoksiin. (Kielhofner 2008, 101, 107–108; Kielhofner 2009, 45.)

Henkilö voi kokea osallisuutta monella eri tavalla, eikä palkkatyö ole ainoa tapa, jolla kokemus merkityksellisestä osallistumisesta voitaisiin saavuttaa. Henkilön osallistumista voivat haitata erilaiset tekijät, kuten rajoitukset toiminnallisessa suoriutumisessa tai toisaalta ympäristössä. Yksilöllä voi kuitenkin olla mahdollisuudet tyydytystä tuottavaan osallistumiseen, mikäli henkilö itse on kykeneväinen tekemään vaihtoehtoisia valintoja, ja toisaalta mikäli hänelle tarjotaan riittävä ympäristön tuki osallisuuden kokemuksen saavuttamiseksi. (Kielhofner 2008, 102.)

Toimettomuus voi vahingoittaa sekä mieltä että kehoa, ja toimintaa voidaan käyttää menetetyn toiminnan uudelleen saavuttamisessa. Toimintakyky ei koostu ainoastaan toimintakyvyn haitasta, vaan siihen vaikuttavat niin yksilön ominaisuudet kuin ympäristölliset, kulttuuriset ja sosiaalisetkin tekijät. (Kielhofner 2009, 41, 44.)

Toimintakyvyn ongelmat estävät elämään ja toimintoihin osallistumista, ja sen myötä voivat heikentää elämänlaatua, ja ovatkin tästä syystä toiminnallisen kuntoutuksen toteutuksen ja suunnittelun keskiössä. Toiminnan keinoin toteutettavassa kuntoutuksessa pyritään tarjoamaan asiakkaalle mahdollisuuksia toimintaan sitoutumiseen sekä muokkaamaan niin sosiaalista kuin rakennettuakin ympäristöä ja toimintoja asiakkaan osallisuutta tukevalla tavalla. Tavoitteena onkin parantaa yksilön toiminnallista hyvinvointia mahdollistamalla hänelle osallistumisen itselleen merkityksellisiin toimintoihin. (Kielhofner 2009, 45–49.)

5 ELÄMÄNHALLINNAN TUNNE

Opinnäytetyössämme elämönhallinnan tunteella tarkoitetaan koherenssin tunnetta. Koherenssin tunne -teorian on luonut terveystieteiden tutkija Aron Antonovsky (1988), joka on teoriassaan pureutunut voimavarakeskeiseen salutogeenisyyteen, eli siihen, kuinka ihmiset pysyvät terveenä niin fyysisistä kuin psyykkisistäkin vastoinkäymisistä huolimatta. Koherenssin tunne on yksilön kokonaisvaltainen tapa hahmottaa maailmaa, ja se on yksi merkittävimmistä tekijöistä vastoinkäymisistä selviämässä. (Antonovsky 1988, 1-14, 16, 19; Tuloisela-Rutanen 2012, 11.) Koherenssin tunne muodostuu kolmesta osa-alueesta. Osa-alueita kutsutaan merkityksellisyydeksi (meaningfulness), ymmärrettävyydeksi (comprehensibility) ja hallittavuudeksi (manageability) (Kuvio 1). (Antonovsky 1988, 1-14, 16, 19; Hanhinen 2007; Tuloisela-Rutanen 2012, 9, 12.)

Elämönhallinnan, eli koherenssin tunne ilmaisee sen, kuinka laaja ja pysyvä, mutta kuitenkin dynaaminen tunne yksilöllä on siitä, että hänen sisäiset ja ulkoiset elinympäristönsä ovat strukturoituja, ennustettavia ja selitettävissä olevia, sekä sen, millaiset resurssit yksilöllä on vastata ympäristön ärsykkeiden asettamiin vaatimuksiin. Koherenssin tunne ilmaisee myös yksilön kokemuksen siitä, että ympäristön asettamat vaatimukset ja haasteet ovat sitoutumisen ja energian sijoittamisen arvoisia. (Antonovsky 1988, 19; Tuloisela-Rutanen 2012, 21, 30; Vastamäki 2010, 2.)

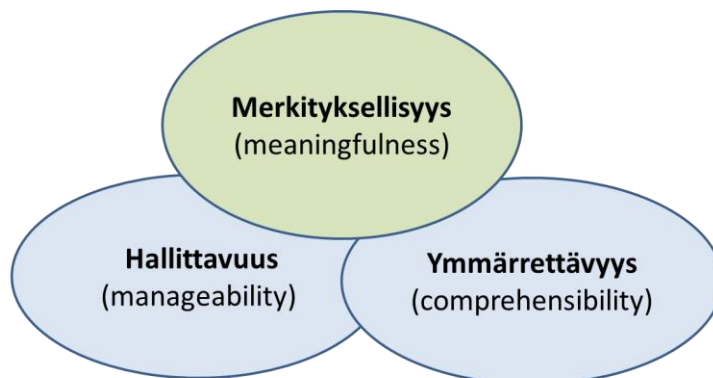
Merkityksellisyys on koherenssin tunteen osa-alue, jossa korostetaan yksilön kokemusta osallisuudestaan omaan elämäänsä. Merkityksellisyyden osa-alue sisältää tämän myötä esimerkiksi motivaation ja tunteiden merkityksellisyyden näkökulman. Ihmiset, joilla on korkea koherenssin tunne pystyvät nimeämään itselleen subjektiivisesti tärkeitä ja merkityksellisiä asioita, kun taas matalan koherenssin tunteen omaavat eivät pidä mitään yksittäistä asiaa erityisen tärkeänä. Merkityksellisyys selittää siis sitä, kuinka elämässä on järkeä myös tunteiden tasolla niille, joilla on vahva koherenssin tunne. (Antonovsky 1988, 18, 22.)

Ymmärrettävyys viittaa Antonovskyn (1988, 16–17) mukaan siihen laajuuteen, jossa yksilö hahmottaa niin ulkoisesta kuin sisäisestäkin ympäristöstä kumpuavat ärsykkeet, ja muodostaa niistä kognitiivisesti järkeviä kokonaisuuksia. Yksilö, jolla on korkea koherenssin tunne olettaa, että tulevaisuudessa vastaan tulevat asiat ovat ennakoitavissa, ja että toisaalta ennakoimattomatkin asiat ovat kuitenkin jossain määrin

säännönmukaisia ja selitettävissä olevia – vastoinkäymisiä voi siis tulla, mutta ne ovat selitettävissä, ja näin ollen asiat järjestyvät (Antonovsky 1988, 17).

Hallittavuus kuvaa sitä, kuinka yksilö kokee omat vaikutusmahdollisuutensa ja resurssinsa kohdatessaan erilaisia vaatimuksia. Yksilön resursseilla voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa niin ulkoisia kuin sisäisiäkin resursseja, joita yksilö säätelee tai vastakohtaisesti ympäristö, kuten asiat tai muut ihmiset säätelevät. Näin ollen yksilö, jolla on vahva tunne elämän hallittavuudesta, kokee vastoinkäymisiä kohdatessaan, että hänellä on välineitä ja vaikutusmahdollisuuksia asioiden kohtaamiseen ja niistä ajan myötä selviämiseen. (Antonovsky 1988, 17–18.)

Antonovsky (1988, 22) pitää eri osa-alueiden merkityksiä kokonaisuudelle eriarvoisina. Merkityksellisyys on olennaisimmassa osassa, sillä ilman motivaatiota ja kokemusta elämän merkityksellisyydestä jatkuvuuden kokemus muillakaan osa-alueilla ei vaikuta kovin todennäköiseltä. Toiseksi tärkeimmässä roolissa suhteessa kokonaisuuteen on ymmärrettävyys, sillä jotta asioita voidaan hallita, tulee niiden vaikuttaa loogisilta ja järkevilta. Vähiten merkittävässä asemassa kokonaisuuteen nähden oleva hallittavuus voi kuitenkin osoittautua merkittäväksi tekijäksi suhteessa merkityksellisyteen, mikäli yksilö kokee resurssien olevan hänen ulottumattomissaan. Osa-alueiden ollessa vuorovaikutuksessa keskenään, riippuu menestyksekkäs selviäminen koherenssin tunteesta kokonaisuudessaan eikä erikseen yhden osa-alueen toimivuudesta. (Antonovsky 1988, 22.)



Kuvio 1 Koherenssin tunteen eli elämänhallinnan osa-alueet.

(Antonovsky 1987, Hanhinen 2007, Tuloisela-Rutanen 2012)

Koherenssin tunne ei ole yksiselitteinen, ja kokemukset koherenssin tunteen eri osa-alueilla voivat vaihdella. Näin ollen yksilö voi kokea vahvuutta yhdellä osa-alueella ja heikkoutta toisella. Tähän vaihteluun voivat vaikuttaa muun muassa sosiaaliset roolit, joiden myötä yksilö ei voi toteuttaa itseään kaikilla osa-alueilla haluamallaan tavalla. Muutokset eri osa-alueilla ja vuorovaikutus niiden välillä voivat kuitenkin johtaa koherenssin tunteen muuttumiseen. (Antonovsky 1988, 19–20.)

Koherenssin tunteen on todettu olevan korkeampi niillä, jotka ovat tyytyväisiä elämänsä (Härkönen 2012, 18). Tyytyväisyyden tunne voi kuvata myös elämänhallinnan tunnetta: tyytyväinen ihminen yleensä kokee elämän olevan hallittava ja hallinnassa. Kuten koherenssin tunnetta, myös tyytyväisyyden tunnetta ennustaa parhaiten aiempi tyytyväisyys elämään. Elämänmuutokset voivat kuitenkin saada aikaan muutoksia niin elämäntyytyväisyydessä kuin elämänhallinnan tunteessakin (Antonovsky 1988, 1-22; Häikiö 2007, 5, 30).

Koherenssin tunne on yhteydessä elämäntyytyväisyyteen (Härkönen 2012, 18; Soninen 2006, 9). Elämäntyytyväisyys on hyvinvoinnin määrittäjä (Härkönen 2012, 22). Elämäntyytyväisyydellä voidaan tarkoittaa ihmisen kokemusta omasta hyvinvoinnistaan tai sitä voidaan pitää subjektiivisen hyvinvoinnin osana. (Häikiö, 2007, 5, 30; Härkönen 2012, 24). Tällöin hyvinvoinnin kokemus voidaan määritellä kolmen osatekijän kautta, jotka ovat elämäntyytyväisyys sekä negatiiviset ja positiiviset tekijät. Se, millaisia merkityksiä yksilö antaa tyytyväisyyden tunteelle sekä negatiivisille ja positiivisille asioille määrittää sen, mikä hyvinvoinnin kokemuksen lopputulos on. (Busseri ym. 2009, 161–162.) Myös toiminnallinen tyytyväisyys on osa hyvinvoinnin kokemusta (Hammell & Iwama 2012, 392; Persson 2001, 9,22).

5.1 Elämänhallinnan tunteeseen vaikuttavat tekijät työnteossa

Mielekäs työ, työssä pärjääminen sekä työn kautta rakentuvat sosiaaliset suhteet ovat monien tavoittelemisen arvoiseksi kokemia asioita, ja lisäävät toteutuessaan elämänhallinnan tunnetta (Ylinampa, 2005, 26–27). Yksilön hyvinvointi muovautuu toiminnan kautta, ja työntekoa sekä työllistymistä pidetään tärkeinä tekijöinä terveyden, hyvinvoinnin, tyytyväisyyden sekä elämänhallinnan kohentamisessa. Työn tekeminen on tärkeä elämän osa-alue, ja tyytyväisyys tai tyytymättömyys yhdellä elämän osa-alueella voi johtaa suurempien kokonaisuuksien kokemukselliseen muuttumiseen. Työllistyminen kohentaa terveyttä, ja työnteko voikin olla jopa terapeutin

kokemus. (Antonovsky 1988, 19–20, 111–115; Häikiö, 2007, 4-5; Kielhofner 2008, 101, 107–108; Persson 2001, 22; Vastamäki 2009, 23; Waddell & Burton 2006, 20, 23, 27, 36.)

Työnteossa positiivisten ja negatiivisten työn ominaisuuksien tulee olla tasapainossa, sillä se, millä tavalla työ vaikuttaa yksilön terveyteen, riippuu positiivisten ja negatiivisten tekijöiden tasapainoilusta. Työn ja terveyden yhteyksiä käsiteltäessä onkin tärkeää ymmärtää, että työllä voi olla sekä hyödyllisiä että haitallisia hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavia elementtejä. Toisaalta myös työstä riippumattomat seikat voivat vaikuttaa siihen kuinka työperäisiin tekijöihin suhtaudutaan. Myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten vahvuudet ja heikkoudet ovat yhteydessä siihen, kuinka työn tarjoamat palkkiot ja rasitteet koetaan. Yksilön ominaisuudet ja työn elementit muodostavatkin yhdessä sen, mikä työnteon vaikutus hyvinvointiin ja terveyteen on. (Hammell & Iwama 2012, 387; Waddell & Burton 23, 36.)

Antonovsky (1988, 111–115) näkee työnteon erityisesti nuorena aikuisuudessa yhtenä merkittävimmistä tekijöistä elämänhallinnan tunteen kehittämisessä sen kaikilla osa-alueilla. Työnteon kokemuksellista vaikutusta elämänhallinnan tunteeseen määrittää kuitenkin yksilöllisesti esimerkiksi työympäristö tai yksilön maailmankatsomus kokonaisuudessaan (Antonovsky 1988, 109–111, 116).

