



Asiakkaiden kokemuksia Kykyviisari -arviointimenetelmän käytöstä kuntoutta- vassa työtoiminnassa

Johanna Potila

Opinnäytetyö, AMK

Maaliskuu 2022

Terveys- ja hyvinvointialat

Kuntoutuksen ohjaaja (AMK), Kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma

Potila, Johanna

Asiakkaiden kokemuksia Kykyviisari -arviointimenetelmän käytöstä kuntouttavassa työtoiminnassa

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Maaliskuu 2022, 45 sivua

Terveys- ja hyvinvointialat. Kuntoutuksen ohjaajan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttökokemuksia Kaski valmennuksen kuntouttavassa työtoiminnassa Jyväskylän yksikössä. Tavoitteena oli tarkastella, millaisia kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla on Kykyviisarin käytöstä oman työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa ja mitä hyötyä asiakkaat ovat kokeneet saaneensa siitä. Kykyviisari on työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, jonka tavoitteena on antaa asiakkaalle tietoa hänen omasta tilanteestaan, vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Kykyviisari-menetelmää on kehitetty Työterveyslaitoksen Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos ”Solmu” -koordinaatiohankkeessa vuosina 2014–2022.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka menetelmänä oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastatteluun osallistui viisi työtoiminnan asiakasta, jotka olivat käyttäneet Kykyviisaria työtoiminnan aikana. Haastatteluaineisto analysoitiin teemoitellen.

Tulosten mukaan asiakkaat kokivat Kykyviisarin käyttämisen sujuvaksi ja se antoi hyvän yleiskuvan heidän työ- ja toimintakyvystään. Vertaamalla Kykyviisarin antamia tuloksia sen aiempiin tuloksiin, saatiin näkyviin myös työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia. Kykyviisari toimi ohjauskeskustelussa hyvänä keskustelun runkona ja sen avulla asiakkaat kokivat vaikeiden asioiden esille ottamisen helpommaksi. Kykyviisarin antama palaute koettiin pääosin oikeansuuntaiseksi, mutta välillä liian yleistasoiseksi. Tutkimuksessa tuli myös esiin, että toimintakyvyn ollessa heikko Kykyviisari voi antaa liian positiivisen kuvan asiakkaan työ- ja toimintakyvystä.

Pääasiassa asiakkaat kokivat Kykyviisarin hyväksi keskustelua tukevaksi menetelmäksi. Kykyviisarin täyttämisen yhteydessä tuli esiin tarve omien muistiinpanojen tekemiseen ohjauskeskustelua varten. Tulosten mukaan asiakkaat kokivat vastaamistilanteen ja mielentilan vaikuttavan kyselyn vastauksiin, jonka vuoksi Kykyviisaria on hyvä täyttää joustavalla aikataululla. Kykyviisari ei tuonut esiin ryhmätoimintaan osallistumisen tarvetta, sillä asiakkaat olivat jo tietoisia tarjolla olevista ryhmistä. Jatkossa Kykyviisaria voidaan käyttää apuna, kun kartoitetaan millaisia ryhmiä työtoiminnassa tarvitaan ja keiden asiakkaiden olisi hyödyllistä osallistua niihin. Kykyviisarin käyttämisestä saatua tietoa voidaan käyttää työ- ja toimintakyvyn arviointiprosessin kehittämiseen sekä työtoiminnan suunnitteluun.

Avainsanat (asiasanat)

Kykyviisari, Kuntouttava työtoiminta, työkyky, toimintakyky, elämänhallinta, teemahaastattelut

Potila, Johanna

Clients' experiences in using the Abilitator assessment method in rehabilitative work activities

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, March 2022, 45 pages

Health and welfare. Degree Programme in Rehabilitation Counselling. Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The purpose of the thesis was to find out the user experiences of the Abilitator assessment method in rehabilitative work activities. The thesis was conducted in Kaski Valmennus in Jyväskylä. The aim of the thesis was to examine what kind of experiences the clients have from using the Abilitator and what benefits they have gained from it. The Abilitator is a self-assessment method that has been developed during 2014–2022 by the Finnish Institute of Occupational Health and funded by the European Social Fund. The Abilitator aims to inform the respondent about his or her own situation, strengths, and development needs.

The thesis had a qualitative approach and the research method was half-structured thematic interview. The interview was attended by five clients who had used the Abilitator during the rehabilitative work activities. The material was analyzed thematically.

According to the results the clients found the Abilitator smooth to use and it gave them a good overview of their work ability and functioning. By comparing the results of the Abilitator survey with its previous results, the changes in work ability and functioning were also revealed. The Abilitator served a good framework for the discussion, and it helped the clients to bring difficult issues to the discussion. The feedback that the Abilitator gave to the clients was mostly right but sometimes too general. It was shown that the Abilitator gave too positive feedback when the client's ability to function was very weak.

The Abilitator gave a good support for the discussion. A need to make own notes arose when the clients filled in the Abilitator. The response situation and state of mind affected the responses, for which a flexible schedule is needed. The Abilitator did not bring out the need to participate in group activities, as the clients were already aware of the groups available. In the future, the Abilitator can be used to help identifying what kind of groups are needed in rehabilitative work activities and which clients would benefit from participating in them. The information that the Abilitator gives can be used to develop the process of assessing the work ability and functioning and to plan rehabilitative work activities.

Keywords/tags (subjects)

The Abilitator, rehabilitative work activities, work ability, functional ability, life management, focused interviews

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Kykyviisari -arviointimenetelmä.....	4
2.1	Kykyviisarin kehittämisprosessi.....	4
2.2	Kykyviisarin sisältö.....	5
2.3	Kykyviisarin käyttäminen	7
2.4	Kykyviisariin liittyvät aikaisemmat tutkimukset.....	8
3	Kuntouttava työtoiminta toimintakyvyn edistäjänä	10
3.1	Kuntouttava työtoiminta.....	10
3.2	Kaski Valmennus Jyväskylä.....	11
3.3	Elämänhallinta.....	12
3.4	Sosiaalinen osallisuus	13
3.5	Työ- ja toimintakyky	14
3.5.1	Toimintakyky.....	14
3.5.2	Työkyky	17
3.5.3	Työttömän työkyvyn arviointi.....	19
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	20
5	Tutkimuksen toteutus.....	21
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta	21
5.2	Aineiston keruu ja kuvaus	22
5.3	Aineiston analyysi.....	23
6	Tulokset.....	24
6.1	Asiakkaiden kokemukset Kykyviisarin käytöstä	25
6.1.1	Kykyviisarin täyttäminen	25
6.1.2	Tulosten ja palautteen käyminen läpi ohjaajan kanssa.....	26
6.2	Asiakkaiden kokemat hyödyt Kykyviisarin käytöstä.....	27
6.2.1	Oman työ- ja toimintakyvyn arvioiminen Kykyviisarin avulla.....	27
6.2.2	Kykyviisarista saadut hyödyt.....	28
7	Pohdinta.....	29
7.1	Keskeisten tulosten pohdinta.....	29
7.2	Luotettavuus ja eettisyys	32
7.3	Johtopäätökset.....	33
7.4	Jatkokehittäminen.....	34

Lähteet	36
Liitteet	41
Liite 1. Tutkimustiedote	41
Liite 2. Suostumuslomake	43
Liite 3. Teemahaastattelurunko	44
Kuviot	
Kuvio 1. Työkykytalo	18
Taulukot	
Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä	24

1 Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan työ- ja elinkeinotoimistoissa ja kuntako-keiluissa oli elokuussa 2021 yhteensä 281 000 työtöntä työnhakijaa. Työttömien työnhakijoiden määrä oli 48 700 vähemmän kuin elokuussa 2020, mutta 48 400 enemmän kuin vuonna 2019. Yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleiden pitkäaikaistyöttömien määrä oli 111 800, joka oli 32 900 enemmän kuin elokuussa 2020. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistui 17 800 henkilöä, joka oli 1 000 henkilöä vähemmän edellisvuoteen verrattuna. (Työllisyyskatsaus elokuu 2021.)

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu henkilöille, joilla on sellaisia työ- ja toimintakyvyn rajoituksia, jotka estävät työhön tai julkisiin työvoimapalveluihin osallistumisen (Kuntouttava työtoiminta, n.d.). Sen tavoitteena on edistää asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä ja auttaa pitkään työttömänä ollutta asiakasta pääsemään työhön, koulutukseen tai työvoimapalveluihin (Kuntouttava työtoiminta 2020). Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjänä voi toimia kunta, kuntayhtymä, valtio, säätiö, yhdistys tai uskonnollinen yhteisö (Kuntouttava työtoiminta n.d.). Kaski Valmennus kuuluu Honkalampi-säätiöön ja se on yksi Jyväskylässä kuntouttavaa työtoimintaa järjestävä taho. Palvelun tilaajana on Jyväskylän kaupunki. Kaski Valmennuksessa kuntouttavaa työtoimintaa tehdään puu-, metalli- ja autopajoilla sekä kädentaito- ja tekstiilipajalla. Kuntouttavaan työtoimintaan kuuluu myös yksilö- ja ryhmävalmennusta. (Kaski Valmennus 2021.) Kuntoutuksenohjaajan tutkinto antaa mahdollisuuden työskennellä yksilö- ja ryhmävalmennuksen tehtävissä kuntouttavassa työtoiminnassa esimerkiksi ohjaajan tai yksilövalmentajan nimikkeellä.

Kuntouttavan työtoiminnan aikana asiakkaille tehdään toimintakyvyn arviointia, jonka avulla kerätään tietoa henkilön toimintakyvystä erilaisin menetelmin. Arvioinnissa voidaan käyttää kuvailevan tiedon lisäksi mittaus- ja arviointimenetelmien antamia tuloksia. (Toimintakyvyn arviointi 2021.) Palvelun tilaajana Jyväskylän kaupunki edellyttää toimintakyvyn arviointimittarin käyttöä. Kaski Valmennuksessa on valittu käytettäväksi Työterveyslaitoksen Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos (Solmu) -koordinaatiohankkeen kehittämä Kykyviisari -arviointimenetelmä (Mikä on Kykyviisari? 2021). Kykyviisari on otettu käyttöön Kaski Valmennuksen Jyväskylän yksikössä vuoden 2021 alussa, joten sen käyttökokemuksien selvittäminen on ajankohtaista.

Opinnäytetyössä selvitettiin Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttökokemuksia Kaski Valmennuksen kuntouttavassa työtoiminnassa Jyväskylän yksikössä. Tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkailta on ollut Kykyviisarin käytöstä ja mitä hyötyä asiakkaat ovat kokeneet saaneensa Kykyviisarin käyttämisestä oman työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Aihetta rajattiin tarkastelemaan asiakkaiden näkökulmaa, koska opinnäytetyön tarkoituksena on antaa toimeksiantajalle tietoa työtoimintaan osallistuvien näkemyksistä työ- ja toimintakyvyn arviointiprosessin kehittämiseksi. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan käyttää myös työtoiminnan suunnittelussa.

2 Kykyviisari -arviointimenetelmä

Tässä luvussa kerrotaan Kykyviisari -arviointimenetelmästä, jota tämän tutkimuksen kohderyhmä on käyttänyt osallistuessaan kuntouttavaan työtoimintaan. Ensin tarkastellaan Kykyviisarin kehittämisprosessia, jonka jälkeen käydään läpi sen sisältöä ja käyttämistä. Luvun lopussa tarkastellaan vielä Kykyviisariin liittyviä aikaisempia tutkimuksia. Kykyviisari -arviointimenetelmä perustuu Juhani Ilmarisen Työterveyslaitoksella kehittämään Työkykytalo-malliin, josta on kerrottu tarkemmin työkyky -käsitteen yhteydessä luvussa 3.5.2.

2.1 Kykyviisarin kehittämisprosessi

Kykyviisari on työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, jota on kehitetty Työterveyslaitoksen Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos ”Solmu” -koordinaatiohankkeessa vuosina 2014–2022. Kehittämistyötä on tehty vuoteen 2020 asti yhdessä Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamien toimintalinja 5:n hankkeiden kanssa. (Käyttöopas 2019, 5.) Kehittämistyötä on tehty useiden toimijoiden kanssa, jotta työhön saataisiin mahdollisimman paljon eri näkökulmia ja monipuolista osaamista käyttöön. Tavoitteena on ollut luoda sen kautta yhteistä näkemystä työ- ja toimintakyvyn tekijöistä ja arvioinnin merkityksestä. (Unkila, Lautala, Wikström, Joensuu & Savinainen 2018, 35.)

Kykyviisarin kehittämisessä kohderyhmänä on ollut vaikeassa työmarkkina-asemassa olevat työikäiset. Sen avulla voidaan tarkastella työkykyä muun muassa työelämävalmiuksien ja -edellytysten näkökulmasta. (Salmi & Lohtander 2016, 12.) Kykyviisarin tavoitteena on antaa vastaajalle tietoa hänen omasta tilanteestaan, vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. Se auttaa arvioimaan työ- ja

toimintakykyä ja siinä tapahtuneita muutoksia. Kykyviisarin avulla voidaan kartoittaa vastaajan elämäntilannetta ja asettaa tavoitteita muutostyössä. Se antaa vastaajalle palautetta vastausten perusteella ja ehdottaa jatkotoimenpiteitä hyvinvoinnin edistämiseksi. (Käyttöopas 2019, 5.)

Kykyviisaria voidaan käyttää esimerkiksi työttömien palvelutarpeen arvioinnissa, terveystarkastuksissa tai työkykykoordinaattoreiden ja työterveyden palveluissa (Salmi & Lohtander 2016, 12). Sitä voidaan käyttää myös ohjauksen työkaluna tai keskustelun avaajana asiakastyössä. Kykyviisari on pyritty kehittämään mahdollisimman helppokäyttöiseksi ja voimaannuttavaksi kyselyksi, jota kaikki työikäiset voisivat käyttää. (Käyttöopas 2019, 5.) Kykyviisarin tarkoituksena on antaa realistinen arvio asiakkaan työ- ja toimintakyvystä, mutta kiinnittää huomiota myös asioihin, jotka ovat hyvin. Kannustava palaute voimaannuttaa asiakasta ja ohjaa häntä kohti myönteisiä muutoksia. (Salmi & Lohtander 2016, 12.)

Kykyviisari -arviointimenetelmää kehitettäessä on tehty tutkimuksia sen sisällön validiteetista ja reliabiliteetista. Tutkimusten kohderyhmään kuului vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia työikäisiä henkilöitä. Validiteettia mittaavan tutkimuksen mukaan Kykyviisarin sisältö on kattavaa ja se mittaa sitä, mitä on tarkoitus mitata. Kykyviisari antaa tietoa vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työ- ja toimintakyvystä. Kykyviisari ottaa huomioon toimintakyvyn eri osa-alueet, eli fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja kognitiivisen toimintakyvyn sekä kyvyn selviytyä arjessa. (Wikström, Anttila, Savinainen, Kouvonen & Joensuu 2020, 12.) Reliabiliteettia koskevassa tutkimuksessa Kykyviisarin todettiin antavan luotettavaa tietoa kohderyhmän työ- ja toimintakyvystä. Kyselyn elämään tyytyväisyyttä mittaava osio tarvitsee kuitenkin lisää selvennystä. (Wikström, Kouvonen & Joensuu 2021, 7.)

