

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

2025

Koivisto Irina ja Paukku Laura

OmaTuki- käsikirja

– Luontolähtöiset-, digitaaliset- sekä ratkaisu- ja
voimavaralähtöiset menetelmät



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosionomi

2025 | 48 sivua

Koivisto Irina ja Pauku Laura

OmaTuki- käsikirja

- Luontolähtöiset-, digitaaliset sekä ratkaisu- ja voimavaralähtöiset menetelmät

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli laatia OmaTuki- käsikirja mahdollisimman valmiiksi. Toimeksianto opinnäytetyölle on tullut Turun Ammattikorkeakoulun OmaTuki - Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hankkeelta. Hankkeen päätavoite on edistää osatyökykyisten, työttömien ja täsmätyökykyisten hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä, sekä parantaa osallisuutta siten, että heillä olisi voimavaroja lähteä koulutus- ja/tai työelämäpolulle. Tarve OmaTuki- käsikirjalle kumpuaa osatyökykyisten käyttämättä jäävästä potentiaalista. Tässä opinnäytetyössä luodaan sähköinen OmaTuki- käsikirja, mikä sisältää OmaTuki-ryhmissä käytetyt luontolähtöiset-, ja digitaaliset-, sekä ratkaisu- ja voimavaralähtöiset menetelmät sekä muuta keskeistä tietoa. Käsikirjan kohderyhmää ovat työikäisten osatyökykyisten sekä työttömien kanssa työskentelevät ammattilaiset, jotka voivat hyötyä menetelmien käytöstä omassa työssään.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus käsittelee muun muassa menetelmällisyyttä, ryhmän ohjausta, sekä osallisuutta. Kehittämistyö mukailee konstruktivistista mallia, jossa työ etenee syklisesti valmiiksi tuotokseksi, inhimillisen näkökulman huomioiden.

Tämän kehittämistyön tuotoksena syntyi OmaTuki- käsikirja. Valmis käsikirja lähtee valtakunnalliseen jakeluun työikäisten osatyökykyisten sekä työttömien kanssa työskenteleville. Käsikirjaa voidaan käyttää myös oppimateriaalina Turun Ammattikorkeakoulussa.

Asiasanat:

Osatyökykyiset, työllisyys, menetelmällisyys, osallisuus, ryhmätoiminta, käsikirja

Bachelor's / Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor of social services

2025 | 48 pages

Koivisto Irina, Paukku Laura

OmaTuki Handbook

- Nature-Based, Digital, and Solution- and Resource-Oriented Methods

The development task of this thesis was to create the OmaTuki- Handbook as complete as possible. The thesis was commissioned by the OmaTuki – Making Personal Resources Visible through New Methods project of Turku University of Applied Sciences. The main objective of the project is to promote the well-being, work and functional capacity, and inclusion of people with partial work ability, the unemployed, and those with specific work capacity, so that they have the resources to pursue education and/or employment paths.

The need for the OmaTuki- Handbook arises from the untapped potential of people with partial work ability. This thesis develops a digital OmaTuki- Handbook, which includes the nature-based, digital, and solution- and resource-oriented methods used in the OmaTuki- groups, as well as other essential information. The target audience for the handbook consists of professionals working with working-age individuals who are partially able to work or unemployed, and who may benefit from using these methods in their own work.

The theoretical part of this thesis discusses methodological approaches, group facilitation, and participation. The development work is grounded in a constructivist framework, proceeding in iterative cycles toward a final outcome, with careful consideration of the human perspective essential to social work practice.

As the result of this development project, the OmaTuki- Handbook was produced. The completed handbook will be distributed nationally to professionals working with working-age individuals with partial work ability and the unemployed. The handbook can also be used as learning material at Turku University of Applied Sciences.

Keywords:

People with partial work ability, employment, use of methods, inclusion, group work, handbook

Sisältö

Käytetyt lyhenteet	6
1 Johdanto	7
2 Kehittämistyön perusta	10
2.1 Toimeksiantaja	10
2.2 Kehittämistyön tarve ja tavoite	12
2.3 Hankkeen tavoitteet	13
3 Osatyökykyisyydestä ja työttömyydestä täsmätyökykyyn	14
3.1 Osatyökykyisyys	15
3.2 Työtön	17
3.3 Täsmätyökykyisyys	18
3.4 Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkeläiset	19
3.5 Tilastot	20
4 Kehittämistyön viitekehys ja aikataulu	23
4.1 Kehittämistehtävän keskeiset käsitteet	23
4.2 Kehittämistyön menetelmät	23
4.3 Menetelmällisyys	27
4.4 Ryhmän ohjaus	28
4.5 Kehittämistyön aikataulu	29
5 OmaTuki- käsikirja	33
5.1 Osallisuus, voimavarat ja vuorovaikutus ryhmätoiminnassa	34
5.2 Osallisuus	34
5.3 Ratkaisu- ja voimavaralähtöisyys	37
5.4 Luontolähtöisyys	38
5.5 Digitaalisuus	39
6 Arviointi	41
6.1 Arviointi	41
6.2 Luotettavuus ja eettisyys kehittämissä	42

6.3 Tuotoksen levittäminen	44
Lähteet	46

Kuvat

Kuva 1 Työmarkkina- aseman mukaan 15- 74- vuotias väestö, vuosien 2023 ja 2024 syyskuussa. (Tilastokeskus 2025)	15
Kuva 2 Kuka on osatyökykyinen? (Yyo (Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus) 2022)	17
Kuva 3 Työttömät 15–74- vuotiaat (Tilastokeskus 2024).	18
Kuva 4 Työmarkkina- asema (Tilastokeskus 2025).	20
Kuva 5 Työkykyiset, osatyökykyiset ja työkyvyttömät iän mukainen osuus perustuen vastaajan omaan arvioon vuonna 2022. (Eläketurvakeskus/THL 2025)	21
Kuva 6 Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta Varsinais- Suomessa (TEM 2024)	22
Kuva 7 Osallisuuden viisi tasoa (Osana 2025)	35
Kuva 8 Osallisuus syrjäytymisen vastaparina (Raivio, H. & Karjalainen, J. 2013, 16).	36

Kuviot

Kuvio 1 Kehittämisen konstruktivistinen malli (mukaillen Salonen 2013; Salonen ym. 2017)	25
Kuvio 2 Tuotoksen rakenteen suunnittelumalli (Irina Koivisto, syksy 2024)	30

Käytetyt lyhenteet

Etk	Eläketurvakeskus
OmaTuki- hanke, hanke Turun AMK:n OmaTuki - Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hanke	
OmaTuki- käsikirja	Käsikirja
Stat	Tilastokeskus
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
STTK	Poliittisesti sitoutumaton ja moniarvoinen koulutettujen ammattilaisten keskusjärjestö
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
Yyo	Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskus
Ttk	Työturvallisuuskeskus
Ttl	Työturvallisuuslaitos

1 Johdanto

OmaTuki- Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hankkeen tavoitteena oli edistää osatyökykyisten, työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien hyvinvointia ja työ- ja toimintakykyä sekä edistää heidän voimavarojaan ja osallisuuttaan siten, että he voisivat edetä koulutus- ja/tai työelämäpolulle. Hankkeen uutuusarvona oli käyttää innovatiivisia, vähemmän käytettyjä menetelmiä tavoitteiden saavuttamiseksi, minkä avulla saatiin uusia tulokulmia. Hankkeessa käytettiin luontolähtöisiä-, ja digitaalisia sekä ratkaisu- ja voimavaralähtöisiä menetelmiä. Näiden avulla tuotiin uutta ja innovatiivista ohjauksellista otetta hankkeeseen ja testattiin erityisesti menetelmiä kohderyhmällä.

Rakenteet työelämässä ovat nykyisin huomattavan erilaiset, joten ihmisten tulee olla koko ajan valmiita oppimaan uutta. Ihmisen kykyyn työhön on vaikuttava monien seikkojen yhteisvaikutus. Psykkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä sosiaalinen ja kognitiivinen kyvykkyys yhdessä työn sopivuuden kanssa muodostavat ja vaikuttavat tasapainoiseen kokonaisuuteen. Työelämän epävarmuus sekä tehokkuuden ja osaamisen korkeat vaatimukset voivat olla niin kuormittavia, että muun muassa mielenterveyshaasteiden kanssa kamppailevien ja sen takia työttömäksi tai osatyökykyiseksi jääneiden mahdollisuudet suoriutua työstä normaalisti on aiempaa vähäisemmät. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Tarve tämän opinnäytetyön tekemiseen nousee hallitusohjelman tavoitteesta lisätä osatyökykyisten, työttömien ja täsmätyökykyisten työllisyyttä. Toinen tarve on heidän osallisuutensa lisääminen ja voimavaraistuminen, jotta he kykenisivät voimavaraistumaan ja hakeutumaan koulutus- ja/tai työelämään.

Keskeisiksi käsitteiksi opinnäytetyöhön on rajattu menetelmällisyys sekä ryhmän ohjaus. Rajaus tehtiin, koska nämä käsitteet ovat olennaisimmat asiat kehittämistehtävässä käsikirjan tarkoitusta ajatellen. Menetelmällisyyden tavoitteita on, että ihmiset nähtäisiin passiivisen toiminnan kohteena olemisen sijaan aktiivisina kanssatoimijoina, jolloin heidän asiantuntijuutensa omassa

elämässään korostuu. Menetelmällisyys ryhmätoiminnassa mahdollistaa tavoitteellisen ja harkitun lähestymistavan, mikä osaltaan mahdollistaa osallistujien aktiivisempaa osallistumista, vuorovaikutusta ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Ammatillainen kykenee näin toimimalla paremmin luomaan tasavertaisuutta kohtaamiseen sekä rakentamaan luottamusta. (Into ry 2024.) Työskenneltäessä yhdessä ryhmänä, ohjaajan osallistuessa toimintaan, voi ohjaajan rooli olla alussa aktiivisempi, mikäli osallistujat eivät ole tottuneet itseohjautuvaan työskentelyyn. Osallistujien aktivointi ja osallistumaan innostaminen on ryhmän ohjauksessa avainasemassa. (Kupias 2002.) Ryhmän ohjaajan tehtävänä on luoda luottamuksellista ilmapiiriä, aktivoida keskustelua ja auttaa ryhmäläisiä löytämään uusia ajatusmalleja (Ttl 2025).

Ratkaisu- ja voimavaralähtöisyys olivat lähtökohtana koko ryhmien toteutuksen ajan. Osallisuus, voimavaraistuminen sekä dialogisuus ovat merkityksellisiä ihmisen kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa ja omien voimavarojen vahvistumisessa. Osallisuuden kokemukset lisäävät ihmisen hyvinvointia ja toimintakykyä sekä vähentävät yksinäisyyttä. Reflektion avulla voidaan käsitellä kokemuksia, oivalluksia ja tunteita, joita osallistujilla sekä ohjaajilla herää. (Into ry 2024.) Osallisuus on tärkeä kokemus kuuluvuudesta ja merkityksellisyydestä ryhmässä tai yhteisössä (THL 2024).

Luvussa kaksi kerromme opinnäytetyön toimeksiantajasta sekä kehittämistehtävän tarpeesta ja tavoitteesta, toimeksiantajamme OmaTuki-omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hankkeesta sekä hankkeen sisällöstä ja OmaTuki- ryhmistä. Luvussa 3 paneudumme hankkeen kohderyhmää koskeviin määritteisiin, joita ovat osatyökykyisyys, työttömyys, sekä täsmätyökykyisyys. Esiin tuodaan, ajantasaisen tilastotiedon lisäksi lukuja kohderyhmästä kontekstissa työllisyyteen, sekä käsitellään kohderyhmän työllistymisen mahdollisuuksia ja haasteita yksilö- ja yhteisötasolla. Luvussa 4 avataan opinnäytetyön kehittämistehtävän tuotos, eli OmaTuki- käsikirja ja siihen keskeisesti liittyvät asiat. Luvussa 5 esittelemme opinnäytetyön viitekehuksesta, aikatauluista sekä aineistoista/materiaaleista. Luvussa 6 arvioimme ja pohdimme opinnäytetyötä kokonaisuudessaan.