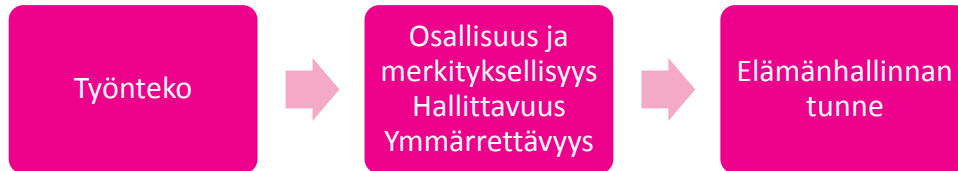
Tyytyväisyys työn sisältöön sekä työstä saatu arvostus ja tunnustus lisäävät todennäköisyyttä siihen, että yksilö kokee elämänsä hallittavana. Erityisesti tyytyväisyyden kokemusta lisääviä työn piirteitä ovat työn motivoivuus, omaehtoisuus ja valinnanmahdollisuudet sekä vastuullisuuden tunteen kasvattavuus. Työ voi myös tukea ihmisen käsitystä itsestään toimijana sekä tarjota avaimet täysipainoisen elämän elämisen kokemukselle. Positiiviset muutokset työelämässä voivat johtaa elämänhallinnan tunteen vahvistumiseen, ja toisaalta esimerkiksi stressi tai koettu työväkivalta sen heikkenemiseen. Toisaalta toiminnan kautta koettu tyytyväisyys yhdessä koetun merkityksellisyyden ja tarkoituksenmukaisuuden kanssa lisäävät hyvinvointia. Toiminnan kautta rakentuvaa elämänhallinnan tunnetta ja hyvinvointia edistävät myös turvallisuus ja pysyvyys, yhteisöihin kuulumisen tunne sekä toimintaa tukevat ympäristöt. (Antonovsky 1988, 111, 116; Hautala ym. 2011, 73; Juuti 1991, 173; Kielhofner 2008, 86–99; Vastamäki 2009, 22–23.) Vahvan elämänhallinnan tunteen on todettu suojaavan työympäristön paineilta, ja vastaavasti työympäristön paineiden vaikuttavan herkemmin negatiivisesti niiden terveyteen, joilla on heikko elämänhallinnan tunne (Vastamäki 2009, 22–23).

Yksilö voi kokea työn kautta osallisuutta ja merkityksellisyyttä, kun saa tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä esimerkiksi päättämällä työtehtävistään ja tahdistaan itse. Osallisuuden ja merkityksellisyyden kokemusten myötä yksilö kokee iloa ja ylpeyttä omasta työstään. (Antonovsky 1988, 111, 116; Volanen 2011, 68–69.) Työnteon kokemukselliseen merkityksellisyyteen vaikuttaa myös työn turvallisuus, eli luottamus työn pysyvyyteen ja tärkeyteen sekä sosiaaliset suhteet työympäristössä. Sosiaaliset suhteet pitävät sisällään niin jaettujen arvojen ja normien myötä muodostuvan yhteenkuuluvuuden tunteen kuin ymmärretyksi tulemisen ja mahdollisuuden palautteen saamiseen. (Antonovsky 1988, 111, 116.) Merkityksellisen työn onkin todettu vaikuttavan hyvinvoinnin kokemukseen esimerkiksi stressiä vähentämällä (Hammell & Iwama 2012, 387).

Työnteon vaikutukset merkityksellisyyden ja hallittavuuden tunteeseen ovat yhteydessä etenkin siihen, kuinka haastavaa työ on (Antonovsky 1988, 112–113; Volanen 2011, 68–69). Riskejä piilee niin yli- kuin alikuormittumisessakin. Mikäli yksilö kokee, ettei hänellä ole subjektiivisia tai työympäristön tarjoamia resursseja työstä selviämiseen, ei merkityksellisyyttäkään välttämättä koeta hallittavuuden tunteen laskiessa. Kolikon kääntopuolella taas on alikuormittuminen. Mikäli työnteosta ei saada tarpeeksi haastavia kokemuksia, ja niiden myötä selviytymisen tunnetta, ei myöskään voida saavuttaa tunnetta ja varmuutta siitä, että maailma olisi käsiteltävissä ja hallittavissa. Oikeassa suhteessa haastavuuden ja onnistumisen tunteita niin materiaalisesti kuin sosiaalisesti tarjoava työ parantaakin näin ollen hallittavuuden tunnetta. Erityisesti henkilöillä, joilla on jonkinlaisia toiminnallisia tai muita rajoituksia, työ ei välttämättä tarjoa olennaisia monimutkaisuuden kokemuksia työnteosta suhteessa henkilön omaan potentiaaliin, mikä pahimmillaan johtaa hallittavuuden tunteen surkastumiseen. (Antonovsky 1988, 112–113.) Myös Hammell & Iwama (2012, 387) toteavat, että toimintaan sitoutumisella voi olla negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin, mikäli työtä on liian paljon tai liian vähän.

Työnteolla on yhteyksiä myös ymmärrettävyyden tunteeseen. Kun työnteon kautta tarjoutuu mahdollisuus kokea toistuvasti asioita, jotka sopivat yhteen ja muodostavat loogisia jatkumoa, voi ymmärrettävyyden tunne vahvistua. Mikäli työnteko on sopivan monimutkaista ja tarjoaa onnistumisen kokemuksia, voi se kasvattaa niin ymmärrettävyyden, hallittavuuden kuin merkityksellisyydenkin tunteita, ja lisätä näitä tunteita myös elämän muilla osa-alueilla, jotka työnteon haasteista selviytyttyä tuntuvatkin yksinkertaisemmilta. (Antonovsky 1988, 114; Volanen 2011, 68.) Onnistumiskoke-

mukset mahdollistuvat, kun otetaan huomioon yksilön toiveet, kyvyt ja tavoitteet (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 8).



Kuvio 2: Työnteko ja elämänhallinnan tunne

5.2 Elämänhallinnan tunne, työttömyys ja työttömyyden aikaiset toimenpiteet

Opinnäytetyössämme ymmärrämme työttömyyden työnteon ulkopuolelle jäämisenä syystä riippumatta. Työttömyyden aiheuttama toimettomuus voi johtaa vieraantuneisuuden kokemukseen, ja sen myötä hyvinvoinnin ja terveyden heikkenemiseen (Juuti 1991,178; Kielhofner 2009, 41; Hautala ym. 2011, 75; Persson 2001, 11). Työttömyyden aikaisin toimenpitein voidaan kuitenkin pyrkiä parantamaan hyvinvointia (Vastamäki 2010, 22).

Työttömyys on hyvin haitallinen tekijä suhteessa elämänhallinnan tunteeseen (Vastamäki 2009, 23). Antonovsky (1988, 107–118) näkee työnteon laadun ja luonteen, sekä siitä saadun palautteen olevan merkittävä tekijä elämänhallinnan tunteen muotoutumiselle, vaikka onkin mahdollista, että yksilöä määrittävät monet muutkin tekijät, kuin työ. On myös mahdollista, että aiemmat negatiiviset kokemukset ovat niin voimakkaita, etteivät työn tarjoamat positiiviset kokemukset riitä negatiivisten kokemusten merkitystä häivyttämään. Toisaalta vaikkapa työetiikan yleisesti laskiessa työ ei välttämättä muutoinkaan enää näyttele niin suurta roolia elämässä, että yksilö kokisi työnteon itseään määrittäväksi tekijäksi. (Antonovsky 1988, 118.)

Vahva elämänhallinnan tunne on yleensä hyvin vakaa. Vaikuttaa siltä, että elämänhallinnan tunteen muutoksiin on yhteydessä ennen kaikkea elämänhallinnan tunteen vahvuus tai heikkous: elämänhallinnan tunne on alttiimpi muutoksille niillä, joilla elämänhallinnan tunne on lähtökohtaisesti heikko. (Feldt, Leskinen, Koskenvuo, Kivimä-

ki, Suominen & Vahtera 2011, 77.) Työttömyyden aikana vahva elämänhallinnan tunne suojaa työttömyyden aikaisilta haitallisilta terveysvaikutuksilta, kuten alkoholin liikakäytöltä ja mielenterveysongelmilta, ja sitäkin kautta edistää työhön palaamista. Henkilöt, joilla on vahva elämänhallinnan tunne, myös työllistyvät tai aloittavat opinnot todennäköisemmin kuin ne, joilla on heikko elämänhallinnan tunne. Vastaavasti henkilöillä, joilla on heikko elämänhallinnan tunne, on suurempi todennäköisyys altistua työttömyyden myötä negatiivisille terveysvaikutuksille. (Vastamäki 2009, 22–23, 26–27, 96, 102.)

Elämänhallinnan tunne voi muuttua niin positiivisten kuin negatiivistenkin suurten elämänmuutosten seurauksena, mutta elämänhallinnan tunteen kohentumiseen voidaan pyrkiä vaikuttamaan myös tarkoituksellisesti esimerkiksi terapiaintervention keinoin. Työttömille tulisivat tarjota tukevia toimenpiteitä, joiden tavoitteina olisi kohottaa henkilön elämänhallinnan tunnetta ja vähentää tekijöitä, kuten työttömyyden aikaisia vastoinkäymisiä, jotka vahingoittavat elämänhallinnan tunnetta ja sen myötä huonontavat terveyttä. Väliaikaiset muutokset elämänhallinnan tunteen eri osa-alueilla ovat kuitenkin huomattavan paljon todennäköisempiä kuin elämänhallinnan tunteen pysyvä muuttuminen kokonaisuudessaan, sillä merkityksellisyyden kokemuksen muutokset ovat usein mahdollisia vain suurten elämänmuutosten, kuten työllistymisen seurauksena. (Antonovsky 1988, 123–127; Vastamäki 2009, 21–22, 26, 94–98, 102–104.) Työllistyminen etenkin kuntouttavan työtoimintajakson jälkeen on kuitenkin harvinaista – yleensä jakson jälkeen palataan takaisin työttömäksi työnhakijaksi, osallistutaan uudelle kuntouttavan työtoiminnan jaksolle tai siirrytään hoitoon tai muunlaiseen kuntoutukseen. Näin ollen muutokset muillakin osa-alueilla saattavat jäädä vain väliaikaisiksi elämänhallinnan tunteen kokonaisuutoksen jäädessä saavuttamattomiin. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 3; Vastamäki 2009, 103–104.)

Työttömyyden aikaiset toimenpiteet saattavat myös heikentää elämänhallinnan tunnetta: väliintulo, joka lisää työllistymisen toivoa lisäämättä työllistymisen todellisia mahdollisuuksia, voi olla musertava henkilön hyvinvoinnin kokemukselle. Työttömän henkilökohtaisten resurssien arvioiminen onkin olennaisessa osassa siinä, tehdäänkö hänen kohdallaan työhön liittyvä interventio, vai tarjotaanko muita hänen tarpeita työhön paluuta paremmin vastaavia palveluita. (Vastamäki 2009, 104.)

5.3 Yhteenvedoa teoreettisista lähtökohdista

Työtoiminta on työn kaltaisen toiminnan keinoin toteutettavaa kuntoutusta. Työtoiminnan tulisi tähdätä elämänhallinnan tunteen, hyvinvoinnin kokemuksen sekä toimintakyvyn vahvistumiseen (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, luku 1, § 1-3; Sosiaalihuoltolaki 1982/710 1§). Elämänhallinnan tunteen ja tyytyväisyyden kokemuksen lisääntyminen on kuntoutumista (Järvikoski & Härkäpää 2008, 57, 81; Ylinampa 2005, 27). Työn tekemisen keinoin toteutetuilla työttömyyden aikaisilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa tyytyväisyyden kokemukseen sekä elämänhallinnan tunteeseen, ja näiden myötä kuntoutumiseen. Elämänhallinnan tunteen vahvistuminen voidaan mahdollistaa toiminnallisia menetelmiä hyödyntämällä. (Kielhofner 2009, 45; Vastamäki 2010, 22; Ylinampa 2005, 27.)

Työtä pidetään hyvin merkityksellisenä toimintana ihmisen elämässä. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus itselleen merkitykselliseen toimintaan. Toiminnallinen oikeudenmukaisuus onkin mahdollisuutta osallistua itselleen merkityksellisiin toimintoihin, ja kokea osallisuutta itseään koskevassa päätöksenteossa. (Asp & Peltonen 1991, 9-11; Hammell & Iwama 2012, 386, 391; Hautala ym. 2011, 16–17; Kielhofner 2009, 45–49)

Työttömyyden aikaisella työtoimintaan osallistumisella voidaan pyrkiä vaikuttamaan elämänhallinnan tunteeseen. Työtoiminnan soveltuvuus kuntoutusmuotona kullekin asiakkaalle tulee kuitenkin aina arvioida yksilöllisesti. (Antonovsky 1988, 123–127; Vastamäki 2010, 22, 104.)

Elämänhallinnan tunne ja elämäntyytyväisyys voidaan ymmärtää samoja tekijöitä kuvaavina käsitteinä. Myös hyvinvointi on elämänhallinnan tunteen ja tyytyväisyyden lähikäsite. (Häikiö 2007, 5, 30; Härkönen 2012, 18). Elämänhallinnan, eli koherenssin tunne vahvistuu *merkityksellisyyden, hallittavuuden ja ymmärrettävyyden* osalueiden vahvistumisen kautta. Merkityksellisyyden kokemus on tärkein koherenssin tunteen vahvuutta selittävä tekijä. (Antonovsky 1988, 16–22.)