2.2 Kykyviisarin sisältö

Kykyviisarin käyttöoppaasta voi tarkastella Kykyviisari-itsearviointimenetelmän sisältöä. Kykyviisarin sisältö on jaettu osa-alueisiin. Osa-alueita ovat esitiedot, hyvinvointi, osallisuus, mieli, arki, taidot, keho, taustatiedot sekä työ ja tulevaisuus. Jokaiseen osioon sisältyy viidestä 17:ään kysymystä (Käyttöopas 2019, 14). Käyttöoppaan lisäksi ”Keskeiset käsitteet” -koulutusmateriaalissa on avattu tarkemmin mitä osa-aluetta kysymyksillä tulkitaan. Näiden materiaalien pohjalta on alla avattu osa-alueiden sisältöä.

Esitiedoissa kysytään kyselyn täyttäjän sukupuoli ja ikä (Käyttöopas 2019, 15).

Hyvinvointi osiossa kartoitetaan elämään tyytyväisyyttä, työ- ja toimintakykyä, terveydentilaa ja suhdetta työelämään viidellä kysymyksellä (Käyttöopas 2019, 14). Työkyvyn osatekijöistä arvioidaan yleistä toimintakykyä, kokemusta omasta terveydestä, osaamista, asenteita ja motivaatiota sekä sosiaalista osallisuutta. Toimintakykyä koskevat kysymykset selvittävät yksilön kykyä selviytyä jokapäiväisistä arjen haasteista ja tehtävistä. (Kykyviisari-keskeiset käsitteet 2018, 4–5.)

Osallisuuden liittyvillä kysymyksillä selvitetään sosiaalista toimintakykyä ja sosiaalista osallisuutta. Kysymyksiä on 17 ja ne käsittelevät muun muassa ystävyysuhteita, sosiaalista verkostoa ja sen tukea, harrastustoimintaa sekä yksinäisyyden kokemista. Kysymyksillä tuodaan esiin vastaajan vuorovaikutussuhteita, kokemusta yhteiskuntaan ja yhteisöihin kuulumisesta ja osallistumista niiden toimintaan. (Kykyviisari-keskeiset käsitteet 2018, 7, 10.)

Mieli osiossa selvitetään psyykkistä toimintakykyä yhdeksällä kysymyksellä. Kysymykset koskevat esimerkiksi tulevaisuuteen suhtautumista, ongelmien käsittelykykyä ja mielihyvän tuntemista. Kysymyksillä tuodaan esiin vastaajan kykyä tuntea ja käsitellä itseään ja ympäröivää maailmaa koskevia asioita, suunnitella elämäänsä ja tehdä siihen liittyviä ratkaisuja. (Kykyviisari-keskeiset käsitteet 2018, 6; Käyttöopas 2019, 22.)

Arkea koskevilla kysymyksillä selvitetään päivittäisistä arjen tehtävistä selviytymistä ja itsestä huolehtimista. Kysymyksiä on 11 ja ne liittyvät esimerkiksi kotitöiden tekemiseen, julkisten palveluiden käyttämiseen, raha-asioiden hoitamiseen ja terveydestä huolehtimiseen. (Käyttöopas 2019, 23.)

Taidot osiossa selvitetään kognitiivista toimintakykyä, osaamista ja tulevaisuuteen suhtautumista kymmenellä kysymyksellä. Kysymyksillä selvitetään muistia, oppimista ja keskittymistä. (Kykyviisari-keskeiset käsitteet 2018, 8; Käyttöopas 2019, 24–25.)

Keho osiossa tarkastellaan fyysisen toimintakyvyn osa-alueita, kuten hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakykyä, tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyä sekä motorista tai toiminnallista toimintakykyä. Kysymyksiä on 12 ja niillä selvitetään vastaajan liikuntakykyä, arjen tehtävistä selviytymistä ja mahdollisuuksia osallistua harrastuksiin. (Kykyviisari-keskeiset käsitteet 2018, 9). Keho-

osiossa kysytään myös liikkumisen apuvälineiden käyttöä ja niiden käyttämisen sujuvuutta (Käyttöopas 2019, 27–28).

Taustatiedoilla kartoitetaan kotitalouden tilannetta, siviilisäätyä ja asumismuotoa. Lisäksi kysytään vastaajan koulutustaustaa ja kotitalouden tulojen riittävyttä. (Käyttöopas 2019, 30–31.)

Työ ja tulevaisuuden toiveet osiossa selvitetään 14 kysymyksellä vastaajan työllisyystilannetta, työllistymisuskoa ja muutostoiveita sekä työelämään osallistumista vaikeuttavia tekijöitä (Käyttöopas 2019, 14, 32–34).

Kykyviisari antaa vastaajalle palautteen valittujen vastausten perusteella. Tulokset ovat suuntaa antavia, sillä osa-alueittain jaotellussa palautteessa ei ole huomioitu kyselyn jokaista kysymystä. Palaute voi siksi olla positiivisempi tai negatiivisempi kuin mitä osa-alueiden kokonaisuudet näyttävät. Ohjauskeskustelussa olisikin hyvä käydä palautteen lisäksi läpi myös yksittäisiä kysymyksiä. (Kykyviisari tulkinta 2018; Käyttöopas 2019, 35.) Ohjaaja voi nostaa keskusteluun kysymyksiä, joissa vastaaja on arvioinut tilanteensa tai toimintakykynsä heikoksi. Haastavassa elämäntilanteessa voi vastaajalle olla ratkaisevaa, kun saa mahdollisuuden pohtia tilannetta yhdessä ohjaajan kanssa. Toisaalta ohjaajan on hyvä ottaa esiin myös kysymyksiä, joiden mukaan asiakkaan tilanne on hyvin. Keskustelu voi auttaa näkemään selvemmin asioita, jotka ovat jo hyvin ja voimaannuttaa asiakasta. Kykyviisari voi toimia asiakkaan tukena hänen pohtiessaan elämäntilannettaan ja asettaessaan tavoitteita tulevaisuudelle.

2.3 Kykyviisarin käyttäminen

Kykyviisari-itsearviointikyselyn voi täyttää joko itsenäisesti tai yhdessä toisen henkilön kanssa. Se voidaan täyttää verkossa tai paperilomakkeella. Verkossa kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10–30 minuuttia. Paperilomaketta käytettäessä tulee työntekijän vielä kirjata vastaukset lomakkeelta sähköiseen Kykyviisari-palveluun henkilökohtaisen palautteen saamiseksi. Kykyviisari voidaan täyttää myös haastatteleamalla vastaajaa. Tällöin kyselyn täyttämiseen kuluu aikaa noin 1–1,5 tuntia. (Käyttöopas 2019, 7.)

Kykyviisaria voidaan hyödyntää asiakastyössä monin tavoin. Sen avulla voidaan kartoittaa asiakkaan työ- ja toimintakyvyn tilannetta ja siinä tapahtunutta muutosta. Sitä voidaan käyttää myös

yksilöohjauksen työvälineenä ja puheeksi ottamisen välineenä. (Käyttöopas 2019, 10.) Kykyviisarin avulla voidaan nostaa esiin työttömyyden taustalla olevia asioita ja käydä niitä keskustellen läpi (Salmi & Lohtander 2016, 12). Kykyviisarin avulla voidaan kartoittaa toiminnan ja palveluiden tarvetta ja se auttaa seuraamaan asiakkaan työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia sekä palveluiden vaikutuksia (Käyttöopas 2019, 10).

Asiakastyössä Kykyviisarin tulosten ja palautteen läpikäyminen yhdessä ohjaajan ja asiakkaan kesken on tärkeää. Kykyviisarin kysymysten kautta voidaan ottaa vaikeitakin asioita puheeksi, saada lisätietoa asiakkaan tilanteesta ja etsiä yhdessä ratkaisuvaihtoehtoja. Asiakkaan muutostavoitteiden asettaminen keskustelun pohjalta helpottuu, kuten myös tarvittavien palveluiden löytäminen. Kykyviisarin tuloksia voidaan käyttää myös asiakkaan prosessin pitkäaikaisessa seurannassa. Tulosten avulla voidaan seurata asiakkaan työ- ja toimintakyvyssä tapahtunutta muutosta ja tarkistaa asetettuja tavoitteita. (Käyttöopas 2019, 9–10, 35.)

Yksilötyön lisäksi Kykyviisaria voidaan käyttää ryhmätasolla. Sen avulla palveluntarjoaja voi selvittää asiakasryhmän tilannetta ja suunnata toimintoja ja palvelun sisältöä ryhmälle sopivaksi. Seurannassa tulee esiin myös ohjaajan työn vaikutuksia asiakastyössä. (Käyttöopas 2019, 10.) Näiden lisäksi Kykyviisaria voidaan käyttää myös organisaatiossa päätöksenteon tukena asiakkaiden tilanteen kartoittamisessa ja toiminnan suunnittelussa (Käyttöopas 2019, 10) sekä asiantuntijatoiminnan ja hankkeiden tilastoinnissa (Salmi & Lohtander 2016, 13).

2.4 Kykyviisariin liittyvät aikaisemmat tutkimukset

Kykyviisaria koskevat tutkimukset liittyvät sekä Kykyviisari -menetelmän käyttöön, että sen avulla kerättyihin aineistoihin. Tässä luvussa esitellään tutkimuksista kaksi. Näiden lisäksi esitellään korkeakouluissa tehtyjä opinnäytetöitä.

Kykyviisarin avulla on selvitetty pitkäaikaistyöttömien terveyteen ja työkykyyn liittyviä tekijöitä. Tietoa kerättiin pitkäaikaistyöttömiltä vuonna 2016 kuuden kunnan alueella Lounais-Suomessa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin Kykyviisari -itsearviointikyselyn lisäksi haastattelua. Tutkimuksen mukaan terveyttä tukevia tekijöitä olivat myönteinen asenne, elämään tyytyväisyys ja usko tulevaisuuteen. Sosiaaliset suhteet olivat yhteydessä kokemukseen hyvästä työkyvystä. Sekä työkyvyn että terveyden kokemukseen liittyi hyväksi koettu fyysinen kunto. Tutkimuksessa todettiin, että

pitkäaikaistyöttömien toimintakykyä tulisi tukea tarjoamalla heille osallisuutta lisäävää toimintaa. (Hult & Lappalainen 2018, 5.)

Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttöä asiakastyössä on tutkittu Unkilan ja Savinaisen (2020) osallistavassa toimintatutkimuksessa, johon osallistui terveydenhuollon ja työllisyydenhoidon edustajia vuosina 2017–2019. Tutkimuksessa selvitettiin kehittämistehtävien sekä yksilö- ja ryhmähaastatteluiden avulla Kykyviisari -arviointimenetelmän juurtumista palvelujärjestelmän asiakastyöhön sekä juurtumiseen vaikuttavia estäviä ja mahdollistavia tekijöitä. Kykyviisari -arviointimenetelmän juurtumista estävät tekijät liittyivät menetelmän käyttämiseen, kuten digiosaamiseen ja resurssien puutteeseen, kirjaamiskäytäntöihin ja menetelmän epäsystemaattiseen käyttöön. Myös juurtumista mahdollistavat tekijät liittyivät menetelmän käyttöön sekä toimintaympäristöön. Käyttöön liittyviä mahdollistajia olivat esimerkiksi asenne, osaaminen ja menetelmän systemaattinen käyttö. Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttö juurtui sujuvammin osaksi asiakastyötä, kun terveydenhuollon ja työllisyyden hoidon edustajat kokivat menetelmän käytölle selkeää tarvetta ja he kokivat sen käyttämisen hyödylliseksi. (Unkila & Savinainen 2020, 287, 291, 296–297.)

Kykyviisaria on tutkittu aiemmin myös korkeakoulututkintojen opinnäytetöissä. Aihetta on pääsääntöisesti tarkasteltu työntekijöiden näkökulmasta eri koulutus- ja tieteenalojen opinnäytetöissä. Useammin tutkimuksissa on keskitytty Kykyviisarin avulla havaittuihin asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn muutoksiin kuin asiakkaiden käyttökokemuksiin Kykyviisarista. Aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia etsittiin Theseus-tietokannasta ja Google Scholar-hakupalvelun kautta. Tässä esitellään korkeakoulujen opinnäytetöistä kolmea.

Työntekijöiden käyttökokemuksia Kykyviisarista on selvitetty Kantolan ja Rinta-Joupin (2018) sairaanhoitajakoulutuksen amk-opinnäytetyössä. Opinnäytetyössä tutkittiin hanketyöntekijöiden näkökulmasta Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttöä hankkeissa, joissa osallistujina oli maahanmuuttajia. Tietoa kerättiin hankeraporteista ja kyselyillä. Vähäisen vastausmäärän vuoksi käyttökokemuksista ei voitu tehdä yleisiä johtopäätöksiä, mutta saatujen tulosten mukaan Kykyviisarin avulla voidaan kartoittaa maahanmuuttaja-asiakkaiden elämäntilannetta ja työllistymisen esteitä. (Kantola & Rinta-Jouppi 2018.)

Hakkaraisen (2020) sosiaalityön pro gradu -tutkielmassa on tutkittu työntekijöiden kokemuksia Kykyviisari -arviointimenetelmän käytöstä ja siitä koettuja hyötyjä Kainuun TYPissä. Tutkimusmenetelminä olivat teemahaastattelu, tutkimuspäiväkirja ja osallistuva havainnointi. Tulosten mukaan Kykyviisaria voidaan käyttää asiakkaan elämäntilanteen arviointiin. Organisaation toimintamalleja kehittämällä voidaan Kykyviisarin käyttöä muotoilla asiakasryhmien tarpeisiin sopivaksi. (Hakkarainen 2020.)

Osallistujien näkökulmaa on tarkasteltu Kärkkäisen (2020) yamk-opinnäytetyössä, jossa tarkasteltiin voimavaraistavien työtapojen mahdollisuuksia työkokeiluun osallistuvien ohjaus- ja kuntoutustyössä. Opinnäytetyössä selvitettiin Kykyviisari -arviointimenetelmän ja teemahaastattelun avulla työtoimintakokeilun vaikutuksia asiakkaiden osallisuuden kokemukseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen pohjalta Kärkkäinen arvioi Kykyviisarin soveltuvan erinomaisesti osallistujien kokemien työelämävalmiuksien ja voimavarojen selvittämiseen. (Kärkkäinen 2020.)