Opinnäytetyön tuloksena laadimme opinnäytetyöraportin sekä OmaTuki-käsikirjan mahdollisimman valmiiksi. Hanke jatkuu marraskuuhun 2025, jolloin käsikirja lähtee valtakunnalliseen jakeluun työikäisten osatyökykyisten sekä työttömien kanssa työskenteleville, sekä yhteistyökumppaneiden käyttöön hankkeen päätteeksi. Käsikirjaa voidaan mahdollisesti käyttää myös oppimateriaalina Turun Ammattikorkeakoulussa.

Opinnäytetyöraportti ja OmaTuki- käsikirja ovat julkisia.

2 Kehittämistyön perusta

Tässä luvussa esittelemme kehittämistyön toimeksiantajaa sekä kehittämistyön tarvetta ja tavoitetta. Toimeksiantajan tavoitteena oli tuottaa hankkeen päätteeksi OmaTuki- käsikirja, joka muodostui opinnäytetyömme kehitystehtävä.

2.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyössämme toimi toimeksiantajana Turun Ammattikorkeakoulun OmaTuki- Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hanke. Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus rahoittaa hanketta. Hankkeen toiminta- aika on 1.3.2024- 30.11.2025 ja -linja on: ”Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi”. Hankkeeseen on määritelty erityistavoite: ”Yhdenvertaiseen osallisuuteen”. (OmaTuki- hanke 2025.)

OmaTuki- hankkeen tavoitteena on edistää osatyökykyisten, työttömien ja työelämän ulkopuolella olevien hyvinvointi sekä työ- ja toimintakykyä edistämällä heidän voimavarojaan ja osallisuuttaan siten, että he jaksaisivat lähteä koulutus- ja/tai työelämäpolulle. Hankkeessa toimenpiteiden poikkileikkaavana teemana on osallisuuden lisääminen, jotta osatyökykyiset ja työelämän ulkopuoliset työttömät pääsisivät paremmin osaksi yhteiskuntaa. (OmaTuki- hanke 2025.)

Hanke testasi ja arvioi luonto- ja voimavaralähtöisiä sekä digitaalisia menetelmiä ryhmätoiminnassa ja keräsi osallistujilta arvokasta palautetta eri menetelmien koetuista subjektiivista hyödyistä. Palautteen avulla kehitettiin ryhmätoimintaa eteenpäin. Hankkeessa on tarkoitus arvioida OmaTuki- ryhmissä käytettyjen menetelmien toimivuutta suhteessa hankkeen tavoitteisiin. (OmaTuki- hanke 2025.)

Hankkeessa järjestettiin pienryhmätoimintaa yhteensä noin 60 vapaaehtoiselle henkilölle. OmaTuki- ryhmissä testattuja ja arvioituja menetelmiä räätälöitiin tarkemmin, kun ryhmien ohjaajat saivat tietoa ryhmiin osallistuvien henkilöiden toiveista ja rajoitteista menetelmien käyttöön liittyen. (OmaTuki- hanke 2025.)

Pienryhmien tapaamisissa korostettiin dialogisuutta osallistujien kesken, sekä hankkeen asiantuntijoiden ja osallistujien välillä. Osallistujat saivat näin sekä mahdollisuuden vertaistukeen että henkilökohtaista tukea. Hankkeen ryhmätoimintoja toteutettiin toimintaympäristöissä, jotka olivat saavutettavissa julkisin kulkuneuvoin ja mahdollisuuksien mukaan myös tuttuja kohderyhmälle. Toiminta oli osallistujille maksutonta ja OmaTuki- ryhmien tarjoilut ilmaisia. (OmaTuki- hanke 2025.)

Uutuusarvona hankkeessa olivat luontolähtöiset menetelmät ja digitaalisuuden hyödyntäminen menetelmissä, jotka mahdollistivat uudenlaisen ja innostavan tavan osallistua ryhmän toimintaan, ja sitä kautta edesauttaa tavoitteiden saavuttamista. (OmaTuki- hanke 2025.)

Hankkeen kohderyhmää tavoiteltiin muun muassa kuntien työllisyyspalveluiden ja/tai TE- toimiston palveluiden, Varhan työkykykoordinaattoripalvelun, Invalidiliiton, paikallisyhdistysten (mm. työttömien yhdistykset ja maahanmuuttajien yhdistykset), ja kuntouttavan työtoiminnan kautta. Myös Kelan kuntoutustoiminnan yhteyshenkilöitä kontaktoitiin ja työllistämistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (TYP) kautta pyrittiin rekrytoimaan kohderyhmää. TYP on TE-toimiston, kunnan ja Kelan yhteinen toimintamalli. (OmaTuki- hanke 2025.)

2.2 Kehittämistyön tarve ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarve kumpuaa Petteri Orpon hallitusohjelmasta: Vahva ja välittävä Suomi (2023). Hallituksen työllisyysastetavoite edellyttää myös osatyökykyisten, työttömien ja täsmätyökykyisten osallistumista työmarkkinoille. Nykyisen hallituksen tavoite on parantaa työllisyyttä lisäämällä vuosina 2023–2027 työllisten määrää sadalla tuhannella hallituskauden loppuun mennessä. Yksi yhteiskuntapoliittisista pyrkimyksistä on lisätä osatyökykyisten osallisuutta työmarkkinoilla, ja sitä onkin pyritty edistämään jo vuodesta 2013 saakka erilaisilla hankkeilla. Edelleen tarve uusiin hankkeisiin on selkeästi havaittavissa. Aiemmin toteutuneita hankkeita ovat olleet Osatyökykyiset työssä -ohjelma (Osku-ohjelma) vuosina 2013–2015, OTE – Osatyökykyisille tie työelämään -hanke 2015–2018 sekä Työkykyohjelma 2020–2023. (OmaTuki-hanke 2025.)

OmaTuki-hankkeessa (2025) nostettiin esiin myös toinen tarve; heidän osallisuutensa lisääminen ja voimavaraistuminen, jotta he kykenisivät voimavaraistumaan ja hakeutumaan koulutus- ja/tai työelämään. Yksilöllisten haasteidensa ja tilanteidensa takia heidän on haasteellista löytää koulutus- ja/tai työllistymispolkua. Lisäksi tälle kohderyhmälle ei ole riittävää tukea ja opastusta opiskelun aloittamiseen tai työnhakuun. Edelleen kohderyhmällä saattaa olla erityispiirteitä, joita ei ole huomioitu esimerkiksi saavutettavuuden ja esteettömyyden näkökulmasta. OmaTuki - Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä-hankkeessa aluksi tehty kohderyhmän tarvekartoitus varmistaa ryhmätoiminnan ja valittujen menetelmien soveltuvuuden kohderyhmälle.

OmaTuki-hanke (2025) vastaa osaltaan tarpeeseen OmaTuki-käsikirjalla, jossa on koottuna testattuja luontolähtöisiä, digitaalisia- sekä ratkaisu- ja voimavaralähtöisiä menetelmiä ryhmätoimintaan.

2.3 Hankkeen tavoitteet

Hankkeen tavoitteina oli, että osallistuja oppisi tunnistamaan paremmin omia voimavarojaan, ja parhaimmillaan vahvistuisi toimijana pyrkiessään kohti koulutus- ja /tai työllistymispolkuja. (Indikaattori: työnhaun tai koulutushaun aloittaneet). Hankkeessa haluttiin myös ymmärtää paremmin työikäisten osatyökykyisten ja työttömien tarpeita heidän oman työ- ja toimintakykynsä, osallisuuden ja kouluttautumis- ja työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. (Indikaattori: kohderyhmän tarvekartoitus). Edelleen hanke halusi edistää työikäisten osatyökykyisten ja työttömien hyvinvointia, heidän työ- ja toimintakykyään sekä osallisuuttaan luontolähtöisillä- ja digitaalisilla sekä ratkaisu- ja voimavaralähtöisillä menetelmillä. (Indikaattori: Laadullisia tuloksia mitattiin hankkeen omalla kyselylomakkeella, jossa arvioidaan hankkeen vaikutusta osallistujan hyvinvointiin, osallisuuteen ja työnhaku- ja kouluttautumismahdollisuuksiin liittyen. Osallistujat arvioivat muutosta itse.) (OmaTuki- hanke 2025.)

Hankkeella oli tavoitteena arvioida, miten käytetyt menetelmät toimivat ja kerätä yhteen kohderyhmälle soveltuvia, toimivia ja uudenlaisia menetelmiä ryhmäohjauksissa. (Indikaattori: Kohderyhmän antama palaute käytetyistä menetelmistä.) Lopullinen tavoite oli kerätä hyviä käytänteitä käsikirjaan, joka lähtee valtakunnallisesti jakoon työikäisten osatyökykyisten ja työttömien parissa työskenteleville tahoille. Käsikirjan avulla nämä ammattilaiset voivat paremmin soveltaa työkykyä ja osallisuutta tukevia ratkaisukeskeisiä, luontolähtöisiä ja digitaalisia toimintatapoja kohderyhmän kanssa toteutettavaan työhön. (OmaTuki- hanke 2025.)

3 Osatyökykyisyydestä ja työttömyydestä täsmätyökykyyn

Työkyvyn mittaukseen käytetään työsuorituksia. Työkykyä voidaan pitää normaalina, mikäli suoriutuu työstä ilman haasteita ja toisaalta, jos työn suorittamisessa on haasteita, voidaan henkilö määritellä osatyökykyiseksi. (THL 2020.) Yhteiskunnassamme kaikki ovat oikeutettuja työntekoon, ja se onkin olennainen osa ihmisen hyvinvointia, identiteettiä ja osallisuutta yhteiskunnassa. Työelämäosallisuutta voidaan edistää vahvistamalla yksilöllisiä työllistymisvalmiuksia. Työelämäosallisuuden kuntouttavat elementit ylläpitävät toimintakykyä, lisäävät osallisuutta, sekä ehkäisevät syrjäytymistä. Työttömyydellä on todettu olevan vaikutuksia ihmisten hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn heikentymisessä. Voimavarat, ympäristö ja omaksutut roolit ovat merkittävässä asemassa työttömän terveyteen. Terveyden heikentyminen voi pitkittää työttömyyttä esimerkiksi kasautuneiden ongelmien myötä. (THL 2024.)

Suomen perustuslain (731/1999) yhdenvertaisuuspykälässä (6 §) kielletään kaikenlainen syrjintä, ja sen mukaan kaikki ovat samanarvoisia lain edessä. Edelleen perustuslain mukaan: ”ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”.

Vuonna 2023 Suomessa tilastoitiin olevan työttömyysetuuksia saavia 327 763 henkilöä, eli 9,8 % 17–64-vuotiaista kansalaisista. Kunnittain vaihtelua oli havaittavissa 3,6:sta 18,3 prosenttiin. Eniten etuuksia saatiin Itä-Suomessa. Työttömyydestä johtuvaa työttömyysturvaa saavia oli 60 %. (Tietotarjotin 2024.)

	2023/09, 1000 henkilöä	2024/09, 1000 henkilöä	Muutos, 2023/09 - 2024/09, 1000 henkilöä	Muutos, 2023/09 - 2024/09, %
Väestö yhteensä	4 133	4 155	22	0,5
Työvoima yhteensä	2 825	2 801	-25	-0,9
- työlliset	2 628	2 574	-54	-2,1
- työttömät	198	227	30	15,0
Työvoiman ulkopuolella olevat	1 308	1 354	47	3,6

Kuva 1 Työmarkkina- aseman mukaan 15–74- vuotias väestö, vuosien 2023 ja 2024 syyskuussa. (Tilastokeskus 2025)

3.1 Osatyökykyisyys

Vain yhtä selkeää osatyökykyisyyttä kuvaavaa määritelmää ei ole. Sitä voi ilmentyä esimerkiksi vammaisissa, pitkäaikaissairaissa, tai vaikka elämänkriisejä läpikäyneissä. Osatyökykyinen voi olla myös pitkäaikaistyötön, jonka tilanne on aiheutunut sairaudesta, vammasta tai sosiaalisista syistä, ja on

siten saattanut alentaa työ- ja toimintakykyä. Mikäli henkilöllä on työkykyä osittain käytössään ja haluaa sitä käyttää, määrittää STM henkilön osatyökykyiseksi. (Valtioneuvosto 2013.)