Työn kautta voidaan saada kokemuksia, jotka tukevat elämänhallinnan tunnetta (Taulukko 1). *Merkityksellisyyden* kokemus voi vahvistua, kun työ tarjoaa mahdollisuuden omaa työtä koskevien päätösten tekemiseen, ylpeyteen omasta työstä, turvallisuuden kokemukseen, sosiaalisiin suhteisiin työympäristössä, yhteenkuuluvuuden tunteeseen, ymmärretyksi tulemiseen, palautteen saamiseen, onnistumiskokemuksiin sekä

työn sopivaan haastavuuteen. Työn sopiva haastavuus vahvistaa myös *hallittavuuden* tunnetta. Muita *hallittavuuteen* vaikuttavia tekijöitä työssä ovat tyytyväisyys työn sisältöön, työstä saatu tunnustus, työn motivoivuus, työn omaehtoisuus, valinnanmahdollisuudet, vastuullisuuden tunne sekä onnistumisen kokemukset. *Ymmärrettävyys* voi vahvistua työn tarjoamien rutiinien, onnistumiskokemusten ja työn sopivan haastavuuden kautta. *Osallisuuden* kokemus voidaan saavuttaa merkityksellisten toimintojen kautta, ja toimintojen *merkityksellisyys* voi tarjota *osallisuuden* kokemuksia. *Merkityksellisyyden ja osallisuuden* kokemuksiin kuvataankin löytämämme lähdetiedon perusteella vaikuttavan lähes samat tekijät (Antonovsky 1988, 109–114, 116; Hanhivaara 2006, 33; Kielhofner 2008, 101, 107–108; Kielhofner 2009, 45; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, 55–56.)

Elämänhallinnan tunnetta tukevat tekijät työnteossa		
Merkityksellisyys ja osallisuus	Ymmärrettävyys	Hallittavuus
<ul style="list-style-type: none"> - Omaa työtä koskevat päätökset/ vaikutusmahdollisuudet - Ylpeys omasta työstä - Työn turvallisuus - Sosiaaliset suhteet - Yhteenkuuluvuuden tunne - Ymmärretyksi tuleminen - Mahdollisuus palautteeseen - Työn sopiva haastavuus - Toiminnallinen osallistuminen - Toiminnan merkityksellisyys - Toimintaa tukevat ympäristöt - Onnistumiskokemukset - Työssä kehittyminen 	<ul style="list-style-type: none"> -Rutiinit -Onnistumiskokemukset -Työn sopiva haastavuus 	<ul style="list-style-type: none"> - Työn sopiva haastavuus - Tyytyväisyys työn sisältöön - Työstä saatu tunnustus - Työn motivoivuus - Työn omaehtoisuus - Valinnanmahdollisuudet - Vastuullisuuden tunne - Onnistumiskokemukset

Taulukko 1: Elämänhallinnan tunnetta tukevat tekijät työnteossa.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata työtoiminnan työntekijöiden ja asiakkaiden kokemuksia siitä, miten elämäntunnetta tuetaan työtoiminnassa. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuoda näkyväksi Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa toteutettavia elämäntunnetta tukevia keinoja, jotka tunnistamalla työtoimintaa voidaan tarvittaessa muuttaa tai kehittää tukemaan asiakkaiden yksilöllistä kuntoutumista parhaalla mahdollisella tavalla entistäkin tietoisemmin.

Tutkimuskysymyksemme oli:

- Miten elämäntunnetta tukevan tunnistetaan työtoiminnassa?
 - Miten osallisuuden ja merkityksellisyyden vaikuttavat tekijät tunnistetaan työtoiminnassa?
 - Miten hallittavuuteen vaikuttavat tekijät tunnistetaan työtoiminnassa?
 - Miten ymmärrettävyyteen vaikuttavat tekijät tunnistetaan työtoiminnassa?



Kuvio 3: Työtoiminta elämäntunnetta tukevana?

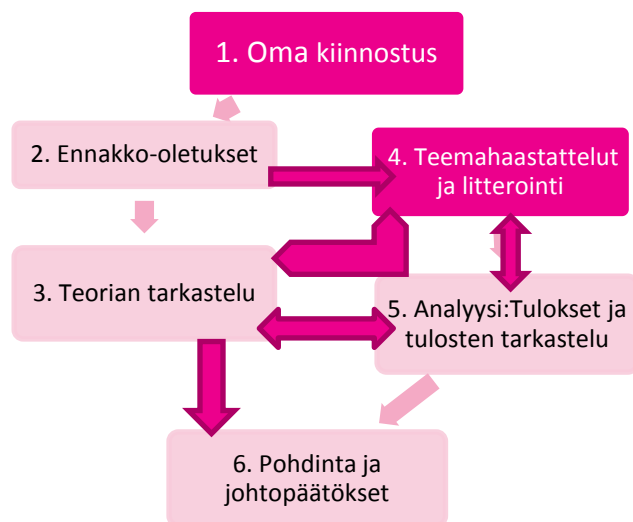
Koska opinnäytetyömme tehtiin työelämän toimeksiantona, oli tutkimuksemme tavoitteena myös vastata toimeksiantajan ja yhteistyökumppaneiden tarpeisiin. Toimeksiantaja toivoi työltämme kuvausta työtoiminnan elämäntunnetta tukevista keinoista. Toimeksiantajan tavoitteena oli, että työmme tulosten pohjalta tehtäisiin näkyväksi elämäntunnetta tukevat käytännöt Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa ja voitaisiin sitä kautta välittää tietoa yleisemmin myös muissa toimintakeskuksissa toteutettavaan työtoimintaan sekä pohtia, tulisiko toimintaa muuttaa tai kehittää yksilön elämäntunnetta paremmin tukevaksi. Tavoitteenamme ei ole kerätä asiakaspalautetta työhönvalmennuskeskusten toiminnassa.

ta tai kuvata lopputuloksia siitä, mitä palveluita asiakkaille on tarjottu tai onko elä-mänhallinnan tunne vahvistunut, vaan tunnistaa ilmiö, jonka ymmärtämisen myötä tunnistetaan ja syvennetään olemassa olevia työtoiminnan hyviä käytäntöjä ja mah-dollisia kehittämisen kohteita.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimusprosessin kuvaus

Tutkimusprosessimme koostui kuudesta vaiheesta (Kuvio 4). Alussa määrittelimme kiinnostuksemme kohteen. Kiinnostuksemme lähti liikkeelle kysymyksestä ”Millä tavoin elämänhallintaa voidaan työtoiminnan keinoin parantaa ja kuinka kuntoutuminen otetaan työtoiminnassa huomioon?”. Ennako-oletuksemme oli, että kuntoutuminen on tyytyväisyyden kokemuksen ja elämän hallittavuuden tunteen lisääntymistä. Toinen ennako-oletuksemme oli, että jotta toiminta voi olla elämänhallinnan tunnetta vahvistavaa, tulee sen mahdollistaa kokemukset, jotka ovat yksilölle mielekkäitä ja merkityksellisiä. Tarkastelimme teoreettista tietoa mahdollisimman laajasti liittyen tutkittavaan ilmiöön esittäen kysymyksiä, kuten ”Mitä on työ ja työn tekeminen”, ”Mitä on tyytyväisyys?”, ”Mitä on elämänhallinta?”, ”Mitä tarkoittavat kuntoutus ja kuntoutuminen?”, ja ”Mikä on elämänhallinnan tunteen ja kuntoutumisen yhteys?”. Tarkastelimme ja analysoimme teoriaa pohtien kuinka eri käsitteet ja tekijät teorian mukaan ovat yhteydessä toisiinsa. Loimme teemahaastattelun teemat tutkimuskysymyksiemme ohjaamana. Neljännessä vaiheessa toteutimme teemahaastattelut ja litteroimme haastatteluaineiston. Tämän jälkeen analysoimme haastatteluaineiston. Tähän vaiheeseen sisältyivät myös tutkimustulosten kirjaaminen ja tulosten tarkastelu. Kuudennessa vaiheessa muodostimme johtopäätöksiä työtoiminnasta elämänhallinnan tunteen tukena.



Kuvio 4: Tutkimusprosessin vaiheet

7.2 Tutkimusjoukon valinta

Tutkimusjoukkomme valikoitui niin, että Savonet -työhönvalmennuskeskuksen johtaja nimesi kaksi haastateltavaa työntekijää sekä yhdessä työntekijöiden kanssa sopien kaksi asiakasta, jotka olisivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen, jossa tarkastellaan työtoiminnan järjestämistä asiakkaidenkin näkökulmasta. Ohjeeksi haastateltavien valintaan annoimme sellaisten tiedonantajien valitsemisen, joiden uskottiin olevan haastatteluun kykeneväisiä kognitiivisilta ja kerronnallisilta taidoiltaan, sekä tarjoavan ennen kaikkea tutkittavan ilmiön näkökulmasta katsottuna olennaista tietoa. Tutkimuksen yhteistyökumppaneina toimineiden Savonet -työhönvalmennuskeskusten työtoimintaan osallistuvat asiakkaat ovat pääasiassa kehitysvammaisia ja mielenterveyskuntoutujia. Emme olleet rajanneet tutkimukseen osallistuneita tiettyyn asiakasryhmään. Haastateltavia oli yhteensä neljä: kaksi työtoiminnan asiakasta ja kaksi työntekijää.

7.3 Lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyömme tutkimus on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Opinnäytetyömme tutkimusotteena on tapaustutkimus ja tiedonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua.

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen, moninaisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, eli holistisesti. Kvalitatiivisille tutkimuksille luonteenomaista on ihmisläheisyys, laadullisten metodien käyttö tiedon hankinnassa sekä tapausten käsitteleminen ainutlaatuisena, ja aineiston tulkinta tuon ainutlaatuisuuden huomioon ottaen. Laadullisessa tutkimusprosessissa tutkimussuunnitelma muotoutuu osin tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym. 2007, 156–160.) Hirsjärvi (2007, 161) kirjoittaakin, että ”Kvalitatiivista tutkimusta voidaan verrata väripalettiin. Jokainen tutkija tekee oman tutkimuksensa ja sekoittaa värit omalla, ainutlaatuisella tavallaan”. Päädyimme laadulliseen tutkimukseen, koska halusimme vastata työelämän tarpeeseen laadullisen, kokemuksellisen tiedon esiin saamisesta.

Tapaustutkimus (case study method) on tutkimustapa tai -strategia, jonka puitteissa voidaan käyttää monenlaisia aineistoja ja menetelmiä. Tapaustutkimuksen kohteena on usein jokin tapahtuma tai ilmiö, joka pyritään tutkimuksessa kuvaamaan perusteellisesti ja tarkasti. Lähtökohtana tässä tutkimustavassa onkin kerätä mahdollisimman

laaja aineisto, joka mahdollistaa tutkimuksen tarkkapiirteisen kuvauksen. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9-10.) Tutkimustavaksi voidaan valita tapaustutkimus, kun tutkimuksessa halutaan tietoa erityistapauksista, tai kun tutkimusongelmat ovat luonteeltaan kokonaisvaltaisia ja syvällistä tietoa vaativia (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58). Tapaustutkimuksessa pyritään selvittämään vastauksia kysymyksiin ”miten?” ja ”miksi?”, jotta saataisiin selvyys siihen, mitä kyseisestä tapauksesta voidaan oppia. Tapaustutkimuksen päämääränä onkin näin ollen lisätä ymmärrystä tutkittavasta tapahtumasta sekä olosuhteista, jotka ovat yhteydessä tapauksen lopputulokseen. (Laine ym. 2007, 10.) Tutkimuksemme tapaus koskee sen ilmiön kokonaisuutta, jonka Savonet -työhönvalmennuskeskusten työntekijöiden ja asiakkaiden kokemukset elämänhallinnan tunteen ja työtoimintaan osallistumisen yhteyksistä muodostavat.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, joka sopii käytettäväksi esimerkiksi sellaisiin tilanteisiin, joissa tutkimuksen kohteena ovat emotionaalisesti herkäät aiheet tai joissa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita tutkittavaan aiheeseen liittyen. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joiden sisällä kysymykset ovat avoimia, ja haastateltavan omat kiinnostuksen kohteet sekä kokemukset saavat ohjata haastattelun kulkua. (Hirsjärvi & Hurme 1993, 35–37; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48.) Haastattelun teemat perustuvat siihen, mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään, eli tutkimuksen viitekehukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Rakensimme tutkimuksemme haastattelun teemat (Liite1) opinnäytetyömme teorian ja tutkimuskysymystemme ohjaamana. Aineistonkeruumenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun otoksen ollessa pieni, ja toisaalta koska oletimme haastateltavien tarjoaman tiedon olevan keskenään hyvin erilaista ja toisiaan täydentävää. Haastattelutilanteessa kunkin teema-alueen sisällä tapahtuvat kysymykset haastattelijan muotoili haastateltavan itsensä käyttämän kielen mukaiseksi.

Päädyimme toteuttamaan haastattelut yksilöhaastatteluina, koska pidimme tärkeänä nimenomaan yksilöllisen kokemuksen esiin saamista, minkä lopputulokseen ryhmä olisi voinut vaikuttaa. Koimme myös, että etenkin sellaisilla henkilöillä, joilla kommunikoinen kognitiivisten taitojen puitteissa on haastavaa ja omaan kokemukseen otetaan herkästi vaikutteita ympäristöstä, on luotettavampaa, kun haastattelutilanteessa ei ole mahdollista erehtyä luulemaan ryhmän kokemusta omakseen. Koska haastateltaviin kuului sekä työntekijöitä että asiakkaita, oli myös luontevampaa ja tulosten puolesta luotettavampaa, ettei haastateltavista tehty ”sekaryhmää”.