3 Kuntouttava työtoiminta toimintakyvyn edistäjänä

Tässä luvussa kerrotaan, mitä kuntouttava työtoiminta on, ja esitellään opinnäytetyön toimeksiantaja Kaski Valmennus Jyväskylä. Lisäksi tarkastellaan kuntouttavan työtoiminnan yleisiin tavoitteisiin liittyviä käsitteitä, joita ovat elämänhallinta ja sosiaalinen osallisuus sekä työ- ja toimintakyky.

3.1 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalista kuntoutusta, jolla pyritään ylläpitämään toimintakykyä, ehkäisemään syrjäytymistä ja tukemaan työllistymisvalmiuksia (Työelämäosallisuus 2020). Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on auttaa pitkään työttömänä ollutta asiakasta pääsemään työhön, koulutukseen tai työvoimapalveluihin. Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on edistää asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä. (L 189/2001, 1§, 2§.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa kunta (L 189/2001, 6§). Työtoiminnan järjestäjänä voi toimia kunta, kuntayhtymä, valtio, säätiö, yhdistys tai uskonnollinen yhteisö (L 189/2001, 13§). Toiminnan rahoittajana on valtio. Valtio maksaa kunnalle korvausta työtoimintaan osallistuneiden määrän mukaan. (L 189/2001, 24§.)

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttömänä olleille, jotka eivät heikentyneen työ- ja toimintakyvyn vuoksi pysty osallistumaan julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön. Työ- ja elinkeinotoimisto ja kunta tekevät yhdessä asiakkaan kanssa aktivointisuunnitelman, joka perustuu asiakkaan kanssa tehtävään työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja palveluiden tarpeen kartoitukseen. Mikäli asiakkaan työ- ja toimintakyky ei riitä TE-toimiston palveluihin, ohjataan hänet kuntouttavaan työtoimintaan tai muuhun toimintakykyä edistävään palveluun. Suunniteltu palvelukokonaisuus kirjataan aktivointisuunnitelmaan, jota päivitetään 3–24 kuukauden välein tai palvelutarpeen muuttuessa. (Kuntouttava työtoiminta 2020, L 189/2001, 5§, 8§.)

Kuntouttavaan työtoimintaan voi kuulua yksilö- ja ryhmämuotoista toimintaa, jossa asiakas saa tarvitsemansa tuen ja ohjauksen. Työtoiminnan tehtävien tulee olla sovitettu asiakkaan työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen mukaiseksi, jolloin tehtävät ovat työmarkkinoille pääsyn kannalta mielekkäitä ja riittävän vaativia. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan toteuttaa erilaisissa toimintaympäristöissä ja se sovitetaan yhteen muiden asiakkaan tarvitsemien sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluiden sekä muiden tukitoimien kanssa. (L 189/2001, 13§.)

Kuntouttavan työtoiminnan jakso on kerrallaan 3–24 kuukauden pituinen. Työtoiminnan päiviä voi olla yhdestä neljään päivään viikossa ja vähintään neljä tuntia päivässä. (L 189/2001, 13§.) Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan toimeentulona on työttömyyspäiväraha, työmarkkinatuki tai toimeentulotuki. Lisäksi osallistujalle maksetaan kulukorvausta tai toimintarahaa niiltä päiviltä, joina hän on osallistunut työtoimintaan sekä matkakorvauksia. Etuuden saajan velvollisuutena on osallistua työllistymistä edistäviin palveluihin ja toimenpiteisiin. (Kuntouttava työtoiminta 2020; L 1290/2002, 1§, 3§.)

3.2 Kaski Valmennus Jyväskylä

Honkalampi-säätiöön kuuluva Kaski Valmennus tarjoaa monipuolisia työ- ja yksilövalmennuspalveluita pitkään työttöminä olleille henkilöille, joiden tavoitteena on työhön tai koulutukseen osallistuminen. Kaski Valmennuksen Jyväskylän toimipisteessä kuntouttavaa työtoimintaa tehdään puu-, metalli- ja autopajoilla sekä kädentaito- ja tekstiilipajalla. Työtoiminnan järjestämisessä huomioidaan asiakkaan tilanne yksilöllisesti ja palvelu räätälöidään asiakkaan työ- ja toimintakykyä tukeväksi kokonaisuudeksi. Työtoiminnan tehtävät ovat joustavia ja yksilöllisiä ja niillä tuetaan asiakkaan tavoitteita. (Kaski Valmennus 2021.)

Kuntouttavaan työtoimintaan kuuluu myös yksilö- ja ryhmävalmennusta, jonka tavoitteena on arjen taitojen tukeminen, omien vahvuuksien tunnistaminen sekä työelämätaitojen kehittäminen. Työvalmennukseen sisältyy saavutetun osaamisen tunnistamista, jossa pajalla opitut ammatillisten opintojen tutkintovaatimusten mukaiset taidot ja vahvuudet tunnistetaan ja asiakas saa niistä osaamistodistuksen. (Kaski Valmennus 2021.)

3.3 Elämänhallinta

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on edistää asiakkaan elämänhallintaa ja toimintakykyä (L 189/2001, 1§, 2§). Elämänhallinnalla tarkoitetaan arkipuheessa yleensä yksilön sujuvaa arkea, jolloin asiat tulevat hoidetuksi, työ ja vapaa-aika on tasapainossa ja rahaa on riittävästi tarpeisiin nähden. Elämänhallinnan ajatellaan liittyvän myös hyvään terveyteen ja toimiviin sosiaalisiin suhteisiin. Elämänhallinnasta puhutaan usein siihen liitettävien ongelmien, kuten päihde- ja mielen-terveysongelmien näkökulmasta.

Käsitteenä elämänhallinta onkin monitahoinen. Sitä voidaan tarkastella sosiaalitieteiden, yhteiskuntatieteiden tai psykologian näkökulmasta. Elämänhallinta käsitettä on käytetty yleisimmin psykologiassa ja sen englanninkielisenä vastineena sanaa coping. Käsitettä on käytetty eri yhteyksissä hieman eri merkityksin. (Riihinen 1996, 17–18.) Yleensä elämänhallintaa käsitellään Aaron Antonovskyn (1923–1994) kehittämän koherenssin tunteen eli elämänhallinnankyvyn teorian pohjalta. Teorian mukaan elämänhallinnan tunne perustuu stressinhallinnan resursseihin, joita ovat älykyys, vahva identiteetti, sosiaalinen tuki, terveyttä edistävät elämäntavat sekä materiaaliset resurssit. Teorian mukaan oleellista on myös usko siihen, että itsellä on näitä resursseja. (Sihto 2010, 77.) Tällöin ihminen uskoo voivansa itse vaikuttaa asioihinsa ja ympäröiviin olosuhteisiin. Liian kuormittaviksi koettuja olosuhteita kyetään muuttamaan ja oma elämäntilanne muokkaamaan itselle sopivammaksi. Hyvän elämänhallinnan myötä ihminen uskoo, että omilla ratkaisuilla voi vaikuttaa siihen, mitä itselle tapahtuu. Ihminen ottaa silloin vastuun omasta elämästään ja asettaa tavoitteita, joita kohti pyrkii päätöksiä tekemällä. (Keltikangas-Järvinen 2008, 255.)

Vastamäen väitöskirjatutkimuksen (2010) mukaan elämänhallinnan tunnetta voidaan vahvistaa työllistymistä tukevilla toimenpiteillä. Tutkimuksen työllisyysinterventioissa tarjottiin osallistujille muun muassa henkilökohtaista ohjausta, tukea työnhakuun ja koulutusta. Tutkimuksessa havaittiin, että vahvistunut elämänhallinnan tunne vähentää työttömien psyykkistä oireilua sekä lisää

työllistymisen mahdollisuuksia. Työllistymisen kautta myös mielekkyyden tunne voi lisääntyä. (Vas-tamäki 2010, 22.) Elämänhallintaa voidaan tarkastella myös sosiaalisen osallisuuden näkökul-masta. Seuraavassa kappaleessa käydään tarkemmin läpi sosiaalista osallisuutta, sillä myös Kyky-viisari -arviointimenetelmässä elämänhallintaa käsitellään sosiaalisen osallisuuden kysymyksillä.

3.4 Sosiaalinen osallisuus

Käsitteelle sosiaalinen osallisuus ei ole tarkkaa määritelmää. Yleensä sosiaalisella osallisuudella tarkoitetaan, että yksilöllä on tunne johonkin yhteisöön tai yhteiskuntaan kuulumisesta ja hän tun-tee pystyvänsä vaikuttamaan oman elämänsä kulkuun. Tällöin yksilö voi osallistua toimintaan, saada palveluja ja toimeentulon. Osallisuus on vuorovaikutusta, omiin asioihin vaikuttamista ja vastuun ottamista omista päätöksistä. Sen kautta voi saada elämään lisää merkityksellisyyttä. Osal-lisuus edellyttää aina yhteyttä ympäristöön, jotta yhteiskunnan toimintaan osallistuminen mahdol-listuu. Osallistuminen lisää sosiaalisen osallisuuden kokemuksellista tunnetta. Osallisuus on siis laajempi käsite kuin osallistuminen. Se on kokemuksellista tunnetta, joka syntyy osallistumisen kautta. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015, 1, 5–6.)

Työelämän ulkopuolella olevien osallisuutta ja hyvinvointia koskeva tutkimus toi esiin vastaajien korkean osallistumisaktiivisuuden, joka oli 25 prosenttia ja siten samalla tasolla koko väestöön ver-rattuna. Vastaajat olivat osallistuneet yleensä järjestön, yhdistyksen, harrastusryhmän tai hengelli-sen yhdistyksen toimintaan. Silti yksinäisyyden kokemukset olivat yleisiä eli melkein neljännes ker-toi kokeneensa yksinäisyyttä joko jatkuvasti tai melko usein. Toisiin ihmisiin ja vastavuoroisuuteen luottaminen koettiin vaikeaksi. Tässä kohderyhmässä elämänlaadun arvioi hyväksi vain 20 prosent-tia, kun keskimäärin koko väestössä lähes 60 prosenttia oli arvioinut sen hyväksi. (Leemann, Isola, Kukkonen, Puromäki, Valtari & Keto-Tokoi 2018, 51–52.) Hyvällä elämänlaadulla tarkoitetaan tyy-tyväisyyttä, aktiivisuutta ja itselle merkityksellisten asioiden tekemistä. Elämänlaatu ja elämän merkitykselliseksi kokeminen ovat yhteydessä toisiinsa ja ne tukevat psyykkistä hyvinvointia. Niillä on myös vahva yhteys koettuun työkykyyn. Elämänlaatua ja merkityksellisyyden kokemusta voi-daan tukea työttömyyden aikaisella koulutuksella ja työllistymistä tukevilla toimenpiteillä. Työttö-myyden aikainen mielekäs toiminta auttaa ylläpitämään työkykyä. (Hult, Saaranen & Pietilä 2017, 78, 84–86.)

Osallistumista, hyvinvointia ja sosiaalista osallisuutta koskevassa tutkimuksessa, jossa kohderyhmänä olivat syrjäytymisvaarassa olevat nuoret aikuiset, etsittiin syitä osallistumattomuudelle. Tutkimuksessa havaittiin, että osallistumattomuuden syyt liittyivät yleensä siihen, ettei osallistumista koettu tarpeelliseksi tai ettei kiinnostavia vaihtoehtoja ollut tarjolla. Valintoihin vaikuttivat ympäristötekijät, joko mahdollistamalla tai rajoittamalla osallistumista. Osallistumiseen vaikuttavia ympäristötekijöitä olivat kulkuyhteydet ja tiedonsaanti. (Parkkinen, Rinne, Ilomäki & Shemeikka 2016, 18–19.) Osallistumista voi rajoittaa myös asuinympäristön huono ilmapiiri (Leemann ym. 2018, 52). Osallistumismahdollisuudet ovat erilaisia riippuen yksilön asuinpaikasta. Osallistumismahdollisuuksiin voidaan vaikuttaa yhteiskunnan päätöksenteolla.

Sosiaalisen osallisuuden edistäminen on mahdollista yhteiskuntatasolla politiikka-, hyvinvointi- ja kehittämisohjelmilla. Osallisuuden lisäämiseksi on useita keinoja, kuten työllistymisen tukeminen sekä palvelujärjestelmän ja sosiaaliturvajärjestelmän kehittäminen. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden saatavuudella ja riittävällä toimeentulolla voidaan ennaltaehkäistä sosiaalisia ongelmia sekä köyhyyttä ja syrjäytymistä. (Leemann ym. 2015, 6–8.) Turvaamalla peruspalveluiden saatavuus ja tukemalla mahdollisuuksia osallistumiseen ja mielekkääseen arkeen voidaan edistää osallisuuden kokemusta.

3.5 Työ- ja toimintakyky

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on työ- ja toimintakyvyn parantaminen, jonka vuoksi näitä käsitteitä avataan tässä opinnäytetyössä. Toimintakykyä käsitellään toimintakyvyn osa-alueiden kautta. Työkykyä tarkastellaan Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarisen Työkykytalo-mallin mukaisesti, sillä myös Kykyviisari -arviointimenetelmä pohjautuu tähän malliin (Mikä on Kykyviisari? 2021). Lisäksi tarkastellaan työttömyyden vaikutusta työkykyyn ja työkyvyn arviointia.

3.5.1 Toimintakyky

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysisiä, psyykkisiä, kognitiivisia ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä jokapäiväisessä arjessa omassa arkiympäristössään. Toimintakyky mahdollistaa itselle merkityksellisten ja välttämättömien asioiden hoitamisen. Hyvä toimintakyky tukee työssäjaksamista, yleistä hyvinvointia ja arjessa selviytymistä. Tällöin omat kyvyt ja tavoitteet ovat tasapainossa elin-

ja toimintaympäristön kanssa. Toimintakyky jaetaan yleensä neljään osa-alueeseen, joita ovat fyysinen, psyykkinen, kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky. (Mitä toimintakyky on? 2021.)

Fyysinen toimintakyky tarkoittaa ihmisen kykyä liikkua ja liikuttaa itseään. Se edellyttää muun muassa lihasvoimaa, kestävyyttä ja liikkeiden hallintaa. (Mitä toimintakyky on? 2021.) Lisäämällä terveys- tai kuntoliikuntaa voidaan tukea terveydellisiä voimavaroja ja sitä kautta parantaa toimintaja työkykyä. Fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella toimintakyvyllä on vaikutusta toisiinsa. Fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen voi vähentää psyykkistä hyvinvointia ja sosiaalista aktiivisuutta. Myös psyykkisen tai sosiaalisen toimintakyvyn alentuminen voi vähentää fyysistä aktiivisuutta ja heikentää siten toimintakykyä entisestään. (Heikkinen & Ilmarinen 2001, 654.)