STTK arvioi Suomessa olevan noin 65 000 työelämän ulkopuolista osatyökykyistä, jotka haluaisivat työelämään. STTK:n vuonna 2023 tekemän kansalaiskyselyn vastaajista 41 prosentin mielestä Suomen työllisyysastetta voitaisiin nostaa parantamalla osatyökykyisten työllisyyttä. Samaisessa kyselyssä tunnistettiin osatyökykyiset ryhmäksi, joiden potentiaalia työelämässä ei ole hyödynnetty tarpeeksi. Myös koulutus sekä osaamisen kehittäminen ja työhyvinvoinnin vahvistaminen koettiin tärkeiksi keinoiksi. (STTK 2023.) Huono-osaisuus, mielenterveysongelmat sekä syrjäytyminen työelämästä ja yhteiskunnasta ovat uhkia työttömien työ- ja toimintakyvylle. (Häyrinen 2019, 9–10,15.)

Työmarkkinoilla osatyökykyisten ja työttömien osalta potentiaali jää suurelta osin hyödyntämättä, sillä he eivät välttämättä pääse osallisiksi yhteiskuntaan haluamallaan tavalla. Tämä kuormittaa henkilöä itseään ja on lisäksi laajempi yhteiskunnallinen ongelma, minkä vuoksi on olemassa selkeä tarve osallistaa heidät yhteiskunnan toimintaan. (THL 2023.)

Osatyökykyiset voivat olla heikossa asemassa työmarkkinoiden näkökulmasta. Kuntoutussäätiön (2021) Vajaakuntoisesta osatyökykyiseksi, osatyökykyisestä työkykyiseksi -julkaisussa on kerrottu osatyökykyisten osallisuuden työmarkkinoilla olevan yhteiskuntapoliittinen tavoite ja sitä onkin jo vuosia edistetty erilaisissa hankkeissa.

Alla olevassa (kuva 2) on Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen määritelmä siitä, kuka on osatyökykyinen (Yyo 2024).

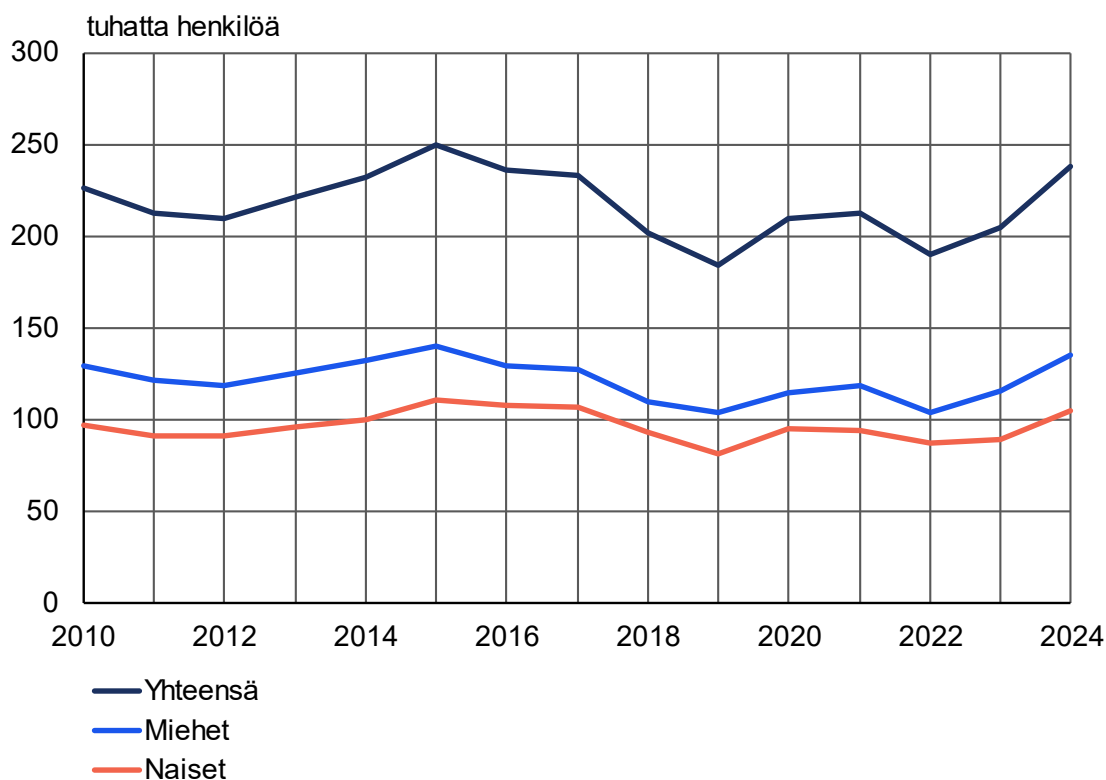


Kuva 2 Kuka on osatyökykyinen? (Yyo 2022)

3.2 Työtön

Työttömälle on Tilastokeskuksen mukaan kaksi eri määritelmää. Pelkästään työtä vailla oleminen ei tee henkilöstä työtöntä. Henkilö, joka ei ole ollut palkkatyössä tai tehnyt työtä yrittäjänä, mutta on aktiivisesti etsinyt töitä ja voisi aloittaa kahden viikon kuluessa, on työtön. Määritelmässä huomioidaan henkilön töiden etsintä ja mahdollisuus aloittaa työt nopeasti.

Työssäkäyntitilastossa henkilö on työtön, kun hän on rekisteröitynyt työttömäksi työnhakijaksi ja työttömyysjakso on voimassa vuoden viimeisellä viikolla. Tässä tilastossa työtön henkilö määritellään työ- ja elinkeinoministeriön työnhakijarekisterin mukaan. (Tilastokeskus 2024.) Alla kuvassa kolme on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tilasto työttömistä 15–74-vuotiaista ajalta 2010–2024 (Tilastokeskus 2024).



Kuva 3 Työttömät 15–74- vuotiaat (Tilastokeskus 2024).

3.3 Täsmätyökykyisyys

Täsmätyökykyisyys voi olla pysyvää tai tilapäistä ja siinä keskitytään kykyihin ja voimavaroihin työkyvyn puutteiden sijaan. Täsmätyökykyisellä henkilöllä on käytössä osa työkyvystään ja halu sen käyttämiseen. Täsmätyössä työntekijän toimintakyky ja työ räätälöidään siten, että täsmätyökykyinen kykenee suoriutumaan työstään hyvin. Työllistämällä täsmätyökykyisiä henkilöitä saataisiin helpotusta työvoimapulaan. Työmarkkinatorin (2024) mukaan meillä Suomessa on työelämän ulkopuolisia täsmätyökykyisiä noin 65 000, joilla on halu työllistyä. Edelleen työllistämällä täsmätyökykyisiä, työnantaja voi tukea yhdenvertaisuutta, lisätä monimuotoisuutta työpaikalla sekä vastata osaltaan nykypäivän odotuksiin työnantajien sosiaalisesta vastuullisuudesta.

Useilla ihmisillä on joitain esteitä työtehtävissään. Jollain kipuilee selkä, toisella taas voi olla keskittymisen tai jaksamisen kanssa ongelmia. Työtehtäviä valikoimalla on mahdollista löytää oma paikkansa työelämässä. ”Täsmätyössä” ajatus on: me olemme kaikki täsmätyökykyisiä. Täsmätyötä lähestytään positiivisesta näkökulmasta, jossa työ ja työntekijä täsmäkykyineen sovitetaan yhteen, jolloin täsmätyökykyinen kykenee hoitamaan oman määrätyn työtehtävänsä täysin. Tällöin täsmätyökykyinen on täysin työkykyinen. Yhteiskuntamme tarvitsee kaikki mahdolliset tekijät työmarkkinoille, jolloin täsmätyöllistyminen on tärkeä keino niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta. Täsmätyökykyisten työllistäminen on myös tärkeä osa yritysten sosiaalista vastuuta. (Kiipula 2025.)

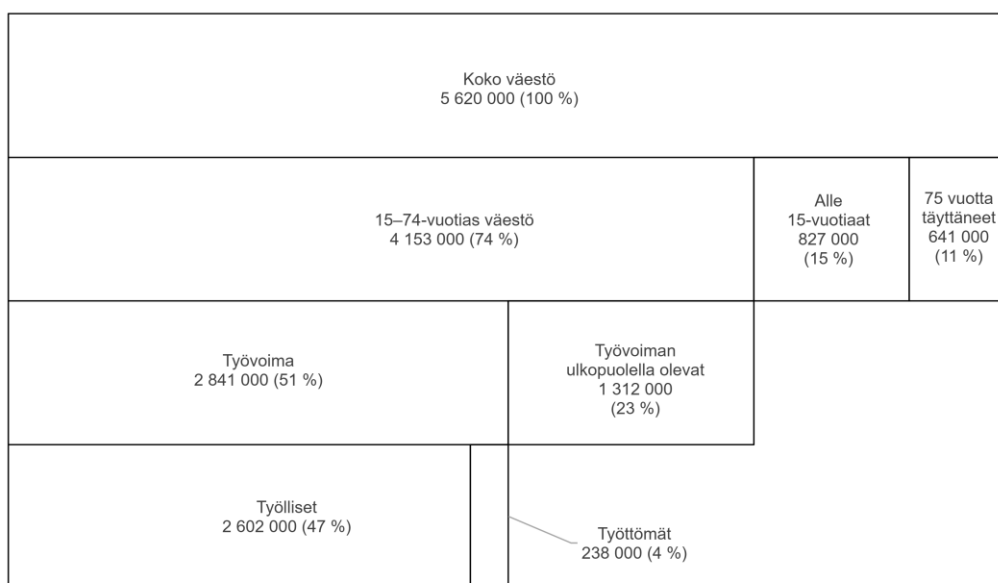
3.4 Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkeläiset

Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2023 työeläkejärjestelmästä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 17 700 henkilöä, joista 4 600 henkilöä osaeläkkeelle (Eläketurvakeskus 2024). Vuonna 2022 Varsinais- Suomessa oli osatyökyvyttömyyseläkkeiden saajia noin 5 500. Merkittävimpana syynä oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (6 851 henkilöä). Näistä häiriöistä kärsiviä osatyökykyisiä voidaan arvioida olevan pelkästään Varsinais-Suomen alueella noin 3 500. Edelleen toiseksi suurin ryhmä oli hermoston sairauksista kärsivät (825 henkilöä) sekä tuki- ja liikuntaelimiä ja sidekudoksen sairauksista kärsivät (846 henkilöä). Erityisesti näiden henkilöiden tavoittaminen joko suoraan tällaisten ihmisten toimintakykyä aktivoivien hankkeiden aikana tai välillisesti hankkeiden tulosten kautta olisi tärkeää, jotta heidän työkykyään voidaan pyrkiä parantamaan. (Kela 2024.)

3.5 Tilastot

Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen ensimmäisen vuosineljänneksen mukaan (2025) työllisten määrä väheni ja työttömien määrä kasvoi vuonna 2024. Kuvassa neljä Suomen 15–74- vuotias väestö työmarkkina- aseman mukaan 2024.