7.4 Haastattelujen toteutus

Tutkimushaastattelussa tulee ottaa huomioon monia tärkeitä vuorovaikutuksellisia seikkoja. Tutkimushaastattelun erottaa arkitilanteen keskustelusta sen erityinen tarkoitus ja osallistujien roolit: tutkija ohjaa ja suuntaa haastattelun kulkua, mutta haastateltavalla on tieto. Haastattelulla on tietty päämäärä, tutkimuksen tavoite, jonka mukaan haastateltavaa kannustetaan vastaamaan ja keskustelua ohjataan. Haastattelutilanteessa tulee kiinnittää huomiota erityisesti aloitukseen ja lopetukseen. Aloituksessa johdatellaan haastateltava aiheeseen kertoen tutkimuksesta ja jutustelemalla neutraaleista aiheista. Se, miten yksityiskohtaisesti tutkimuksesta ja sen tavoitteista kerrotaan, riippuu haastateltavasta ja tutkimuksen tarkoituksesta. Haastattelun alussa sovitaan keskustelun aloittamisesta. Myös ennen haastattelun lopetusta haastattelija ilmaisee haastattelun lähenevän loppuaan ja lopettaa kiitoksiin. Haastattelun aikana haastattelu koostuu kysymyksistä ja vastauksista, joihin haastateltavalla on ikään kuin velvoite vastata, ja haastattelijalla velvollisuus kuunnella ja kuitata vastaukset osoituksena niiden kuulemisesta. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 22–27) Haastattelutilanteessa on myös välttämätöntä huomioida yleiset eettiset ja moraaliset sekä juridiset standardit, kuten vaitiolovelvollisuus (Hirsjärvi & Hurme 2001, 101).

Haastattelut toteutettiin Savoset -työhönvalmennuskeskusten tiloissa sekä yksi haastatteluista asiakkaan kodissa. Haastatteluissa oli hyvä ilmapiiri ja haastattelutilanteet olivat pääosin rauhallisia. Haastattelujen aluksi haastattelija esittäytyi ja selvensi vielä mistä tutkimuksessa on kysymys. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien suostuksesta, sekä litteroitiin tutkimuksen validiteetin lisäämiseksi. Haastatteluiden nauhoittamiseen päädyttiin myös siitä syystä, että koimme haastattelujen nauhoittamisen tarjoavan paremman haastattelurauhan kuin esimerkiksi haastattelujen käsin ylös kirjaaminen. Näin myös kaikki haastateltavan tarjoama suullinen tieto jäi talteen.

Haastattelutilanteessa on tärkeää pyrkiä luottamuksen rakentamiseen ja neutraaliuteen, vaikka tilanne onkin alati muuttuva (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 41,44,56). Haastattelun luotettavuutta voi vähentää esimerkiksi se, että haastateltava kokee haastattelun itseään uhkaavaksi tilanteeksi tai antaa sosiaalisesti suotuisia vastauksia. Haastattelijan tulee osata tulkita vastauksia suhteessa kontekstiin ja tilanteeseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 205–206.) Haastattelutilanteessa pyrittiin ottamaan huomioon edellä mainitut haastatteluun vaikuttavat tekijät. Haastattelut lopetettiin joko haastateltavan ilmaistua, ettei hänellä ole enempää tarjottavaa tietoa, tai haastattelijan kokiessa, että tietoa oli saatu tarpeeksi. Haastattelut päätettiin kiitoksiin.

7.5 Aineiston käsittely ja analysoiminen

Kerättyämme aineiston haastattelemalla tutkimukseen osallistujia, aloitimme aineiston käsittelyn litteroimalla, eli puhtaaksi kirjoittamalla haastattelut sanasta sanaan kokonaisuudessaan (Metsämuuronen 2000, 51). Olimme jättäneet mahdollisuuden aineiston täydentämiseen, mutta totesimme litteroidun aineiston perusteella aineistoa olevan riittävästi tulosten analysoimiseksi (50 sivua). Tärkeämpää kuin aineiston koko, on kuitenkin se, että tiedonantajat tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88). Aineiston puhtaaksi kirjoittamisen jälkeen keskustelimme aineistosta runsaasti ja vertailimme aineistosta muodostamiamme käsityksiämme sekä näkökulmiamme. Pohdimme, kuinka teorian pohjalta tiedot tulisi järjestää sekä kuinka järjestämme tiedot. Tämän jälkeen analysoimme aineiston litteroidun materiaalin pohjalta. Vaikka aineiston litteroiminen vei runsaasti aikaa, koimme, että se teki aineiston analysoimisesta vaivattomampaa.

Laadullisen aineiston sisällönanalyysiä tehtäessä on olennaista päättää, mikä aineistossa kiinnostaa, käydä läpi aineisto ja merkitä kiinnostukseen sisältyvät asiat sekä kerätä merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94). Järjestimme ja rajasimme aineiston kiinnostuksemme mukaan pohtien yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia haastatteluista saatujen tietojen välillä. Tämän jälkeen pelkistimme sanonnat.

Sisältöä analysoidessa aineisto tulee myös luokitella tai teemoitella (Tuomi & Sarajärvi 2002, 94). Kun aineisto on kerätty teemahaastattelulla, voivat haastattelun teemat muodostaa jäsennyksen aineistoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Näin ollen teemoittelimme aineiston haastattelujen teemojen mukaisesti. Näiden teemojen alle pyrimme löytämään teoretiedon ohjaamina alateemoja, jotka kuvaavat tekijöitä, jotka tukevat elämänhallinnan tunnetta työtoiminnassa (Taulukko 2). Haastattelun teema-alue ”elämänhallinnan tunteen tukeminen työtoiminnassa” jätti tilaa myös tiedonantajien esille tuomalle tiedolle, jota emme olleet osanneet ottaa huomioon työtoiminnan kontekstissa elämänhallinnan tunteen tukemiseen liittyvänä asiana. Aineiston analysoimisen jälkeen tutkimuksen tuloksia tulkitaan ja tarkastellaan, ja niistä tehdään johtopäätöksiä.

ESIMERKKEJÄ ALKUPERÄISTEKSTISTÄ	PELKISTETYT ILMAISUT	ALATEEMA	PÄÄTEEMA
"... kun sieltä tulee niitä onnistumisia siitä vastuun kantamisesta niin se lisää taas sitä tyytyväisyyttä ja hyvää oloa" ".. pikkuisina annoksina annetaan vastuuta ja me nimenomaan annetaan palautetta niistä onnistumisista..."	vastuun kantaminen vastuun antaminen onnistuminen palaute	vastuullisuuden tunne onnistumiskokemukset palaute	hallittavuus merkityksellisyys ymmärrettävyys
"Tää pitää aina tiedostaa ja tuoda se, sieltä tulee se ja kuulua johonkin, Savosetin lipun alle. Se on oma arvonsa. Se on kuitenkin heille se oma työpaikka."	yhteisöön kuuluminen	sosiaaliset suhteet yhteenkuuluvuuden tunne	osallisuus merkityksellisyys
"Työssäkin se oma vaikuttaminen tulee tietysti, että meillä neuvotaan se työ, mutta sitten myös annetaan ihmisen itse kehittyä siinä ja löytää niitä omia, että ei tarvii välttämättä, eikä saakaan tehdä stereotyyppisesti, että kaikkien pitäis samalla lailla tehdä."	oma vaikuttaminen omat valinnat	vaikutusmahdollisuudet työn omaehtoisuus valinnanmahdollisuudet	hallittavuus merkityksellisyys ja osallisuus

Taulukko 2: Esimerkkejä sisällönanalysistä

7.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvän ja laadukkaan tutkimuksen vaatimukset koskevat kaikkia tutkimuksia menetelmästä huolimatta. Nämä vaatimukset ovat kuitenkin hieman erilaiset riippuen siitä, onko kyseessä laadullinen vai määrällinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa tulee kuitenkin pyrkiä niin validiuteen, objektiivisuuteen kuin eettiseen kestävyYTEENkin aivan, kuten määrällisessäkin tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131; Hirs-

järvi ym. 2009, 232; Hirsjärvi ym. 2007, 226–228.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritäänkin ennemmin löytämään ja paljastamaan tosiasioita, ei niinkään todentamaan niitä. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa esimerkiksi objektiivisuus ei ole samassa mielessä saavutettavissa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, sillä tutkija on usein hyvin vahvasti prosessissa mukana (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Tutkimuksen tekijän tulee olla tietoinen omista lähtökohdistaan tutkijana toimimiseen, sekä pohtia omia vaikutuksiaan tutkimuksen kulkuun ja aineistoon (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Aloittaessamme opinnäytetyömme tekemisen tiedostimme, että oletuksemme, aiemmat kokemuksemme sekä lähtökohtamme ovat vaikuttaneet jo aiheen valintaan, ja että ne voisivat vaikuttaa tutkimusprosessin muihinkin vaiheisiin. Pyrimmekin tutkimuksen kaikissa vaiheissa kiinnittämään huomiota siihen, että emme sekoita omia henkilökohtaisia näkemyksiämme haastattelutilanteisiin, litterointiin, aineiston analysoimiseen tai tulosten kirjaamiseen.

Validiteetilla laadullisessa tutkimuksessa tarkoitetaan kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteneväisyyttä. Luotettavuutta voidaan lisätä kaikissa tutkimuksen vaiheissa huolellisella perustelulla ja itsearvioinnilla. Tutkimuksessa tuleekin noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, jolla tarkoitetaan huolellista raportointia ja viittaamista aiempiin tutkimustuloksiin (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.) Olemme pyrkineet raportissamme perustelemaan tekemiämme valintoja sekä kuvaamaan prosessimme kulkua selkeästi. Olemme viitanneet kaikkeen raportissamme hyödyntämäämme jo olemassa olevaan tietoon. Itse haastattelutilanteet olivat pääsääntöisesti rauhallisia, mutta nauhoituksen taustalta kuuluvat äänet vaikeuttivat muutamassa kohdassa vastauksien kuulemista ja hankaloittivat näin ollen litteroimista. Tutkimuksemme luotettavuutta lisää kuitenkin se, että emme valinneet haastateltavia itse, vaan annoimme tämän tehtävän niille, joilta uskoimme löytyvän luotettava asiantuntemus haastateltavien valintaan. Tutkimuksemme luotettavuutta lisää myös se, että haastattelut on toteutettu yksilöhaastatteluina niin, ettei työtoiminnan työntekijän ja asiakkaan läsnäolo ole päässyt vaikuttamaan haastatteluvastauksiin. Vaikka olemmekin pyrkineet luotettavuuteen tutkimuksessamme, voi kuitenkin tutkimuksemme luotettavuutta heikentää jo lähtökohtaisesti oma kokemattomuutemme tutkijoina.

Luotettavuutta tutkimuksessa voidaan lisätä myös tutkijatriangulaation keinoin. Tällä tarkoitetaan useamman, kuin yhden tutkijan osallistumista tutkimuksen toteutukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 144). Koimme, että omallakin kohdallamme yhteinen asioi-

den pohtiminen toi näkökulmia ja syvyyttä työn tekemiseen. Toisaalta yhteistyön myötä tarjoutui mahdollisuus hyödyntää tutkimuksen toteuttajien erilaisia vahvuuksia. Näkemyksemme tutkimuksen toteutustavasta, etenemisestä ja eettisyyteen liittyvistä kysymyksistä olivat yhteneviä. Saimme palautetta työmme vaiheissa myös työelämän toimeksiantajalta ja yhteistyökumppaneilta. Lisäksi pyysimme työstä palautetta läheisiltä, jotka olivat kiinnostuneita työstämme.

Laadullisen tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus ja eettisyys korostuvat siinä, millaisia lähteitä käytetään. Myös tutkimusaiheen valinta on eettinen kysymys: aihetta valittaessa tulee pohtia, mitkä syyt johtavat tutkimusaiheen valintaan ja tutkimukseen ryhtymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129.) Olemme pyrkineet löytämään mahdollisimman uutta tutkimustietoa sekä luotettavaa kirjallisuutta opinnäytetyömme lähteiksi. Mikäli vanha lähde on vaikuttanut arvokasta tietoa tarjoavalta, olemme pyrkineet etsimään vanhan tiedon rinnalle myös uudempaa vanhaa tietoa vahvistavaa lähdeaineistoa. Syvensimme myös teoretietoa aineistosta nousseista aiheista analyysimme tueksi. Tutkimusaiheen valinta ja tutkimuksen toteuttamisen syyt perustuivat toimeksiantajan tarpeisiin.

Tutkimuksessa tulee ottaa huomioon tutkimuksen seuraukset, ja sen tulee olla luotamuksellista sekä säilyttää osallistujien yksityisyys. Tutkimuksen tulee aina olla myös vapaaehtoista. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–25; Kuula 2006, 60,62.) Pyrimme tietoisesti ottamaan huomioon sen, ettei tutkimuksesta tule vahingollisia seurauksia yhteistyökumppaneille tai tutkimuksen tiedonantajille. Olemme pyytäneet luvat tutkimukseen kirjallisena (Liite 2), ja ennen nauhoituksen ja haastattelujen aloitusta varmistimme, että haastateltava on tietoinen vapaaehtoisuudesta sekä tutkimuksen sisällöstä ja kulusta. Haastattelutilanteista pyrittiin tietoisesti tekemään haastateltavalle miellyttäviä lähestyksen asioita voimavarakeskeisesti. Olemme huomioineet tutkimusaineiston käsittelyssä ja säilyttämisessä haastatteluihin osallistuneiden yksityisyyden. Kirjoittaessamme haastattelun tuloksia olemme huolehtineet siitä, että tunnistetietoja ei kirjoiteta tekstiin eikä tulosten kuvauksesta käy ilmi haastateltujen henkilöllisyys.