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ajatteluun ja tuntemiseen liittyviä toimintoja, kuten tunteiden ja tiedon käsittelyä. Siihen kuuluu myös kyky suunnitella omaa elämää ja tehdä siihen liittyviä päätöksiä. Hyvä psyykkinen toimintakyky auttaa selviytymään arjen haasteista sekä kriisitilanteista. Realistinen suhtautuminen ja luottavaisuus tulevaan kertovat myös tasapainoisesta psyykkisestä toimintakyvystä ja hyvinvoinnista. (Mitä toimintakyky on? 2021.) Psyykkistä toimintakykyä voi heikentää mielenterveyden häiriöt. Kelan tilastojen mukaan mielenterveyden häiriöt olivat suurin sairauspoissaolojen aiheuttaja vuonna 2020. Maksetuista sairauspäivärahapäivistä yli 30 prosenttia johtui mielenterveyden ongelmista ja niistä yleisimpiä olivat masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt. Mielenterveyshäiriöiden lisääntymisen syitä ei tarkkaan tunneta. Syynä saattaa olla työelämän kuormittavuuden lisääntyminen sekä vaatimusten kasvu myös perhe-elämässä ja vapaa-ajalla. Lisäksi mielenterveyshäiriöiden parempi tunnistaminen ja diagnosointi voivat vaikuttaa taustalla. (Blomgren & Perhoniemi 2021; Blomgren 2019.)

Kognitiivinen toimintakyky kattaa tiedonkäsittelyn eri toimintoja, joita ovat esimerkiksi muisti, oppiminen ja keskittyminen. Kognitiivinen toimintakyky liittyy tiedon vastaanottamiseen, sen käsitteilyyn, muistissa säilyttämiseen ja tiedon käyttämiseen. Arjessa suoriutuminen vaatii näiden tiedonkäsittelyn toimintojen yhteen toimimista, jotta ongelmanratkaisun ja toiminnanohjauksen taidot mahdollistuvat. (Mitä toimintakyky on? 2021.) Ihminen on kognitiivisesti toimintakykyinen silloin, kun hän kykenee omien kykyjensä mukaiseen työhön, opiskeluun ja arjen asioiden hoitamiseen. Kognitiivista toimintakykyä voi heikentää useat asiat, jotka voivat olla tilapäisiä tai pysyviä tai vain

tiettyihin tilanteeseen sidonnaisia. Taustalla vaikuttavat tekijät ovat työikäisillä yleensä hoidettavissa olevia. Syitä voivat olla muun muassa alkoholin käyttö, uniongelmat, masennus tai työuupumus. (Kuikka, Paajanen, Kivekäs, Vuokko & Sainio 2014, 2–5, 11.)

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa vuorovaikutustilanteissa toimimista, sosiaalista aktiivisuutta sekä kokemusta osallisuudesta. Se on osallistumista ympäristön, yhteisön ja yhteiskunnan toimintoihin ja vuorovaikutusta sosiaalisen verkoston kanssa. (Mitä toimintakyky on? 2021.) Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluu taito toimia sekä yhteisöissä että läheisissä ihmissuhteissa. Sosiaalisen toimintakyvyn ongelmat näkyvät ihmisten välisen vuorovaikutuksen haasteina ja arjenhallinnan ongelmina. (Tiikkainen & Pynnönen 2018, 1.) Sosiaalisten suhteiden kautta ihmisen on mahdollista kokea osallisuutta. Sosiaalinen osallisuus on kokemuksellinen tunne, jonka toimintakyky mahdollistaa ja joka syntyy osallistumisen kautta. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015, 4.)

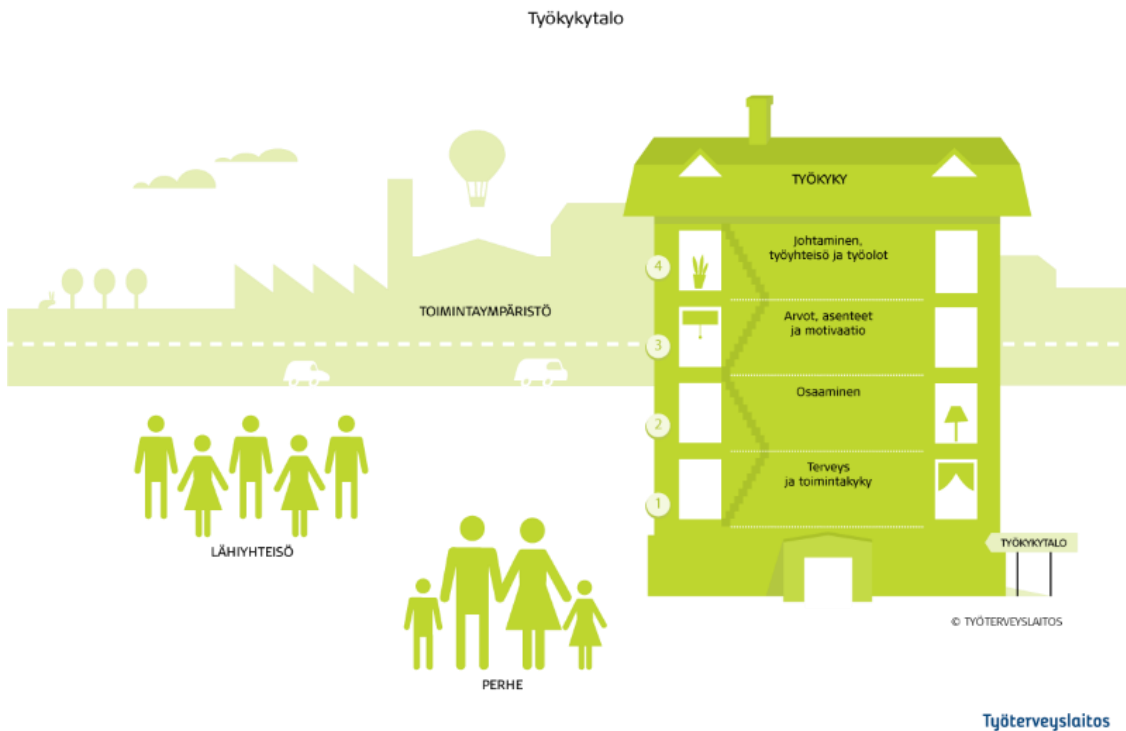
Elintavoilla, kuten terveellisellä ruokavaliolla, säännöllisellä liikkumisella ja päihteiden käytön välttämällä voidaan vaikuttaa omaan toimintakykyyn. Myös sosiaaliset suhteet ja harrastuksiin osallistuminen tukevat toimintakykyä. (Tiitola, Takala, Rentto, Tulenheimo-Eklund & Kaukiainen 2016, 6.) Norjassa tehdyn viiden vuoden seurantatutkimuksen mukaan epäterveellisten elämäntapojen todettiin olevan yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Työkykyä heikensi erityisesti epäterveellinen ruokavalio, tupakointi ja liian vähäinen liikunta. Pitkien sairauspoissaolojen aiheuttajina nousi esiin tupakointi ja lihavuus. (Müller De Bortoli, Oellingrath, Moeller Fell, Burdorf & Robroek 2021, 4.) Suomalaisten terveyttä koskevissa tutkimuksissa suurimmiksi terveysriskeiksi ovat nousseet tupakointi, alkoholi ja lihavuus. OECD:n katsauksen mukaan tupakointi on Suomessa vähentynyt 2000-luvulla, mutta alkoholin käyttö on pysynyt korkeana. Päivittäin tupakoivia oli noin 14 prosenttia ja kuukausittain humalahakuisesti alkoholia käyttäviä oli noin 30 prosenttia. Katsauksen mukaan viidennes aikuisista oli lihavia ja teini-ikäisistäkin viidennes oli vähintään ylipainoisia. Nämä terveyden riskitekijät olivat yleisempiä niillä, joiden koulutus tai tulotaso on matala. Matalan tulotason ryhmässä vastaajista alle 60 prosenttia koki terveytensä hyväksi, mutta korkean tulotason ryhmässä terveyden hyväksi kokevia oli 80 prosenttia. (State of Health in the EU 2019, 5–8.)

Kaikkia toimintakyvyn osa-alueita tarvitaan riittävästi työssä pärjäämiseen. Erityisesti liikkumisen ja sosiaalisen toimintakyvyn rajoitteet vaikuttavat voimakkaasti koettuun työkykyyn. Toimintakyvyn vaatimukset ovat kuitenkin erilaisia riippuen työn luonteesta. (Sainio, Koskinen, Martelin & Gould 2010, 60, 65.) Työ voi olla ihmiselle myös toimintakyvyn ylläpitäjä. Se voi olla vaikeassa elämäntilanteessa olevalle tärkeä voimavara. (Tiitola ym. 2016, 6.)

3.5.2 Työkyky

Työkyvyllle ei ole yhtä yksiselitteistä määritelmää. Eri toimijat kuten terveydenhuolto, kuntoutuslaitokset, eläkelaitokset tai lainsäätäjät tarkastelevat käsitettä eri painotuksin. Yhteistä työkyvyn määritelmässä on, ettei työkykyä nähdä vain yksilön ominaisuutena, vaan yksilön, hänen työnsä sekä ympäristön yhteisenä ominaisuutena. Työkyvyn käsitteestä on erilaisia malleja, joissa työhön liittyvät tekijät ja toimijat on esitetty eri laajuudessa. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 19–20.)

Yksi malleista on Työterveyslaitoksella kehitetty moniulotteinen työkykymalli, jossa huomioidaan yksilön voimavarat, työ sekä mikro- ja makroympäristö. Työkyvyn ulottuvuuksia kuvataan tässä mallissa Työkykytalon avulla. (Ks. kuvio 1.) Työkykytalo koostuu eri kerroksista, jotka kuvaavat työkyvyn ulottuvuuksia. Työkyvyn perustana työkykytalon alimmassa kerroksessa ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Toisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen, johon liittyy tietojen ja taitojen lisäksi osaamisen jatkuva kehittäminen. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Neljäs kerros kuvaa työtä. Siihen kuuluvat työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Työkykytalon katto kuvaa ihmisen työkykyä, joka rakentuu alempien kerrosten varaan. Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa. Voimavarojen ja työn ollessa tasapainossa, säilyy yksilön työkyky hyvänä. (Ilmarinen ym. 2006, 22–24.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työkyky n.d., Työterveyslaitos, www.ttl.fi)

Ihmisen voimavarojen ja työn lisäksi tässä työkyvyn mallissa huomioidaan lähiympäristö, johon kuuluu perhe, lähiyhteisö ja työpaikan tukiorganisaatiot mukaan lukien työterveyshuolto ja työsuojelu. Esimerkiksi perheen ja työn yhteensovittaminen sekä ikääntyminen voivat tuoda haasteita työkyvyn tasapainon säilyttämiseen, jolloin terveys- ja työkykypalveluiden sekä työsuojelun aktiivista tukea tarvitaan enemmän. Työkykytalo-mallissa huomioidaan myös yhteiskunta työkykyyn vaikuttavana tekijänä. Toimintaympäristö muokkautuu infrastruktuurin ja palveluiden mukaan. Sosiaali-, terveys-, koulutus ja työpolitiikka luo sekä edellytyksiä, että vaatimuksia yksilön työkyvylle. (Ilmarinen ym. 2006, 23–24.)

Työkyky on monen tekijän summa. Riittävä terveys ja toimintakyky antavat edellytykset työssä pärjäämiseen ja mahdollistavat työllistymisen. Heikentyneen toimintakyvyn vuoksi voi olla tarpeen sovittaa työtehtäviä sen hetkiseen työkykyyn. Ihmisen työ- ja toimintakyky vaihtelee elämäntilanteiden myötä ja siksi se vaatii joustoja myös työnantajilta. (Tiitola ym. 2016, 6).

Ihmisen voimavarojen ja työn välistä tasapainoa voidaan tukea johtamisella, työoloilla ja toimivalla työyhteisöllä. Mielekäs ja sopivan haastava työ tukee työkykyä. (Työkykytalo n.d.) Työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen on tärkeää ihmiselle itselleen, mutta myös työnantajille ja yhteiskunnalle (Tiitola ym. 2016, 6). Hyvä työ- ja toimintakyky ehkäisee työstä poissaoloja ja tukee koko työyhteisön hyvinvointia. Se auttaa pärjäämään työssä ja jaksamaan pidempään työelämässä.

3.5.3 Työttömän työkyvyn arviointi

Työkykyä voi heikentää pitkään jatkuva tai toistuva työttömyys, taloudelliset ongelmat ja heikko koulutustaso. Taloudelliset vaikeudet voivat lisätä henkistä rasittuneisuutta ja vähentää itsearvostusta. Työttömien mahdollisuus terveydenhuollon käyttöön voi olla rajoitetumpaa työssäkäyviin verrattuna. Tällöin elinolot voivat heiketä ja terveydentila huonontua entisestään. (Pensola, Järviskoski & Järvisalo 2006, 224, 238.)

Kerättären (2019) mukaan työttömien työkykyä heikentää usein sairaudet, joihin työttömät eivät aina saa tarvitsemaansa hoitoa. Työttömät käyttävät vähemmän terveydenhuoltopalveluita, eikä sairauksia ole siksi tunnistettu. Hoitamattomat sairaudet heikentävät työllistymismahdollisuuksia, jonka vuoksi niiden tunnistaminen olisi tärkeää. (Kerätär 2019, 19.) Sairaudet voivat heikentää työkykyä oleellisesti. Osa pitkään työttömänä olleista on sairauksien vuoksi pysyvästi työkyvyttömiä, mutta suuren osan työkyky voisi kohentua hoidoilla ja kuntoutuksella. (Kerätär 2016, 93.) Työkyvyn arvioinnissa tulisi huomioida sairauden hoidon lisäksi työkyvyn tuen ja kuntoutuksen tarpeet. Kuntoutukseen ohjauksen määrä on ollut vähäistä sen tarpeeseen nähden. (Kerätär 2019, 19–20.)

Työ- ja toimintakykyä heikentävien tekijöiden tunnistamisella voidaan estää työttömyyden pitkittymistä ja tukea työllistymistä. Työkyvyn arvioinnissa oleellista on keskustelu ja vuorovaikutus, mutta niiden lisäksi voidaan käyttää kyselyjä, mittauksia ja tutkimuksia arviointia täydentävinä menetelminä. Erityisesti pitkäaikaistyöttömillä voi olla tarve eri menetelmien monipuoliseen käyttämiseen, intensiiviseen palveluohjaukseen ja verkostotyöhön, sillä hoidon ja kuntoutuksen tarpeen tunnistaminen on voinut työttömän kohdalla viivästyä. (Vuokko, Juvonen-Posti & Kaukiainen 2016, 1–7.)

Työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa tulisi panostaa monialaiseen arviointiin, jotta myös heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat saisivat tarvitsemansa hyvinvointipalvelut. Monialainen arviointi tuo sairauslähtöistä arviointia paremmin esiin työkyvyn eri ulottuvuudet ja huomioi kokonaisvaltaisemmin työttömän tilanteen. (Kerätär 2016, 81–82.) Sairauksien jäljille päästäänkin usein hyödyntämällä palveluverkostosta saatavaa tietoa asiakkaan toimintakyvystä. Palveluverkostossa voi olla tietoa esimerkiksi havaitusta tukitarpeesta. (Kerätär 2019, 20; Vuokko ym. 2016, 5.)

Eniten pitkäaikaistyöttömien työkykyä heikentää mielenterveyden häiriöt (Kerätär 2019, 19). Samasta mielenterveyden häiriöstä kärsivillä voi olla hyvinkin eri tasoinen toimintakyky. Toimintakyvyn vaikuttaa sairauden, sen hoidon ja kuntoutuksen lisäksi muun muassa toimintaympäristö, yksilön persoonallisuus, motivaatio ja osaaminen sekä sosiaalinen osallistuminen. Toimintakyvyn rajoitteiden lisäksi onkin oleellista arvioida yksilön jäljellä olevaa toimintakykyä, voimavaroja, vahvuuksia ja selviytymiskeinoja. Mielenterveyttä voidaan tukea lisäämällä toiminnallista aktiivisuutta ja sosiaalista osallistumista sekä tekemällä omille voimavaroille sopivaa työtä. (Tuisku, Vuokko, Laukkala, Mäntynen & Melartin 2012, 2251, 2254–2255)

Pitkään jatkuneen työttömyyden aikana on ammattitaito voinut vanhentua ja sillä on vaikutusta koettuun työkykyyn. Ammattitaidon päivittäminen tai uuden ammatin hankkiminen voi olla hankalaa, jos pohjakoulutus on huono. Pitkään jatkunut työttömyys ja heikentynyt työkyky voivat olla myös toisiaan vahvistavia tekijöitä; työttömyys heikentää työkykyä ja heikentynyt työkyky tukee työttömyyden jatkumisen todennäköisyyttä. (Pensola ym. 2006, 225.) Varhainen puuttuminen työkyvyn heikentymiseen auttaa työllistymisessä ja työssä pärjäämisessä. Ammattitaidon päivittäminen tukee uudelleentyöllistymistä ja siirtymistä työkykyä vastaaviin tehtäviin.

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttökokemuksia Kaski Valmennuksen kuntouttavassa työtoiminnassa Jyväskylän yksikössä. Tavoitteena oli tarkastella, millaisia kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla oli Kykyviisarin käytöstä oman työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa ja mitä hyötyä asiakkaat olivat kokeneet saaneensa siitä. Aihe rajattiin tarkastelemaan asiakkaiden näkökulmaa, koska opinnäytetyön tavoitteena oli antaa toi-

meksiantajalle tietoa osallistujien näkemyksistä työ- ja toimintakyvyn arviointiprosessin kehittämiseksi. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan käyttää myös Kaski Valmennuksen työtoiminnan suunnittelussa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkailta oli Kykyviisarin käyttämisestä?
2. Mitä hyötyä asiakkaat olivat kokeneet saaneensa Kykyviisarin käytöstä?

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä sen lähtökohtana oli kuvata todellista elämää. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa kohdetta tarkastellaan kokonaisvaltaisesti ja siitä pyritään löytämään tai paljastamaan tosiasioita (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–161). Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli teemahaastattelu. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka etenee valittujen teemojen mukaan. Teemat ovat kaikille samat, mutta kysymysten muoto voi vaihdella. Haastattelu valittiin tutkimusmenetelmäksi, koska siinä on mahdollista olla suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa ja tiedonhankinta on joustavaa. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 34, 48.) Teemahaastattelurunko laadittiin tutkimuskysymysten pohjalta. Sillä varmistettiin, että aineistosta saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Teemoja oli neljä:

- 1) Kykyviisarin täyttäminen
- 2) tulosten ja palautteen läpikäyminen ohjaajan kanssa
- 3) oman työ- ja toimintakyvyn arvioiminen Kykyviisarin avulla
- 4) Kykyviisarista saadut hyödyt.

Teemat 1 ja 2 koskevat tutkimuskysymystä 1, jolla selvitetään kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kokemuksia Kykyviisarin käyttämisestä. Teemat 3 ja 4 koskevat tutkimuskysymystä 2, jolla

selvitetään, millaista hyötyä kuntouttavan työtoiminnan asiakas on kokenut saaneensa Kykyviisarin käytöstä hänen arvioidessaan omaa työ- ja toimintakykyään.

5.2 Aineiston keruu ja kuvaus

Tutkimusta varten pyydettiin tutkimuslupa Honkalampi-säätiöltä, johon Kaski Valmennus kuuluu. Haastatteluun oli tavoitteena saada neljästä kuuteen kuntouttavan työtoiminnan asiakasta, jotka ovat täyttäneet Kykyviisarin Kaski Valmennuksessa. Osallistujien maksimimäärä rajattiin kuuteen, sillä sen katsottiin antavan riittävän aineiston tätä opinnäytetyötä varten. Tarvittava haastateltavien määrä riippuu aina tutkimuksen tarkoituksesta ja haastateltavia tulee valita niin monta kuin on tarvittavan tiedon saamiseksi välttämätöntä (Hirsjärvi & Hurme 2014, 58). Samalla päätettiin, että mikäli ilmoittautuneita tulee enemmän kuin kuusi, niin osallistujat arvotaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan harkinnanvaraista näytettä, sillä siinä on tarkoituksena saada syvällistä ymmärrystä tietyistä tapahtumasta tai ilmiöstä, eikä siitä ole tarkoitus tehdä yleistyksiä koskien koko joukkoa (Hirsjärvi & Hurme 2014, 58–59). Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, koska aihe oli hyvin henkilökohtainen ja siinä käsiteltiin asiakkaiden omia kokemuksia työ- ja toimintakyvyn arvioimisesta.

Ensin haastattelututkimuksesta tiedotettiin kaikille Kaski Valmennuksen asiakkaille. Tutkimuksesta tiedottamisen hoiti toimeksiantaja yhteisissä infotilaisuuksissa ja yksilökeskusteluiden yhteydessä. Samalla kaikille työtoiminnan asiakkaille jaettiin opinnäytetyöntekijän laatima tutkimustiedote ja tutkimukseen osallistumista koskeva suostumuslomake. Haastattelututkimukseen osallistuminen oli mahdollista niille asiakkaille, jotka olivat käyttäneet Kykyviisaria Kaski Valmennuksen työtoiminnassa. Toimeksiantajalle ilmoittautui viisi tutkimukseen osallistujaa, eikä arvontaa tarvinnut tehdä.

Ennen haastattelujen toteuttamista haastatteluemat käytiin läpi Kaski Valmennuksen työpajan vastaavan ohjaajan kanssa. Haastattelut toteutettiin joulukuussa 2021 Kaski Valmennuksen työpajan tiloissa. Haastatteluja varten oli varattu rauhallinen huone. Yhtenä päivänä toteutettiin kolme haastattelua ja toisena kaksi. Jokaiseen haastatteluun oli varattu tunti aikaa. Ennen haastattelun aloitusta allekirjoitettiin suostumuslomake kahtena kappaleena, joista toinen annettiin haastateltavalle ja toinen jäi opinnäytetyöntekijälle. Haastattelut nauhoitettiin nauhurille, jonka katsottiin olevan varmempi tallennustapa kuin puhelin. Haastateltavat antoivat luvan haastattelun nauhoit-

tamiseen suostumuslomakkeella. Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 92–93) mukaan haastattelun nauhoittaminen on tutkimuksen kannalta tärkeää, jotta haastattelut olisivat mahdollisimman luontevia ja keskustelu vapautunutta, kun haastattelijan ei tarvitse keskeyttää keskustelua muistiinpanojen tekemisen ajaksi. Haastatteluiden kesto vaihteli 25–50 minuutin välillä. Yhteensä nauhoitusta syntyi viidestä haastattelusta 2 tuntia 50 minuuttia.

5.3 Aineiston analyysi

Haastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin eli puhtaaksikirjoitettiin tekstiksi. Litteroinnin voi tehdä koko haastattelusta, tai valikoiden teemoja koskevista alueista tai haastateltavan puheesta (Hirsjärvi & Hurme 2014, 138). Tässä työssä nähtiin tarpeelliseksi litteroida sekä haastattelijan että haastateltavan puhe, koska teemahaastattelussa kysymykset voidaan esittää eri tavalla haastateltaville. Litterointia ei kuitenkaan tehty sanatarkasti, vaan täytesanoja tai aiheeseen liittymätöntä jutustelua jätettiin kirjaamatta. Litteroinnin yhteydessä haastattelujen tunnistetiedot poistettiin ja jokaiselle haastattelulle annettiin neutraali koodi, josta haastateltavaa ei voida tunnistaa. Tekstimuotoista aineistoa kertyi 21 sivua Calibri-fontilla koko 12 ja rivivälillä 1. Tekstiä luettiin läpi useita kertoja, jolloin tekstistä löytyi eri teemoihin liittyviä lauseita. Hirsjärven ja Hurmeen (2014, 143) mukaan kirjoitetun tekstin lukemiseen on syytä varata aikaa, jotta aineistosta pääsee nousemaan esiin oleelliset asiat ja aineistoa alkaa ymmärtämään analysointia varten.

Aineisto analysoitiin teemoitellen. Tuomi ja Sarajärven (2009) mukaan teemoittelussa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään siinä esiintyvien aiheiden mukaan. Aineistosta nostetaan esiin teemoja ja tarkastellaan, mitä teemoista on sanottu. Teemoja kuvaavia näkemyksiä tarkastellaan ja niiden esiintymistä aineistossa vertaillaan. Teemahaastattelu jäsentää jo itsessään aineistoa ja muodostaa valmiiksi teemoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Opinnäytetyön aineiston analyysi aloitettiin antamalla jokaiselle teemalle oma väri ja värillä lauseita teemojen mukaisesti. Väreillä merkityt lauseet kerättiin valmiiden teemojen alle. Samalla tarkasteltiin, nouseeko tekstistä esiin uusia teemoja. Uusia teemoja ei tullut esille. Teemojen alle kerättyjä lauseita tarkasteltiin, vertailtiin ja ryhmiteltiin kokonaisuuksiksi. Taulukossa 1 havainnollistetaan aineiston analyysia.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä

	Aineistokatkelma	Ryhmittely kokonaisuuksiksi
Tutkimuskysymys 1, teema 1	”Mun mielestä se oli ihan ok ja suht silleen helppokin tehdä.” (H5)	Kykyviisaria oli sujuva käyttää.
Tutkimuskysymys 1, teema 2	”Aika paljon mä oon täällä ryhmässä muutenkin.” (H1)	Asiakkaat olivat jo tietoisia tarjolla olevista ryhmistä.
Tutkimuskysymys 2, teema 3	”Se ois ollu mulle hyödyllisempi, jos mä oisin saanut vähän tarkempaa arviota.” (H3)	Kykyviisarin antama palaute jäi liian yleistasoiseksi.
Tutkimuskysymys 2, teema 4	”Hyvä vaan, kun niitä useammin täyttää, niin siinä pysyy itekin vähän kartalla.” (H5)	Kykyviisaria olisi hyödyllistä täyttää säännöllisesti, jotta oma tilanne ja muutokset toimintakyvyssä tulevat näkyviin.

Teemojen alle ryhmiteltyjen lauseiden pohjalta kirjoitettiin tuloksia tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä teemoittain. Tämän jälkeen tuloksia pohdittiin suhteessa teoriaan ja niiden pohjalta tehtiin johtopäätöksiä.

6 Tulokset

Tulokset esitetään teemoittain tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Haastatteluista esitetään lisäksi suoria haastatteluotteita.

6.1 Asiakkaiden kokemukset Kykyviisarin käytöstä

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kokemuksia Kykyviisarin käyttämisestä.

6.1.1 Kykyviisarin täyttäminen

Tulosten mukaan kaikki asiakkaat olivat täyttäneet Kykyviisarin Kaski Valmennuksessa kaksi kertaa. Kahdella asiakkaalla kyselyjen täyttämisen väli oli useita kuukausia ja kolmella kyselyjen väli oli lyhyempi, vain muutama kuukausi. Kyselyyn vastaamisen väli riippui siitä, milloin asiakas oli aloittanut Kaski Valmennuksessa kuntouttavan työtoiminnan. Kykyviisari oli ennestään tuttu yhdelle asiakkaalle. Neljä asiakasta oli käyttänyt sitä ensimmäisen kerran Kaski Valmennuksessa.

Kaikki asiakkaat olivat täyttäneet Kykyviisari -kyselyn tietokoneella. Asiakkaista kaksi oli täyttänyt sen kotona ja kolme Kaski Valmennuksen tiloissa. Yksi asiakkaista oli kokenut tarvitsevänsä ohjaajan apua kyselyn täyttämässä, joten hän täytti sen Kaski Valmennuksen tiloissa sovittuun aikaan ohjaajan läsnä ollessa. Yksi asiakas kertoi valinneensa Kykyviisarin selkokieli -version, jotta kysymykset olisi helpompi ymmärtää. Yleisesti haastateltavat kokivat, että Kykyviisarin kysymykset olivat helppoja ymmärtää.

Mun mielestä se oli ihan ok ja suht silleen helppokin tehdä (H5).

Kahdella asiakkaalla esille nousi kuitenkin myös kysymysten muotoilun aiheuttama sekaannus. Jotkin kysymykset oli heidän mielestään muotoiltu niin samankaltaisiksi, että niitä joutui pysähtyä miettimään tarkemmin ja se aiheutti hämmennystä.

Osa niistä kysymyksistä oli aika samantyyppisiä. Ne oli ehkä muotoiltu vähän toisella tavalla, mut mietin että justhan mä tähän vastasin. (H1.)

Asiakkaat kokivat eri tavoin kyselyn pituuden. Kolme asiakasta koki kyselyn hieman pitkäksi ja kaksi sopivan pituiseksi. Neljä asiakasta koki kyselyn täyttämisen sujuvaksi.

6.1.2 Tulosten ja palautteen käyminen läpi ohjaajan kanssa

Kaikkien asiakkaiden osalta Kykyviisarin tulokset käytiin läpi kuntouttavan työtoiminnan väliarvioinnin yhteydessä. Asiakkaista kolmella tulokset käytiin läpi Kykyviisarin antaman palautteen pohjalta ja kokonaisuutta tarkastellen. Kaksi asiakasta kertoi, että keskustelussa nostettiin myös yksittäisiä kysymyksiä keskusteluun. Lisäksi kolmella asiakkaalla yksittäisiä vastauksia tai palautetta vertailtiin edelliseen Kykyviisari -kyselyyn. Muita toimintakyvyn mittareita ei käytetty.