15–74-vuotias väestö työmarkkina- aseman mukaan 2024

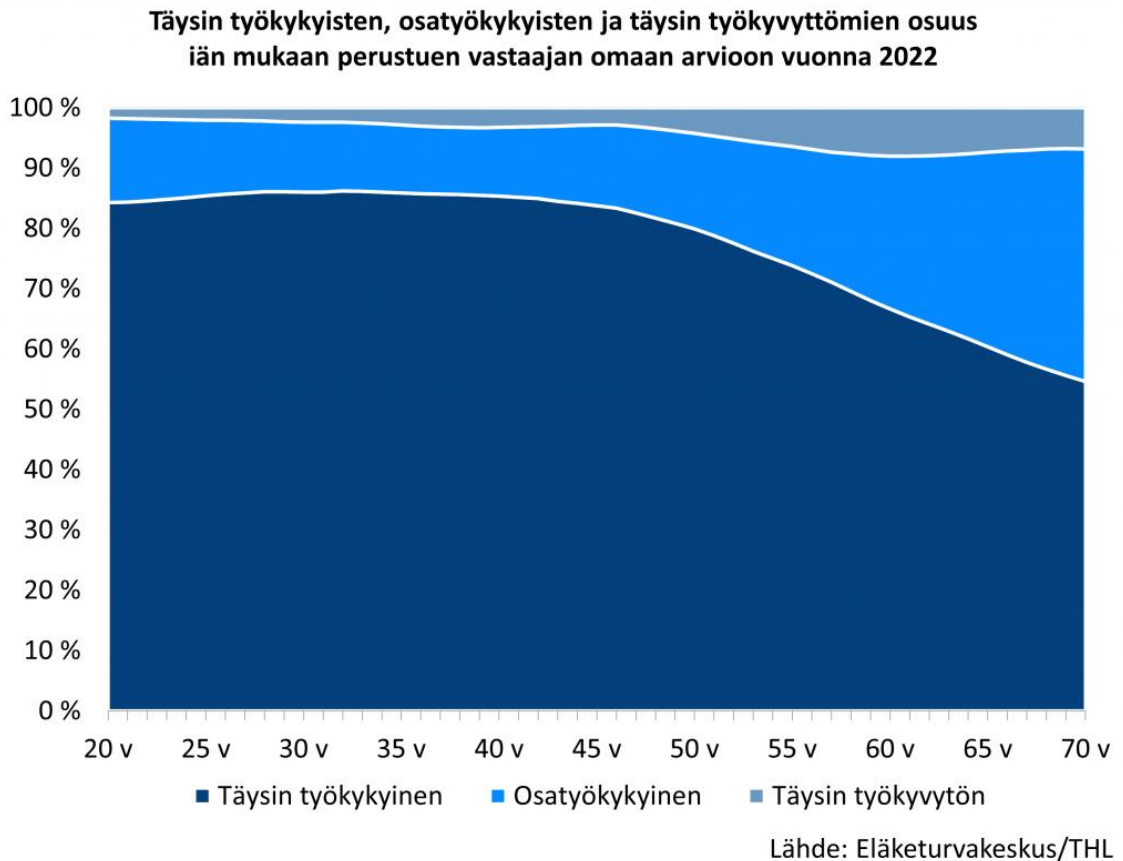


Lähteet: Tilastokeskus, työvoimatutkimus ja väestörakenteen ennakkotiedot

Kuva 4 Työmarkkina- asema (Tilastokeskus 2025).

Vuoden 2025 helmikuussa työttömien 15–74-vuotiaiden työttömyys nousi ja heitä oli 43 000 enemmän vuoden takaiseen verrattuna. Työttömiä oli 263 000 ja työllisiä 2 528 000. Miehillä työttömyys lisääntyi 7000:lla ja naisilla 58 000:lla vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Kaikkiaan työttömiä oli 43 000 enemmän. Työttömiä miehiä oli yhteensä 146 000 ja työttömiä naisia yhteensä 117 000. Työvoiman ulkopuolella olevien 15–74-vuotiaiden määrä lisääntyi 38 000:lla, jolloin kokonaismäärä oli vuoden 2025 helmikuussa 1 373 000.

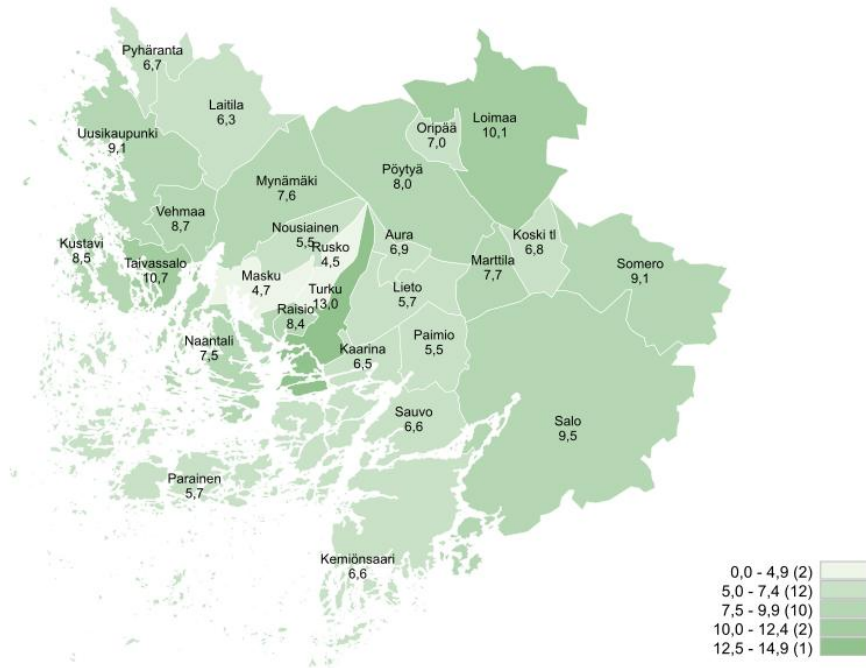
Työvoiman ulkopuolella olevia miehiä oli 3 000 vähemmän ja naisia 40 000 enemmän kuin vuotta aiemmin. (Tilastokeskus 2025.)



Kuva 5 Työkykyiset, osatyökykyiset ja työkyvyttömät iän mukainen osuus perustuen vastaajan omaan arvioon vuonna 2022. (Eläketurvakeskus/THL 2025)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2024) tilastossa hankkeen ryhmätoiminnan toteutusalueella Varsinais- Suomessa oli vuonna 2024 työttömien työnhakijoiden osuus kuvattu kunnittain. Asukaslukuun suhteutettuna Turussa oli eniten työttömiä työnhakijoita (kuva 6).

Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain



TEM Työnvälitystilasto / Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Kuva 6 Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta Varsinais- Suomessa (TEM 2024)

4 Kehittämistyön viitekehys ja aikataulu

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö on toteutettu kehittämistehtävänä työelämäyhteistyössä Turun Ammattikorkeakoulun OmaTuki- Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hankkeelle. Hanketiimi määritteli oman hankesuunnitelman ja -lupausten pohjalta reunaehdot kehittämistyölle ja tuotokselle eli OmaTuki- käsikirjalle. Vilka & Airaksisen (2003, 51–83) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä koko prosessista tehdään opinnäytetyöraportti sekä tuotos. Edelleen konkreettinen suunnitelma kehittämistyössä tehtiin syksyllä 2024, ja sen yhteydessä mietittiin a) mitä tehdään, b) miksi tehdään, ja c) miten tehdään.

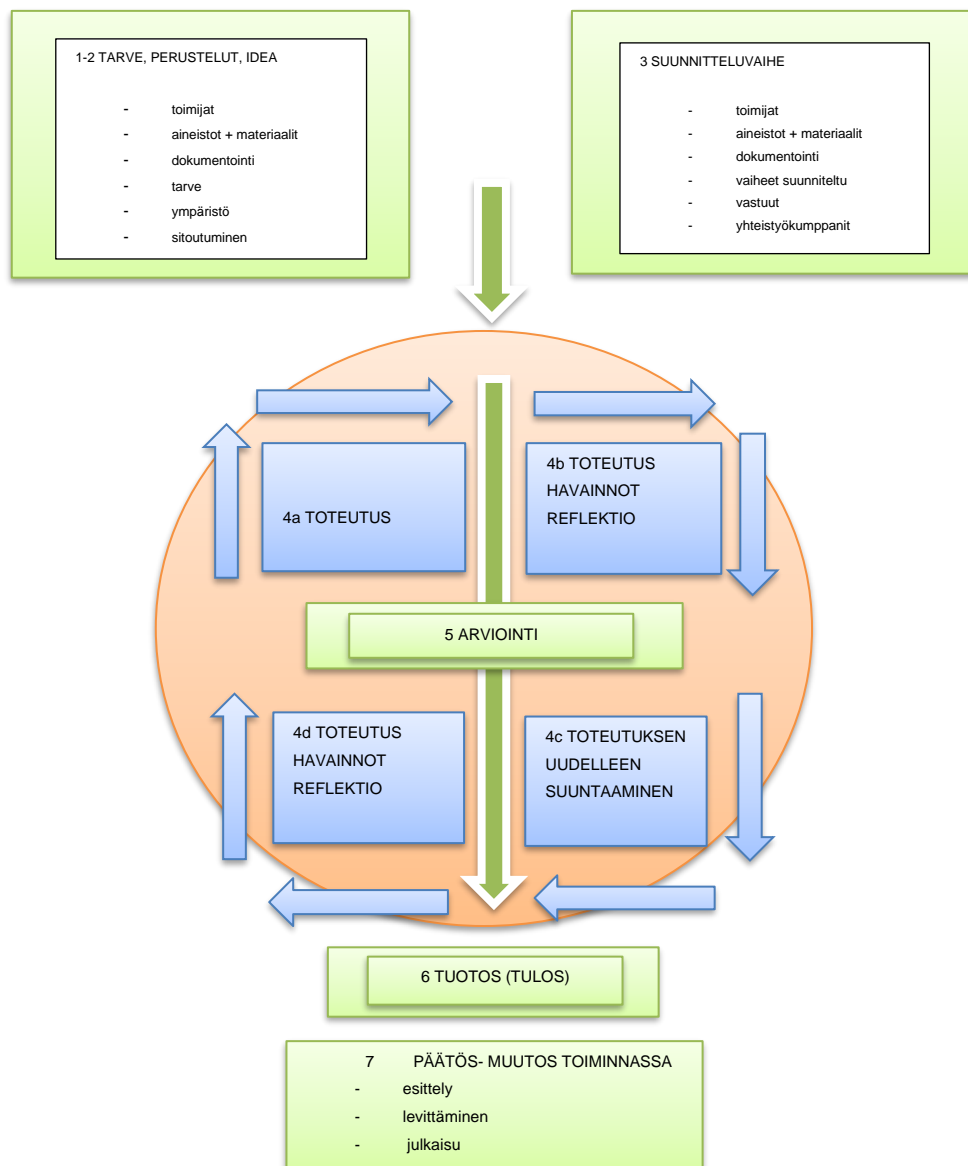
4.1 Kehittämistehtävän keskeiset käsitteet

Salosen (2013, 12) mukaan kehittämistyö pohjautuu käsitteisiin ja niiden määrittelyyn. Keskeisiksi käsitteiksi eli viitekehyykiseksi opinnäytetyöhön muodostui tavoitteista ja kehittämistehtävästä käsin tietoperusta, jossa keskeisimpiä käsitteitä olivat menetelmällisyys sekä ryhmän ohjaus. Käsikirjan kohderyhmää ovat ammattilaiset valtakunnallisella tasolla, jotka voivat työssään käyttää menetelmällisyyttä ryhmien ohjauksessa hyödyntäen OmaTuki- käsikirjan menetelmiä. Menetelmiä voi soveltaa käytettäväksi myös yksilöohjauksessa.

4.2 Kehittämistyön menetelmät

Toteutimme kehittämistehtäväämme mukaillen Salosen (2013, 16, 20; Salonen ym. 2017, 52–54) konstruktivistista mallia (kuvioiden 1). Edelleen hän on tässä mallissaan poiminut vahvuuksia ja kehittämislogiikkaa lineaarisesta- ja spiraalisesta kehittämismallista. Tämä Salosen malli koostuu kehittämistoiminnan riittävästä metodologisesta ymmärtämisestä ja hallinnasta. Myös huolellisen suunnittelun lisäksi aloitusvaiheessa määritellään kehittämistarve sekä toimintaympäristö ja toimijat. Määritellään myös

onnistumista yhdessä työskentelyssä ja kaikkien sitoutumista tehtävään. Lisäksi suunnitteluvaiheessa laadittava kehittämissuunnitelma on tärkeä, koska siitä ilmenee kehittämistehtävää määritteleviä tekijöitä, muun muassa tavoitteet, vaiheet, materiaalit ja aineistot, sekä dokumentteihin liittyvät seikat.



Kuvio 1 Kehittämisen konstruktivistinen malli (mukaillen Salonen 2013; Salonen ym. 2017)

Salosen (2013, 17–18) Konstruktivistinen malli sisältää myös eri vaiheistuksia, jotka vaihtuvat kehittämisen edetessä. Edelleen esivaihe on työskentelyvaihe, jossa organisoidaan tulevaa työskentelyä. Sen jälkeen työstövaiheessa (vaativa

ja pisin) työskennellään kohti tavoitteita ja tuotosta. Lisäksi tässä vaiheessa ammatilliset kvalifikaatiot, joita ovat muun muassa suunnitelmallisuus, vuorovaikutus, itsenäinen työskentely, epävarmuuden sietokyky, aktivoituvat, ja vaiheessa onkin tärkeää yhteistyö ohjaajan kanssa sekä palautteen saaminen kehittämistyöstä. Myös ammatillinen kehittyminen sisältyy tähän vaiheeseen.