Opinnäytetyömme aikataulu venyi muutamalla kuukaudella alun perin suunnitellusta. Koemme, että liian tiukka aikataulu olisi voinut vähentää tutkimuksen luotettavuutta, sillä nyt ehdimme syventyä aiheeseemme rauhassa ja oppimiselle jäi aikaa. Palasimme myös useampaan otteeseen opinnäytetyömme eri osioihin johdonmukaisuutta tavoitellen.

8 TUTKIMUSTULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELUA

8.1 Työtoiminta elämänhallinnan tunteen tukena Savoset - työhönvalmennuskeskuksissa

Asiakaslähtöisyys, voimavarakeskeisyys sekä toiminnallisen osallistumisen mahdollisuuksien tarjoaminen nähtiin työtoiminnan toteutuksen lähtökohtina. Tiedonantajat näkivät, että elämänhallinnan tunteen tukeminen työtoiminnassa tapahtuu asiakaslähtöisyyden, yksilöllisyyden ja toiminnallisten kokemusten kautta. Työtoimintaan osallistumisen itsessään ajateltiin sen tuoman sisällön ja tekemisen välityksellä lisäävän tyytyväisyyden tunnetta. Toisaalta myös yksilöllisten ominaisuuksien nähtiin vaikuttavan siihen, miten työtoiminta voi tukea elämänhallinnan tunnetta. Tästä syystä pidettiin tärkeänä, että työtoiminnan soveltuvuus kuntoutusmuotona arvioidaan yksilöllisesti.

Tiedonantajien mukaan Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa edistetään asiakaslähtöisyyttä asiakkaan vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä sekä antamalla vastuuta asiakkaille hänen yksilölliset tarpeensa ja toiveensa huomioimalla unohtamatta asiakkaan toimintakyvyn arviointia. Työtoiminnan toteutussuunnitelmaa laadittaessa otetaan huomioon asiakkaan voimavarat ja toiveet. Toteutussuunnitelman perusteella työ valitaan sen mukaan, mitä kukakin työssä pitää tärkeänä: toinen kaipaa työhön tuttua turvallisuutta ja rutiineja, toinen taas vaihtelua. Sellaiselle, joka kaipaa rutiineja, työn vaihtelevuus voi joskus tuottaa suorastaan ongelmia. Tiedonantajat näkivät, että asiakaslähtöisyydessä kaikkia ei "laiteta samaan muottiin", vaan sallitaan yksilöllisiä toimintapoja. Asiakkaiden kokemuksista heijastuikin, että heidän mielipiteitään oli kuunneltu, kun työntekijät olivat ehdottaneet tiettyä toimintaa. Koska ihminen tulkitsee asioita yksilöllisesti, oli asiakaslähtöisyyden ja yksilöllisyyden tulkitsemisen ja toteuttamisen tavoissa havaittavissa kuitenkin eroja työntekijöiden välillä jokaisen tulkitessa asiakaslähtöisyyden periaatteita omista arvolähtökohdistaan käsin.

Voimavarakeskeisyyttä painotettiin useassa eri yhteydessä. Tiedonantajat näkivät valmiuksien ja taitojen korostamisen tärkeämpänä kuin ongelmien ja epäonnistuneiden tilanteiden pohtimisen.

"Meidän tehtävä on tarjota sellasta oikeeta rehtiä tekemistä ja sitä kuntoutumista tavallaan sen positiivisuuden kautta."

”Juomalasteorian tiit? Kun on puolikas juomalasi, pitäs kattoo mitä siinä puolikkaassa on eikä niinkään tuijottaa siihen...tää on yks semmonen, joka monestikin tulee vastaan.”

Ristiriitojen selvittäminen kunkin tilanteen vaatimalla tavalla koettiin kuitenkin tarpeelliseksi. Negatiivisia kokemuksia ja ristiriitatilanteita ei nähtykään lähtökohtaisesti ongelmallisina, sillä ristiriidoista selviämisen nähtiin vahvistavan kokemusta elämänhallinnasta.

Myös toimintaa ja ”*oikeen rehdin tekemisen*” tarjoamista pidettiin itsessään tärkeänä elämänhallinnan tunnetta tukevana tekijänä työtoiminnassa. Työtoiminnan toteutuksessa nähtiinkin itse toiminta tärkeämpänä kuin toiminnan lopputulos:

”...Tuotanto tulee niinku, mä oon joskus sanonut, että se on vähän niinku terapiajätettä se valmis tuote...Terapiaa tehdessä saattaa tulla keinu tai kaks, mutta keinuja mä en niinkään laske, vaan mä lasken ne itsenäisesti, omatoimisesti, omilla jaloillaan seisovat ihmiset.”

8.1.1 Merkityksellisyden ja osallisuuden tukeminen työtoiminnassa

Merkityksellisyden ja osallisuuden kokemusten tarjoamista pidettiin tärkeänä. Työtoiminnassa elämänhallinnan tunnetta pyritään tukemaan myös mahdollistamalla sosiaalisuuden ja turvallisuuden kokemuksia. Työtoiminnassa tarjotaankin kokemuksia omaan työhön vaikuttamisesta sekä työn sopivasta haastavuudesta. Asiakkaille annetaan positiivista palautetta ja mahdollisuuksia kokea ylpeyttä ja onnistumisia omassa työssään. Työhön osallistumista tuetaan työtoiminnassa myös ympäristön tekijät huomioon ottamalla ja tarjoamalla mahdollisuuksia yhdessä tekemiseen. Myös työn tekeminen itsessään nähtiinkin mielekkäänä ja merkityksellisenä tyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä.

”Se on monesti semmosta huumorivetosta ilosta toimintaa se työn tekeminen.”

Työtoiminnassa asiakkaan vaikuttamismahdollisuuksiin kiinnitetään huomiota useilla eri tavoilla. Asiakas osallistuu jo kunnan vastuulla olevan palvelusuunnitelman rakentamiseen, minkä lisäksi työtoiminnan toteutussuunnitelman tekemisen kautta pyritään löytämään mahdollisimman paljon asiakkaan toiveita ja osaamista vastaavia työtehtäviä. Osastotyövalmentajan tehtävä on kuunnella asiakkaitaan sekä pohtia ja sopia toimintatavoista yhdessä heidän kanssaan. Myös työtehtävän vaihtamiseen tarjotaan

mahdollisuus asiakkaan sitä halutessa. Lisäksi asiakkaita tuetaan tekemään ehdotuksia pitämällä yleiskokouksia, joissa on mahdollisuus esittää omia mielipiteitä esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvien retkien suhteen. Savokset -toiminnasta, -käynneistä ja sisällöistä laajemman kuvan saamiseksi kerätään myös asiakaspalautetta. Asiakas ei kuitenkaan välttämättä halunnut vaikuttaa oman työnsä sisältöön, koska koki työn sopivana ja helppona, ja näin ollen päätyi tekemään työvalmentajan osoittamat työt. Myös omaan hyvinvointiin vaikuttamiseen kannustettiin ja käytännössä vaikutettiin apua pyytämällä ja sitä saamalla.

Haastattelujen pohjalta kävi ilmi, että työtoiminnan tärkeinä piirteinä sosiaalisuuden näkökulmasta nähtiin ryhmiin osallistuminen, ja sen myötä ryhmätoiminnan opetteleminen sekä muiden huomioimisen opetteleminen. Työtoiminnan itsessään ajateltiin olevan sosiaalisuutta lisäävää toimintaa: ympärillä olevat ihmiset ”vetävät” mukaan toimintaan.

Avotyötoiminnassa elämänhallinnan tunnetta tukevana asiana nähtiin erityisesti mahdollisuus integroitua yhteiskuntaan. Avotyötoiminnassa työpaikka määritti pitkälle sen, millaista toimintaa on mahdollista toteuttaa. Avotyötoimintaa toteutettaessa nähtiin, että työtoiminnan asiakkaalle tulee taata turvalliset mahdollisuudet olla työyhteisön jäsen omien resurssiensa mukaisesti tukevan ja hyväksyvän asenneympäristön taakamiseksi ”normaaliuden periaatteen” mukaisesti. Tiedonantajat näkivät työympäristön tarjoaman tuen hyvin tärkeänä. Avotyötoimintana toteutuvassa työtoiminnassa työyhteisö pyritäänkin perehdyttämään ja sitouttamaan asiakkaan elämänhallinnan tunnetta tukeviin toimintatapoihin sekä arvioimaan työyhteisön soveltuvuus asiakkaalle:

”Monta kertaa tulis mieleen että enemmän tarvii tukea työyhteisö kuin se asiakas”.

Toisaalta haastatteluista kävi ilmi myös kokemuksia, joissa työpaikalla muut eivät aina oikein ymmärtäneet työtoiminnan asiakasta tai muistaneet olla hänelle ystävällisiä. Avotyötoiminnassa olevien työtovereiden taholta koettiin tulleen kiusantekoakin. Tämä tuntui eräästä asiakkaasta raskaalta. Avotyötoiminnan puitteissa nähtiinkin tärkeänä asiakkaan selustan turvaaminen siten, että tarjotaan tukea riittävästi ja vähennetään sitä asteittain tilanteen salliessa. Myös ”omalla tasolla” toteutuvan sosiaalisen kanssakäymisen turvaaminen koettiin erityisen merkityksellisenä, sillä liian heikon tuen koettiin voivan johtaa häiriökäyttäytymiseen ja muihin ongelmiin. Toisaalta toinen asiakas koki tekemänsä työn niin mielekkääksi, ettei antanut painoarvoa sosi-

aaliselle ympäristölle, jossa työ toteutettiin. Turvallisuuden tunnetta pyrittiin vahvistamaan myös tarjoamalla selkeä päivärakenne. Turvallisuuden tunteen uskottiin johtavan kokemukseen asioiden järjestymisestä.

Osallisuuden puitteissa johonkin kuulumisen nähtiin arvona sinänsä; Savoset on oma työpaikka, paikka johon kuulutaan. Työtoiminnassa pyritään edistämään asiakkaan osallisuutta kokonaisvaltaisesti myös päivittäisten toimintojen tukemisen, kuten hygieniasta huolehtimiseen ja talousasioihin annettavan neuvonnan ja ohjauksen kautta. Työvalmentajan tarjoama sosiaalinen tuki koettiin merkityksellisenä työtoiminnassa jo vaikkapa vain siitäkin syystä, että asiakkaalle tarjotaan mahdollisuus tulla esille luottamuksellisesti omia tuntemuksia ja näin kokea tulleeensa kuulluksi. Kuulluksi tuleminen kokemus näyttäytyi tutkimuksemme perusteella hyvin subjektiivisena, jolloin keskustelutuen tarvekin on hyvin yksilöllinen.

Sosiaalisen työyhteisön monipuolisuus nähtiin elämänhallinnan tunnetta tukevana seikkana: työyhteisön ryhmät muodostetaan niin, ettei osatyökykyisyyden syy tai diagnoosi ole peruste ryhmään osallistumiselle. Ryhmän monipuolisuuden koettiin ehkäisevän tiettyihin aiheisiin juuttumista keskusteluissa sekä mahdollistavan erilaiset työtehtävät. Ryhmään osallistumisen myötä ajateltiin kuntoutujan myös saavan vaikutteita oman toimintansa muutokseen: kun näkee kaverin olevan tyytyväinen työtoimintaan, positiivisuus tarttuu ja omakin motivaatio kasvaa.

8.1.2 Hallittavuuden tukeminen työtoiminnassa

Työtoiminnassa tunnistettiin monia hallittavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Työtoiminnassa nähtiin tärkeinä tyytyväisyys työn sisältöön, valinnanmahdollisuudet ja työn omaehtoisuus, työstä saatu tunnustus, työn motivoivuus, vastuu sekä onnistumiskokemusten saaminen.

Työtoiminnassa pyrittiin takaamaan työn sopiva haastavuus suhteessa toimintakykyyn. Toimintakyvyn arviointia painotettiin useassa otteessa ja pidettiin tärkeänä, jotta toiminta pystyttäisiin valitsemaan asiakkaan taitojen ja valmiuksien mukaan.

Toiminnan valitsemisessa otettiin huomioon myös asiakkaan omat toiveet. Tyytyväisyys työn sisältöön nähtiin tärkeänä, jotta toiminta olisi motivoivaa. Joillekin työn monipuolisuus ja vaihtelevuus vaikuttivat olevan merkittäviä seikkoja työn mielekkyyttä ja

motivoivuutta arvioitaessa, kun taas toisille työn tuottama mielekkyyden kokemus vaikutti syntyvän ensisijaisesti rutiininomaisen itselle helpoksi koetun työn tekemisestä. Tässäkin nähtiin yksilölliset erot ja toiminnan soveltuvuuden arvioinnin merkitys. Asiakkaille myös työstä saatu palkka oli merkittävä työmotivaatiota lisäävä tekijä.

Onnistumiskokemuksiin pyrittiin vaikuttamaan ensisijaisesti vastuun jakamisen keinoin: arvioinnin perusteella tehdyn oikea-aikaisen ja asteittaisen vastuun jakamisen koettiin lisäävän onnistumisen kokemuksia ja kasvattavan tyytyväisyyttä omaan suoriutumiseen. Myöskään ristiriitatilanteita ei nähty välttämättä ongelmallisina, sillä niistä selviäminen saattoi mahdollistaa onnistumisen kokemuksen. Onnistumiskokemusten nähtiin vahvistavan itsetuntoa.