Keskustelussa ohjaajan kanssa käytiin läpi myös asioita, jotka ovat vaikuttaneet työ- ja toimintakyvyn muutoksiin. Kykyviisarin avulla havaitut muutokset olivat sekä positiivisia että negatiivisia. Kahdella asiakkaalla muutoksen taustalla oli yksi selkeä syy, kolmella asiakkaalla aiheuttajia oli useampia tai muutosta toimintakyvyssä ei havaittu tapahtuneen.

Se on aina hyvä, että saadaan kuulla muidenkin käsityksiä ittestä eikä vaan omia. -- kun sitä helposti ajattelee vaan niitä samoja ajatuksia. (H3.)

Kaikki asiakkaat kertoivat, ettei Kykyviisarin täyttäminen tuonut esiin tarvetta osallistua ryhmätöihin. He olivat jo tietoisia Kaski Valmennuksessa tarjolla olevista ryhmistä ja asiakkaista kolme oli aktiivisesti osallistunut niihin oman kiinnostuksen ja toimintakyvyn mukaan.

Kyllähän täällä näitä ryhmiä pyörii, oonhan mä osallistunutkin (H5).

Väliarvioinnin yhteydessä asiakkaita oli ohjattu tarvittaessa myös muihin muutoksiin. Yhden asiakkaan kohdalla kuntouttavan työtoiminnan päivien määrää oli muutettu vastaamaan sen hetkistä toimintakykyä.

Pääsääntöisesti Kykyviisarin tulosten läpikäymistä ja keskustelua ohjaajan kanssa pidettiin toimivana. Tarve keskustelun yksityiskohtaisuudelle vaihteli haastateltavien kesken. Kolmelle asiakkaalle ohjauskeskustelu oli sellaisenaan riittävä, kun taas kahden asiakkaan toiveena oli yksityiskohtaisempi keskustelu. Kolme asiakasta toi esiin tarpeen omien muistiinpanojen tekemiselle, jotta tarvittavat asiat sitten muistaisi käydä ohjaajan kanssa läpi.

Tykkäisin kirjoittaa lisäyksiä johonkin kohtaan, jos on sellanen kohta. -- niin et tossa samassa se ohjaajakin ne näkis ja osais vähän varautua. (H4.)

Seuraavaa Kykyviisarin täyttämisen ajankohtaa ei vielä ollut haastateltavien kanssa sovittu aineiston keruun ajankohtana.

6.2 Asiakkaiden kokemat hyödyt Kykyviisarin käytöstä

Toisella tutkimuskysymyksellä selvitettiin, millaista hyötyä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat kokeneet saaneensa Kykyviisarin käytöstä heidän arvioidessaan omaa työ- ja toimintakykyään.

6.2.1 Oman työ- ja toimintakyvyn arvioiminen Kykyviisarin avulla

Neljän asiakkaan mukaan Kykyviisari antoi hyvän yleiskuvan omasta työ- ja toimintakyvystä. Kyselyssä käsiteltävät osa-alueet auttoivat oman elämäntilanteen hahmottamisessa ja ne toivat esiin joitakin taustalla vaikuttavia tekijöitä. Kykyviisarin antama kuva toimi myös oman näkemyksen vahvistajana.

Kyllähän sieltä nyt tuli suunnilleen semmosia arviointeja, kun mä itekin olin vähän sitä mieltä (H3).

Kolme asiakasta koki, että Kykyviisari toi näkyviin toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia, kun sitä verrattiin edelliseen kyselyyn. Tuloksia vertaamalla yksi asiakkaista oli huomannut myös asioita, joita oli ollut tavoitteena muuttaa, mutta jotka olivatkin pysyneet ennallaan.

Tuloksissa nousi myös esiin oman toimintakyvyn arvioimisen haasteita. Kolme asiakasta koki, että kyselyyn oli ensimmäisellä kerralla vaikeampi vastata ja toisella kerralla jo selvästi helpompaa.

Kun se on ihan uus juttu, niin toisella kertaa menee paremmin. Sit jo tietää vähän mitä tuleman pitää ja mitä mä laitan mihinkin. (H5.)

Kaksi asiakasta pohti myös vastaamistilanteen vaikutusta valittuihin vastauksiin. Päivästä ja mielentilasta riippuen voi vastauksista tulla hyvinkin erilaisia.

Asiakkaista neljä koki palautteen oikeansuuntaiseksi ja se antoi omasta tilanteesta kokonaiskuvan. Kahden asiakkaan mielestä palaute jäi kuitenkin liian yleistasoiseksi.

Se ois ollut mulle hyödyllisempi, jos mä oisin saanut vähän tarkempaa arviota (H3).

Kaksi asiakasta nosti esiin Kykyviisarin Mieli -osion. Heidän mukaansa siinä käsiteltiin vain yleistuntemuksia ja sen antama palaute jäi pinnalliseksi. Kyselyssä ei ollut kysymyksiä, joilla olisi selvitetty taustaa, mistä mielen haasteet johtuvat, vaan taustatekijöiden läpikäyminen jäi keskustelun varaan.

Yksi asiakas toi esiin, ettei Kykyviisari antanut oikeaa kuvaa työ- ja toimintakyvystä. Haastavassa elämäntilanteessa ja toimintakyvyn ollessa heikko ei kyselyn vastausvaihtoehdoista aina löytynyt omaa tilannetta kuvaavaa vaihtoehtoa. Ongelmat näyttäytyivät silloin tuloksissa pienempinä kuin mitä asiakas koki niiden olevan. Tällöin myös kyselyn antama palaute kuvautui haastavaan elämäntilanteeseen nähden liian positiivisena, eikä se näyttänyt oikeantasoisista kuvaa toimintakyvystä tai tuonut esiin elämänhallinnan haasteita. Asiakkaan kokiessa toimintakykynsä erittäin heikoksi, aiheutti Kykyviisarin positiivinen ja kannustava palaute ärtymystä. Palaute tuntui silloin oman tilanteen vähättelyltä. Tällaisessa tilanteessa Kykyviisarin antama palaute oli ristiriidassa asiakkaan oman näkemyksen kanssa.

Jos sulla ei ole ketään kenen kanssa käydä sitä läpi ja teet vaikka vaan netissä tämän testin, niin ei tuu oikeeta kuvaa (H2).

6.2.2 Kykyviisarista saadut hyödyt

Kolme asiakasta näki Kykyviisarin hyötynä työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneen muutoksen esiintulemisen. Muutoksen huomaaminen oli auttanut reagoimaan tilanteeseen ja tekemään tarvittavia muutoksia. Kaksi asiakasta näki hyödylliseksi, että tulosten läpikäyminen yhdessä ohjaajan

kanssa auttoi muistamaan asioita, joita halusi käydä läpi keskustelussa. Asiakkaista kolme koki vaikeiden asioiden esille ottamisen olevan helpompaa kyselyn avulla. Kaksi asiakasta nosti esiin, että on tärkeää keskustelussa osata ilmaista itseään ymmärrettävästi.

Siinä saa vähän ilmaista itseensä eri tavalla, kun vaikka puhumalla tuolla ohjaajan kanssa. Se anto vähän eri näkökulmaa, kun on tollasia valmiita vastauksia. (H4.)

Kaksi asiakasta pohti, että vaikka tarve muutokseen tulisi esiin, ei käytännössä aina voi itse vaikuttaa tilanteeseensa. Välillä pitää odottaa, että asiat selkiytyvät, eikä kaikki ole itse ratkaistavissa. Esimerkiksi palveluiden saatavuudessa voi olla ongelmia, vaikka tarve olisi tiedossa.

Asiakkaista neljä koki hyvänä Kykyviisarin antaman positiivisen palautteen ja asiakkaan voimavarojen näkyväksi tulemisen. Yksi asiakas koki palautteen tilanteeseen sopimattomana. Vaikeassa elämäntilanteessa Kykyviisari ei tuonut esiin todellista tilannetta ja toimintakykyä.

Kolme asiakasta pohti Kykyviisarin täyttämistä seurannan kannalta. Nähtiin, että Kykyviisaria olisi hyödyllistä täyttää säännöllisesti, jotta oma tilanne ja muutokset toimintakyvyssä tulevat näkyviin.

Hyvä vaan, kun niitä useammin täyttää, niin siinä pysyy itekin vähän kartalla (H5).

7 Pohdinta

7.1 Keskeisten tulosten pohdinta

Tuloksissa tuli esiin, että asiakkaat olivat täyttäneet Kykyviisarin tietokoneella, joko Kaski Valmenuksen tiloissa tai kotona. Asiakkaat olivat kokeneet kyselyn täyttämisen pääsääntöisesti sujuvaksi, vaikka osa oli kokenut kyselyn hieman pitkäksi. Lisäksi kysymysten samankaltainen muotoilu oli aiheuttanut hämmennystä. Myös ohjaajan tuelle ja selkokieliselle versiolle oli tarvetta. Kykyviisari ohjaakin kyselyn alussa valitsemaan itselle sopivan kielen. Selkokielen lisäksi on useita muita kieli- vaihtoehtoja. (Käyttöopas 2019, 11.) Asiakkaat olivat kokeneet, että oman työ- ja toimintakyvyn arvioiminen oli helpompaa toisella täyttämiskerralla. Sähköisessä kyselylomakkeessa on yhteensä

yhdeksän sivua. Kyselyn monisivuisen rakenteen vuoksi voi ensimmäisellä kerralla kyselyn kokonaisuuden arvioiminen olla hankalaa. Lisäksi vastaamistilanteen koettiin vaikuttaneen vastauksiin. Asiakkaan mielialasta riippuen voi tuloksesta tulla erilainen.

Tulosten mukaan kysely käytiin ohjaajan kanssa läpi joko Kykyviisarin antaman palautteen pohjalta tarkastellen kokonaisuutta, tai tarkemmin yksittäisiä kysymyksiä läpikäyden. Osalla asiakkaista tuloksia verrattiin edellisen kyselyn tuloksiin. Keskustelussa käytiin läpi työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia ja niihin vaikuttaneita asioita. Osa asiakkaista oli kokenut, että tulokset ja palaute käytiin läpi riittävällä tarkkuudella ja osa olisi toivonut tarkempaa tulosten läpikäymistä. Tarve tulosten tarkempaan tarkasteluun arvioidaan asiakkaan henkilökohtaisen tilanteen mukaan. Kykyviisari opastaakin tarkastelemaan tarpeen mukaan yksittäisiä kysymyksiä tulosten ja palautteen lisäksi. Myös tilanteen tulkinta ja pohdinta on keskustelun yhteydessä tärkeää. (Käyttöopas 2019, 35.)

Tulosten mukaan Kykyviisari antoi pääsääntöisesti hyvän yleiskuvan asiakkaan työ- ja toimintakyvystä. Sen avulla oman elämäntilanteen hahmottaminen helpottui ja se toi esiin joitakin taustalla vaikuttavia tekijöitä. Osa asiakkaista kuitenkin koki, että Kykyviisarin antama palaute jäi liian yleistasoiseksi, eikä taustalla vaikuttavat asiat tulleet esiin.

Kykyviisarin palaute ei kaikissa tilanteissa antanut oikeansuuntaista kuvaa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä. Haastavassa elämäntilanteessa, toimintakyvyn ollessa heikko, sen antama positiivinen palaute koettiin vääränlaiseksi. Liian positiivinen kuva toimintakyvystä voi tuntua asiakkaasta turhautavalta. Kykyviisarin palaute voi olla osa-alueiden kokonaisuuksiin verrattuna positiivisempi tai negatiivisempi, koska Kykyviisarin palautteessa ei huomioida kyselyn kaikkia kysymyksiä (Kykyviisari tulkinta 2018). Tällaisissa tilanteissa keskustelulla on erityinen arvo. Lisänä olisi mahdollista käyttää tarvittaessa muita toimintakyvyn mittareita. Vuokon ja muiden mukaan (2016, 7) työkyvyn arvioinnissa keskustelulla ja vuorovaikutuksella on tärkeä rooli ja niiden lisäksi voidaan käyttää kyselyjä, mittauksia tai muita tutkimuksia arviointia täydentävinä menetelminä.

Kykyviisarin antamien tulosten vertaaminen aiempiin tuloksiin auttoi toimintakyvyn arvioimisessa. Kykyviisari toi esiin sekä positiivisia että negatiivisia muutoksia. Muutosten lisäksi Kykyviisari toi

esiin asioita, jotka eivät olleet toivotusti muuttuneet verrattuna edelliseen kyselyyn. Työ- ja toimintakykyä heikentävien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää, jotta työttömyyden pitkittyminen voidaan estää ja työllistymistä pystytään tukemaan (Vuokko ym. 2016, 3).

Kykyviisarista saatuna hyötynä asiakkaat näkivät työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneen muutoksen esiin tulemisen ja siihen nopeamman reagoimisen. Toimintakyvyn näkyväksi tuleminen mahdollisti tarvittavien muutosten tekemisen. Kykyviisarin käyttämisellä ei ollut kuitenkaan vaikutusta ryhmätoimintaan osallistumiseen. Asiakkaat olivat jo ennestään tietoisia tarjolla olevista ryhmistä ja heille oli tarjottu mahdollisuutta osallistua niihin. Kuntouttavaan työtoimintaan kuuluu yksilö- ja ryhmäohjausta, jolloin asiakkaiden tarve tuelle tulee näkyväksi. Työtoiminta räätälöidään aina asiakkaalle sopivaksi työ- ja toimintakyvyn mukaisesti. (Kaski Valmennus 2021; L 189/2001, 13§.) Toimintaan osallistumisen kautta voi yksilö saada elämään merkityksellisyyttä. Osallistuminen mahdollistaa osallisuuden kokemuksen vuorovaikutuksen kautta. (Leemann ym. 2015, 1, 5–6.)

Asiakkaita ohjattiin myös muihin muutoksiin tarpeen mukaan. Esimerkiksi tarve muuttaa työtoimintaan osallistumisen päivien määrää nousi esiin.

Tuloksissa tuli esiin, että keskustelussa on tärkeää osata ilmaista itseään ymmärrettävästi. Asiakkaat kokivat, että Kykyviisari voi antaa hyvän rungon keskustelulle ja auttaa siten tuomaan asiakkaan omaa näkemystä esille. Kykyviisarin täyttäminen auttoi muistamaan asioita, joita asiakas halusi käydä ohjaajan kanssa läpi keskustelussa. Osa asiakkaista toivoikin, että kyselyssä olisi ollut vapaa tekstikenttä, johon olisi voinut kirjoittaa lisätietoja ohjaajalle tai muistiinpanoja itselle. Kykyviisari voi myös antaa erilaista näkökulmaa asioihin eri vastausvaihtoehtojen kautta sekä auttaa vaikeiden asioiden esiin ottamisessa.