Tarkistusvaiheeseen sisältyy kehitetyn tuotoksen arviointia, ja sitä joko työstetään lisää tai aletaan viimeistelemään. Viimeistelyvaiheessa tuotosta hiotaan vielä ja samalla viimeistellään opinnäytetyöraporttia. Tähän vaiheeseen liittyy usein opiskelijoiden lisäksi muita kehittämishankkeessa mukana olevia henkilöitä. Opinnäytetyöraportti on ainoastaan opiskelijoiden tehtävä. Viimeisenä vaiheena on valmis tuotos, joka meidän kohdallamme oli OmaTuki-käsikirja. (Salonen 2013, 18–20).

Kehittämisessä tiedonhankintamenetelminä toimivat pääasiallisesti samat kuin tutkimuksessa tutkimusmenetelmät. Tiedonhankintamenetelmien käyttö on kuitenkin joustavampaa kuin tutkimustyössä. (Salonen 2013, 23–25.) Keskeisiä kehittämisen menetelmiä olivat Teams- kokoukset hanketiimin ja toimijoiden kesken sekä ideointipalaverit toimijoiden kesken. Nämä olivat toimiva tapa käsitellä asioita ja kehittää tuotosta eteenpäin. Tapaamisissa vastaanotettiin hanketiimin toiveita ja ehdotuksia sekä yhdessä ideoitiin lisää. Toteutusta ja ulkoasua suunniteltiin ja mietittiin myös. Sähköposteja sekä jaettuja tiedostoja hyödynnettiin lisätiedon välittämiseksi molempiin suuntiin. Myös dokumentaatio määritellään kehittämistoiminnan välineeksi, ja kehittämistyötä dokumentoitiinkin jatkuvasti. Dokumentteja kehittämistyössä olivat kaikki muistiinpanot, tuotettu materiaali ja aineisto, palaverimuistiot, sähköpostit, sekä keskinäinen viestiminen. (Toikko & Rantanen 2009, 80)

Kehittämistoimintaan liittyvä tiedonhankinta toteutuu pitkälti samoin kuin tutkimusaineiston keruu. Ennen käytännön toteutusta on tärkeää määritellä tarkasti, millaista tietoa tarvitaan, mistä ja miten se kerätään, sekä kuka vastaa keruusta. Jos tietoa hankkii joku muu kuin pääasialliset toimijat, tulee huolehtia asianmukaisesta tiedottamisesta. Lisäksi on suunniteltava, kuinka kauan tietojen kerääminen kestää, miten varmistetaan niiden luotettavuus ja millä

tavoin kerätty aineisto toimitetaan jatkokäsittelyä varten. (Toikko & Rantanen, 2009.) Suunnittelimme useaan otteeseen kehittämistyön eri vaiheissa tiedonhankintaa ja teimme niiden suhteen aikatauluja sekä mietimme lähdekriittisyyttä tarkkaan.

4.3 Menetelmällisyys

Menetelmällisyys ryhmätoiminnassa on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen lähestymistapa, jossa käytetään tarkoituksenmukaisia työskentelytapoja ryhmän toiminnan ohjaamisessa. Tämä lähestymistapa tukee osallistujien aktiivista osallistumista, vuorovaikutusta ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Menetelmällisyys ja sen muodot tukevat yhdessä tekemistä ja kokemuksellisuutta, sekä vahvistavat osallistujien osallisuutta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hyvinvointia. Menetelmällisyyden avulla voidaan myös rakentaa turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen ryhmän jäsen voi kokea tulewansa kuulluksi ja arvostetuksi. Ammatilainen saa menetelmällisyydestä itselleen hyviä keinoja tasavertaiseen kohtaamiseen ja luottamuksen rakentamiseen. (Into ry 2024.)

Yhdessä toimiessa ammatilaiset ja osallistajat saavat mahdollisuuden havainnoida tunteitaan, vahvuuksiaan ja onnistumisiaan. Myös yhteistyötä, yrittämistä ja uusia tavoitteita voidaan havaita. Reflektion avulla voidaan käsitellä kokemuksia, oivalluksia ja tunteita, joita osallistujilla herää, mukaan lukien ohjaaja. Esimerkiksi toiminnallisilla menetelmillä voidaan vahvistaa ihmisen identiteettiä sekä itsetuntemusta, joka on yhteydessä elämänhallinnan tunteeseen ja mielenterveyteen. Niiden avulla voidaan rakentaa myös sosiaalisia suhteita ja ehkäistä yksinäisyyttä. (Into ry 2024.)

Arvostavat menetelmät kannustavat kiinnittämään huomiota onnistumisiin ja mikä kaikesta huolimatta toimii. Näitä havainnoimalla motivaatio osallistua toimintaan voi nousta. (Fingo 2009, 6.) Menetelmällisyys on kuitenkin laaja kirjo

erilaisia menettelyjä ja työvälineitä, joita voidaan hyödyntää yhdessä ja erikseen.

4.4 Ryhmän ohjaus

Käsikirjaan valikoituneissa menetelmissä hyödynnettiin yhdessä ryhmänä tekemistä. Ryhmässä tekemällä ja toimimalla osallistujat kerryttävät omaa osaamistaan muiden kanssa, ja myös ympäristön resursseja voidaan hyödyntää näin tehokkaimmin. Osallistujien rooli muuttuu aktiivisemmaksi toiminnallisia menetelmiä käyttämällä, ja jos niitä vielä kehitetään yhdessä, niin myös toimijaksi. (THL 2020.)

Oppiminen ja kehittäminen on osallistujien tietoista aktiivista toimintaa, ja tämän osaa hyvä ohjaaja nähdä ja huomioida. Luodaan yhdessä kuvaa siitä, mihin kehittämisellä pyritään ja mihin tarpeeseen sillä vastataan. Mitä merkityksellisempää toiminta on asiakkaiden tarpeiden kannalta, sitä enemmän heidän sisäinen motivaationsa vahvistuu. Tämän lisäksi luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri tukee vuorovaikutusta, ja näin vaikuttavuutta. Ohjaajalla on tärkeä rooli luoda keskustelua ja auttaa muita löytämään uusia ajatusmalleja. (Ttl 2025.)

Kun työskennellään yhdessä ryhmänä ohjaajan osallistuessa toimintaan, voi ohjaajan rooli olla alussa aktiivisempi, mikäli osallistujat eivät ole tottuneet itseohjautuvaan työskentelyyn. Osallistujia aktivoimalla ja innostamalla osallistumaan, annetaan heille kokemus vastuun kannosta omassa työskentelyssään. (Kupias 2002). OmaTuki- käsikirjan menetelmiä käytettäessä voidaan menetelmä valita juuri ryhmälle sopivaksi, ja se antaa mahdollisuuden myös erilaisten osallistumistapojen toteuttamiseen. Myös ryhmätoiminnassa yksilöt ovat tärkeitä, ja esimerkiksi käsikirjan kohderyhmän tapauksessa oli huomioitava sekä fyysisiä että psyykkisiä rajoitteita tai haasteita. Tällöin ryhmän luottamuksen vahvistaminen ja ryhmähengen luominen on myös keskeisessä asemassa rakentavan työskentely-ympäristön luomisessa. (THL 2024).

Keskeistä OmaTuki- käsikirjassa on osallistavat menetelmät, joilla yleisesti viitataan työkaluihin tai harjoituksiin, joilla keskustelu- ja suunnittelutilanteita ohjataan. Tärkeintä on, että osallistujilla on mahdollisuus osallistua ja ilmaista itseään muutoinkin kuin verbaalisesti. Menetelmän rungon voidaan ajatella etenevän alun perusteluista valitulle toiminnalle, ja etenevän yhteisen toiminnan ja tekemisen kautta purkuvaiheeseen, jossa pohditaan yhdessä harjoituksen herättämiä ajatuksia ja mahdollisia kehittämistarpeita. Tällöin opitaan yhdessä avointa keskustelua ja kokemusten kriittistäkin pohdintaa, jotta ryhmän tavoitteellisuus säilyy. Ohjaustilanteessa ohjaajan rooli on opettamisen sijaan usein aktivoiva. Osallistujista tulisi saada enemmän tekijöitä opastamisen ja rohkaisun avulla. Ohjaaja toimii kuitenkin myös esimerkkinä ryhmäläisille tavoitteiden asettamisen ja vuorovaikutuksen saralla. Hänen tehtävänsä on pitää lankoja käsissään ja asettaa toiminnan punainen viiva, sekä varmistaa ryhmän turvallinen ja tasapuolinen vuorovaikutus. (THL 2024).

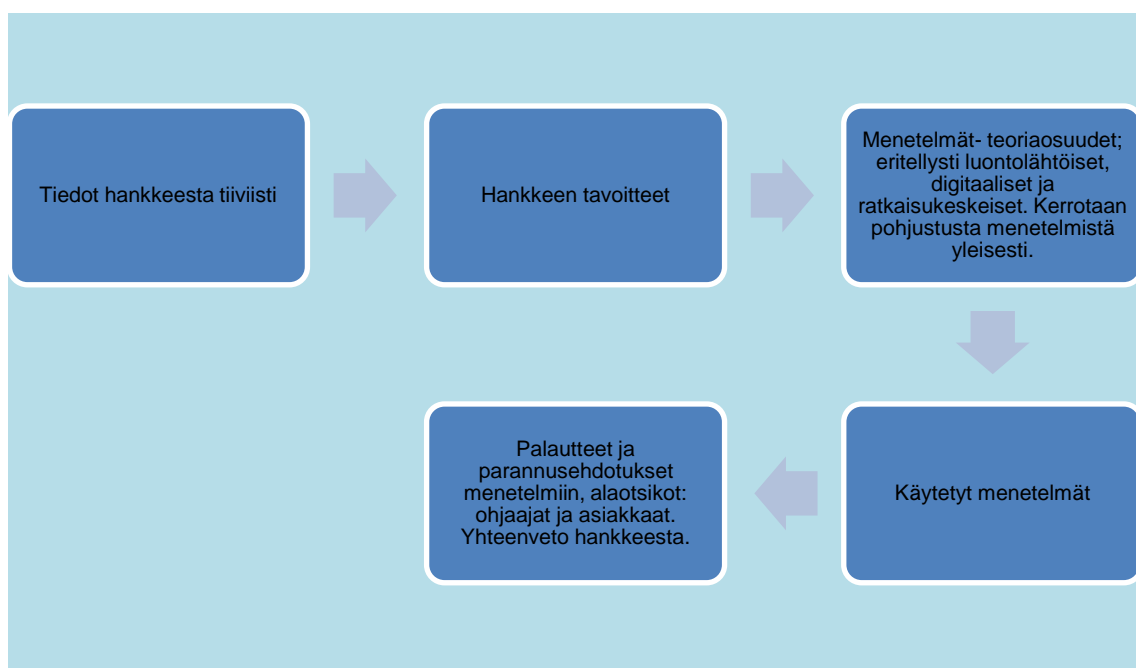
4.5 Kehittämistyön aikataulu

Tätä opinnäytetyötä tehtiin aikavälillä syyskuu 2024- toukokuu 2025. Opinnäytetyön suunnitteluvaihe toteutettiin syksyn 2024 aikana. Tapasimme Teams- kokouksissa opinnäytetyömme ohjaajaa ja toisiamme. Kokosimme teorian tietoa sekä tilastoja, rajasimme opinnäytetyön käsitteitä sekä perehdyimme materiaaleihin opinnäytetyöhön sekä käsikirjaan liittyen. Perehdyimme myös erilaisiin olemassa oleviin käsikirjoihin, jotta saisimme innovoita omasta kehitystyöstämme mahdollisimman toimivan ja kattavan käsikirjan. Kirjasimme tapaamisista ja keskusteluistamme muistioita ja aikataulutimme työskentelyämme myös matkan varrella.