”Ja tota, kun sieltä tulee niitä onnistumisia siitä vastuun kantamisesta niin se lisää taas sitä tyytyväisyyttä ja hyvää oloa...se itsetunnon kasvattaminen, se on oikeestaan kaiken lähtökohta”.

Toisaalta myös työstä saatua tunnustusta pidettiin tärkeänä, ja asiakkaille olikin kerrottu esimerkiksi minne heidän tekemänsä tuotteet valmistumisen jälkeen menevät, jotta he ymmärtäisivät tekemänsä työn merkityksen.

Työntekijät pyrkivät vaikuttamaan asiakkaan hallittavuuden kokemukseen lisäämällä asiakkaan vastuuta. Asiakkaalle haluttiin tarjota mahdollisuus omaan tapaan tehdä ohjeistettua työtä ja ajateltiin, että asiakkaalla itsellään on ensisijainen vastuu työnteossa kehittämisessä. Kaikesta ei kuitenkaan tarvitse vastata itse, sillä toiminnan ja turvallisuuden takaaminen ovat työvalmentajan vastuulla:

”Ja tietysti se mikä tässä tuo positiivisuutta on se vastuu, että niin kun asiakkaille pitää minun mielestä antaa vastuuta tekemisistään....Tokihan se lopullinen vastuu on sillä työvalmentajalla. Mutta jakaa niitä pieniä murusia siitä vastuusta niille kavereille”

8.1.3 Ymmärrettävyyden tukeminen työtoiminnassa

Työtoimintaan osallistuminen koettiin niin työntekijöiden kuin asiakkaiden taholta päivän rakenteen muodostumisen merkittävimpana osana. Työtoiminnan katkosten oli huomattu aiheuttavan mielialan vaihteluita, minkä koettiin johtuvan päivän rakenteen puuttumisesta ja sen myötä elämönhallinnan tunteen vähenemisenä.

”Se koko elämönhallinnan alue muuttuu siellä (työtoiminnassa) täysin. Sä joudut heräämään aamulla tiettyyn aikaan, sä pääset duunista tiettyyn aikaan, se rytmittää sitä päivää ihan eri tavalla.”

Ajan koettiin käyvän pitkäksi ilman työtoiminnan tarjoamaa päivärytmiä, eikä tästä syystä uskottu, että ilman työtoimintaa oltaisiin tyytyväisiä.

”No just silleen, että pysyy niinku vireenä, että on mitä tehdä. Niinku silleen, että ei oo mitään tekemistä.”

Päivien rakenteeseen pyrittiin vaikuttamaan myös työvalmentajan ja muun henkilökunnan asettamilla rajoilla sekä asioiden ja tilanteiden ennakoimisella. Toisaalta työn rakenteen muokkaamisen nähtiin mahdollistavan onnistumiskokemukset.

”Muutetaan sitä tekemisen meininkiä siinä, että saadaan se onnistuminen sinne.”

9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Tulosten pohdintaa ja johtopäätöksiä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata työtoiminnan työntekijöiden ja asiakkaiden kokemuksia siitä, miten elämänhallinnan tunnetta tuetaan työtoiminnassa. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tuoda näkyväksi Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa toteutettavia elämänhallinnan tunnetta tukevia keinoja, jotka tunnistamalla työtoimintaa voidaan tarvittaessa muuttaa tai kehittää tukemaan asiakkaiden yksilöllistä kuntoutumista parhaalla mahdollisella tavalla entistäkin tietoisemmin. Jotta elämänhallinnan tunnetta voidaan tukea, tulee työtoiminnassa tunnistaa tekijät, jotka voivat mahdollistaa elämänhallinnan tunteen vahvistumisen. Tutkimuksellamme olemme kuvanneet ja tuoneet näkyville, miten työtoiminnassa tunnistetaan elämänhallinnan tunnetta tukevat tekijät sekä miten elämänhallinnan tunnetta tukevien tekijöiden kokemukset työtoiminnassa mahdollistetaan.

Haastateltavien esille tuomat työtoiminnan elämänhallinnan tunnetta tukevat tekijät vastasivat kattavasti teoriassa kuvattuja elämänhallinnan tunnetta tukevia tekijöitä (Taulukko 1). Haastateltavat nimesivät myös useita asioita, joilla työtoiminnassa pyritään mahdollistamaan elämänhallinnan tunnetta tukevia kokemuksia työnteon kautta. Elämänhallinnan tunteen tukeminen on työtoiminnan tavoite (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, luku 1, § 1-3), ja tutkimuksemme tulosten perusteella voidaan päätellä, että elämänhallinnan tunteen tukemisen vaatimus ja konkreettiset keinot tunnistetaan Savoset -työhönvalmennuskeskusten työtoiminnassa monipuolisesti.

Antonovsky (1988, 22) piti merkityksellisyyden kokemusta tärkeimpänä elämänhallinnan tunteen osa-alueena. Tutkimuksemme tulosten perusteella päättelemme, että tämä osa-alue tunnistettiin työtoiminnassa laajimmin ja syvällisimmin. Tämä on mielestämme tärkeää siitäkin syystä, että merkityksellisyys on koherenssin tunteen osa-alueista vaikeimmin vahvistettavissa aikuisiällä (Vastamäki 2009, 95).

Antonovskyn (1988, 22) mukaan hallittavuuden kokemus on vähiten merkityksellinen elämänhallinnan tunteen osa-alue. Työtoiminnan kontekstissa toteuttamamme tutkimuksen tiedonantajat tunnistivat kuitenkin merkityksellisyyden jälkeen eniten hallittavuuteen vaikuttavia elämänhallinnan tukemisen keinoja. Ymmärrettävyyden koke-

mukseen liittyviä asioita taas tuli esille melko vähän, vaikkakin niitä pidettiin hyvin merkityksellisinä elämänhallinnan tunteelle.

Tutkimuksestamme kävi erityisen selvästi ilmi se, että työtoiminnassa elämänhallinnan tunnetta vahvistavien kokemusten saamista tuetaan laaja-alaisesti mahdollistamalla erilaisissa ympäristöissä toteutuvat osallisuuden ja sosiaalisuuden kokemukset. Useimmin mainituiksi ja tärkeimpinä pidetyiksi elämänhallinnan tunnetta tukeviksi tekijöiksi työtoiminnassa osoittautuivat onnistumiskokemukset sekä toimintaympäristöjen tietoinen huomioiminen.

Elämänhallinnan tunnetta tukevien kokemusten mahdollistamiseksi Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa otetaan huomioon asiakaslähtöisyys ja yksilöllisyys sekä voimavarakeskeisyys. Lisäksi tarjotaan apua ja tukea, hyväksytään ja selvitetään ristiriitatilanteet, arvioidaan toimintakykyä suhteessa tarjottuun työhön, laaditaan työtoiminnan toteutussuunnitelma, painotetaan yhteistyön merkitystä, järjestetään yleiskokouksia, kerätään asiakaspalautetta, tarjotaan mahdollisuuksia osallistua ryhmiin sekä huomioidaan toimintaympäristöt arvioiden niiden soveltuvuutta yksilöllisesti kunkin asiakkaan tarpeisiin. (Taulukko 3.)



Taulukko 3: Työtoiminta elämänhallinnan tunteen tukena Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa: Johtopäätöksiä ja yhteenvetoa elämänhallinnan tunnetta tukevia kokemuksia mahdollistavista keinoista työtoiminnan asiakkaiden ja työntekijöiden kokemina.

Asiakaslähtöisyys on lähestymistapa, jossa keskitytään asiakkaan ainutlaatuisuuteen ja asiakkaan tilanteen sekä näkökulman syvälliseen kunnioittamiseen. (Kielhofner 2009, 3-4.) Asiakaslähtöisyyden peruspilari on vuorovaikutus, jota rakennetaan asiakkaan tarpeista lähtien. Vuorovaikutuksessa on tärkeää ottaa huomioon asiakkaan yksilölliset voimavarat vuorovaikutukseen hyväksyen hänen erilaisuutensa, ja ammatillaisen tehtävä onkin asiantuntijana tukea yhteisen kielen syntymistä. Sosiaali- ja terveysalan palveluissa tulee aina pyrkiä asiakkaan voimavarojen vahvistamiseen. (Vilen, Leppämäki, Ekström 2008, 22–23.)

Koherenssin tunne perustuu terveys- ja voimavarakeskeiseen tapaan nähdä hyvinvoinnin rakentuminen (Antonovsky 1988, Härkönen 2012, 15), ja onkin näin ollen yhteneväinen myös haastateltavien näkemysten mukaisen voimavarakeskeisen lähestymistavan kanssa. Voimavaralla tarkoitetaan resursseja tai toiminnan edellytystä (Suomisanakirja.fi 2013). Koherenssin tunteen saavuttaakseen yksilöllä tulisi olla niin henkisiä, aineellisia, henkilökohtaisia kuin ympäristöllisiäkin resursseja käytössään. Voimavaroja voivat olla tiedot ja taidot, persoonallisuus, identiteetti, selviytymisstrategiat, taloudelliset resurssit, kulttuurinen pääoma, elämänkatsomus, perinteet tai sosiaalinen tuki. Koherenssin tunne voidaan saavuttaa, mikäli yksilöllä on kykyä hyödyntää voimavarojaan. (Hongisto, Repo & Björkman 2008, 9.)

Käytännössä voimavara- ja ratkaisukeskeisyys voidaan ajatella työtoteeksi tai tavaksi ajatella, katsoa maailmaa ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa (Vilen ym. 2008, 172). Voimavarakeskeisyys perustuu paljon samoihin seikkoihin kuin asiakaslähtöisyydenkin: pääosassa ovat asiakasohjautuvuus, asiakkaan kunnioittaminen, luottamus asiakkaan voimavaroihin ja kykyihin, asiakkaan vastuu, tavoitteellisuus, myönteiset ajattelumallit sekä uusien ratkaisujen löytäminen ja pyrkimys muutokseen. Tärkeinä voimavarakeskeisyydessä nähdään myös myönteinen palaute, avoin vuorovaikutus sekä työntekijän kyky tunnistaa asiakkaan voimavaroja ja pyrkiä vahvistamaan niitä. Kielteisten psykologisten tilojen ymmärtämisen ja täydentämisen sijaan siis keskitytään tunnistamaan ja tukemaan ihmisen vahvuuksia. (Vilén ym. 2008, 172–182; Aspinwall & Staudinger 2006, 21.)

Asiakaslähtöisyys sisältää pyrkimyksen yhteisen kielen syntymiseen (Vilén ym. 2008, 22–23). Tutkimustuloksista päätelimme, etteivät asiakkaat aina kokeneet tulleensa ymmärretyksi, vaikka heitä olikin kuunneltu ja mahdollisuuksia vuorovaikutukseen tarjottu. Esimerkiksi asiakkaan kognitiiviset ja ilmaisutaidolliset pulmat voivat tehdä haastavaksi ymmärretyksi tulemisen sekä ymmärretyksi tulemisen kokemuksen saa-

vuttamisen. On mahdollista, että emme saaneet esille syvällistä tietoa siitä, kuinka ymmärretyksi tulemisen kokemuksen saamista käytännössä tuetaan. Toisaalta tämä alue voi olla vielä heikosti tiedostettu työtoiminnassa. Koska ymmärretyksi tulemisen kokemus voi vaikuttaa elämänhallinnan tunteen muodostumiseen (Antonovsky 1988, 116), on ymmärretyksi tulemisen kokemuksen tukemiseen syytä kuitenkin kiinnittää huomiota myös työtoimintaa toteutettaessa.

Savonet -työhönvalmennuskeskuksissa onnistumiskokemusten saavuttamisen työnteossa nähtiin olevan ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Onnistumiskokemusten nähtiin vahvistavan itsetuntoa ja lisäävän näin tyytyväisyyttä elämään. Onnistumiskokemukset vaikuttavatkin itsetuntoon itseluottamusta vahvistamalla. (Aspinwall & Staudinger 2006, 77). Itseluottamus on itsetunnon osa-alue, sillä itsetunto koostuu itsearvostuksesta, itseluottamuksesta ja itsetuntemuksesta (Keltikangas-Järvinen 2000, 105–106). Hyvä itsetunto on kytköksissä sekä vahvaan koherenssin tunteeseen että elämäntyytyväisyyteen, sillä hyvä itsetunto saa aikaan tyytyväisyyttä elämään (Härkönen 2012, 18; Keltikangas-Järvinen 2000, 104, 107). Antonovskyn (1988, 114) mukaan onnistumiskokemukset vaikuttavat kaikkiin elämänhallinnan tunteen osa-alueisiin, ja ovatkin näin ollen hyvin merkityksellisessä asemassa elämänhallinnan tunteen kehittämisessä.

Tutkimuksemme tuloksista on pääteltävissä, että työtoiminnassa pidettiin tärkeinä itsearvostuksen ja itseluottamuksen tukemista onnistumiskokemuksien ja työstä saadun palautteen keinoin. Tutkimuksessa ei kuitenkaan tullut esille tietoista pyrkimystä itsetuntemuksen tukemiseen, vaikka vuorovaikutusta pyrittiinkin tukemaan monin tavoin. Itsetuntemus on oppimista, kehittymistä ja oivaltamista, ja tärkeää itsensä ja muiden ymmärtämisessä sekä vuorovaikutuksen syntymisessä. Itsetuntemus myös auttaa löytämään oman tason ja mitoittamaan tehtävän sopivaksi omille kyvyille. Itsetuntemus onkin edellytys elämänhallinnan kehittymiselle. (Keltikangas-Järvinen 2000, 15; Vahvistamo 2013; Tuloisela-Rutanen 2012, 60.) Jatkossa työtoiminnassa itsetuntemuksen tukemista voitaisiinkin painottaa entistä tietoisemmin keinona asiakkaan ymmärretyksi tulemisen sekä omien kykyjensä tunnistamisen tukemiseen.