Oman toimintakyvyn seurannan kannalta asiakkaat näkivät hyödylliseksi täyttää Kykyviisaria useampaan kertaan. Tällöin oman tilanteen ja toimintakyvyn muutokset voidaan saada näkyviin ja niihin voidaan nopeammin reagoida.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä läpi opinnäytetyöprosessin. Sillä tarkoitetaan huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa, avoimuutta tulosten esittämisessä, lähdeviitteiden merkitsemistä oikein ja vastuullista tutkimuksen suunnittelua, toteutusta ja raportointia (Hirsjärvi ym. 2009, 23–25).

Sopivan tutkimusmenetelmän valinta vaikuttaa työn luotettavuuteen. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jolla on mahdollista saada syvällistä ymmärrystä tietystä tapahtumasta tai ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 58–59). Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu ja se toteutettiin yksilöhaastatteluna, koska tavoitteena oli saada tietoa asiakkaiden omista kokemuksista ja käsiteltävät asiat olivat henkilökohtaisia. Haastattelun teemat laadittiin tutkimuskysymysten pohjalta, jotta aineistosta saatiin vastauksia tutkittavaan asiaan. Opinnäytetyön laatuun pyrittiin vaikuttamaan panostamalla haastattelurunkoon ja pohtimalla valmiiksi vaihtoehtoisia lisäkysymyksiä haastattelun teemojen mukaisesti. Haastattelurunko annettiin toimeksiantajalle luettavaksi ja kommentoitavaksi etukäteen.

Opinnäytetyötä varten pyydettiin tutkimuslupa Honkalampi-säätiöltä, johon Jyväskylän Kaski Valmennus kuuluu. Tutkimuslupahakemuksen liitteeksi laitettiin opinnäytetyösuunnitelma, aineistonhallintasuunnitelma ja teemahaastattelurunko. Tutkimusluvan hyväksymisen jälkeen tutkimuksesta tiedotettiin niin, että kaikki Kaski Valmennuksen asiakkaat saivat siitä tiedon. Heille jaettiin samalla tiedote tutkimuksesta ja suostumuslomake tutustuttavaksi. Haastatteluun osallistuvilta pyydettiin suostumus kirjallisesti ja kerrottiin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja sen perumismahdollisuudesta. Tutkimukseen osallistui 5 henkilöä, joka oli tutkimuksessa tavoitemääränä. Haastattelujen kesto oli 25–50 minuuttia. Kaikki haastattelut toteutettiin saman teemahaastattelurungon mukaisesti, vapaamuotoisesti keskustellen. Haastatteluissa huomioitiin haastateltavien tasavertainen kohtelu ja pyrittiin muotoilemaan kysymykset niin, etteivät ne ohjaa asiakasta. Haastattelut nauhoitettiin luotettavuuden saavuttamiseksi, jotta kaikki tarvittava tieto saatiin talteen sellaisena kuin se on sanottu.

Haastattelut litteroitiin heti haastattelujen jälkeen, jolloin tiedot olivat vielä tuoreessa muistissa. Kaikki aineistot käsiteltiin samojen sääntöjen mukaisesti. (Hirsjärvi & Hurme, 2014, 184–185.) Tietoja käsiteltiin anonyymisti. Analysointivaiheessa haastatteluille annettiin neutraalit koodit, eikä

nimitietoja tallennettu. Tutkimustiedot ovat aina luottamuksellisia ja niitä käytetään vain sovittuun tarkoitukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131). Kerätty tutkimusaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Aineiston teemoittelu tehtiin mahdollisimman oikein ja luotettavasti. Tulokset kirjoitettiin niin, etteivät henkilöt ole tunnistettavissa. Tuloksissa esitetään suoria haastatteluoitteita tehtyjen tulkintojen perusteeksi. Tuloksia ei voida yleistää kriitikittömästi. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233).

Työssä otettiin huomioon haastateltavien pieni määrä, eikä siitä tehty yleistyksiä koskemaan koko joukkoa. Opinnäytetyössä pyrittiin tuomaan haastateltavien käsityksiä esiin niin hyvin kuin mahdollista, tiedostaen opinnäytetyöntekijän omien tulkintojen ja käsitysten vaikutus niihin (Hirsjärvi & Hurme 2014, 189).

Opinnäytetyön luotettavuuden osoittamiseksi työssä kerrotaan tarkasti, mitä tutkimuksessa on tehty ja miten tuloksiin päädyttiin (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233). Haastattelututkimus on ainutlaatuinen, eikä se ole sellaisenaan toistettavissa. Tutkimuksen luotettavuutta lisättiin määrittelemällä tutkimukseen liittyvät käsitteet ja käyttämällä käsitteisiin liittyvää teoriakirjallisuutta. Teoriaosuu-teen valittiin mahdollisimman tuoretta kirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita. Tietoa haettiin Terveysportti-, Medic- ja ProQuest Central-tietokannoista. Tietokantahakuja täydennettiin manuaalisin hain ja tarkastelemalla muiden tutkimusten lähdetietoja.

7.3 Johtopäätökset

Kykyviisari on itsearviointimenetelmä, jonka asiakkaat kokivat sujuvaksi käyttää. Kykyviisarin avulla asiakkaan on mahdollista saada hyvä yleiskuva omasta työ- ja toimintakyvystä. Edellisen kyselyn tuloksiin vertaamalla se voi tuoda esiin myös omassa työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia. Asiakkaat kokivat Kykyviisarin antaman palautteen pääasiassa oikeansuuntaiseksi. Kaikkiin tilanteisiin Kykyviisari ei kuitenkaan sopinut. Tutkimuksessa tuli ilmi, että haastavassa elämäntilanteessa, toimintakyvyn ollessa heikko, voi Kykyviisari antaa liian positiivisen kuvan toimintakyvystä. Asiakkaan saama palaute voi kuvautua vääränlaisena, sillä Kykyviisarin palautteessa ei huomioida kyselyn kaikkia kysymyksiä. Myöskään kyselyn vastausvaihtoehdoista ei aina löydy asiakkaan tilannetta kuvaavaa vaihtoehtoa. Tällaisissa tilanteissa korostuu keskustelun ja yksittäisten kysymysten läpikäymisen tärkeys. Vaihtoehtoisesti toimintakykyä voitaisiin kartoittaa pelkällä keskustelulla tai käyttämällä toista toimintakyvyn mittaria.

Kykyviisaria voidaan käyttää ohjauskeskustelussa keskustelun runkona. Se ohjaa keskustelua ja auttaa sanoittamaan asiakkaan tilannetta. Asiakkaat kokivat, että se myös auttaa muistamaan asioita, joita halutaan käydä läpi keskustelussa. Tulosten ja palautteen läpikäyminen voidaan tehdä Kykyviisarin antaman palautteen pohjalta tai yksittäisiä kysymyksiä tarkastellen. Tarve keskustelun yksityiskohtaisuudelle riippuu asiakkaan tilanteesta ja on aina yksilöllinen. Kykyviisaria täyttäessä voi asiakkaalla nousta esiin asioita, joista hän haluaisi keskustella ohjaajan kanssa. Osa asiakkaista olisi siksi kaivannut vapaata tekstikenttää omia muistiinpanoja varten. Tämän voisi huomioida jatkossa ohjeistamalla asiakkaita muistiinpanojen tekemiseen Kykyviisaria täyttäessä. Kykyviisari on myös hyvä täyttää itselle sopivana päivänä, sillä eri päivinä voi tulla erilaiset tulokset asiakkaan mielialasta riippuen. Tämä voidaan huomioida joustavalla aikataululla Kykyviisarin täyttämässä.

Kykyviisari ei tuonut esiin ryhmätoimintaan osallistumisen tarvetta, sillä asiakkaat olivat jo tietoisia tarjolla olevista ryhmistä ja olivat saaneet tiedon ryhmistä työtoiminnan ohessa. Jatkossa Kykyviisaria voidaan käyttää apuna, kun kartoitetaan, millaisia ryhmiä työtoiminnassa tarvitaan ja keiden asiakkaiden olisi hyödyllistä osallistua niihin.

Kykyviisarin käyttäminen voi tuntua helpommalta, kun sitä on käyttänyt useamman kerran. Kykyviisari on otettu käyttöön Kaski Valmennuksessa vuosi sitten ja sen käyttäminen työtoiminnan yhteydessä säännöllistyy. Samalla Kykyviisarin käytöstä saadaan lisää kokemusta.

7.4 Jatkokehittäminen

Tämä tutkimus antoi tietoa asiakkaiden kokemuksista Kykyviisarin käytöstä kuntouttavassa työtoiminnassa ja siitä saatuja hyötyjä. Jatkossa olisi hyödyllistä tutkia aihetta tarkemmin. Kykyviisarin käyttöä voitaisiin tarkastella uudestaan sen käytön vakiinnuttua. Tässä tutkimuksessa asiakkaat olivat täyttäneet Kykyviisarin eri ajankohtina ja sen ensimmäisen ja toisen täyttämiskerran väli vaihteli. On mahdollista, että asiakkaat muistavat asiat eri tavalla, kun kyselyn täyttämistä on kulunut pidempi aika. Jatkotutkimuksen voisi toteuttaa niin, että asiakkaat täyttäisivät Kykyviisarin ohjatusti ryhmässä, jolloin sen täyttämiseen liittyvät ongelmat voidaan käsitellä heti. Täyttämiseen liittyviä ongelmia voivat olla esimerkiksi kysymysten muotoiluun liittyvät sekaannukset. Samalla asiakkaita voitaisiin ohjata tekemään muistiinpanoja ohjauskeskustelua varten. Tämän lisäksi jatkotutkimuksessa olisi hyödyllistä tarkastella ohjaajien näkemyksiä Kykyviisarin käytöstä ohjaus- ja arviointityökaluna.

Kykyviisarin käyttöön liittyvä kehittämistyö vaatii säännöllistä Kykyviisarin käyttöä. Tähän kehittämistyöhön antaa kuntoutuksen ohjaajan koulutus hyvän lähtökohdan. Kuntoutuksen ohjaaja voi toimia kuntouttavan työtoiminnan ohjaajana ja toteuttaa yksilö- ja ryhmävalmennusta. Säännöllinen Kykyviisarin käyttäminen osana työtoimintaa antaa ohjaajalle tietoa asiakkaiden työ- ja toimintakyvystä ja helpottaa toimintakyvyn muutosten havaitsemista ja seuranta. Tämän avulla kuntoutuksen ohjaaja osaa ohjata asiakkaita heille sopivaan ryhmätoimintaan. Ryhmätoimintaan osallistuminen vahvistaa osallisuuden kokemusta ja tukee siten yhteiskunnan toimintaan osallistumista (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015, 1, 5–6). Kykyviisarin antaman tiedon perusteella voidaan asiakkaita ohjata myös muiden palveluiden piiriin. Työllistymistä tukevilla toimenpiteillä voidaan vahvistaa asiakkaan elämönhallinnan tunnetta ja parantaa työ- ja toimintakykyä (Vastamäki 2010, 22). Työkyky on monen tekijän summa, johon vaikuttaa yksilön voimavarat, työ sekä mikro- ja makroympäristö, kuten Työkykytalo -mallissa (ks. kuvio 1) on kuvattu (Ilmarinen ym. 2006, 22–24).

Työkyvyn arvioinnissa käytetään nykyään yhä enemmän itsearviointimenetelmiä. Kuntoutuksen vaikuttavuuden tarkastelussa nähdään asiakkaan omalla kokemuksella olevan erityistä painoarvoa. Kuntouttavan työtoiminnan vaikuttavuudesta voi kertoa asiakkaan oma näkemys hänen tilanteensa tai toimintakykynsä muuttumisesta parempaan. Myös asiakkaan arvio hänen terveytensä tai elämänlaatunsa kohentumisesta kertoo toiminnan vaikuttavuudesta. (Autti-Rämö, Poutiainen, Pohjolainen & Kehusmaa, 2016, 93.) Kykyviisari -itsearviointimenetelmän säännöllinen käyttäminen osana kuntouttavaa työtoimintaa voi auttaa arvioimaan asiakkaiden työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneita muutoksia ja työtoiminnan vaikuttavuutta. Kykyviisarin käyttämisestä saatua tietoa voidaan käyttää myös työ- ja toimintakyvyn arviointiprosessin kehittämiseen sekä työtoiminnan suunnitteluun.

Lähteet

- Autti-Rämö, I., Poutiainen, E., Pohjolainen, T. & Kehusmaa, S. 2016. Kuntoutuksen vaikutusten arviointi. Teoksessa Kuntoutuminen. Toim. I. Autti-Rämö, A-L. Salminen, M. Rajavaara & A. Ylinen. Helsinki: Duodecim, 91–107.
- Blomgren, J. 2019. Mielenterveyden häiriöt ohittivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sairauspoissaolopäivien määrässä. Kelan tutkimusblogi. Viitattu 31.12.2021. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5011>.
- Blomgren, J. & Perhoniemi, R. 2021. Masennus- ja ahdistuneisuushäiriöt aiheuttavat eniten mielenterveysperusteisia sairauspäivärahopäiviä. Kelan tutkimusblogi. Viitattu 31.12.2021. <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5949>.
- Hakkarainen, T. 2020. Kykyviisari arviointimenetelmä monialaisessa palvelussa. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta, sosiaalityö. Viitattu 3.6.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020062245306>.
- Heikkinen, E. & Ilmarinen, J. 2001. Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneiden toimintakykyä. Duodecim 117, 6, 653–660. Viitattu 30.12.2021. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hult, M. & Lappalainen, K. 2018. Factors associated with health and work ability among long-term unemployed individuals. International Journal Of Occupational Health and Public Health Nursing 5, 1, 5–22. Viitattu 9.2.2022. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-019-01498-1>.
- Hult, M., Saaranen, T. & Pietilä, A-M. 2017. Elämänlaadun ja elämän merkityksellisyyden kokemuksen yhteydet työttömien työkykyyn. Hoitotiede 29, 2, 78–88. Viitattu 26.10.2021. <https://janet.finna.fi/>, Medic.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Toim. R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. Helsinki: ETK, Kela, KTL, TTL, 17–34.
- Kantola, K. & Rinta-Jouppi, A. 2018. Kykyviisari -työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmän käyttö maahanmuuttajilla. Opinnäytetyö, AMK. Turun ammattikorkeakoulu, sairaanhoitaja. Viitattu 3.6.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018121120934>.
- Kaski Valmennus. 2021. Honkalampi-säätiön www-sivut. Viitattu 5.6.2021. <https://www.honkalampi.fi/palvelumme/kaski-tyovalmennus/>.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämäntilanne. Helsinki: WSOY.

Kerätär, R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 17.8.2021. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526210865>.

Kerätär, R. 2019. Työttömän työkykyä ei ole syytä arvioida vain vastaanottotietoihin perustuen. Yleislääkäri, 8, 18–21. Viitattu 21.9.2021. <https://janet.finna.fi/>, Medic.

Kuikka, P., Paajanen, T., Kivekäs, T., Vuokko, A, & Sainio, M. 2014. Työikäisten kognitiivisen toimintakyvyn hyvä arviointikäytäntö. TOIMIA-suositus. Viitattu 31.12.2021. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.

Kuntouttava työtoiminta. N.d. STM. Viitattu 11.8.2021. <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>.

Kuntouttava työtoiminta. 2020. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 10.8.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>.

Kykyviisari-keskeiset käsitteet. 2018. Työterveyslaitos, Solmu-hanke. Viitattu 11.8.2021. https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2018/02/Kykyviisari_koulutus_Keskeiset_kasitteet.pdf.

Kykyviisari tulkinta. Rautalankaohjeet. 2018. Työterveyslaitos, Solmu-hanke. Viitattu 7.2.2022. <https://docplayer.fi/105469773-Kykyviisari-tulkinta-rautalankaohjeet.html>.

Kärkkäinen, J. 2020. Osatyökykyisten työkokeilu. Työkykyä ja voimavaroja tukevan kuntouttavan fyysisen työtoiminnan arviointi Kykyviisarin avulla. Opinnäytetyö, YAMK. Laurea-ammattikorkeakoulu, voimavaraistavien työtapojen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu 3.6.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120325955>.

Käyttöopas. 2019. Kykyviisari. Työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä. Työterveyslaitos, Solmu-hanke. Viitattu 11.8.2021. https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2019/10/Kykyviisari_kaytto_opas_paivitys_SF_171019_yleinen-.pdf/.

L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Viitattu 10.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>.

L 1290/2002. Työttömyysturvalaki. Viitattu 10.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290#O4>.

Leemann, L., Isola, A-M., Kukkonen, M., Puromäki, H., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2018. Työelämän ulkopuolella olevien osallisuus ja hyvinvointi. Kyselytutkimuksen tuloksia. Työpaperi 17/2018. THL. Viitattu 22.12.2021. <https://janet.finna.fi/>, Medic.

Leemann, L., Kuusio, H. & Hämäläinen, R-M. 2015. Sosiaalinen osallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). THL. Viitattu 21.12.2021. https://thl.fi/documents/966696/3775621/Tietopaketti_Sosiaalinen_Osallisuus.pdf/.

Mikä on Kykyviisari? 2021. Työterveyslaitos. Viitattu 30.6.2021. <https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/mika-on-kykyviisari/>.

Mitä toimintakyky on? 2021. THL. Viitattu 5.7.2021. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>.

Müller De Bortoli, M., Oellingrath, I. M., Moeller Fell, A. K., Burdorf, A. & Robroek, S. J. W. 2021. Influence of lifestyle risk factors on work ability and sick leave in a general working population in Norway: a 5-year longitudinal study. Viitattu 30.12.2021. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.

Parkkinen, M., Rinne, H., Ilomäki, T. & Shemeikka, R. 2016. Työelämästä syrjäytymisvaarassa olevien nuorten aikuisten sosiaalinen osallisuus erilaisilla aluetyypeillä. Julkaisussa Osallistuminen, hyvinvointi ja sosiaalinen osallisuus. ATH-tutkimuksen tuloksia. Järjestökentän tutkimusohjelma. Työpäpaperi 38/2016. Toim. J. Murto & O. Pentala. Helsinki: THL, 10–19. Viitattu 22.12.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-757-2>

Pensola, T., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työttömyyden ja muiden syrjäytymisriskien yhteys työkykyyn. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Toim. R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen. Helsinki: ETK, Kela, KTL, TTL, 223–240.

Riihinen, O. 1996. Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa Elämänhallintaa etsimässä. Toim. R. Raitasalo. Helsinki: Kela, 16–34.

Sainio, P., Koskinen, S., Martelin, T. & Gould, R. 2010. Työkyvyn yhteys toimintakyvyn eri ulottuvuuksiin. Julkaisussa Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Toim. A. Aromaa & S. Koskinen. Loppuraportti työsuojelurahastolle 11/2010. THL, 60–66. Viitattu 14.7.2021. <https://janet.finna.fi/>, Medic.

Salmi, A. & Lohtander, T. 2016. Miten työttömän toiminta- ja työkykyä voi arvioida kykyviisarilla? Työterveyshoitaja 41, 3, 12–13. Viitattu 1.10.2021. <https://janet.finna.fi/>, Medic.

Sihto, M. 2010. Tutkimus elämänhallinnasta ja työllistymisestä. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2010, 77–80. TEM. Viitattu 21.12.2021. <https://tem.fi/tyopoliittinen-aikakauskirja>

State of Health in the EU. Suomi. Maan terveysprofiili. 2019. OECD. Viitattu 30.12.2021. https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2019_chp_fi_finnish.pdf

Tiikkainen, P. & Pynnönen, K. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksissa. TOIMIA-suositus. Viitattu 31.12.2021. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.

- Tiitola, K., Takala, E-P., Rentto, T., Tulenheimo-Eklund, E. & Kaukiainen, A. 2016. Työkyvyn heikkenemisen varhainen tunnistaminen. TOIMIA-suositus. Viitattu 30.12.2021. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.
- Toimintakyvyn arviointi. 2021. THL. Viitattu 6.7.2021. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi>
- Tuisku, K., Vuokko, A. Laukkala, T., Mäntynen, J. & Melartin T. 2012. Psykiatrinen työ- ja toimintakykyarvio -miksi, milloin ja miten? Viitattu 24.9.2021. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 11. uud.p. Helsinki: Tammi.
- Työelämäosallisuus. 2020. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 4.6.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johdaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>.
- Työkyky. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 19.11.2021. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.
- Työkykytalo. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 5.7.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
- Työllisyyskatsaus elokuu 2021. 2021. Työnvälitystilasto. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 22.10.2021. <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi>
- Unkila, K., Lautala, K., Wikström, M., Joensuu, M. & Savinainen, M. 2018. Kognitiivinen haastattelu kyselylomakkeen kehittämisessä: esimerkkinä työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä Kykyviisari. Kuntoutus 41, 1, 33–40. Viitattu 20.10.2021. <https://janet.finna.fi/>, Medic.
- Unkila, K. & Savinainen, M. 2020. ”Ei mennyt turha työ hukkaan” – tutkimus työmenetelmän juurtumisesta palvelujärjestelmän asiakastyöhön. Hallinnon tutkimus, 39, 4, 287–301. Viitattu 9.2.2022. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102253>.
- Vastamäki, J. 2010. Koherenssin tunne ja työttömyys. Väitöskirjatutkimuksen keskeisiä tuloksia. Kuopion yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, sosiaalipsykologia & Erlangen-Nürnbergin yliopisto. Viitattu 21.12.2021. https://archive.uef.fi/documents/677351/715039/Koonti_FI_Vastam%C3%A4ki_Jaana_Dissertation.pdf
- Vuokko, A., Juvonen-Posti, P. & Kaukiainen A. 2016. Työttömän toiminta- ja työkyvyn hyvä arviointikäytäntö terveydenhuollossa. TOIMIA-suositus. Viitattu 24.9.2021. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.
- Wikström, M., Anttila, H., Savinainen, M., Kouvonen, A. & Joensuu, M. 2020. Development and content validity of the Abilitator: a self-report questionnaire on work ability and functioning aimed

at the population in a weak labour market position. *Scholarly Journal* 20, 327, 1–14. Viitattu 16.6.2021. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.

Wikström, M., Kouvonen, A. & Joensuu, M. 2021. Intrarater reliability of the Abilitator – a self-report questionnaire on work ability and functioning aimed at the population in a weak labour market position: a test–retest study. *Scholarly Journal* 11, 12, 1–9. Viitattu 11.1.2022. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Central.

Liitteet

Liite 1. Tutkimustiedote

Tiedote tutkimuksesta 15.10.2021

Tutkimuksen nimi: Asiakkaiden kokemuksia Kykyviisari -arviointimenetelmän käytöstä kuntouttavassa työtoiminnassa.

Tämä tiedote koskee Jyväskylän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tekijä on kuntoutuksen ohjaaja opiskelija Johanna Potila ja ohjaajana toimii lehtori Aila Pikkarainen. Tutkimuslupa tutkimuksen toteuttamiseksi on saatu Honkalampi-säätiöltä.

Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Kykyviisari -arviointimenetelmän käyttökokemuksia Kaski Valmennuksen Jyväskylän toimipisteen kuntouttavassa työtoiminnassa. Kykyviisari on työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmä, joka on otettu käyttöön Kaski Valmennuksessa vuoden 2021 aikana.

Haastattelulla pyritään selvittämään, millaisia kokemuksia kuntouttavan työtoiminnan asiakkailla on Kykyviisarin käyttämisestä ja mitä hyötyä asiakkaat ovat kokeneet saaneensa Kykyviisarin käytöstä työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Haastattelusta saatua tietoa voidaan käyttää työtoiminnan suunnittelussa ja työ- ja toimintakyvyn arviointiprosessin kehittämisessä.

Opinnäytetyön toteutus

Haastattelut toteutetaan Kaski Valmennuksen tiloissa marras-joulukuussa 2021. Haastattelun kesto on noin 1 tunti. Haastattelun teemat ovat Kykyviisarin täyttäminen, tulosten/palautteen läpikäyminen ohjaajan kanssa, oman työ- ja toimintakyvyn arvioiminen Kykyviisarin avulla sekä Kykyviisarista saadut hyödyt.

Tavoitteena on haastatella 4–6 asiakasta. Mikäli tutkimukseen haluaa osallistua enemmän kuin 6 henkilöä, niin osallistujat arvotaan. Haastattelut nauhoitetaan, jotta kaikki tarvittava tieto tulee talteen aineiston analysointia varten. Haastatteluaineistoon pääsy on ainoastaan opinnäytetyöntekijällä, eikä aineistoa luovuteta eteenpäin.

Haastateltavan henkilöllisyys ei paljastu missään vaiheessa tutkimuksen tekoa tai raportointia. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista ja sen voi keskeyttää halutesaan. Haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen raportin valmistumisen jälkeen.

Mikäli haluat osallistua tutkimukseen, täytähän tämän tiedotteen mukana jaetun suostumuslomakkeen.

Toivottavasti kiinnostuit ja osallistut tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin
Johanna Potila
N2976(at)student.jamk.fi

Liite 2. Suostumuslomake

Suostumus tutkimushaastatteluun osallistumisesta

Osallistun haastatteluun liittyen Johanna Potilan opinnäytetyöhön Asiakkaiden kokemuksia Kykyviisari -arviointimenetelmän käytöstä kuntouttavassa työtoiminnassa.

Olen tietoinen siitä, että haastattelut nauhoitetaan ja aineistoa käytetään julkisessa opinnäytetyössä. Tietojani käsitellään anonyymisti, eikä henkilöllisyyteni ole tunnistettavissa tutkimuksesta. Kerätty haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin keskeyttää tai peruuttaa siihen osallistumisen milloin tahansa. Keskeyttämisen tai peruuttamisen jälkeen mahdollisesti jo kerätty aineisto hävitetään osaltani.

Tätä suostumusta on tehty kaksi samanlaista kappaletta, joista toinen jää minulle ja toinen opinnäytetyöntekijälle.

Aika ja paikka

Osallistujan allekirjoitus ja nimenselvennys

Johanna Potila, opinnäytetyöntekijä

Liite 3. Teemahaastattelurunko

Teemat 1 ja 2 koskevat tutkimuskysymystä 1, jolla selvitetään kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kokemuksia Kykyviisarin käyttämisestä.

Teemat 3 ja 4 koskevat tutkimuskysymystä 2, jolla selvitetään, millaista hyötyä kuntouttavan työtoiminnan asiakas on kokenut saaneensa Kykyviisarin käytöstä hänen arvioidessaan omaa työ- ja toimintakykyään.

Teema 1: Kykyviisarin täyttäminen

Milloin täytit Kykyviisarin?

Miten ja missä tilanteessa täytit Kykyviisarin?

- yksin/yhdessä ohjaajan kanssa/ryhmässä ohjattuna
- Kykyviisari -linkin kautta tietokoneella tai puhelimella/paperilomakkeella/ohjaajan haastattelemana

Miltä Kykyviisarin täyttäminen tuntui?

- helppokäyttöisyys
- pituus (kyselyn pituus 10–30 min, haastatteleamalla 60–90 min)

Oletko käyttänyt Kykyviisaria aiemmin?

Milloin, missä?

Teema 2: Tulosten / palautteen läpikäyminen ohjaajan kanssa

Miten tulokset/palaute käytiin läpi?

- kuntouttavan työtoiminnan väliarvioinnin tms. keskustelun yhteydessä? erillisenä keskusteluna?
- käytiinkö keskustelussa läpi kaikki vastaukset / osa vastauksista / Kykyviisarin antama palaute?

Millaisia jatkotoimenpiteitä tai suunnitelmia keskustelun pohjalta tehtiin?

- löytyikö ratkaisuvaihtoehtoja, ohjattiinko sinut palveluihin, osallistuitko kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoimintaan tms.
- asetitteko tavoitteita keskustelun pohjalta?
- löytyikö yhteinen näkemys ohjaajan kanssa?
- pohditteko yhdessä mitkä asiat on saanut aikaiseksi positiivisen/negatiivisen muutoksen?
- käytettiinkö muita arviointimenetelmiä tai mittareita Kykyviisarin lisäksi?

Seuranta: sovitteko, milloin täytät Kykyviisarin uudestaan?

Mitä olisi voitu tehdä toisin?

esim. Kykyviisarin täyttäminen yksin/yhdessä, tulosten läpikäyminen, ohjauskeskustelu, koko prosessin toimivuus

Teema 3: Oman työ- ja toimintakyvyn arvioiminen Kykyviisarin avulla

Antoiko Kykyviisari kuvan omasta työ- ja toimintakyvystäsi?

- millaista tietoa se antoi sinulle?
- toiko se esiin vahvuuksia tai kehittämiskohteita?

Mitä mieltä olet Kykyviisarin antamasta henkilökohtaisesta palautteesta?

- toiko se esiin vahvuuksia ja haasteita työ- ja toimintakyvyssä tai elämänhallinnassa?
- koitko palautteen saamisen hyödylliseksi?
- oliko palautteessa ja omassa näkemyksessäsi ristiriitoja?

Miten koit oman toimintakyvyn arvioimisen Kykyviisarilla?

Teema 4: Kykyviisarista saadut hyödyt

Millaista hyötyä koit saavasi Kykyviisarin käyttämisestä?

- auttoiko Kykyviisari näkemään työ- ja toimintakyvyssäsi tapahtuneen muutoksen?
- tuliko tarve muutokseen esiin Kykyviisarin avulla?
- auttoiko Kykyviisari asettamaan tavoitteita hyvinvoinnin edistämiseksi?
- auttoiko Kykyviisari vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa ja läpikäymisessä?
- ohjattiinko sinut palveluihin/ryhmään/muuhun muutokseen?