Salosen (2013, 7) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä eri kehittämissivaiheissa kohti valmista tuotosta toimijat ovat dialogisessa tai dialogisessa vuorovaikutussuhteessa tietyssä toimintaympäristössä. Edelleen tämä tarkoittaa keskusteluita, arvioimista, palautteen antoa- ja saamista, sekä

toiminnan suuntauksen uusintoja. Teimme opinnäytetyössä tiivistä yhteistyötä keskenämme sekä hanketiimin kanssa. Kävimme kokouksissa dialogista keskustelua, joka on suoraa ja avointa keskustelua yhteisellä tavoitteella. Dialogisuudessa kaikkien mielipiteet ovat yhtä hyväksytyjä eikä kenenkään mielipide ole ainoa oikea (Salonen ym. 2017, 61).

Kävimme läpi myös vastaavia, jo päättyneitä projekteja ja niistä tuotettuja materiaaleja saadaksemme laajan ja monipuolisen kuvan siitä, millaisena OmaTuki- käsikirja olisi parhaimmillaan käytettävyyden, sisällön ja ulkonäön suhteen. Hanketiimin vastuuhenkilöt antoivat rakentavaa palautetta, ideoita sekä toiveita OmaTuki- käsikirjan sisältöön liittyen. Laadimme alkuvaiheessa mallikuvion tuotoksen edistämiseksi (Kuvio 2).



Kuvio 2 Tuotoksen rakenteen suunnittelumalli (Irina Koivisto, syksy 2024)

Käsikirjaan liittyvä aikataulus:

- Syksyn 2024 aikana Teams- tapaamiset hankkeen yhteyshenkilön kanssa: 24.9., 12.11., 26.11., 11.12.

- Keskinäiset toteutuneet tapaamiset 2024: 25.9., 15.10., 8.11., 22.11., 5.12., 11.12. + whats up- viestittelyä, sähköposteja sekä Teams-palavereja.
- Syyskuu 2024: Kooste hankehakemuksen lupauksista käsikirjaa koskien
- Joulukuu 2024: Hanketiimin kanssa ensimmäinen Teams- tapaaminen 17.12. jossa sovitaan kevään tapaamisia.

Kaivataan jotain konkretiaa hanketiimiltä; mitä meiltä odotetaan käsikirjan sisältöön? Struktuuria, sisältöasioita/tekstisijoittelua/fonttiehdotuksia? Halutaanko meiltä esim. koontia siitä, missä järjestyksessä asiat ovat käsikirjassa kerrottu? Onko ajatus, että teemme wordiin raakarunkoa, joka tallennettavissa pdf- muotoon? Kuinka laaja käsikirjasta on tarkoitus tulla? Odotetaan hanketiimiltä faktatietoja vedetyistä ryhmistä + käytetyistä menetelmistä, sekä muuta kehittämistä eteenpäin vievää tietoa.

- Loppuvuosi 2024- alkuvuosi 2025: vastaavien käsikirjojen sisältöön tutustumista, poimintoja hyvistä. Osallisuus, menetelmällisyys, dialogisuus, voimavaraistuminen; aineistojen keruuta. OmaTuki-käsikirjan rakenteen muodostamista.
- Seuraavat tapaamiset hankkeen yhteyshenkilön kanssa alkuvuodesta, 14.1., ja 25.2. Käsikirjan sisältöä kehitetään ja laaditaan.
- Tammikuu 2025: Tapaamisia opinnäytetyön ohjaajan ja tekijöiden kesken. Tuotos muokkautuu, lisää toiveita ja ajatuksia ilmaantuu.
- Helmikuu 2025: Tapaaminen ohjaajan kanssa. Hanketiimin terveisiä välittää, toiveita esitetään lisää runkoon.
- Maaliskuu 2025: Käsikirjan runkoa hahmotellaan ja yritetään erottaa hanke, raportti ja tuotos toisistaan. Toinen versio käsikirjasta.
- Huhti- toukokuu 2025: Teams- palavereita keskenämme sekä ohjaavan opettajan ja hanketiimin kanssa. Käsikirjan versio 3:n viimeistelyä meidän osaltamme ja hyväksyttäminen hanketiimillä.
- Toukokuu 2025: 6.5. Opinnäytetyön sisällön esittäminen hanketiimille sekä Omatuki- käsikirjan esitys hanketiimille ja palautus sekä 12.5. Opinnäytetyön palautus.

- Toukokuu 2025: 12.5. Toimeksiantajalle lausuntopyyntö. 18.5. opinnäytetyön palautus. Kypsyysnäytteet.

5 OmaTuki- käsikirja

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on ollut laatia OmaTuki- käsikirja (Liite 1) mahdollisimman valmiiksi ja laatia siihen sisältömateriaalia. Opinnäytetyössä on myös laadittu kuvaukset OmaTuki- ryhmissä käytetyistä menetelmistä ja laadittu selkeät menetelmien käyttöohjeet ammattilaisille, jotka voivat työssään käyttää niitä mahdollisimman helposti. Tuotetusta materiaalista luotiin OmaTuki- käsikirja, jota hyödyntämällä osatyökykyisten, työttömien ja täsmätyökykyisten kanssa työskentelevät tahot voivat parantaa toimintaansa kohderyhmän tukemisessa ja osallistamisessa. Kohderyhmän toimintakyky paranee ja eteneminen koulutukseen ja/tai työelämäpoluille helpottuu. Hyöty on myös yhteiskunnallinen, sillä pitkällä aikavälillä osatyökykyisten parempi osallistuminen voi parantaa työllisyystilannetta ja talouskasvua.

Opinnäytetyön tekijöiden ja hanketiimin kesken työnjako toteutui siten, että me kehitimme opinnäytetyössämme OmaTuki- käsikirjan rungon ja sisällön hanketiimin OmaTuki- ryhmiin valikoimista menetelmistä. Laadimme myös selkeät yksityiskohtaiset ohjeet ryhmien ohjaajille sekä menetelmissä huomioon otettavat asiat, välineet tai muut oleelliset asiat. Käsikirja sisältää myös Kokemuksia OmaTuki- ryhmistä- sekä Tulokset- osiot. Hanketiimi laatii näihin osioihin sisältötekstin, kun kaikki OmaTuki- ryhmät on saatu pidettyä ja palautekyselyihin saatu vastauksia osallistujilta ja ohjaajilta.

Tässä opinnäytetyössä tuotetun materiaalin tavoitteena on antaa selkeää tietoa menetelmien käytöstä ryhmän ohjauksessa, asiakkaan osallisuuden kokemuksista ja voimavaraistumisesta, sekä asiakkaan tukemisesta soveltuvien keinoin koulutus- ja/tai työelämäpolulle.

5.1 Osallisuus, voimavarat ja vuorovaikutus ryhmätoiminnassa

Ryhmässä tekemällä ja toimimalla osallistujat kerryttävät omaa osaamistaan muiden kanssa, ja myös ympäristön resursseja voidaan hyödyntää näin tehokkaimmin. Osallistujien rooli muuttuu aktiivisemmaksi toiminnallisia menetelmiä käyttämällä, ja jos niitä vielä kehitetään yhdessä, niin myös toimijaksi. (THL 2020.)

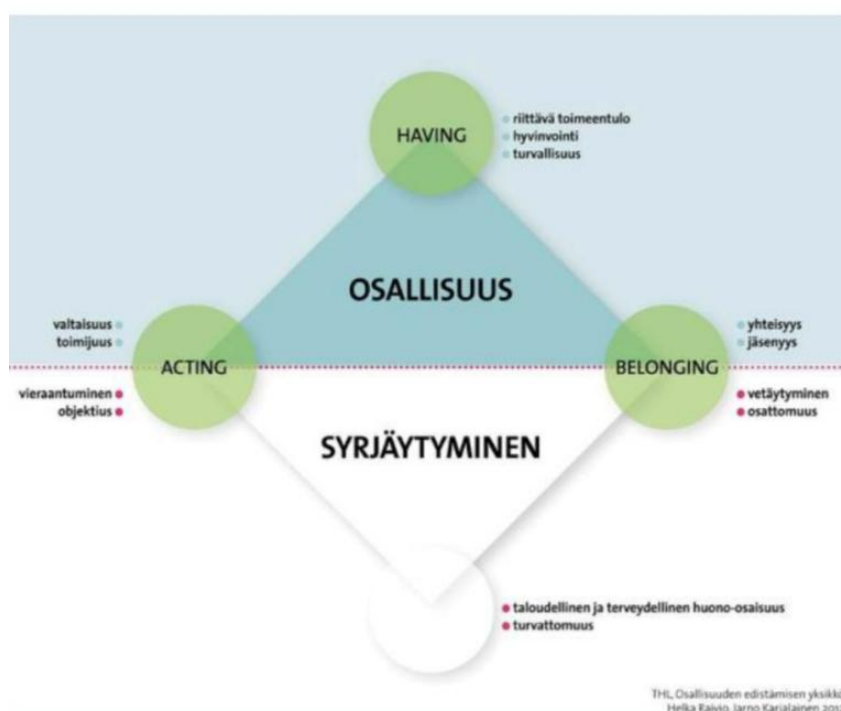
Kun työskennellään yhdessä ryhmänä, ohjaajan osallistuessa toimintaan, voi ohjaajan rooli olla alussa aktiivisempi, mikäli osallistujat eivät ole tottuneet itseohjautuvaan työskentelyyn. Osallistujia aktivoimalla ja innostamalla osallistumaan, annetaan heille kokemus vastuun kannosta omassa työskentelyssään. (Kupias 2002).

Käsikirjan menetelmiä käytettäessä voidaan menetelmä valita juuri ryhmälle sopivaksi, ja se antaa mahdollisuuden myös erilaisten osallistumistapojen toteuttamiseen. Myös ryhmätoiminnassa yksilöt ovat tärkeitä, ja esimerkiksi käsikirjan kohderyhmän tapauksessa oli huomioitava osallisten erilaiset rajoitteet ja haasteet. Ryhmän luottamuksen vahvistaminen ja ryhmähengen luominen ovat myös keskeisessä asemassa rakentavan työskentely-ympäristön luomisessa.

5.2 Osallisuus

Osallisuus on kuulemista ja kuulluksi tulemista, jossa oleellista on, että ihminen uskoo mahdollisuuksiinsa ja tulevaisuuteensa. Ihmisen halu ja kyky ottaa potentiaalista toimintakykyään käyttöön, voi olla riippuvainen osallisuuden kokemuksesta. Siksi yhteiskunnassa olisi tärkeää edistää toimintoja työelämän ulkopuolella oleville, jotka tukisivat heidän vaikuttavuuttaan elämäänsä, sekä saisivat itsensä näkyviksi ja tunnustusta ympäriltään. Osallisuutta kokeva näkee myönteisenä mahdollisuuksiaan, sekä rohkaistuu uusiin asioihin ja saattaa

Osallisuus on tärkeä kokemus kuuluvuudesta ja merkityksellisyydestä ryhmässä tai yhteisössä. Tämä voi ilmetä ryhmässä keskinäisenä arvostuksena, mahdollisuutena vaikuttaa, sekä luottamuksena. Työn ollessa tärkeä osa henkilön identiteettiä ja osallisuutta yhteiskunnassa, on se huomioitava tarkasteltaessa osallisuuden kokemusta kohderyhmän näkökulmasta. Siksi työosallisuuden edistäminen on tärkeänä tavoitteena menetelmiä käytettäessä, sillä se sisältää työllistymisen tukemisen ja edistämisen, sekä töihin paluun ja töissä jatkamisen mahdollisuuksien vahvistamisen tavoitteet. (THL 2024.) Linkin videolla THL:n tutkuspäällikkö Anna- Maria Isola avaa osallisuuden taustateoriaa, kertoo osallisuuden eri osa- alueista sekä antaa vinkkejä, miten voidaan edistää kaikista heikoimmassa asemassa olevien osallisuutta: [Osallisuus \(THL 2024\)](#).



Kuva 8 Osallisuus syrjäytymisen vastaparina (Raivio, H. & Karjalainen, J. 2013, 16).

Osallisuuden vaikutus ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin on kiistatonta. OmaTuki-ryhmissä osallisuuden tukeminen oli ensiarvoisen tärkeää ja ohjaajan tehtävänä onkin ryhmän ohjauksessa pitää huolta siitä, että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi ja nähdyksi.