Onnistumiskokemusten saamista voidaan tukea parhaiten realistisella tavoitteiden asettamisella. Tavoitteiden asettaminen mahdollistaa myös työssä kehittymisen omien valmiuksien ja taitojen mukaisesti. (Kuosmanen 2004, 47; Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2012.) Tavoitteellinen osaamisen kehittäminen onkin tärkeää, jotta ko-

kemus kehittymisestä omassa työnteossa työhönvalmennuskeskuksessa voitaisiin saavuttaa.

Tutkimustuloksista oli pääteltävissä, että työtoimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa toimintaympäristöjen merkitys korostuu, kun pohditaan millainen työtoiminnan toteuttamisen ympäristö olisi otollisin asiakkaan elämänhallinnan tunteen välityksellä tapahtuvaa kuntoutumista ajatellen. Sosiaalisen toimintaympäristön kuntouttavuus otetaan monin tavoin huomioon Savoset -työhönvalmennuskeskuksissa. Sosiaalisen ympäristön merkitystä ei pidäkään väheksyä, sillä ympäristön tulisi olla kuntoutuksen päämääriä tukeva ja työyhteisön sitoutua kuntoutumisen tukemiseen, jotta asiakas voi saavuttaa toteutetun toiminnan kautta elämänhallinnan tunnetta vahvistavia kokemuksia. Mikäli näin ei tapahdu, voi seurauksena olla elämänhallinnan tunteen ja tyytyväisyyden kokemuksen heikkeneminen. Edellä mainittuun voi johtaa esimerkiksi se, ettei työtoiminnan asiakasta hyväksytä tasavertaiseksi työyhteisön jäseneksi. Toimintaympäristöllä onkin näin ollen merkittävä rooli toimintaa mahdollistavana ja toisaalta estävänä tekijänä.

Tutkimustuloksista oli havaittavissa myös, että mikäli asiakas kokee avotyötoiminnan sosiaalisen ympäristön raskaina, ei avotyötoiminta välttämättä ole sopiva tapa työtoiminnan toteutukseen. Toisaalta, mikäli työn luonne ja sisältö on kyseisen asiakkaan tyytyväisyyden kokemuksen suhteen merkittävin tekijä, ei asiakas anna sosiaalisen ympäristön puutteille suurta painoarvoa. Toimintaympäristön valintaa pohtiesamme meitä jäikin askarruttamaan seuraava kysymys: kumpi on tärkeämpää, integroitua yhteiskuntaan kokien olevansa alimittainen vai saada olla positiivisessa sosiaalisessa ympäristössä vahvalla omanarvontunnolla vertaistensa kanssa, vaikka tämä tapahtuisikin ilman palkkaa?

Emme oleta, että olemme tutkimuksellamme saaneet esiin kaikki elämänhallinnan tukemisen keinot Savoset -työhönvalmennuskeskusten työtoiminnassa. Tutkimuksen tuloksiin on voineet vaikuttaa esimerkiksi tutkimukseen osallistuneiden asiakkaiden kerronnalliset taidot: asiakkaan ääni olisi tullut vielä vahvemmin kuuluviin, mikäli asiakkaiden kerronnalliset taidot olisivat olleet monipuolisemmat ja haastattelijalla enemmän kokemusta haastavista haastattelutilanteista. Siihen, kuinka haastateltava on itseään haastattelutilanteessa ilmaissut, voi vaikuttaa myös se, tunnistaako haastateltava oman tahtonsa tai toiveensa ja arvostaako niitä. Aineistosta oli kuitenkin nähtävissä, että asiakkaiden kokemukset ja näkemykset tukivat työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä.

Työtoiminta on kuntoutusta, jolla tuetaan elämänhallinnan tunteen vahvistumista. Elämänhallinnan tunteen tukeminen on siis kuntoutumisen tukemista. (Järvikoski & Härkäpää 2008, 57, 81; Kairi, Nummelin, Teittinen 2010, 3-5; Karjalainen & Karjalainen 2010, 3; Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, luku 1, § 1-3.) Tutkimuksessamme esille tuodut elämänhallinnan tukemisen periaatteet ja keinot ovat samalla keinoja, joilla tuetaan asiakkaan kuntoutumista työtoiminnassa. Tutkimustemme tuloksista voidaankin nähdä, että työtoiminnalla on kuntoutusmuotona monia keinoja, joilla tukea elämänhallinnan tunnetta, ja sen myötä edistää kuntoutumista. Näin ollen työtoiminnan toteutuksen tapaan on syytä kiinnittää huomiota.

9.2 Oma pohdinta

Opinnäytetyöprosessi on ollut hyvin mielenkiintoinen erityisesti siitä syystä, että olemme kokeneet aiheemme mielenkiintoiseksi ja ajankohtaiseksi. Erilaiset vahvuutemme rikastuttivat prosessia ja mahdollistivat asioiden tarkastelun ja oppimisen laajemmin. Opimme tuntemaan toisemme hyvin opinnäytetyöprosessin aikana, vaikka alun perin yhteiseen opinnäytetyöprosessiin lähtemistä ohjasivat ennen kaikkea samat kiinnostuksen kohteet. Yhteistyö sujuikin yhteisymmärryksessä lähes ongelmitta, sillä olimme sitoutuneita opinnäytetyön tekemiseen ja meillä molemmilla oli halu joustavuuteen, toisen mielipiteiden kunnioittamiseen sekä toisen arvostamiseen.

Opinnäytetyömme tekeminen käynnistyi keväällä 2012, joten opinnäytetyöprosessimme kesti kokonaisuudessaan noin vuoden. Alun perin tavoitteenamme oli viedä prosessi loppuun hieman toteutunutta nopeammin, mutta erilaiset elämäntilanteet ja tapahtumat vaikuttivat väistämättä opinnäytetyömme työstämisenopeuteen.

Opinnäytetyön tekemisessä haastavana koimme erityisesti tulosten esittelemisen, koska elämänhallinnan tunteen osa-alueet, ja sen myötä myös työnteon elämänhallinnan tunnetta tukevat tekijät ovat vahvassa vuorovaikutussuhteessa keskenään. Koska haastateltavina oli niin työtoiminnan asiakkaita kuin työntekijöitäkin, oli myös tulosten kirjoittaminen ymmärrettävään aihettamme kuvaavaan muotoon haastavaa. Koemme kuitenkin, että asiakkaiden näkökulma toi tärkeää näkökulmaa tutkimukseemme.

Työtoiminta on toimintaterapian kasvavia työalueita ja toimintaterapian kuntoutusmenetelmiä kannattaa tulevaisuudessa hyödyntää työtoiminnassa nykyistä enemmän. (Ammattinetti 2013; Hautala ym. 2011, 11, 341–432; Oulun seudun ammattikorkeakoulu 2013). Näin ollen on ajankohtaista pohtia myös, mitä toimintaterapia työtoiminnassa voi tarjota. Opinnäytetyöprosessimme aikana olemme pohtineet myös miten toimintaterapian näkökulma voi rikastuttaa ymmärtämystä elämänhallinnan tukemisesta työtoiminnan kontekstissa. Näin ollen olemme syventäneet myös omaa toimintaterapeutista osaamistamme työtoimintaan liittyen.

Opinnäytetyömme tulokset ovat ensisijaisesti hyödynnettävissä Savonet -työhönvalmennuskeskuksissa elämänhallinnan tunteen tukemisen tarkastelussa ja toiminnan kehittämisessä tämän tarkastelun pohjalta. Savonet -työhönvalmennuskeskukset voivat mahdollisesti hyödyntää opinnäytetyömme tuloksia myös toimintansa kuvaamiseen. Opinnäytetyömme tulokset siirtyvät myös Vammaispalveluhankkeen käyttöön, ja tulokset raportoidaan hankkeen loputtua Sosiaali- ja terveysministeriön valtakunnallisen vammaispalveluhankkeen tukiryhmän kautta. Näin ollen opinnäytetyömme tuloksia voidaan mahdollisesti hyödyntää laajemminkin. Toisaalta, koska opinnäytetyössämme on tuotu esille työtoiminnan elämänhallinnan tunnetta vahvistavia kuntoutumista tukevia keinoja, voidaan tulosten pohjalta myös pohtia, mikä toimintaterapeutin rooli työtoiminnassa voisi olla ja miten toimintaterapia voisi rikastuttaa työtoiminnan toteutuksen tapoja.

Koemme, että opinnäytetyön tekeminen on kasvattanut meitä niin ihmisinä kuin ammatillisestikin. Ihmissuhdetaitojen vahvistumisen lisäksi olemme vahvistaneet osaamistamme tiedonhaussa ja lähteiden kriittisessä arvioimisessa, mitkä ovat olennaisen tärkeitä asioita myös tulevaisuudessa omassa ammatissamme toimintaterapeutin näyttöön perustuvan työotteon toteutumisessa. Olemme myös käsittäneet prosessin myötä toimintaterapiassa keskeisessä osassa olevan osallisuuden käsitteen ja osallisuuden tukemisen monipolvisuuden aivan uudella tavalla kokien ahaa-elämyksiäkin. Lisäksi voimavarakeskeisyyden tutkimuksessa esiin tullut painottunut merkitys on todentanut meillekin haluamme nähdä aina vahvuudet ennen haasteita. Kaiken kaikkiaan koemme, että olemme syvällisemmin sisäistäneet työn tekemisen merkityksen ihmisen elämässä sekä entistä paremmin oppineet ymmärtämään toimintaterapian ja toiminnallisuuden näkökulman tärkeyttä hyvinvoinnin rakentumista tarkasteltaessa.

Jatkotutkimusehdotuksia pohtiessamme löysimme monia aiheeseemme liittyviä mieltämme tutkimisen arvoisia asioita. Toimintaterapia tarjoaa ainutlaatuisen näkökul-

man ja välineet toiminnan kuntouttavaan, terapeutiseen toteutukseen (Grossman 1991, 38–39; Uutela 2006, 10), ja suomalaisen toimintaterapian juuret ovatkin työtoiminnassa (Joutsivuo 2005, 35–40). Näistä syistä toimintaterapian näkökulmaa tulisi-kin hyödyntää työtoiminnassa myös nykypäivänä ja tulevaisuudessa. Toimintaterapian mahdollisuuksia ja sitä, mikä toimintaterapeutin rooli voi työtoiminnassa olla, tulisi-kin tutkia ja selvittää lisää. Toimintaterapian näkökulmaa voidaan hyödyntää niin ennaltaehkäisevässä kuin korjaavassakin työssä (Hautala ym. 2011, 341; Miettunen 2013, 7; Leino 2011, 22, 36–37).

Toisaalta onnistumiskokemusten saaminen ja tarjoaminen koettiin tutkimustemme tulosten perusteella tärkeäksi keinoksi kuntoutumisen tukemisessa. Onnistumiskokemusten vaikutuksia hyvinvointiin voitaisiinkin tutkia myös toimintaterapian viitekeh-
hyksessä.

Koherenssin tunne -teoriaa on hyödynnetty aiemmin muun muassa sosiologian, lääketieteen, psykologian ja hoitotieteen tutkimuksissa (Tuloisela-Rutanen 2012, 14). Toimintaterapian tutkimuksessa Koherenssin tunne -teoriaa ovat soveltaneet esimerkiksi Persson, Eklund & Isacson (1999, 13–26) tutkimuksessaan ”The experience of Everyday Occupations and its Relation to Sense of Coherence – a methodological study” sekä Falkdahl, Edlund & Dahlgren (2006, 170-182) tutkimuksessaan ”Experiences within the process of sick leave”. Koherenssin tunne -teoriaa voitaisiin erilaissa yhteyksissä soveltaa toimintaterapian tutkimukseen ja yhdistää toimintaterapian teoriaan edelleen tarjoten muillekin tieteenaloille tutuin käsittein tuotettua tietoa. Näin ollen toimintaterapian tieto ja käsitteistö voisivat olla paremmin ymmärrettävissä ja hyödynnettävissä myös moniammatillisille sidosryhmille ja muilla tieteenaloilla. Toisaalta Koherenssin tunne -teoriasta on kvalitatiivista tutkimusta Tuloisela-Rutasen (2012, 12) mukaan vähän, vaikka Antonovsky onkin suositellut monenlaisten lähestymistapojen käyttämistä koherenssin tunnetta koskevissa tutkimuksissa. Näin ollen myös laadulliset tutkimukset, joissa Koherenssin tunne -teoriaa on käytetty taustateorianä, olisivat varmasti jatkossa edelleen tervetulleita.

LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. 2004. *Työttömien aktiivointi. Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikutus*. Stakes tutkimuksia 141. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ammattinetti.2013. Toimintaterapeutti [Verkkosivut]. [Viitattu 29.5.2013.] Saatavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/257_ammatti

Antonovsky, A. 1988. *Unravelling the Mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. 1987. *Unravelling the Mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Asp, E. & Peltonen, M. 1991. *Työelämän sosiologia*. Helsinki: Otava.

Aspinwall, L & Staudinger, U. 2006. *Vahvuuksien psykologia*. Helsinki: Edita.

Aspvik, U. 2003. *Psyykkisesti vajaakuntoisten avotyötoiminta – toiminnan kehittämisprosessi ja merkitys osallistujien elämänlaadulle*. Väitöskirjatutkimus. Oulun yliopisto.

Busseri, M., Sadava, S., Molnar, D., DeCourville, N. 2009. A Person-centered approach to subjective well-being. *Journal of happiness studies* 10: 161-181. [Viitattu 13.1.2013] Saatavissa: <http://web.ebscohost.com.ezproxy.savonia-amk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=3d5c5b89-7c6d-4502-abcb-77c5d10dc199%40sessionmgr110&vid=2&hid=111>

Falkdahl, AH., Edlund, C. & Dahlgren, L. 2006. Experiences within the process of sick leave. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 13:3, 170-182.

Feldt, T., Leskinen, E., Koskenvuo, M., Suominen, S., Vahtera, J., & Kivimäki, M. 2011. Development of sense of coherence in adulthood: A person-centered approach. A population-based cohort study. *Quality of Life Research*, 20 (1), 69-79. [Viitattu 13.1.2012] Saatavissa: <http://web.ebscohost.com.ezproxy.savonia->

amk.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ae608e58-d9ad-4c5e-98fd-1e787f0da676%40sessionmgr114&vid=2&hid=111

Grossman, J. 1991. *A prevention model for occupational therapy. The American journal of occupational therapy.* 45:1, 33–41. [Viitattu 3.3.2013] Saatavissa: <http://ajot.aotapress.net/content/45/1/33.full.pdf>

Hammell, K. & Iwama, M. 2012. Well-being and occupational rights: An imperative for critical occupational therapy. *Scandinavian journal of occupational therapy.* 19:385-394. [Viitattu 2.3.2013] Saatavissa: <http://ot.creighton.edu/community/JusticeHumanRightsOccupationalTherapy/Hammell%20and%20Iwama%202012%20-%20Well-being%20and%20occupational%20rights.pdf>

Hanhivaara, P. 2006. *Maailmaa syleilevä osallisuus – osallisuuden suhde kouluun.* Nuorisotutkimus 3/2006, 29–38.

Hanhinen, H. 2007. *Miksi ihminen on terve, kysyy salutogeenisyys.* Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus. [Viitattu 2.3.2013] Saatavissa: <http://www.kansanterveys.info/joste/arkisto/etusivu-2/salutogeenisuus>

Hautala, T., Hämäläinen, T., Mäkelä, L. & Rusi-Pyykönen, M. 2011. *Toiminnan voimaa.* Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. *Teemahaastattelu.* Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu; Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.* Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. *Tutki ja kirjoita.* Keuruu.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita.* Keuruu.

Hongisto, V., Repo, A. & Björkman, P. 2008. *Mieli myllertää. Opas kehitysvammaisen ihmisen mielenterveyden tukemiseen.* Kehitysvammaisten tukiliitto Ry [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 21.4.2013]. Saatavissa: http://www.kvtl.fi/media/Julkaisut/Oppaat/1257754705mieli_myllertaa_opas.pdf

Häikiö, J. 2007. *Elämäntyytyväisyyden selittäminen: Työ- ja ihmissuhdetavoitteiden ulottuvuudet, taloudellinen tilanne ja aiempi elämäntyytyväisyys: Pitkittäistutkimus*. Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 13.1.2013] Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18660/URN_NBN_fi_jyu-200805165329.pdf?sequence=1

Härkönen, P. 2012. *Elämäntyytyväisyys ja terveys. Voimavarasuuntautunut ikääntyvien henkilöiden seurantatutkimus*. Oulun yliopisto. [Viitattu 7.3.2012] Saatavissa: <http://herkules.oulu.fi/isbn9789526200163/isbn9789526200163.pdf>

Joutsivuo, T. 2005. *Mistä TOI on tullut? Suomalaisen toimintaterapian historia*. Suomen toimintaterapeuttiliitto ry. Helsinki: Edita.

Juuti, P. 1991. *Työ ja elämän laatu*. Lunkka: Johtamistaidon opisto.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2008. Kuntoutuskäsityksen muutos ja asiakkuuden muotoutuminen. P., Rissanen, T., Kallaranta, & A., Suikkanen (Toim.) Teoksessa *Kuntoutus*. Helsinki: Duodecim.

Kairi, T., Nummelin, T. & Teittinen, A. 2010. *Työtoiminnan käytäntö ja kokemus – Kriittisiä arvioita kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille järjestettävästä työtoiminnasta*. Kehitysvammaliiton selvityksiä: 6. Kehitysvammaliitto Ry: Helsinki.

Karjalainen, J. 2011. *Askelia kohti työelämää. ASKEL-hankkeen kokemukset ja toimintapohjat*. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Tampere: Juvenes print.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. *Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa*. Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Helsinki: Yliopistopaino

Keltikangas-Järvinen. 2000. *Tunne itsesi, suomalainen*. Juva: WS bookwell Oy.

Kielhofner, G. 2008. *Model of human occupation: theory and application*. 4th ed. Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Kielhofner, G. 2009. *Conceptual Foundations of Occupational Therapy Practice*. Ed. 4 F.A.Company. USA.

Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. 2012 . *Työtoiminnan sisältö*. Sosiaaliportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 7.3.2013.] Saatavissa: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttava-tyotoiminta/tyotoiminnan-sisalto/henkilosto/>

Kuosmanen, A. 2004. *Henkilöstön työssä kehittyminen ja psykologinen sopimus*. Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu: 22.4.2013] Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8448/URN_NBN_fi_jyu-200583.pdf?sequence=1

Kuula, A. 2006. *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

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

Laine, M. Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudemus.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519). Finlex. [Viitattu 7.3.2012.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajanta-sa/1977/19770519>

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189). Finlex. [Viitattu 7.3.2012.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Leino, I. 2011. *Tulevaisuuden toimintaterapeutin työnkuva toimintaterapeuttiopettajien kokemana*. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu: 22.4.2013] Saatavissa: <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32018/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1>

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuuttinen, S. 2007. *Hyvinvointia työyhteisöön: Eväitä kehittämistyön avuksi*. Tampereen yliopisto. [Viitattu 22.4.2013.] Saatavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Metsämuuronen, J. 2001. *Metodologia – sarja 4: Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Viro.

Mielenterveyslaki (1990/1116). [Viitattu 7.3.2012.]

Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>

Miettunen, R. 2013. Näkymiä suomalaiseen toimintaterapiaan -jäsenkysely. 2012. *TOImintaterapeutti: Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n jäsenlehti* 32 (1), 3-7.

Oulun seudun ammattikorkeakoulu. 2013. *Toimintaterapian koulutusohjelma*. [Viitattu 31.3.2013] Saatavissa:

http://www.oamk.fi/koulutus_ja_hakeminen/nuoret_suomenkielinen/koulutusohjelmat/toimintaterapia/

Persson, D. 2001. *Aspects of Meaning in Everyday Occupations and its Relationships to Health-related factors*. Lund University.

Persson, D., Eklund, M. & Isaksson, Å. 1999. The Experience of Everyday Occupations and its Relation to Sense of Coherence – a methodological study. *Journal of Occupational science*. 6:1, 13-26.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. *Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Savonet. 2012.[verkkosivut] [viitattu 3.3.2013] Saatavissa: <http://www.savonet.fi>

Sonninen, E. 2006. *Potilasohjaus elämänhallinnan tukena: Tulehduksellista suolistosairautta sairastavien potilaiden kokemuksia ohjauksesta*. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.

Sosiaalihuoltolaki (1982/710). Finlex. [Viitattu 7.3.2012.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. *Vahva pohja osallisuudelle ja yhdenvertaisuudelle: Suomen vammaispoliittinen ohjelma VAMPO 2010–2015*. Helsinki. [Viitattu

13.1.2013] Saatavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12157.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. *Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma. Kaste* [verkkosivut]. [viitattu 10.3.2013]

Saatavissa: <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1833881>

Suomisanakirja.fi. 2013. *Resurssi* [Verkkokirja]. [Viitattu 22.4.2013] Saatavissa: <http://www.suomisanakirja.fi/resurssi>

Tuloisela-Rutanen, M-S. 2012. Elämänkokemukset ja Koherenssin tunne - typologinen tutkimus grounded theory -metodologiaa soveltaen. [Viitattu: 7.3.2013] Saatavissa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/84858/AnnalesC348Tuloisela-Rutanen.pdf?sequence=1>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

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

Uutela, T. 2006. *Terapeuttinen toiminta koululaisten ryhmäkuntoutuksessa*. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto.

Vaalijala. 2012. *Työtoiminta* [verkkosivut]. [Viitattu 22.4.2013]

Saatavissa: http://www.vaalijala.fi/alltypes.asp?menu_id=96&menupath=47,51,96#96

Vahvistamo. 2013. *Itsen arvostaminen helpottaa itsetuntemusta* [verkkosivut]. [Viitattu: 22.4.2013] Saatavissa:

http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/mina/itsetunto/itsetuntemus_ ja_itsetunto

Vammaispalveluhanke. 2012. [verkkosivut] [Viitattu 6.5.2012]

Saatavissa: <http://vammaispalveluhanke.eteva.fi/>

Vammaispalveluhanke. 2011. *Vaalijalan osahankkeen hankesuunnitelma*. [Viitattu 6.5.2012.] Saatavissa:

http://files.kotisivukone.com/kastetesti.kotisivukone.com/vaalijalan_osahankkeen_han_kesuunnitelma.pdf

Vammaispalvelujen käsikirja. 2013. *Toimintakyvyn arviointi*. Sosiaaliportti. [Viitattu 7.3.2013] Saatavissa: http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen_kasikirja/tyovalineitat/arviointimenetelmia/toimintakyvyn-arviointi/

Vastamäki, J. 2009. *Sense of coherence and unemployment*. University of Kuopio & University of Erlanger-Nuremberg. Kuopio: Kopijyvä.

Vastamäki, J. 2010. *Koherenssin tunne ja työttömyys: väitöskirjatutkimuksen keskeisiä tuloksia*. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, University of Kuopio. [Viitattu 7.3.2013] Saatavissa: http://www.uef.fi/documents/1462980/1462987/Koonti_FI_Vastam%C3%A4ki_Jaana_Dissertation.pdf/8b164daa-7963-4b0e-826a-141aac8fd3f2

Vilén, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. *Vuorovaikutuksellinen tukeminen*. Helsinki: WSOY.

Volanen, S-M. 2011. *Sense of coherence: determinants and consequences*. Väitöskirjatutkimus. Helsingin yliopisto. [Viitattu 18.4.2013] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/24380/senseofc.pdf?sequence=3>.

Välilmaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, P. & Hassinen, M. 2012. *Sosiaalisen työllistämisen toimiala - palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen*. Helsinki: VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Waddell, G. & Burton, K. 2006. *Is work good for your health and well-being?* [Viitattu 10.1.2013] Saatavissa: <http://www.dwp.gov.uk/docs/hwwb-is-work-good-for-you.pdf>

Ylinampa, M. 2005. Kuntouttava, valmentava ja työllistävä työvalmennus. Hassinen, J. (toim.) Teoksessa *Työ- ja yksilövalmennuksen käytäntöjä –näkökulmia 2000-luvun työpajojen palveluihin*. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala, T. 2005. *Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet*. Helsinki: VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Ylönen, T. 2013. *Savonet -työhönvalmennuskeskusten toiminta*. Mikkeli 8.3.2013. Julkaisematon lähde.

Liite 1

Yksilöhaastattelujen teemat:

Elämänhallinnan tunteen tukeminen työtoiminnassa

Merkityksellisyyden ja osallisuuden tukeminen työtoiminnassa

Hallittavuuden tukeminen työtoiminnassa

Ymmärrettävyyden tukeminen työtoiminnassa

Liite 2

TYÖTOIMINNAN KUNTOUTTAVIA KEINOJA: Näkökulmina koettu tyytyväisyys ja elämäntilanteen tunne

Suostumus tutkimuksen tiedonantajaksi.

Minulle on selvää, mihin tutkimukseen osallistun. Antamani tiedot ovat luottamuksellisia eikä henkilöllisyyttäni voida tunnistaa. Suostumukseni on vapaaehtoinen ja voin kieltäytyä tutkimuksesta missä tahansa vaiheessa.

Annan suostumukseni antamieni tietojen hyödyntämiseen tutkimuksessa.

Paikka	Aika	Allekirjoitus	Nimenselvennys
--------	------	---------------	----------------

Yhteystiedot:

Kristiina Kotilainen kristiina.kotilainen@edu.savonia.fi

Siiri Kolari siiri.h.kolari@edu.savonia.fi

Liite 3

TUTKIMUSLUPA

Vaalijalan kuntayhtymä

Avopalvelujen johtaja

Puhelin:

Sähköposti:

TYÖTOIMINNAN KUNTOUTTAVIA KEINOJA: Näkökulmina koettu tyytyväisyys ja elämönhallinnan tunne

Tutkimuksen tekijät:

Nimi: Kolari Siiri

Puh:

Sähköposti: Siiri.H.Kolari@edu.savonia.fi

Oppilaitos: Savonia-amk, Terveysala, Kuopio

Koulutusohjelma: Toimintaterapian koulutusohjelma

Nimi: Kotilainen Kristiina

Puh:

Sähköposti: Kristiina.Kotilainen@edu.savonia.fi

Oppilaitos: Savonia-amk, Terveysala, Kuopio

Koulutusohjelma: Toimintaterapian koulutusohjelma

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite:

Tutkimuksen tarkoituksena ja tavoitteena on kartoittaa työtoiminnan kuntouttavia periaatteita ja käytäntöjä koetun tyytyväisyyden ja Koherenssin tunne -teorian osa-alueiden kautta.

Tutkimusote- ja menetelmät:

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, jonka tutkimusotteena on tapaustutkimus.

Tiedonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan aineiston analysoimista varten.

29.5.2012

Paikka

Aika

Luvan myöntäjä

Nimenselvennys