5.3 Ratkaisu- ja voimavaralähtöisyys

Ratkaisulähtöisten menetelmien käytössä ominaisinta on voimavaralähtöisyys, jolloin hyödynnetään asiakkaan jo olemassa olevia taitoja ja osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Ratkaisulähtöisyydessä painotetaan tavoitteiden osittaistakin onnistumista, sekä palaamalla aikaan, kun vaikeudet olivat hallittavissa, menneisyydestä saadaan voimavara. (Niemi-Pynttari 2013.) Ratkaisulähtöisyys on sekä menetelmä että ajattelu- ja toimintatapa. Se on muutakin kuin ongelmien ratkaiseminen väline, sillä siitä on todettu olevan hyötyä jo ennestään hyvien asioiden kehittämisessä entistä paremmiksi.

Ratkaisulähtöisyydessä hyödynnetään yksilön omia voimavaroja ja kykyjä vaikuttaa omaan elämäänsä. Se on tulevaisuussuuntautunut lähestymistapa, jolloin siinä ei keskitytä ongelmiin. Se auttaa oivaltamaan asioita, päästämään irti omista piintyneistä ajatusmalleista sekä tunnistamaan omia voimavaroja ja vahvuuksia. (Helsingin yliopisto, 2022.) Ratkaisulähtöisyydessä tarkoituksena on kannustaa asiakasta luovuuteen ja leikkisyyteen, joka toteutuu varsinkin ryhmässä kuin itsestään. Löydetään vahvuuksia ja uusia ominaisuuksia tekemisen kautta, jotka auttavat asiakasta eteenpäin kohti tavoitteita. Voimavaralähtöisessä ryhmätoiminnassa saadaan lisäksi positiivisia kokemuksia sosiaalisissa tilanteissa, jolloin toiminta tukee myös osallisuutta ja kuuluvuutta.

5.4 Luontolähtöisyys

Suomessa luonnon monipuolisuus mahdollistaa luontoavusteisen toiminnan lähes kaikkialla. Erilaiset luontotyypit ja niiden ominaisuudet rikastuttavat hyvinvointia tukevia harjoitteita. Metsässä voimme rentoutua, harjoittaa aisteja, sekä syventyä pohtimaan. Lisäksi luonnon omat materiaalit mahdollistavat sisätiloissa toteutettavat harjoitteet, joissa voidaan kehittää esimerkiksi kädentaitoja tai aktivoida aisteja. (Green Care Finland Ry 2025.)

Tutkijat tekivät selvityksen, jossa he tarkastelivat viimeisen 20 vuoden tutkimuksia luonnon terveysvaikutuksista Pohjoismaissa. Sitran rahoittamassa työssä tutkijat laskivat ensimmäistä kertaa, kuinka paljon luonto voi tuoda taloudellista hyötyä Suomelle. Tulokset osoittavat, että luonto voi säästää satoja miljoonia euroja vuodessa, erityisesti masennuksen, tyypin 2 diabeteksen ja astman hoidossa. Todellinen hyöty voi olla vielä paljon suurempi. Esimerkiksi tutkijat Liisa Tyrväinen ja Jaana Halonen suosittelevatkin, että luontoa käytetään enemmän mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyssä ja hoidon tukena. (Sitra 2024.)

Kansainvälisellä saralla tarkasteltuna, esimerkiksi tutkimus "The health benefits of the great outdoors: A systematic review and meta-analysis of greenspace exposure and health outcomes" (2019) tarjoaa kattavan katsauksen luonnon tarjoamiin terveyshyötyihin. Se analysoi 143 tutkimusta eri puolilta maailmaa ja osoittaa, että vihreiden alueiden, kuten puistojen ja metsien, käyttö on yhteydessä parempaan sydän- ja verisuoniterveyteen, alentuneeseen verenpaineeseen, parantuneeseen mielialaan ja lisääntyneeseen fyysiseen aktiivisuuteen. Erityisesti Japanin "shinrin-yoku" eli metsäkävelyt ovat osoittautuneet tehokkaiksi stressin lievittämisessä ja immuunijärjestelmän vahvistamisessa. Tämä tutkimus tukee luonnon monipuolisten ympäristöjen, kuten puiden, lintujen ja vesistöjen, merkitystä mielenterveyden edistämässä. (Twohig-Bennett 2018).

Suomessa tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä kaupunkivihreiden alueiden lisääminen on osa kansallista hyvinvointistrategiaa. Esimerkiksi Helsingissä strategiat korostavat luonnon merkitystä asukkaidensa hyvinvoinnille. Yhteenvetona voidaan todeta, että luonnon monimuotoisuus ja säännöllinen oleskelu vihreissä ympäristöissä tukevat fyysistä ja henkistä terveyttä. Tämä korostaa tarvetta suunnitella kaupunkeja ja yhteisöjä, jotka tarjoavat asukkaille pääsyn luonnon monimuotoisiin alueisiin. (Twohig-Bennett 2018.)

5.5 Digitaalisuus

Digitaalisia perustaitoja voidaan verrata luku- ja laskutaitoon. Ilman niitä on vaikeaa päästä ja pysyä työelämässä. Laitteiden, ohjelmien ja sovellusten käyttö auttaa pysymään mukana digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Näitä taitoja voidaan lisätä erilaisilla digitaalisilla menetelmillä, jotka tukevat digitaalisten taitojen kehittymistä ja antavat varmuutta käsitellä teknologiaa. Digitalisoituminen tuo myös mahdollisuuden etätyöskentelyyn entistä paremmin. Tällöin työn luonteesta riippuen työnteko voi helpottua työmatkojen vähentymisellä, perhe-elämän yhdistämisellä sekä se voi lisätä keskeytyksetöntä työaika. Etätyöskentely vaatii kuitenkin hyvät digitaaliset perustaidot, jolloin on ymmärrys laitteiden toiminnasta ja hallitsemisesta. (Digipoint-hanke 2022, 6–7).

Digitaalisten menetelmien yhtenä hyötynä on niiden saavutettavuus. Menetelmiä pystytään toteuttamaan hyödyntäen osallistujien omia laitteita tai järjestävän tahon laitteita. Digitaaliset menetelmät pystytään myös lähtökohtaisesti kaikki toteuttamaan etänä, joten osallistujien saaminen menetelmän piiriin helpottaa. Vaikka valitsemiemme digitaalisten menetelmien sisältö ei sellaisenaan ole suunnattu kehittämään osallistujien digitaalisia taitoja, niiden käyttäminen kuitenkin samalla kehittää myös niitä. Koska työelämän ja digitalisaation murros tuovat työntekijöille lisää vaatimuksia erilaisten teknologioiden osaamiseen, tarvitaan hyvät digitaaliset valmiudet. Nämä valmiudet yhdessä työelämän ja maailman murroksen ymmärtämisen kanssa

antavat paremmat mahdollisuudet pärjätä työelämässä ja opinnoissa (Digipoint-hanke 2022, 6–7).

Menetelmät tukevat positiivista lähestymistä digiosaamiseen, sekä ennakoasenteiden muutosta. Kun digitaalisuus tuodaan esiin ohjatusti ja kokeilevana, saattaa sen lähestyminen olla helpompaa. Digitaalisuudessa on valtava potentiaali käytettäväksi työllistymisen ja osallisuuden tukemisenkin saralla, ja sen merkitys vain korostuu kehityksen myötä erilaisten kohderyhmien kohdalla.

6 Arviointi

6.1 Arviointi

Opinnäytetyömme aihe oli mielenkiintoinen ja kehittämistehtävä hankkeelle oli meille molemmille uudenlainen työskentely- ympäristö. Otimme tämän mielenkiintoisena haasteena, ja ajattelimme kehittämistehtävän tuovan lisäarvoa sosiaalialan ammattilaisuuden työpakkiin. Teimme koko opinnäytetyömme ajan kahta isoa asiaa rinnakkain, eli kirjoitimme tätä opinnäytetyön raporttiamme ja kehitimme tuotoksena OmaTuki- käsikirjaa. Opinnäytetyömme eteni eri tahtiin muun opiskeluryhmämme kanssa, emmekä osallistuneet yhteisiin ideapajoihin, vaan ideoimme ja toisinaan tuskailimme keskenämme. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että emme saaneet vertaistukea, jota ideapajoissa on mahdollista saada toisilta opiskelijoilta, jotka ovat samassa tilanteessa.

Meistä riippumattomista aikataulusyistä työmme aloitus viivästyi myöhäiseen syksyyn ja hankkeen aikataulut sekä Omatuki- ryhmien toiminta- ajankohdat muokkasivat myös meidän aikataulumme. Kehitimme lisäksi alussa liian innokkaina käsikirjaa, painottaen sinne liikaa informaatiota Oma tuki- Omat voimavarat näkyviksi- hankkeesta. Rinnakkain kulkevat hanke, opinnäytetyöraportti ja käsikirja ovat useaan otteeseen opinnäytetyön aikana nivoutuneet toisiinsa. Niiden selkiyttäminen itsellemme on ollut haasteellista ja kuormittavaa. Myös jatkuvat muutokset ja hankkeeseen uusina tulleiden näkemykset haastoivat toisinaan ymmärrystämme kokonaiskuvasta ja siitä mitä käsikirjaan halutaan. Olimme toisinaan hyvin hämillämme kaikesta ja jouduimme tekemään paljon töitä saadaksemme aikaan sellaista selkeää jälkeä, jota meiltä edellytettiin. Kokemattomuutemme hanketyöskentelyn vaiherikkaassa etenemistyylissä aiheutti toisinaan epävarmuuden tunteita.

Yhteistyömme sujui hyvin, vaikka kevät 2025 on ollut kiireinen. Kannustimme vuorotellen toisiamme, ja hyödynsimme opinnäytetyössä molempien vahvuuksia sujuvasti. Valitsimme yhdessä menetelmät työskentelyyn ja

päädyimme lopuksi mielestämme hyviin valintoihin. Saimme ohjaavalta opettajalta rakentavaa ja toisinaan tiukkaakin palautetta, jonka tarkoitus oli saada meidät enemmän oikeaan suuntaan opinnäytetyömme kanssa. Opinnäytetyön kehittäminen oli haastavaa, mutta samalla antoisaa. Matkan varrella muuttuvat tekijät koittelivat toisinaan keskeneräisyyden sietokykyämme. Palautuspäivämäärä tulikin vähän nopeammin kuin olimme ajatelleet, ja meillä olikin vielä lopuksi iso opinnäytetyöraportin loppuviilaaminen viimeisien viikkojen aikana, jotta saimme sen laadittua halutunlaiseksi ja olimme tyytyväisiä siihen.

Opinnäytetyön tehtävänä oli tiedon keruu ja koostaminen, sekä sisällön laatiminen OmaTuki- käsikirjaan. Tavoitteenamme oli, yhteistyössä OmaTuki-Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hanketiimin kanssa, saada aikaan sisällöltään selkeä ja helppolukuinen, erilaisia menetelmiä ryhmän ohjaukseen sisältävä OmaTuki- käsikirja osatyökykyisten, työttömien sekä täsmätyökykyisten kanssa työskenteleville tahoille, jotka voisivat saada menetelmällisyydestä lisähyötyä työskentelyynsä kohderyhmän kanssa.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys kehittämistyössä

Olemme laatineet opinnäytetyötämme perustaen sen luotettavuutta harkituista eri lähteistä hankittuun tietoon. Pyrimme keräämään ja seulomaan työhömme tietosisällöltään asianmukaista ja laadukasta tietoa opinnäytetyön aiheesta. Käytimme työhömme valikoituneeseen lähdeaineistoon tarkkaa lähdekritiikkiä, ja lähteiden luotettavuudella olikin tärkeä rooli koko opinnäytetyön luotettavuuden näkökulmasta. Lähdevalinnoissa tulee huomioida kirjoittaja ja hänen tunnettavuutensa, lähteen ikä ja tiedon ajantasaisuus. Myös julkaisijaa, puolueettomuutta sekä totuudellisuutta on arvioitava. (Hirsjärvi ym. 2009, 113.) Perehtyessämme lähteisiin olemme käyttäneet vahvaa harkintaa sekä lähdekriittisyyttä, keskustelleet lähteistä ja arvioineet niitä yhdessä. Olemme käyttäneet huomattavasti aikaa aineistoon perehtymiseen.

Kehittämistehtävämme laajan sisällön takia meille kertyi koko prosessin ajan materiaalia. Joidenkin aiheiden, kuten esimerkiksi kehitystehtäväämme

sopivien, digitaalisuuteen liittyvien lähteiden, löytäminen oli työlästä. Kartoitimme ja käytimme erilaisia lähteitä monipuolisesti. Luimme ja kävimme läpi artikkeleita, haastatteluja, informaatioita, ja tutkimuksia sekä graduja ja opinnäytetöitä, valmiita erilaisia käsikirjoja sekä erilaisia tilastoja, raportteja ja selvityksiä, ensinnäkin syventääksemme omaa ymmärrystämme aiheeseen liittyen, ja toisekseen saadaksemme työstämme tarpeeksi monipuolisen ja laadukkaan. Keskustelimme aineistoista kehittämistehtävän matkan varrella useaan otteeseen varmistaaksemme laadukkaan aineiston käyttöä yhdessä.

Kehittämistyötä toteuttaneiden toimijoiden (osallistujien) osallisuutta sekä mukanaoloa prosessissa arvioidaan (Hyväri & Vuokila- Oikkonen, 2020). Meidän kehittämistyössämme voimme arvioida itseämme, sekä ohjaajaamme ja toimeksiantajan osallisuutta.

Hyväri & Vuokila-Oikkosen (2020) mukaan kehittämishankkeissa käytettyjä menetelmiä tulee arvioida. Käytimme konstruktivistista kehittämismenetelmää, joka on perinteinen ja Salosen (2013, 17) mukaan erityisen hyvä tapa kehittämistyöhön. Edelleen konstruktivistiseen malliin pohjautuen, voidaan ajatella, että kehittämistyö ja tiedonkeruu ovat olleet niin luotettavia, ettei mikään vaarantaisi työn luotettavuutta.

Kehittämistehtävämme tuotos OmaTuki- käsikirja tulee antamaan tulevaisuudessa työkaluja osatyökykyisten, työttömien ja täsmätyökykyisten ihmisten työllistämiseen. Sosiaalialan eettiset periaatteet ovat kulkeneet koko kehittämistehtävän matkalla mukana. Opinnäytetyössämme me sosionomiopiskelijat työskentelimme yhdessä OmaTuki- Omat Voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hanketiimin kanssa, joten moniammatillinen yhteistyö oli keskiössä. Toteutimme työskentelyssämme ammattieettistä ohjeistusta ja arvostavaa vuorovaikutusta suhteessa toisiin mukana oleviin toimijoihin. Sosiaalialalla tulee myös jatkuvasti arvioida ja peilata omaa toimintaa, arvostaa muiden ja omaa osaamista ja näkemyksiä. Hankkeelle kehittämistehtävää toteutettaessa myös tutkimuksellisen kehittämistyön ja innovaatio- osaamisen taidot karttuivat, jotka osaltaan ovat tärkeitä taitoja sosionomin työkentällä. (Talentia 2022, 7, 48).

Olemme käyttäneet opinnäytetyössämme julkisia materiaaleja ja huomioineet opinnäytetyötä tehdessämme tekijänoikeuslain, joka koskee aineistoa, julkaisuja ja tuloksia. Hyvän tutkimustavan mukaisesti ja lainsäädäntöön nojaten, olemme maininneet lähteitä käyttäessämme niiden alkuperän, tekijät ja lähteet. (Arene 2019, 12.) Opinnäytetyöhömmme ei sisälly eettisiä kysymyksiä liittyen henkilötietoihin tai tietosuojaan, koska hyödynsimme ainoastaan kirjallista materiaalia emmekä olleet tekemisissä aineistoon keruuseen liittyen tosiasiallisten henkilöiden kanssa.

6.3 Tuotoksen levittäminen

Levittämistoiminnasta käytetään myös muita nimityksiä, kuten juurruttaminen ja valtavirtaistaminen. Tulosten juurruttaminen saattaa olla oma erillinen prosessinsa, eikä se siitä syystä mahdollisesti sovi varsinaisen kehittämisprosessin sisälle. (Toikko & Rantanen 2009, 64.)

Opinnäytetyön tuloksena syntyvää OmaTuki- käsikirjaa käytetään ryhmä- sekä yksilöohjauksissa valtakunnallisesti. Osatyökykyisiä, työttömiä ja täsmätyökykyisiä työssään kohtaavat ammattilaiset saavat OmaTuki- käsikirjasta itselleen lisää keinoja, joilla vahvistaa heidän voimavarojaan, ja näin edistää etenemistä kohti koulutusta tai työllisyyttä. Käsikirjan menetelmillä voi auttaa kohderyhmää osallisuuden kokemisessa sekä itsensä ja omien toimintatapojensa paremmassa tuntemisessa.

Toivomme käsikirjan juurtuvan ammattilaisen arjen avuksi. OmaTuki- Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hankkeen toimiessa toimeksiantajanamme, uskomme OmaTuki- käsikirjaa levitettävän hyvin laajalti hanketiimin toimesta hankkeen päätyttyä. Ajattelemmme OmaTuki- käsikirjan markkinoinnilla sekä tunnetuksi tekemisen näyttelevän isoa roolia siinä, juurtuuko se vakituiseksi työkaluksi jatkuvaan käyttöön.

OmaTuki- käsikirjan käyttäminen opintomateriaalina Turun Ammattikorkeakoulussa on mahdollisesti tulevaisuudessa edessä. Mielestämme tämä tulisi tukemaan opiskelijoiden ymmärrystä menetelmällisyydestä, osallisuudesta, voimavaraistumisesta, ryhmän ohjauksesta, erilaisista haasteista työllisyyttä vailla olevien keskuudessa sekä dialogisuuden tärkeydestä ryhmätoiminnassa. Aiheet ja teemat ovat aina ajankohtaisia ja niiden parempi ymmärrys lisää opiskelijan ja ammattilaisten ammattitaitoa. Ammattilaisten osaamisen lisääntyessä myös asiakkaat saavat isomman hyödyn.

Jatkoa ajatellen OmaTuki- käsikirjan menetelmiä käyttäneiden tietoja ja kokemuksia menetelmien käytöstä ja ryhmän ohjauksen kokemuksista kannattaisi hyödyntää. Heidän kauttaan mahdollisesti saatavien tietojen pohjalta, joissa esiin voisi tulla myös osatyökykyisten, työttömien ja täsmätyökykyisten kokemuksia ja mahdollisia edistymisiä koulutus ja/tai työllisyyspolulle, voisi jossain toisessa hankkeessa edelleen kehittää samaa, koska tiedossa olisi tuloksia pidemmältä ajanjaksolta.

Lähteet

Arene Oy 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 9.5.2025. [Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset \(PDF\)](#)

Digipoint-hanke 2022. Digitaalisuus, osaaminen ja työelämä – kokonaisvaltaista tukea työllistymiseen. Digipoint-hankkeen loppujulkaisu. KMG Turku:Turku. Viitattu 17.5.2024. [Digitaalisuus, osaaminen ja työelämä – kokonaisvaltaista tukea työllistymiseen. Digipoint-hankkeen loppujulkaisu. \(PDF\)](#)

Fingo 2009. Fasilitaattorin työkirja -Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Viitattu 20.4.2025. <https://fingo.fi/julkaisut/fasilitaattorin-tyokirja-menetelmia-sujuvaan-ryhmatyoskentelyyn/>

Green Care 2025. Green Care Finland Ry. Vaikuttavuus. Viitattu 6.5.2025. <https://www.gcfinland.fi/green-care-/vaikuttavuus/>

Helsingin yliopisto. 2022. Ratkaisukeskeisyys auttaa työelämän vuorovaikutustilanteissa. Viitattu 25.3.2025. <https://hyplus.helsinki.fi/ratkaisukeskeisyys-auttaa-tyoelaman-vuorovaikutustilanteissa/>

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyväri, S & Vuokila-Oikonen. 2020. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTYÖN LUOTETTAVUUS. Viitattu 8.5.2025. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kehi>

Into ry 2024. Toiminnalliset ja luovat menetelmät ovat sosiaalisen vahvistamisen ja kasvatustyön kovaa ydintä. Viitattu 20.4.2025. <https://www.intory.fi/ajankohtaista/uutiset/toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat-ovat-sosiaalisen-vahvistamisen-ja-kasvatustyon-kovaa-ydinta/>

Kela 2024. Kelan työkyvyttömyyseläkkeen saajat sairauden mukaan 1997- Viitattu 14.4.2025. <https://tietotarjotin.fi/tilastodata/2051231/tilastotietokanta-kelasto>

Kiipula 2025. Täsmätyöopas. Viitattu 12.5.2025. <https://kiipula.fi/tasmatyoopas/>

Kupias, P. & Hätönen, H. 2002. Oppia opetusmenetelmistä. Helsinki. Educa-instituutti.

OmaTuki- hanke 2025. OmaTuki- Omat voimavarat näkyviksi uusilla menetelmillä- hanke 2025. Useita viittauksia. Saatavilla: [OmaTuki Hakemuksen sisältöosiot 1.2.2024 \(1\).pdf](#)

Salonen K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun Ammattikorkeakoulun Puheenvuoroja 72. Viitattu 7.5.2025. Saatavilla: [Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. \(PDF\)](#)

Salonen K., Eloranta S., Hautala T. & Kinos S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Suomen Yliopistopaino Oy Tampere. Viitattu 13.10.2024. [Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. \(PDF\)](#)

Sitra 2024. Luonnonvarakeskus. Luontoympäristön terveysvaikutukset ja niiden taloudellinen merkitys. Viitattu 13.10.2024. [Luontoympäristön terveysvaikutukset ja niiden taloudellinen merkitys \(PDF\)](#)

Soste 2018. Suomen sosiaali ja terveys ry. Viitattu 13.1.2025. <https://www.soste.fi/osallisuus-on-tunne-siita-etta-kuuluu-johonkin/>

Suomen perustuslaki 731/1999 (6 §). 2025. Viitattu 12.5.2025. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1999/731>

Talentia 2022. Arki, arvot ja etiikka- Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 18.5.2025. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>

TEM 2024. Työllisyyskatsaus. Viitattu 29.4.2025. <https://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=03>

THL 2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ryhmätoiminta ja toiminnalliset menetelmät. Viitattu 09.11.2024. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/ryhmatoiminta-ja-toiminnalliset-menetelmat>

THL 2023. Osallisuuden edistäjän opas. Viitattu 1.1.2025.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146717/URN_ISBN_978-952-408-088-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL 2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Digiosallisuuden edistäminen. Viitattu

6.1.2025. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/digiosallisuuden-edistaminen>

THL 2024. Osallisuuden osa- alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Viitattu

10.5.2025. <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>

THL 2024. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työelämäosallisuus. Viitattu 11.11.2024.

<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>

Tilastokeskus 2024. Työvoimatutkimus: Työttömät 15–74- vuotiaat. Viitattu 11.5.2025.

https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html

Tilastokeskus 2025. Vuonna 2024 työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän kuin

vuonna 2023. Viitattu 27.4.2025. <https://stat.fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5>.

Tilastokeskus 2024. Työelämä tilastoina/ käsitteet ja tunnusluvut. Viitattu 18.4.2025.

<https://guides.stat.fi/tyoelama-tilastoina/kasitteet-ja-tunnusluvut>

Tilastokeskus 2024. Työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän syyskuussa 2024 vuoden takaiseen verrattuna. Viitattu 19.11.2024.

<https://stat.fi/julkaisu/clmkjyygx4w990bw1fy1y2k7r>

Toikko, A. & Rantanen, P. (2009). Tutkimuksellinen kehittämistoiminta sosiaali- ja terveysalalla. Tampereen yliopistopaino.

Ttl 2025. Työterveyslaitos. Osallisuuden kokemus. Viitattu 5.5.2025.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/asiakasosallisuus-sotessa/mita-asiakasosallisuus>

Twohig-Bennett, C. & Andy Jones, A. 2018. The health benefits of the great outdoors: A systematic review and meta-analysis of greenspace exposure and health outcomes.

Viitattu 14.4.2025. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6562165/>

Työmarkkinatori 19.9. 2024. Miksi täsmätyökykyisen työllistäminen kannattaa? viitattu 15.4.2025. <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/miksi-tasmatyokkykyisen-tyollistaminen-kannattaa>

Työturvallisuuskeskus 2024. Osatyökykyisyys työyhteisössä. Viitattu 1.12.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/osatyokkyisyys-tyoyhteisossa/>

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus