



# Tavoitteenasettelupolun luominen matalan kynnyksen työtoimintaan

Ratkaisuja työtoimijoiden toiminnallisuuden ja sitoutumisen tukemiseen

Hilla Nyström

Jenni Pitkänen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti AMK

Toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

7.4.2026

## Tiivistelmä

Tekijät:	Hilla Nyström & Jenni Pitkänen
Otsikko:	Tavoitteenasettelupolun luominen matalan kynnyksen työtoimintaan – Ratkaisuja työtoimijoiden toiminnallisuuden ja sitoutumisen tukemiseen
Sivumäärä:	36 sivua + 4 liitettä
Aika:	7.4.2026
Tutkinto:	Toimintaterapeutti AMK
Tutkinto-ohjelma:	Toimintaterapian tutkinto-ohjelma
Ohjaajat:	Kaija Kekäläinen Sanna Saikko

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi Rinnekotien Auroratalon tuetun asumisyksikön matalan kynnyksen työtoiminta. Kehittämistarve lähti työelämäkumppanin toiveesta lisätä matalan kynnyksen työtoiminnan tavoitteellisuutta. Matalan kynnyksen työtoiminnassa ei ollut vakiintuneita käytänteitä tavoitteiden asettamiselle, joten opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää näitä tavoitteenasettelutyökalun avulla.

Tietoperustaan on koostettu tietoa mielenterveys- ja päihdekuntoutujista, tuetusta asumisesta, matalan kynnyksen työtoiminnasta, tavoitteen asettamisesta ja toimintaterapian teoriasta. Työn teoreettisina viitekehyksinä toimivat Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli (CMOP-E) sekä koetun toimijuuden viitekehys, sillä ne molemmat ovat asiakaslähtöisiä ja tukevat toiminnallisuuden sekä sitoutumisen edistämistä. Tietoperusta on toiminut tämän kehittämistyön pohjana ja ohjannut tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittämistä.

Kehittämistyöprosessin lopputuloksena syntyi tavoitteenasettelupolku sekä tukimateriaali, jotka ovat luotu ohjaajille helpottamaan tavoitteenasettelupolun käyttöönottoa. Tavoitteenasettelupolku on visuaalinen työkalu, jonka avulla työtoimija voi asettaa itselleen merkityksellisiä tavoitteita työntekijän tukemana. Kehittämistyötä edistettiin yhdessä työyhteisön kanssa yhteiskehittelyn keinoin kolmella eri tapaamiskerralla. Näin pystyttiin hyödyntämään työelämäkumppanin toiveita, tietoa ja näkemystä kehittämistyön koostamisessa. Tavoitteenasettelupolku vastaa työelämäkumppanin tarvetta ja auttaa lisäämään työtoiminnan tavoitteellisuutta.

Aikataulun tai tutkimusluvan puitteissa tavoitteenasettelupolun käytöstä ei ole pystytty keräämään tietoa. Tulevissa opinnäytetöissä voisi tutkia, miten tavoitteenasettelupolku on vaikuttanut työtoimijoiden toiminnallisuuteen ja työtoimintaan sitoutumiseen.

Avainsanat: matalan kynnyksen työtoiminta, mielenterveys- ja päihdekuntoutajat, tavoitteen asettaminen, toiminnallisuus, Kanadalainen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Authors: Hilla Nyström ja Jenni Pitkänen  
Title: Developing goal setting path for activities to support work ability – Solutions how to support occupational performance and engagement  
Number of Pages: 36 pages + 4 appendices  
Date: 7 April 2026  
Degree: Bachelor of Health Care  
Degree Programme: Occupational Therapy  
Instructors: Kaija Kekäläinen, Senior Lecturer  
Sanna Saikko, Senior Lecturer

The objective of our thesis was to develop a goal setting path to low-threshold activities to support work ability in co-creation with our working life partner. Our working life partner was supported housing unit Auroratalo which is part of Rinnekodit's housing first services. Auroratalo provides low-threshold activities which support work ability to its residents. The need to have a goal setting tool came from the instructors of activities to support work ability. As occupational therapist students we wanted to address this need and developed a goal setting path to increase occupational performance and engagement of the participants in low-threshold activities to support their work ability.

Our developmental work was carried out in co-creation with our working life partner and occupational therapists of Auroratalo. We had three co-creation meetings where we developed the goal setting path together. The data for this work were collected from various sources representing the topics of mental health and substance abuse rehabiliatee, supported housing, activities to support work ability and goal setting. Our work's theoretical base was Canadian Model of Occupational Performance and Engagement (CMOP-E) and the framework of perceived agency. We chose these frameworks because they are client-centered and support occupational performance and engagement.

The outcome of our developmental work was the goal setting path which helps the rehabiliitees to set meaningful goals together with their instructors. The goal setting path also helps to create an overall picture of the rehabiliitee's life. Additionally, we developed support material for instructors to make it easier for them to start using the goal setting path. An interesting topic for future research could be to study how the goal setting path has impacted rehabiliitees occupational performance and engagement in low-threshold activities to support their work ability.

Keywords: low-threshold activities to support work ability, mental health and substance abuse rehabiliitee, goal setting, occupational engagement, Canadian Model of Occupational Performance and Engagement

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Sisällys

1	Johdanto	5
2	Kehittämistyön lähtökohdat ja työelämäkumppani	6
3	Kehittämistyön tarkoitus, tavoitteet ja laatuksiteerit	7
4	Mielenterveys- ja päihdekuntoutajat matalan kynnyksen työtoiminnassa	8
4.1	Mielenterveys- ja päihdehäiriöt	9
4.2	Tuettu asuminen	10
4.3	Matalan kynnyksen työtoiminta	11
5	Tavoitteiden asettaminen toimintaterapian keinoin	12
5.1	Yleisesti käytetyt tavoitteenasettelukeinot	13
5.2	Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa käytetyt menetelmät tavoitteenasettelussa	14
6	Kehittämistyön teoreettinen viitekehys	15
6.1	Kanadalainen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli	15
6.2	Koetun toimijuuden viitekehys	17
7	Kehittämistyön prosessi	18
7.1	Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin suunnitteluvaihe	19
7.2	Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittäminen: ideointi	22
7.3	Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittäminen: sisällön muodostaminen	23
7.4	Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittäminen: lopputuotoksen työstö	27
7.5	Kehittämistyönprosessin arviointi	29
7.6	Laatukriteerien toteutumisen arviointi	32
8	Pohdinta	33
	Lähteet	37

### Liitteet

Liite 1. Tutkimustiedote

Liite 2. Suostumuslomake

Liite 3. Tavoitteenasettelupolku

Liite 4. Tavoitteenasettelupolun tukimateriaali

# 1 Johdanto

Hallituksen viime vuosina toteuttamat leikkaukset sosiaaliturvaan sekä sosiaali- ja terveyspalveluihin ovat kohdistuneet erityisesti yhteiskunnassa jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa oleviin ihmisiin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025: 24–26). Vaikutukset ovat alkaneet näkyä jo muun muassa asunnottomuuden nousuna (Ympäristöministeriö 2026: 9). Näissä olosuhteissa matalan kynnyksen palveluiden merkitys osallisuuden ja toimintakyvyn tukemisessa korostuvat entisestään. Matalan kynnyksen palveluilla pyritään tavoittamaan heikossa asemassa olevia ihmisiä, jotka ovat jääneet palvelujärjestelmien ulkopuolelle, ja lisäämään heidän sosiaalista osallisuuttaan (Leemann & Hämäläinen 2015: 1–3). Matalan kynnyksen palveluita yleisesti on tutkittu niukasti, eikä matalan kynnyksen työtoiminta ole tähän poikkeus.

Arbesman ja Logsdon (2011) ovat tunnistaneeet, kuinka toimintaterapeuteilla olisi paljon annettavaa mielenterveyskuntoutujien työllisyyden edistämiseksi (Arbesman & Logsdon 2011: 243–244). Toimintaterapeuteilla nimittäin on osaamista asettaa merkityksellisiä tavoitteita, tunnistaa yksilön vahvuuksia sekä mukauttaa toimintaa ja ympäristöä osallistumisen mahdollistamiseksi (Toimintaterapeuttiliitto 2025a: 5-6). Tällä hetkellä matalan kynnyksen työtoiminnan piiriin ei ole vakiintunut yhtään standardia tavoitteenasettelumallia tai toimintakyvyn arviointimenetelmää. Tämä on voinut johtaa siihen, että vaikka päihde- ja mielenterveyskuntoutujille suunnattua matalan kynnyksen työtoimintaa ohjaavat yleiset tavoitteet, kuten päihdeettömän toiminnan tarjoaminen sekä sosiaalinen kuntoutus – ei yksilöllisiä tavoitteita aina aseteta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on vastata edellä kuvattuun kehittämistarpeeseen suunnittelemalla tavoitteenasettelumalli työelämäkumppanin, asumisyksikkö Auroratalon matalan kynnyksen työtoiminnan ohjaajien käyttöön. Auroratalo on yksi Rinnekodit Oy:n asumisyksiköistä, joka tarjoaa tuettua asumista mielenterveys- ja päihdekuntoutujille Asunto ensin -periaatteella. Tällä hetkellä Auroratalon työtoiminnassa ei ole yhtenäistä käytäntöä tavoitteiden asettamiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda selkeä ja strukturoitu tavoitteenasettelupolku, jonka käyttö yhtenäistää ohjaajien työskentelyä sekä vahvistaa työtoimijoiden toiminnallisuutta ja työtoimintaan sitoutumista tule-

vaisuudessa. Opinnäytetyö on luonteeltaan konstrukttiivinen kehittämistyö, sillä tavoitteenasettelupolku on luotu yhteiskehittelyssä työyhteisön kanssa, jotta lopputulos vastaisi työntekijöiden tarvetta.

Helposti käytettävän ja toimivan tavoitteenasettelupolun rakentamiseen on tarvittu laaja-alaista tietoa asiakasryhmästä, toimintaympäristöstä, toimintaterapeuttisista sekä moniammatillisista tavoitteenasettelukeinoista. Työn teoreettisena taustana toimii Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli (CMOP-E) sekä koetun toimijuuden viitekehys, joiden avulla mallissa on pyritty huomioimaan ihmisen, ympäristön ja toiminnan vaikutus sitoutumiseen sekä toiminnallisuuden syntymiseen.

## **2 Kehittämistyön lähtökohdat ja työelämäkumppani**

Tutkittua tietoa matalan kynnyksen työtoiminnasta on saatavilla vähäisesti, eikä systemaattisia toimintatapoja tai arviointimenetelmiä vaikuta palvelun piirissä tällä hetkellä olevan. Toimintaterapeuttien asiantuntijuutta osana kuntouttavaa työtoimintaa hyödynnetään heikosti, eikä toimintaterapeuttien työnkuvaa suomalaissa palvelujärjestelmissä ole tutkittu. Alalahti, Höynälä ja Kiiski (2023: 24) pyrkivät opinnäytetyössään selkeyttämään toimintaterapeutin roolia kuntouttavassa työtoiminnassa tarkastelemalla keinoja, joilla toimintaterapeutit mahdollistavat työtoimintaan osallistumisen. Komulainen ja Posti (2023) ovat puolestaan tutkineet mielenterveyskuntoutujien motivaatiota osallistua tarjolla olevaan työtoimintaan sekä sitä, minkälainen työtoiminta sitouttaa osallistujia toimintaan. Lindell ja Rimaila (2022) vuorostaan keskittyivät opinnäytetyössään tarkastelemaan sitä, miten pitkäaikaistyöttömien motivaatiota arvioidaan toimintaterapian kontekstissa.

Valtion taloustilanteen kiristyessä palvelujärjestelmiltä odotetaan entistä selkeämpää näyttöä toiminnan vaikuttavuudesta sekä kustannustehokkuudesta. Palveluiden on pystyttävä konkreettisesti osoittamaan, millaisia muutoksia ja hyötyä niiden avulla saavutetaan. (OECD 2024: 10–11.) Saatavilla olevan tutkimustiedon ja systemaattisten toimintatapojen vähäisyys heijastuu matalan kynnyksen työtoiminnan vaikuttavuuden arviointiin. Opinnäytetyömme pyrkimyksenä on vastata tähän tarpeeseen kehittämällä helppokäyttöinen tutkittuun tietoon perustuva tavoitteenasettelutyökalu. Yksilöllisesti määritetyt ja säännöllisesti seuratut tavoitteet mahdollistavat toiminnan vaikuttavuuden

arvioinnin (Karhula & Sellman & Sipari & Ylisassi 2022) ja tekevät työtoiminnasta saatavat hyödyt näkyviksi.

Opinnäytetyön työelämäkumppanina on Rinnekotien Auroratalon tuettu asumisyksikkö. Rinnekodit Oy on Diakonissalaitoksen omistama arvopohjainen sosiaali- ja terveystalveta tarjoava yritys, jonka tarkoituksena on tuottaa erityispaalveta itäntyneille, vammaisille, lapsille ja nuorille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sekä asunnottomuutta kokeneille ihmisille (Tarinamme). Rinnekotien tarjoamat mielenterveys- ja päihdepaalvet koostuvat monimuotoisista avo- ja asumispaalvetaista. Paalvet ovat keskittyneet aktiivisesti päihteitä käyttäville ihmiselle, eikä asiakkailta vaadita tiukkaa päihteettömyyttä. (Mielenterveys- ja päihdepaalvet.) Asumispaalveta toteutetaan Asunto Ensin -periaatteella, jonka mukaan asunto on perusoikeus sekä pohja kuntoutumiselle. Asiakkaiden taustat ovat moninaisia, ja tuen tarpeet liittyvät usein itsenäiseen asumiseen, arjen hallintaan sekä mielenterveys- ja päihdeongelmiin. Paalvetaiden tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä, mahdollistaa onnistumisen kokemuksia ja ylläpitää toimintakykyä. (Asunto Ensin -asumispaalvet.)

Helsingin Kalliossa sijaitseva Auroratalo on keskitetty asumispaalvetayksikkö, joka tarjoaa tuettua asumista 123 pitkäaikaisasunnottomalle. Asukkaat tulevat Aurorataloon Helsingin Kaupungin asumisen tuen kautta, ja useilla heistä on taustalla asunnottomuuteen liittyviä sosiaalisia ongelmia tai päihde- ja mielenterveysongelmia. Auroratalossa jokaisella asukkaalla on oma vuokra-asunto sekä mahdollisuus käyttää yhteisiä keittiö- ja oleskelutiloja. Asukkaat saavat ohjausta ja tukea henkilökunnalta elämännhallinnassa, virastoissa asioimisessa sekä itsestä huolehtimisen ja arjen taitojen opettelussa. (Rinnekodit Auroratalo.) Auroratalossa asukkaille on myös järjestetty mahdollisuus osallistua matalan kynnyksen työtoimintaan, jonka tilat sijaitsevat samassa pihapiirissä asumisyksikön kanssa. Työtoimintaan osallistuvia kävijöitä kutsutaan työyhteisön keskuudessa työtoimijoiksi sekä toimijoiksi. Käytämme opinnäytetyössä näitä termejä kuvaamaan Auroratalon työtoimintaan osallistuvia asukkaita.

### **3 Kehittämistyön tarkoitus, tavoitteet ja laatuksriteerit**

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä ja tarkoituksena on suunnitella ja luoda yhteiskehtelyssä Auroratalon toimintaterapeuttien ja työtoiminnan ohjaajien kanssa tavoitteenasettelupolku matalan kynnyksen työtoimintaan. Tavoitteenasettelupolun tavoitteina on

edistää työtoimijoiden toiminnallisuutta ja sitoutumista työtoimintaan, selkeyttää työyhteisön tavoitteenasettelun käytänteitä ja auttaa työntekijöitä hahmottamaan kävijöiden yksilöllistä tilannetta paremmin.

Jotta kehittämistehtävän onnistumista voidaan arvioida, tavoitteen on oltava tarkkaan määritelty ja sen arvioimiseksi on asetettava tarkka mittari (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015: 32–33). Asetimme kehittämistehtävän mittariksi kaksi laatukriteeriä, sillä opinnäytetyön aikataulun puitteissa meidän ei ole mahdollista kerätä palautetta tavoitteenasettelupolun käytöstä riittävän pitkällä aikavälillä. Laatukriteerien tulisi olla valideja ja helposti mitattavia ominaisuuksia, jotka perustuvat tutkittuun tietoon ja pohjautuvat tutkimuksen tarpeisiin ja tavoitteisiin (Idänpään-Heikkilä & Outinen & Nordblad & Päivärinta & Mäkelä 2000: 2–3, 7–8). Kehittämistöissä luotettavuutta arvioidaan yleensä tuotoksen käyttökelpoisuuden kautta. Käyttökelpoisuudella tarkoitetaan sitä, miten hyvin kehittämistyöstä saatavaa tuotosta pystytään hyödyntämään. (Toikko & Rantanen 2009: 121–122, 125.) Työn onnistumisen tarkastelua varten asetimme laatukriteereiksi helppokäyttöisyyden ja näyttöön perustuvuuden.

Helppokäyttöisyydellä tarkoitetaan ominaisuutta, joka tekee tuotteen käytöstä sujuvaa ja käyttäjäystävällistä (Helppokäyttöisyys). Tavoitteenasettelupolun on oltava helppokäyttöinen, jotta se integroituu osaksi ohjaajien työtä ja kannustaa toimijoita asettamaan tavoitteita matalalla kynnyksellä. Toiseksi laatukriteeriksi valikoitui näyttöön perustuvuus. Tahdomme työmme olevan eettisesti kestävä ja perustuvan luotettavaan, ajankohtaiseen tietoon sekä teoriaan (Etene 2001; Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet 2024; Arene ry 2024: 9–10; Hotus; Ojasalo ym. 2015: 20–21).

## **4 Mielensterveys- ja päihdekuntoutujat matalan kynnyksen työtoiminnassa**

Asiakasryhmä Auroratalon matalan kynnyksen työtoiminnassa koostuu eri-ikäisistä mielensterveys- ja päihdekuntoutujista sekä asunnottomuutta kokeneista ihmisistä. Jotta pystyisimme luomaan asiakasryhmälle sopivan tavoitteenasettelutyökalun, meidän on ensin ymmärrettävä, mitä mielensterveys- ja päihdehäiriöt ovat, ja kuinka ne vaikuttavat ihmisen toiminnallisuuteen. Kehittämistyön toimintaympäristön hahmottamisen kannalta meidän on perehdyttävä myös asiakasryhmän asumismuotoon sekä matalan kynnyksen työtoiminnan kontekstiin. Koemme että toimintaympäristöön ja asiakasryhmään

perehtyminen takaa sen, että osaamme havaita ympäristön vaikutukset työtoimijoihin, jotta pystymme huomioimaan nämä tavoitteenasettelupolku sisällössä.

#### 4.1 Mielenterveys- ja päihdehäiriöt

Mielenterveyden häiriöihin lukeutuvat ajattelun, tunteiden, käyttäytymisen sekä ihmisuhteiden häiriöt, jotka aiheuttavat sairastuneelle merkittävää haittaa elämän eri osaluilla sekä jokapäiväisessä elämässä. Vakavat mielenterveyshäiriöt voivat herättää negatiivisia tuntemuksia itsestä ja johtaa yksilön toimintakyvyn ja hyvinvoinnin laskemiseen. (Lönnqvist 2023.) On tavallista, että sairastuneella subjektiivinen ja objektiivinen kuva omasta elämästä ovat ristiriidassa keskenään, mikä voi haastaa oman tilanteen hahmottamista. Myös toimintaympäristö, jossa ihminen elää, vaikuttaa merkittävästi yksilön toimintakykyyn joko positiivisesti tai negatiivisesti. (Tuisku & Melartin & Vuokko 2011.)

Mielenterveyshäiriöitä sairastavilla on elämässään toimintakykyyn liittyviä asioita, jotka eivät koske valtaväestöä. Mielenterveyshäiriöt voivat vaikuttaa sosiaaliseen, fyysiseen ja kognitiiviseen toimintakykyyn alentavasti. Esimerkiksi fyysisen ja kognitiivisen toimintakyvyn alentuminen voi haastaa arjessa selviytymistä ja arkitoimintojen tekemistä. Ihminen saattaa myös jättäytyä kotiin ja pidättäytyä kodin ulkopuolisista kontakteista mielenterveyshäiriöistä aiheutuvan kielteisen leiman vuoksi. Mielenterveyshäiriöiden hoitoon käytetyt lääkkeet voivat aiheuttaa erilaisia kognitiivisia oireita ja väsymystä. Ympäristön tukitoimilla voidaan tukea tilanteissa, joissa toimintakyky on alentunut, jotta ihmisen elämä omassa ympäristössään mahdollistuisi. (Toimintakyky ja mielenterveyshäiriöt 2024.)

Päihteiden käytön ongelmat ja mielenterveyden häiriöt linkittyvät usein toisiinsa. Yksilö voi päihteiden käytön seurauksena sairastua mielenterveydellisesti tai vaihtoehtoisesti mielenterveysongelmat voivat johtaa päihteiden käytön lisääntymiseen. Näiden asioiden taustalta saattaa löytyä altistavia tekijöitä. (Huumeongelmat 2022.) Pitkäaikainen päihteiden käyttö vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen kognitiivisiin ja psyykkisiin taitoihin, mikä saattaa näyttäytyä heikkona toiminnanohjauksena, oppimiskykenä, resilienssinä tai impulssien hallintana (Julkunen & Nyberg-Hakala 2010: 28–31). Päihteiden käyttöön voi liittyä myös sosiaalisen riippuvuuden aspekti (Päihdehaitat 2023). Laineen (2025) mukaan tämä voi entisestään vaikeuttaa pyrkimystä päästä päihdeistä eroon, jos yksilön nykyinen kaveripiiri ylläpitää huumeainekäyttöä. Myös vahva stigma

päihteidenkäyttäjiä kohtaan vaikeuttaa heidän osallistumistaan yhteiskuntaan. (Laine 2025: 60–62.)

Päihderiippuvuudella tarkoitetaan yksilön jatkuvaa, toistuvaa ja usein pakonomaista tarvetta käyttää päihteitä siitä aiheutuvista sosiaalisista tai terveydellisistä haitoista huolimatta. Päihderiippuvaisen keho on usein fyysisesti riippuvainen käytettävästä päihteestä. Säännöllisen annoksen väliin jääminen tai käytön lopettaminen kokonaan, johtaa fyysisiin ja psyykkisiin vieroitusoireisiin, jotka aiheuttavat toimintakyvyn laskua. (Häkkinen 2023.) Päihteiden käyttö vaikuttaa aivoissa erityisesti palkitsemis- ja mielihyväjärjestelmiin (Levola & Lönnqvist & Niemelä 2023). Riippuvuuden syntyyn vaikuttaa yksilön oman toiminnan sekä perintötekijöiden lisäksi myös sosiaalinen todellisuus. Riippuvuuden kehittyessä päihteiden käyttö alkaa pikkuhiljaa vallata enemmän tilaa yksilön elämästä, jättäen aiemmat mielenkiinnonkohteet taka-alalle. (Päihde- ja riippuvuuspalvelut 2024.)

Usein päihderiippuvaisen arki ja rutiinit pyörivät päihteiden käytön ympärillä. Päihteiden käyttö saatetaan mieltää merkitykselliseksi toiminnaksi, jonka koetaan mahdollistavan itseilmaisua, sosiaalista hyväksyntää, rentoutumista, hauskapitoa ja osallistumista toimintoihin. Aktiivisen päihteidenkäytön aikana ihminen usein laiminlyö huomaamattaan itsestään huolehtimista, arkiaskareita, asioiden hoitamista sekä sosiaalisia suhteita. Päihdekuntoutujan arjesta saattaa puuttua myös kokonaan tuottava toiminta. Liiallinen vapaa-aika, toimeettomuus ja mielekkään tekemisen puute voivat omalta osaltaan haastaa vuorokausirytmien ja rutiinien ylläpitämistä. (Julkunen & Nyberg-Hakala 2010: 14–15, 24–31.) Voidaan todeta, että päihderiippuvuus vaikuttaa merkittävästi ihmisen jokapäiväiseen elämään ja toiminnallisuuteen.

## 4.2 Tuettu asuminen

Yksi tuen muoto, jota päihde- ja mielenterveyskuntoutujille tarjotaan, on tuettu asuminen. Sosiaalipalveluiden sisältö on määritetty lainsäädännössä, ja niiden järjestämisestä vastaavat hyvinvointialueet (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2025). Sosiaalihuoltolain (1301/2014) tarkoitus on varmistaa jokaisen oikeus tasa-arvoiseen sosiaalipalveluiden toteutumiseen. Järjestettävien palveluiden on tuettava yksi-

lön osallisuutta, yksityisyyttä sekä itsemääräämisoikeuden toteutumista. Sosiaalihuoltolain alle kuuluvat muun muassa sosiaalinen kuntoutus, asumispalvelut sekä päihde- ja mielenterveystyö. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan tuettua asumista täytyy järjestää ihmisille, joilla on haasteita itsenäisessä asumisessa tai itsenäiseen asumiseen siirtymisessä. Tuettulla asumisella tarkoitetaan sellaista itsenäistä asumista, jossa ihmistä tuetaan sosiaaliohjauksen tai muiden sosiaalipalveluiden kautta. Tämä voidaan järjestää siten, että asunto sekä palvelut järjestetään samassa paikassa vastaamaan asiakkaan tarpeita. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.) Tuettu asumismuoto tähtää usein kuntoutumiseen, joka mahdollistaa siirtymisen itsenäiseen asumiseen (Tuettu asuminen).

Se, miten asumispalveluiden piiriin hakeudutaan, vaihtelee hyvinvointialueittain. Helsingissä tuettuun asumiseen hakeudutaan kaupungin järjestämän asumisen tuen kautta. Asuminen on vuokrasopimusperustaista ja asumisesta maksetaan vuokraa (Tuettu asuminen.) Jokaisen asukkaan kanssa on laadittava lakisääteinen asiakassuunnitelma, jossa on kuvattu asiakkaan palveluntarve, palveluiden sisältö sekä yksilölliset tavoitteet asumiselle (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014).

Tuetussa asumisessa henkilökunta on paikalla joko ympärivuorokautisesti tai pelkätään päiväsaikaan. Asukkaat saavat henkilökunnalta tukea ja ohjausta arjen toimintoihin, toimintakyvyn ylläpitämiseen sekä elämönhallintaan. (Tuettu asuminen; Mielenterveyskuntoutujien tuettu asuminen.) Tarkastelun perusteella voidaan todeta, että tuettu asumismuoto voi parhaimmillaan näyttäytyä turvallisena ja kuntoutumista tukevana ympäristönä, joka mahdollistaa yksilöllisen tuen päihde- ja mielenterveyskuntoutujalle.

### 4.3 Matalan kynnyksen työtoiminta

Matalan kynnyksen työtoiminta on sosiaalista kuntoutusta, jossa yhdistyy kuntoutus, hoito sekä asumisen tukeminen. Työtoiminta on usein kevyttä työtä mallintavaa tekemistä, jonka kautta pyritään parantamaan asukkaiden työelämätaitoja, toimintakykyä sekä arjenhallintaa. (Matalan kynnyksen työtoiminta 2023; Tuettu asuminen keskitetyssä yksikössä.) Auroratalon matalan kynnyksen työtoiminta toteutuu Helsingin kaupungin ostamana työllisyyspalveluna. Työtoimintaa järjestetään asukkaille kolmena päivänä viikossa, tiistaisin, keskiviikkoisin ja torstaisin klo 9–11 ja 12–14. Työtoiminnan

kävijät pääsevät osallistumaan yhteisöön sekä tekemään erilaisia työtehtäviä kuten valmistamaan ruokaa yhteisöbrunssille, hoitamaan puutarhaa kesäisin, maalaamaan seinä ja järjestämään tapahtumia. Työtoimijat saavat osallistua työtoimintaan oman toimintakyvyn ja jaksamisensa mukaan. Toimintaan osallistumisesta maksetaan pientä korvausta ja jokaisen toimijan kanssa solmitaan työtoimintasopimus. Työtoiminnassa työskentelee kolme ohjaajaa.

Matalan kynnyksen työtoiminnan tarkoituksena on tarjota asukkaille mielekästä tekemistä, joka tukee päihteettömyyttä ja vähentää riskiä asunnottomuuden uusiutumiseen (Matalan kynnyksen työtoiminta 2023; Tuettu asuminen keskitetyssä yksikössä). Auroratalossa työtoiminnan ohjaajat osallistavat työtoimijoita päivien sisällön suunnitteluun ja työtehtävien valintaan. Tämä tarjoaa työtoimijoille mahdollisuuden valita itselle mielekkäitä työtehtäviä sekä mahdollistaa vastuunottoa omasta tekemisestä. Townsendin ja Polatajkon (2013) mukaan, toimintaan sitoutuminen on yhteydessä toiminnan mielekkyyteen (Townsend & Polatajko 2013: 23–27).

Työtoiminnassa käyminen voi tarjota kävijälle osallistumisen kokemuksia ja vahvistaa itsetuntoa, minkä kautta on mahdollista kokea kuuluvansa osaksi yhteisöä ja yhteiskuntaa (Salomäki & Peltonen 2019). Auroratalon työtoiminnassa pidetään säännöllisesti toimijakokouksia, jotka tarjoavat työtoimijoille väylän vaikuttaa suoraan yhteisön asioihin. Toimintaan osallistuminen voi myös auttaa kävijää hahmottamaan omia voimavarojaan, mikä voi edesauttaa tulevaisuuden suunnitelmien tekemistä ja paluuta esimerkiksi työelämään (Salomäki & Peltonen 2019).

## **5 Tavoitteiden asettaminen toimintaterapian keinoin**

Toiminnallisten tavoitteiden luominen merkityksellisen arjen saavuttamiseksi on toimintaterapeuttien osaamisen ydintä (Toimintaterapeuttiliitto 2025b). Toimintaterapeuttien osaaminen tavoitteiden asettamisessa tulee esiin myös Toimintaterapeuttiliiton koostamassa julkaisussa Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Julkaisussa kuvataan, miten toimintaterapeutti ja asiakas yhdessä tarkentavat kuntoutukselle asetettavat tavoitteet. (Aralinna ym. 2021.) Näin ollen voidaan sanoa tavoitteiden asettamisen olevan toimintaterapeuttien osaamisaluetta, joten työtoiminnan ohjaajien tuo-

dessa esiin tarpeen lisätä työtoiminnan tavoitteellisuutta tartuimme kehitysideaan. Tulevina toimintaterapeutteina näimme, miten tavoitteellinen toiminta voisi hyödyttää työntekijöitä ja edistää kuntoutumista.

Tavoitteiden asettaminen on hyväksi tunnistettu tapa saavuttaa muutosta asiakkaan käytöksessä (Bovend'Eerd & Botell & Wade 2009: 352). Tavoitteen asettaminen osana kuntoutusta mahdollistaa tavoitteiden sekä kuntoutuksen vaikuttavuuden seurannan ja arvioinnin (Karhula ym. 2022). Kehittämistyön kannalta oli oleellista perehtyä yleisesti käytettyihin tavoitteenasettelukeinoihin ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnattuihin tavoitteenasettelumenetelmiin, jotta saimme tietää, mitä kohderyhmälle suunnattuja menetelmiä on jo olemassa. Yleiset tavoitteenasettelukeinot rakensivat pohjan tavoitteen asettelulle kehittelemässämme tavoitteenasettelupolussa.

## 5.1 Yleisesti käytetyt tavoitteenasettelukeinot

Yksi yleinen tavoitteenasetteluun käytetty keino on SMART-tekniikka. SMART-mallin mukaan, jotta tavoitteella saavutettaisiin haluttu muutos, tavoitteen tulisi olla spesifi (Specific), mitattavissa oleva (Measurable), saavutettavissa oleva (Achievable), relevantti (Relevant) ja aikaan sidottu (Time-bound) (Bovend'Eerd ym. 2009: 352). Tutkimuksen mukaan SMART-tekniikalla luotu tavoite paransi tavoitteiden saavuttamista, ja tyydytti enemmän kuntoutujien tarpeita verrattuna ilman SMART-tekniikkaa asetettuihin tavoitteisiin (Bahramin & Heidari & Cranney 2022: 869).

Tavoitteenasettelussa on huomioitava monia eri asioita, jotta tavoitteeseen pyrkiminen, ja sen saavuttaminen olisivat mielekästä. Yksi näistä asioista on tavoitteen muotoilu. Tavoitteet, jotka liittyvät jonkin toiminnan välttämiseen, koetaan usein negatiivisena, mikä voi osaltaan vaikuttaa tavoitteen saavuttamiseen. Tästä syystä tavoitteet kannattaa muotoilla siten, että ne tähtäävät halutun muutoksen toteuttamiseen kuten "osallistunut työtoimintaan arkipäivisin". Ihmisen oma motivaatio ja tavoitteeseen sitoutuminen vaikuttavat ylipäätään siihen, miten haastavia tavoitteita on kannattavaa asettaa. (Bailey 2017.) Konkreettinen toimintasuunnitelma voi myös helpottaa tavoitteen hahmottamista, jolloin tavoitteen saavuttaminen on helpompaa, kun tietää, millä keinoilla tavoitetta kohti on pyrkimässä.

Tieteellisen näytön perusteella voidaan sanoa, että tavoitteiden suunnittelu ja saavuttaminen lisäävät hyvinvointia. Lisäksi ihmisen saavuttaessa omia yksilöllisiä tavoitteitaan,

hän voi löytää uusia puolia itsestään. Tavoitteiden saavuttamisen kautta lisääntyy myös tarvetyytyväisyys. (Bahram ym. 2022: 869.) Tavoitteiden suunnittelulla ja saavuttamisella on näin ollen paljon positiivisia vaikutuksia.

Tavoitteenasettelua on hyvä harjoittaa asiakaslähtöisesti. Tavoitetta asettaessa osallisuutta lisääviä elementtejä ovat esimerkiksi toimijan oma motivaatio ja sitoutuminen tavoitteen asetteluun, visuaalisuuden hyödyntäminen sekä ohjaajan antama rohkaisu ja tuki valintojen tekemisessä. Ohjaajan on oleellista tuntea asiakas ja hänen arkensa, pyrkiä toimimaan asiakkaan tahtisesti ja orientoida kohti tavoitteen asetteluun. Ilmapiiirin tulisi olla avoin ja keskustelun kautta fokus suunnattuna tavoitteen asettamiseen. (Alanko & Karhula & Piirainen & Kröger & Nikander 2017: 33.)

## 5.2 Mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa käytetyt menetelmät tavoitteenasettelussa

Toimintaterapeuttien työnkuvaan kuuluu vahvasti toimintakyvyn arvioiminen ja asiakaslähtöinen tavoitteiden muodostaminen. Laajentaaksemme ymmärrystä mielenterveys- ja päihdekuntoutujien kanssa käytetyistä tavoitteenasettelu menetelmistä, kävimme läpi TOIMIA-tietokannasta löytyvät menetelmät. Huomasimme, että iso osa tavoitteenasetteluun käytettävistä menetelmistä on joko maksullisia (esim. Living Skills), kouluttautumista vaativia (esim. GAS), liian vaikeakäyttöisiä (esim. Kykyviisari®), vain toimintaterapeuteille suunnattuja (esim. COPM) tai kohderyhmälle muuten sopimattomia (Nyberg 2024; Tuomi 2024; Kykyviisari® 2024). Rajataksemme tietoperustaa perehdyimme kolmeen yleisesti käytettyyn ja luotettavaan menetelmään, jotka ovat COPM, GAS ja Kykyviisari®.

Kanadalaiseen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malliin perustuva **COPM** (Canadian Occupational Performance Measure) on toimintaterapeuttien käyttämä itsearviointimenetelmä (Kantanen 2024). Valitsimme COPM:in tarkasteltavaksi sen teoreettisen taustan, luotettavuuden ja asiakaslähtöisyyden vuoksi. Menetelmän avulla kartoitetaan asiakkaan kokemia toiminnallisia haasteita itsestä huolehtimisen, tuottavan toiminnan ja vapaa-ajan osa-alueilla. Lopuksi asiakas pisteyttää havaitsemansa haasteet tärkeysjärjestykseen tämänhetkisen suoriutumisen sekä tyytyväisyyden perusteella. Tuloksia voidaan hyödyntää tavoitteen asettelussa, jotta asiakkaalle saadaan luotua tärkeä ja elämänlaatua parantava tavoite. Asiakkaan heikot kognitiiviset kyvyt tai vaikeus tunnistaa omaa tilaansa voivat kuitenkin heikentää menetelmän luotettavuutta. (Kantanen 2024.)

**GAS** (Goal Attainment Scaling) -menetelmä kehitettiin alun perin mielenterveyspotilaiden kuntoutukseen tavoitteiden laatimiseen ja arviointiin. Nykyisin menetelmää käytetään laajasti useilla eri asiakasryhmillä sen käyttökelpoisuuden vuoksi. GAS:sin suurimpana vahvuutena pidetään sen asiakaslähtöisyyttä, jonka on todettu motivoivan ja sitouttavan asiakasta tavoitteen saavuttamiseen. Menetelmän käyttö vaatii kuitenkin kouluttautumista ja harjoittelua. Tavoitteiden asettamisen haasteet liittyvät usein menetelmän tulkitsemisen vaikeuksiin tai siihen, ettei asiakkaalle merkityksellisiä tavoitteita tunnusteta, tai tavoitteet sijoittuvat liian kapeasti eri toimintakyvyn osa-alueille. (Tuomi 2024.)

**Kykyviisari®** on ilmainen, monialainen ja kokemukseen perustuva työ- ja toimintakykyä mittaava itsearviointimenetelmä. Se on suunniteltu käytettäväksi erityisesti haastavassa työmarkkina-asemassa olevien aikuisten kanssa. Menetelmän avulla saadaan laajasti tietoa elämän eri osa-alueita, kuten itsestä huolehtimisesta, arjessa suoriutumisesta, mielenterveydestä, sosiaalisista suhteista ja taidoista. (Wikström & Joensuu 2024.) Ottaen huomioon matalan kynnyksen työtoiminnan kohderyhmän mahdolliset heikentyneet kognitiiviset taidot (Julkunen & Nyberg-Hakala 2010: 28–31) koimme, tämä itsearviointimenetelmän liian vaikeasti lähestyttäväksi (15 sivua pitkä) sekä monimutkaiseksi potentiaalistaan huolimatta.

## 6 Kehittämistyön teoreettinen viitekehys

Jotta tavoitteenasettelupolku olisi luotettava, koimme tärkeäksi valita sen pohjaksi tutkimustietoon perustuvan toimintaterapeuttisen teorianmallin sekä viitekehysten. Tämä takaa sen, että lopputuotoksemme on aidosti toimintaterapeuttista osaamista hyödyntävä työkalu. Seuraavaksi käsittelemme Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallia ja koetun toimijuuden viitekehystä.

### 6.1 Kanadalainen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli

Kanadalainen toiminnallisuuden malli (Canadian Model of Occupational Performance, CMOP) julkaistiin ensimmäistä kertaa vuonna 1997. Townsend ja Polatajko päivittivät alkuperäistä CMOP-mallia vuonna 2007, jolloin malliin lisättiin toimintaan sitoutuminen ja syntyi nykyinen CMOP-E malli. (Townsend & Polatajko 2013: 22, 27.) Valitsimme kehittämistyön viitekehyyksi Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallin,

koska se kattaa ihmisen, toiminnan ja ympäristön, jotka toimivat kaiken pohjana. Tästä syystä koimme mallin tarjoavan hyvän taustan tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin luomiselle. Seuraavaksi avaamme lyhyesti mallin eri osia sekä keskeisiä käsitteitä.

**Toiminnallisuus** (*occupational performance*) on yksi mallin keskeisistä käsitteistä. Toiminnallisuus kuvaa sitä, miten toimijuus syntyy ihmisen, toiminnan ja ympäristön dynamisessa vuorovaikutuksessa. On hyvä ottaa huomioon, ettei ympäristö ole vain toiminnallisuuden toteuttamispaikka, vaan sillä on merkitystä terveyteen, hyvinvointiin sekä toiminnallisiin valintoihin. **Toimintaan sitoutuminen** (*occupational engagement*) taas kuvastaa laajempaa osallistumisen ulottuvuutta, joka huomioi myös muun muassa toiminnan mielekkyyden. Toimintaan sitoutumisen voidaan siis nähdä syntyvän toiminnallisuuden kautta. Toimintaan sitoutumista on monenlaista, ja esimerkiksi sitoutumisen kesto, laajuus ja intensiteetti voivat vaihdella merkittävästi. Fyysinen ympäristö voi mahdollistaa tai haitata toimintaan sitoutumista, toiminnallisia valintoja ja toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. (Townsend & Polatajko 2013: 23–27, 48.)

**Toiminnallinen muutos** tarkoittaa ajan mittaan muuttuvia toimintoja, joihin yksilö sitoutuu. Ihmisen toiminnallinen kokoelma on yhdistelmä taitoja, kiinnostuksen kohteita ja mahdollisuuksia, joita jokapäiväisessä elämässä on tarjolla. Jos ihminen vammautuu, tämä voi aiheuttaa tarvetta kehittää uusia toiminnallisia tapoja, kun aiempien toimintojen tekeminen vaikeutuu. Myös ympäristön muutos voi aiheuttaa muutoksia ihmisen suoritukseen ja pätevyys tehdä erilaisia toimintoja. Toiminnot voivat muuttua erisyistä, ja tähän vaikuttaa muun muassa kehittyminen, siirtymät ja yllättävien tapahtumien aiheuttamat seuraukset. (Townsend & Polatajko 2013: 54.)

Kanadalaisessa toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallissa **ihminen** koostuu henkisyydestä sekä toiminnallisista valmiuksista, jotka voidaan jakaa kognitiivisiin-, affektiivisiin- ja fyysisiin valmiuksiin. Henkisyyttä pidetään ihmisyyden ytimenä, josta käsin ihminen toimii. **Toiminta** taas jaetaan Kanadalaisessa toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallissa toiminnan tarkoituksen mukaan kolmeen eri luokkaan: itsestä huolehtimiseen, vapaa-aikaan sekä tuottavuuteen. Toimintaa pidetään siltana, joka yhdistää ihmisen ja ympäristön toisiinsa. (Townsend & Polatajko 2013: 23–24, 29.)

Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallin viimeinen osa eli **ympäristö** on jaoteltu sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön (Townsend & Polatajko 2013: 48). Sosiaalinen ympäristö on monitasoinen, ja se pitää sisällään kulttuurillisen ympäristön sekä

institutionaalisen ympäristön. Kulttuuriseen ympäristöön sisältyy muun muassa opitut tavat, traditiot sekä arvot, jotka ihminen on sisäistänyt yhteiskunnassa vallitsevasta kulttuurista itselleen. (Townsend & Polatajko 2013: 50–52.) Institutionaalinen ympäristö lukeutuu sosiaaliseksi ympäristöksi, sillä sen käytännöt, kuten lait ja poliittiset järjestelmät, heijastuvat yhteiskuntaamme perustavanlaatuisesti (Townsend & Polatajko 2013: 52–53). Fyysinen ympäristö taas käsittää kaiken meitä ympäröivän ympäristön, kuten luonnon, rakennetun ympäristön sekä sääilmiöt. Koska kaikki toiminta tapahtuu aina jossain ympäristössä, nähdään mallissa se, miten toimintaympäristö vaikuttaa tekemiimme päätöksiin. Näin ympäristö, jossa elämme, on suoraan kytköksissä hyvinvointiimme sekä toimijuuteemme. (Townsend & Polatajko 2013: 48–50.)

Opinnäytetyössä on huomioitu kaikki Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallin osa-alueet, koska ihminen, ympäristö ja toiminta toimivat dynaamisessa vuorovaikutuksessa keskenään, eikä niitä voi mielekkäästi erottaa toisistaan (Townsend & Polatajko 2013: 23). Tavoitteenasettelupolussa nämä näkyvät taitoja, arkea, mielekkäitä toimintoja ja tulevaisuuden toiveita kartoittavissa kysymyksissä. Tukimateriaalissa on erityisesti huomioitu itsestä huolehtiminen, vapaa-aika, sosiaalinen ympäristö sekä ihmisen toiminnalliset valmiudet.

## 6.2 Koetun toimijuuden viitekehys

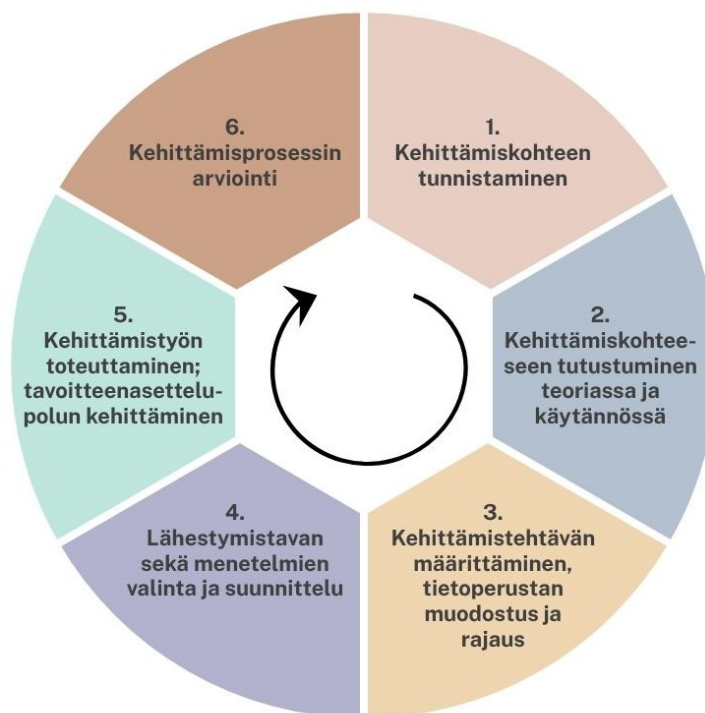
Opinnäytetyön viitekehukseksi valikoitui koetun toimijuuden viitekehys, joka on kehitetty monitieteellisesti yhdistelemällä toiminnan tiedettä sekä kasvatusta ja sosiaalitieteiden ja toimintaterapian teorioita. Koemme että koetun toimijuuden viitekehys tukee Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallin näkemystä toiminnallisuudesta, mutta se myös laajentaa näkemystämme toiminnallisuuteen vaikuttavista asioista, sekä tarjoaa selkeän kehyksen toiminnallisuuteen vaikuttavien asioiden tarkasteluun. Koetun toimijuuden viitekehys on syntynyt osana ATPA19-itsearviointityökalun kehitystä. Viitekehyksessä koettua toimijuutta tarkastellaan henkilön pätevyyden kokemuksen, toiminnan joustavuuden ja toimintojen tasapainon kautta. Myös toimintaympäristön sekä toimintakontekstin nähdään vaikuttavan henkilön toimijuuden kokemuksen rakentumiseen. (Lautamo & Juntunen & Lällä & Pikkarainen 2022: 9–11.) Koettu toimijuus onkin vahvasti henkilökohtainen sekä kokemuksellinen ilmiö, joka syntyy, kun henkilön tekee tietoisia valintoja, pystyy vaikuttamaan tapahtumiin sekä kontrolloimaan omaa toiminta-

taansa. Toimijuus ei kuitenkaan ole pelkästään osallistumista, vaan siihen liittyy vahvasti myös toimintaan sitoutuminen. (Moilanen & Malinen & Paltamaa & Lautamo 2020: 18–19.)

Viitekehyksessä **pätevyyden kokemus** kuvaa yksilön kokemusta siitä, miten hänen taitonsa ja resurssinsa vastaavat ympäristön vaatimuksia ja mahdollisuuksia. Itsensä päteväksi kokeminen taas synnyttää toimintaan sitoutumista, joka mahdollistaa kokemusten syntymistä. **Toiminnan joustavuudella** taas tarkoitetaan yksilön kykyä muokata omaa toimintaa, rutiineja sekä muokata toimintaympäristöä, kun hän kohtaa haasteita. Joustavuus edellyttää yksilöltä kykyä ennakoida, mukauttaa toimintaa sekä toimia joustavasti haastavassa elämäntilanteessa. Kun taas **toimintojen tasapaino** viittaa yksilön kokemaan tasapainoon sosiokulttuuristen ja henkilökohtaisten toiminnallisten vaatimusten välillä. (Lautamo ym. 2022: 10–11.)

## 7 Kehittämistyön prosessi

Opinnäytetyömme on laadultaan konstrukttiivinen kehittämistyö, sillä se tähtää muutokseen uuden työkalun käyttöönoton kautta. Kehittämistyön prosessin ajan on tärkeää toimia järjestelmällisesti, analyttisesti, kriittisesti sekä eettisesti, jolloin kehittämistyönä saatavat tulokset ovat perusteltavissa. (Ojasalo ym. 2015: 21–24) Olemme kiinnittäneet huomiota eettisiin näkökulmiin, sillä ne ovat osa hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Hyvien tieteellisten käytänteiden avulla voidaan ehkäistä tieteellistä epärehellisyyttä ja parantaa opinnäytetöiden laatua (Arene ry 2024: 6). Toimintaterapeutteja ohjaavat myös ammattieettiset ohjeistukset, joiden keskeisiä eettisiä periaatteita ovat hyvän tekeminen, autonomian kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, rehellisyys sekä luotettavuus (Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet 2024).



Kuva 1. Kehittämistyön vaiheet mukaillen Ojasalo ym. 2015: 23–49.

Kehittämistyön vaiheita voidaan esitellä erilaisten mallien avulla. Yllä olevassa kuvassa (kuva 1.) on esitetty kehittämistyön vaiheet Ojasalon (2015) tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallia mukaillen. (Ojasalo ym. 2015: 23–49.) Valitsimme tämän prosessimallin, sillä koimme sen antavan selkeän rungon kehittämistyön edistämiseen.

## 7.1 Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin suunnitteluvaihe

Kehittämistyön ensimmäinen vaihe on kehittämiskohteen tunnistaminen ja alustavan tavoitteen määrittelemine. Kehittämiskohdetta miettiessä on pohdittava työyhteisön kanssa, mitä muutosta kaivataan ja mitä odotuksia työhön kohdistuu. (Ojasalo ym. 2015: 23–24, 26–27.) Kehittämiskohteen tunnistaminen alkoi kesäkuussa 2025 toisen opinnäytetyöntekijän työskennellessä Auroratalon matalan kynnyksen työtoiminnan ohjaajana. Koska opinnäytteen tekemiselle työyhteisöön löytyi kiinnostusta, järjestimme tapaamisen työtoiminnan ohjaajien sekä asumisyksikön toimintaterapeuttien kanssa. Tapaamisella kartoitimme työyhteisön kehitystarpeita, jolloin syntyi idea lomakkeesta, jota voisi hyödyntää yksilölliseen tavoitteenasetteluun työtoiminnassa. Työstimme tavoitteenasettelulomakkeen ideaa suunnitelmaksi asti ja haimme tutkimuslupaa Diakonissalaitoksen eettiseltä lautakunnalta. Eettiseltä lautakunnalta saamamme palaute

johti siihen, että luovuin alkuperäisestä ideasta luoda tavoitteenasetteluun käytettävä lomake. Kehitettävään työkaluun ei olisi hyväksyttyä kirjata asiakastietoa, jonka vuoksi työstimme alkuperäistä ideaa yhdessä työyhteisön kanssa. Tämän myötä syntyi idea polkumaisesta mallista, jota ohjaajat voisivat hyödyntää tavoitteiden asettamiseen työtoimijoiden kanssa niin, ettei asiakastietoja kirjata erillisille papereille.

Suunnittelun toinen vaihe on kehittämiskohteeseen perehtyminen teoriassa ja käytännössä. Vaiheen tarkoitus on tutustua kehittämistyön ympäristöön syvällisemmin, kartoittaa aiempia hankkeita aiheen parista sekä laajentaa omaa tietämystä tutkitun tiedon avulla. Tämä on tärkeää, jotta opinnäytetyölle muodostuu vankka tietoperusta tutkitun tiedon ja käytännön yhteisymmärryksen avulla. (Ojasalo ym. 2015: 28–31.) Kun kehittämiskohde oli tunnistettu, perehdyimme Auroratalon matalan kynnyksen työtoimintaan tarkemmin vierailamalla työtoiminnan järjestämällä brunssilla. Tätä kautta saimme enemmän tietoa työtoiminnan sisällöstä, käytänteistä, tiloista, asiakasryhmästä sekä henkilökunnasta. Tässä vaiheessa perehdyimme myös opinnäytetyön aihepiiriin liittyvään tutkimus- sekä teoretietoon sekä kartoitimme tavoitteenasetteluun yleisesti käytössä olevia menetelmiä TOIMIA-tietokannasta.

Kolmannessa vaiheessa määritimme spesifin kehittämistehtävän sekä muodostimme ja rajasimme tietoperustan. Kehittämistehtävän tarkoituksena on määrittellä, mihin työllä pyritään, jotta sen tuloksia pystytään arvioimaan myöhemmin (Ojasalo ym. 2015: 32–33). Kehittämistarve tuli suoraan työyhteisöltä. Työtoiminnan ohjaajat kokivat, ettei heillä ole tällä hetkellä työkalua, jota hyödyntää yksilöllisten tavoitteiden asettamiseen yhdessä työtoimijoiden kanssa. Työntekijöiden toive oli saada tavoitteenasettelua tukeva työkalu työtoiminnan spesifille kohdeyleisölle. Työyhteisön kanssa käydyn keskustelun pohjalta työn kehittämistehtäväksi asetettiin tavoitteenasettelupolun sekä polkua tukevan tukimateriaalin luominen. Määritimme kehittämistehtävän onnistumisen arvioinnin mittariksi kaksi laatukriteeriä: helppokäyttöisyyden ja näyttöön perustuvuuden.

Määritettyämme kehittämistehtävän sekä laatukriteerit aloimme pohtia työn raameja, jotta sen lopputulos olisi tarkoituksenmukainen ja tarvetta vastaava. Tietoperusta toimii kehittämistyön pohjana, ja se muodostetaan kuvaamalla keskeisimmät työhön liittyvät mallit, teoriat sekä uusin tutkimustieto (Ojasalo ym. 2015: 34–35.) Kehittämistyössä on tahdottu hyödyntää tutkitun tiedon lisäksi myös työntekijöiden sekä toisen opinnäyte-

työntekijän Auroratalon työtoiminnasta työskentelyssä kerrytettyä käytännön kokemusta ja tietotaitoa. Tässä vaiheessa hankimme lisää tietoa asiakasryhmästä, toimintaympäristöstä sekä näitä ohjaavista laeista osaksi tietoperustaa.

Kartoitimme uudestaan TOIMIA-tietokannasta tavoitteenasetteluun käytettäviä menetelmiä, jotta ymmärtäisimme yleisesti tunnistettuja lähtökohtia tavoitteenasettelussa. Pohdimme myös sitä, voisimmeko hyödyntää jotain jo valmiiksi olemassa olevaa menetelmää oman mallimme pohjana. Rajasimme perehtyvämmä tarkemmin kolmeen kohdeyleisölle vartenotettavimpaan tavoitteenasettelumenetelmään. Tämän johdosta kävimme tarkemmin läpi COPM:in, GAS:in ja Kykyviisari®:n menetelmät, joista Kykyviisari®:n sisältö näyttäytyi relevantimpana vaihtoehtona matalan kynnyksen työtoiminnan kontekstia ajatellen. Pidimme Kykyviisaria® kuitenkin liian pitkänä (15 sivua) ja monimutkaisena. COPM on puolestaan toimintaterapeuteille suunnattu menetelmä, kun taas GAS vaatii kouluttautumista. Koska tarkastelemamme menetelmät eivät olleet matalan kynnyksen työtoimintaa suoranaisesti siirrettävissä, kehitimme tavoitteenasettelupolun rakenteen ja sisällön itse.

Tavoitteenasettelupolkuun on haluttu sisällyttää mukaan toimintaterapeutista näkökulmaa siitä, miten ihmisen omassa ympäristössä tapahtuva mielekäs, merkityksellinen ja tarkoituksenmukainen toiminta on kuntouttavaa. Tästä syystä valitsimme polun teoreettiseksi pohjaksi Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallin, sillä siinä kuvataan, miten ympäristön, ihmisen ja toiminnan välinen suhde synnyttää toiminnallisuutta (Townsend & Polatajko 2013: 23–27). Koetun toimijuuden viitekehys valikoitui osaksi kehittämistyön tietoperustaa, sillä se tarjoaa monitieteellisen näkökulman siitä, mitkä asiat vaikuttavat ihmisen toimijuuden kokemuksen syntyyn (Lautamo ym. 2022: 9).

Suunnitteluvaiheen neljäs vaihe koostuu kehittämistyön lähestymistavan ja menetelmien valinnasta, sekä suunnittelusta. Ojasalon (2015) mukaan kehittämistehtävä määrittää usein kehittämistyölle sopivan lähestymistavan. Kehittämistyön lähestymistavaksi valikoitui konstruktiivisen tutkimuksen malli, sillä työmme tarkoituksena on ratkaista työyhteisön ongelma luomalla heille konkreettinen työkalu tavoitteenasettelua varten. Konstruktiivinen lähestymistapa ei kuitenkaan ole mikään yksittäinen menetelmä, vaan se liittyy ennen kaikkea kehittämistyön tavoitteeseen. (Ojasalo ym. 2015: 36–38.)

Päätimme käyttää kehittämiseen osallistavia ja yhteistoiminnallisia menetelmiä, sillä tarkoituksena on luoda tavoitteenasettelupolku yhdessä työyhteisön kanssa. Näin pysymme hyödyntämään työyhteisön tietoa käytännön ongelmien tunnistamiseen, ymmärtämiseen sekä ratkaisemiseen. Kehittämistyössä onkin välttämätöntä tehdä yhteistyötä tuotoksen loppuasiallisen käyttäjäryhmän eli tässä tapauksessa työntekijöiden kanssa, jotta saadaan luotua tarvetta vastaava lopputulos. (Keskitalo 2020: 27–32.) Menetelmien valintaa määrittää se, mitä tietoa tarvitaan ja kuinka sitä aiotaan käyttää. On järkevää käyttää eri menetelmiä, jotta kerätty tieto ja ideat ovat moninaisia. (Ojasalo ym. 2015: 40.) Tästä syystä valitsimme yhteiskehittelykertojen menetelmiksi aivoriihityöskentelyn sekä avoimen, osallistavan keskustelun. Aivoriihityöskentelyn pyrkimyksenä on luoda avoin ilmapiiri, jotta jokainen uskaltaa ilmaista vapaasti ideoitaan, ajatuksiaan ja tarpeitaan tavoitteenasettelupolku koskien. Työskentelyn tarkoituksena on keksiä lähestymistapoja tai ratkaisua käsillä olevaan ongelmaan. Ideat merkitään muistiin. (Ojasalo ym. 2015: 44, 160–161.)

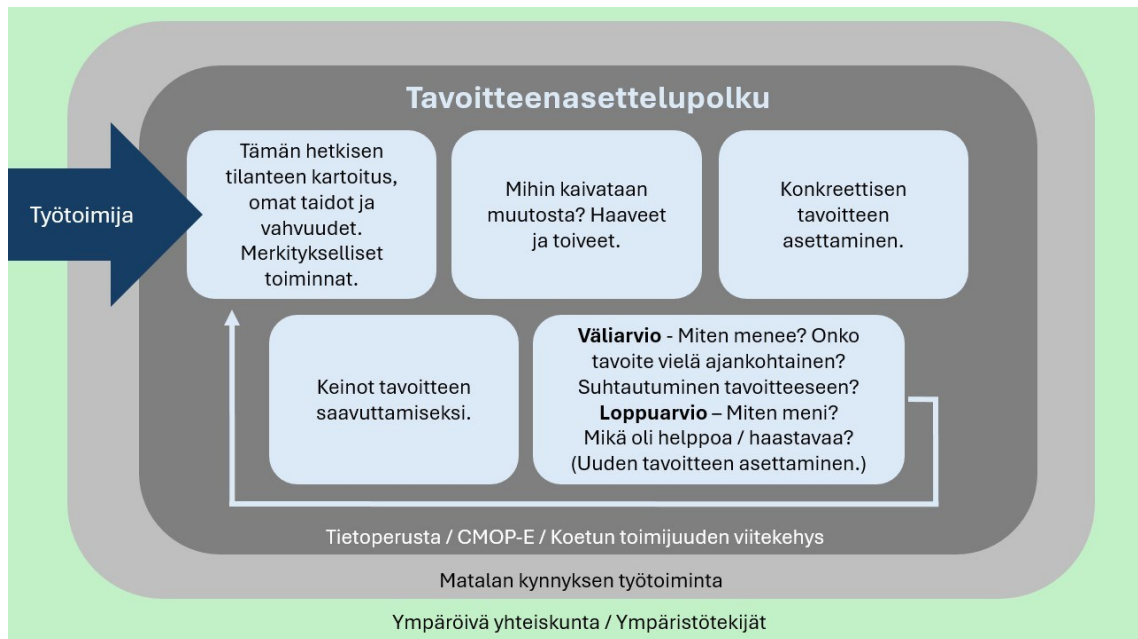
Tässä vaiheessa kirjoitimme myös opinnäytetyön suunnitelman, sekä sovimme yhteiskehittämiskertojen päivämäärät työyhteisön kanssa. Suunnittelimme toteuttavamme kaksi luonnosta tavoitteenasettelupolusta, joita työntekijöiden olisi mahdollista kommentoida yhteiskehittelykerroilla. Lopullisen version arvioimme valmistuvan tammi-kuussa 2026, jolloin toimittaisimme sen työyhteisön käyttöön.

## 7.2 Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittäminen: ideointi

Aloitimme opinnäytetyön toteuttamisen heti saatuaamme tutkimusluvan Diakonissalaitoksen eettiseltä lautakunnalta. Järjestimme syksyn ja talven 2025 aikana kolme yhteiskehittelykertaa yhdessä sovittuina ajankohtina työtoiminnan tiloissa. Ensimmäinen yhteiskehittelykerta keskittyi ideointiin. Toinen ja kolmas yhteiskehittelykerta keskittyivät tavoitteenasettelupolku kehittämiseen, ja ne rakentuivat luonnoksien kommentoinnille. Yhteiskehittelyihin oli kutsuttu osallistumaan työtoiminnan ohjaajat sekä Auroratalon toimintaterapeutit.

Ensimmäisen yhteiskehittelykerran fokuksena oli tavoitteenasettelupolun ideoiminen. Lähes kaikki yhteiskehittelyyn kutsutut työntekijät pääsivät osallistumaan tapaamiseen. Aivoriihimenetelmän avulla kartoitimme tarkemmin työntekijöiden ideoita, toiveita sekä tarpeita polun sisältöä koskien. Työyhteisöstä nousseet tarpeet kehittämistyötä kohtaan olivat yhtenäiset. Työntekijät toivoivat, että tavoitteenasettelupolku auttaisi asettamaan

yksilöllisiä ja helposti lähestyttäviä tavoitteita työtoimijoiden kanssa. Keskustelusta nousi myös ilmi tarve löytää positiivisen vahvistamisen keinoja ohjaajien työn tueksi. Ohjaajat toivoivat tukimateriaalin tarjoavan heille keinoja, joilla työtoimijoita voisi auttaa sanoittamaan omaa elämäntilannetta ja jo saavutettuja asioita. Kehittelykerran aikana tultiin siihen lopputulokseen, että polun olisi hyvä olla selkokielen, visuaalisesti miellyttävä ja helposti lähestyttävä, jotta polku kannustaisi työtoimijoita sen pariin.



Kuva 2. Tavoitteenasettelupolun konteksti ja alustava sisältö hahmoteltuna.

Kehittelykertojen välissä kumpikin opinnäytetyön tekijä työsti oman luonnoksensa tavoitteenasettelupolusta tietoperustan ja työyhteisöltä kerätyn tiedon perusteella. Esitimme luonnokset toisillemme, minkä pohjalta alkoi syntyään yhtenäinen näkökulma polun rakenteesta ja sisällöstä. Yllä olevassa kuvassa (kuva 2.) on kuvattuna tavoitteenasettelupolun konteksti, sekä hahmoteltu alustavasti polun vaiheita ja sisältöä.

### 7.3 Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittäminen: sisällön muodostaminen

Kun siirryimme suunnittelemaan tavoitteenasettelupolun tarkkaa sisältöä ja ensimmäistä työyhteisölle esiteltävää luonnosta, kiinnitimme huomiota työyhteisöltä saatuaan palautteeseen, laatuksittelimme ja siihen, että käsiteltävät asiat edistäisivät toiminnallisuutta. Yksi raami, jonka saimme työyhteisöltä tavoitteenasettelumalliin liittyen oli, että työtoimijoiden tahdotaan olevan aktiivisessa roolissa tavoitteenasettelussa. Kun

toimijoille annetaan aktiivinen rooli tavoitteenasettelussa, tukee se merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä ja toimintaan sitoutumista (Lautamo ym. 2022: 10–11; Karhula ym. 2022). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että toimijoita olisi tarkoituksenmukaista jättää pohtimaan tai toteuttamaan tavoitteitaan yksin. Tästä syystä tavoitteenasettelupolun käyttäminen osana itsenäistä työskentelyä tai ryhmätyöskentelyä on aina syytä toteuttaa ohjaajien tuella. (Karhula ym. 2022.) Ohjaajien osallistuminen tavoitteenasetteluun takaa myös sen, että toimijoiden kanssa asetetut tavoitteet saadaan kirjattua asiakasjärjestelmään asianmukaisesti esimerkiksi Sosmeta:n asiakirjarakenteita noudattaen.

Tavoitteenasettelupolun ensimmäisessä kohdassa kartoitetaan yksilön hyvinvointia ja arkea, sillä tavoitteet toimivat parhaiten, kun ne kytkeytyvät osaksi arkea. Hyvän tavoitteen asettaminen vaatii, että kuntoutujalla sekä työntekijällä on yhtenevä näkemys ja ymmärrys asiakkaan nykyisestä tilanteesta ja arjen haasteista. Ihmisen rutiinit, toimintatavat, sosiaaliset suhteet tai arjen toimintaympäristöt voivat joko haastaa tai edistää kuntoutumista. (Karhula ym. 2022.) Pyrkimyksenämme on, että näiden arjen yksilöllisten merkitysten pohtimisen kautta toimijalle sekä työntekijälle hahmottuu kuva toimijan tämänhetkisestä elämäntilanteesta. Pätevyyden kokemuksen syntymistä edistää kykyjen ja taitojen sanoittaminen (Lautamo ym. 2022: 10–11). Mielenterveys- ja päihdeongelmista kärsivä ihminen saattaa omata negatiivisia uskomuksia itsestään ja omista taidoistaan, jonka vuoksi tahdomme tukea toimijoita omien taitojensa ja olemassa olevien voimavarojensa hahmottamiseen. Kuntoutumisen perusta on halu muutokseen. Jotta myöhemmin asetettavat tavoitteet mukailisivat SMART-periaatetta ja olisivat motivoivia, on polun alussa syytä pohtia, mitkä asiat ovat kuntoutujalle tärkeitä (Karhula ym. 2022).

Toisen vaiheen fokukseen olemme asettaneet muutostarpeiden tunnistamisen. Tunnistamme, että kohderyhmämme tulevaisuuden suunnitteluun ja toiveiden toteuttamiseen voi liittyä erinäisiä haasteita (Julkunen & Nyberg-Hakala 2010: 29). Olemme kuitenkin tahtoneet herättää työtoimijat pohtimaan omia haaveitaan, sillä haaveilu ylläpitää toivoa myönteisemmästä tulevaisuudesta. Työntekijöillä on tässä vaiheessa tärkeä rooli, sillä heidän tehtävänä on auttaa toimijoita näkemään omat mahdollisuutensa ja rohkaista heitä muutokseen (Karhula ym. 2022). Kuntoutujan kokema muutostarve, pystyvyyden tunne, motivaatio ja toiminnan merkitys vaikuttavat kaikki muutokseen sitoutumiseen (Karhula ym. 2022; Härkäpää & Valkonen & Järvikoski 2022). Toisen vaiheen kysymykset ohjaavat miettimään näitä seikkoja. Lopuksi tavoitteiden saavuttaminen sidotaan osaksi työtoiminnassa käymistä.

Polun kolmannessa vaiheessa keskitytään tavoitteen asettamiseen, joka toimii kuntoutuksen päämääränä. Tavoitteeksi on syytä valita sellainen asia, jossa toimija on tunnistanut muutostarpeen, ja jonka hän kokee omakseen (Karhula ym. 2022). Hyvän tavoitteen asettaminen vaatii kuntoutujan sekä työntekijän yhtenevää näkemystä ja ymmärrystä kuntoutujan nykyisestä tilanteesta ja arjen haasteista. Työntekijän rooli on tukea kuntoutujaa hahmottamaan sitä, mitä muutosta tavoitteella voidaan realistisesti saavuttaa. (Karhula ym. 2022.) Yksilön motivaatio tavoitetta kohtaan on sidoksissa tavoitteen toteutumiseen (Karhula ym. 2022), joten olemme nähneet tärkeäksi sisällyttää tavoitteen asettamiseen myös henkilökohtaisen merkityksen aspektin.

Itse tavoitteen määrittämisessä polussa on hyödynnetty SMART-menetelmää, joka takaa sen, että asetettava tavoite on tarkkaan määritetty, mitattavissa, ajankohtainen ja yksilön saavutettavissa (Bovend'Eerd ym. 2009: 352). Emme sisällyttäneet polkuun SMART-menetelmän aikataulutusta (Timed) kohtaa, sillä työntekijät toivoivat, että tavoitteiden tarkastelu on sidottu asukassuunnitelmien aikatauluun. Yhteistyössä työyhteisön kanssa päädyimme siihen, että tavoitteita on hyvä asettaa yksi kerrallaan siten, etteivät ne sisällä osatavoitteita. Tällä pyritään selkeyttämään tavoitteenasetteluprosessia ja siihen käytettävää aikaa. Koska tavoitteita asetetaan vain yksi seuraavan puolen vuoden ajalle, on ohjaajien tarpeen auttaa toimijoita priorisoimaan kuntoutumisen näkökulmasta olennaisin tavoite, johon keskittyä (Karhula ym. 2022).

Neljännessä kohdassa on tarkoitus määritellä keinot, joilla työtoimija edistää tavoitteen saavuttamista. Selkeiden tekojen miettiminen auttaa konkretisoimaan sitä, mitä tavoitteen saavuttamiseen vaaditaan (Karhula ym. 2022). Kohdan sisällössä on pyritty huomioimaan, kuinka joustavuus toimintatavoissa edistää tavoitteeseen pääsemistä. Haasteita kohdatessaan ihmiseltä vaaditaan resilienssiä sekä adaptaatiokykyä mukauttaa omaa toimintaansa. (Lautamo ym. 2022: 10–11). Tästä syystä kohdan tarkoituksena on myös kiinnittää huomiota keinoihin ja tekoihin, joilla haasteita voitaisiin torjua ennakkoivasti.

Viimeisen eli viidennen kohdan on tarkoitus toimia niin sanotusti väli- tai loppuarviona tavoitteenasetteluprosessissa. Tavoitteita on tärkeää tarkastella säännöllisesti, koska toimijan elämäntilanne on voinut muuttua tavoitteenasettamishetkestä, jolloin asetettu tavoite ei ole enää myöhemmin tarkoituksenmukainen tai mielekäs (Karhula ym. 2022). Lisäksi viimeinen polun kohta haastaa miettimään tavoitteen toteutumisen tämänhet-

kistä tilaa ja ajankohtaisuutta. Kohdassa käydään myös läpi, mitkä asiat koettiin helppoiksi ja mitkä haastaviksi tavoitteen toteuttamisessa. Lopuksi olemme halunneet haastaa työtoimijan pohtimaan, mitä hän on ylipäättään jo saavuttanut, vaikka tavoitetta ei olisi vielä saavutettu. Tavoitetta kohti eteneminen on voinut saada aikaan myös odottamatonta muutosta, joka on voinut edistää työtoimijan toiminnallisuutta ja kuntoutumista (Karhula ym. 2022).

Kun tavoitteenasettelupolun sisältö oli hahmoteltu, lähdimme työstämään ohjaajille tarkoitettua tukimateriaalia, jonka on tarkoitus perehdyttää ohjaajat mallin käyttöön. Kehitimme tukimateriaalin ensimmäisen luonnoksen sen pohjalta, mitä itse kokisimme tärkeäksi tietää, jotta osaisimme käyttää tavoitteenasettelupolkua. Pidimme tärkeänä sitä, että tavoitteenasettelupolkua voisivat käyttää helposti kaikki työntekijät, jolloin materiaalissa olisi napakasti kuvattava mallin käytön lähtökohdat. Koostimme materiaalin niin, että se etenee tavoitteenasettelupolun mukaisesti kohta kohdalta. Materiaalissa on kuvattu jokaisen vaiheen sisältö ja tarkoitus lyhyesti. Sisällytimme tukimateriaaliin esimerkkikysymyksiä työntekijöille, joita he voisivat hyödyntää toimijoiden tavoitteenasettelun tukemiseen. Esimerkkikysymykset ovat jatkoa tavoitteenasettelupolussa esitellyille kysymyksille ja tarjoavat luonnollisen jatkumon toimijan tilanteen hahmottamiseen. Materiaaliin valitut kysymykset on muodostettu siten, että ne tukisivat kokonaisvaltaisen kuvan muodostumista toimijan arjesta, vahvuuksista, elämän osa-alueista, ympäristötekijöistä sekä motivaatiosta. Toimijan tilanteen kokonaisvaltainen ymmärtäminen auttaa tavoitteenasettelussa (Karhula ym. 2022).

Olemme tahtoneet tarjota työntekijöille keinoja yleisiin tavoitteenasettamiseen liittyviin kompastuskiviin. Materiaalista voikin saada tukea muun muassa epäselvän tavoitteen tarkentamiseen tai ison abstraktin tavoitteen pilkkomiseksi. Vaikka emme halua kannustaa liian vaativien tavoitteiden asettamiseen, näemme, että isompi päätavoite esimerkiksi itsenäiseen vuokra-asuntoon muuttaminen, voi joissain tapauksissa toimia motivaatiota tukevana elementtinä. Tällaisessa tapauksessa ohjaajan roolina on auttaa työtoimijaa hahmottamaan realistinen osatavoite, jolla päätavoitetta kohti voidaan hitaasti edetä. Tukimateriaalin tarkoituksena on myös kannustaa ohjaajaa sanoittamaan toimijan kykyjä ja vahvuuksia, mikä voi osaltaan auttaa toimijaa hahmottamaan omaa tilannettaan ja osaamistaan paremmin. Sanoittamisessa voidaan käyttää hyödyksi esimerkiksi ohjaajan tekemiä havaintoja ja työtoimijan kertomia asioita, jotka lopuksi koo-

taan yhteen (Alanko ym. 2017: 36). Tukimateriaalin sisältö työstettiin lopulliseen muotoonsa yhteiskehittelyistä kerätyn tiedon ja työntekijöiden tarpeiden pohjalta. Prosessia on avattu lisää seuraavassa alaluvussa.

#### 7.4 Tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittäminen: lopputuotoksen työstö

Kun olimme saaneet tavoitteenasettelupolun sisällön muodostettua ensimmäiseksi työyhteisölle esitettäväksi luonnokseksi, lähetimme luonnoksen työyhteisön perehdyttäväksi ennen toista yhteiskehittelykertaa. Toisen yhteiskehittelykerran tarkoituksena oli saada työtoiminnan ohjaajilta sekä Auroratalon toimintaterapeuteilta palautetta tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin ensimmäisistä versioista. Työtoiminnan ohjaajat eivät kuitenkaan päässeet osallistumaan, joten palautetta polun sekä tukimateriaalin sisällöistä ja rakenteista saatiin kerättyä vain asumisyksikön toimintaterapeuteilta. Palautetta luonnoksista kerättiin yhteisen, avoimen keskustelun kautta. Työntekijät pitivät tavoitteenasettelupolkuun valikoituneita kysymyksiä hyvinä, visuaalista ilmettä kutusuvana ja polun rakennetta selkeänä. Suurimmaksi kehitysehdotukseksi nousi esimerkkien ja kysymysten määrän lisääminen tukimateriaaliin, sillä niiden koettiin selkeyttävän ja konkretisoivan sisältöä.

Koska työtoiminnan ohjaajat eivät päässeet osallistumaan yhteiskehittelykertaan, toimitimme heille tavoitteenasettelupolun sekä tukimateriaalin ensimmäisen luonnoksen tarkasteltaviksi. Koimme tärkeäksi saada palautetta myös työtoiminnan ohjaajilta, sillä kehittämistyön onnistuminen vaatii lopputuotoksen käyttäjäyleisön aktiivista osallistumista (Keskitalo 2020: 32). Tavoittelimme ohjaajia sähköpostitse kommentoimaan ensimmäisiä luonnoksia ennen viimeistä yhteiskehittelykertaa, jonka myötä saimme lyhyen, positiivisen palautteen koskien polun ja tukimateriaalin selkeää rakennetta, helposti lähestyttävyyttä ja visuaalisuutta. Palautteessa oli erikseen mainittu, että esimerkit ja apukysymykset toimivat hyvin. Työstimme tavoitteenasettelupolun tukimateriaaliin lisää esimerkkejä ja keskustelua herättäviä kysymyksiä yhteiskehittelyssä saadun palautteen pohjalta, ja toimitimme toisen luonnoksen työyhteisön perehdyttäväksi ennen viimeistä yhteiskehittelykertaa.

Kolmannelle yhteiskehittelykerralle osallistui toinen asumisyksikön toimintaterapeuteista sekä Diakonissalaitoksen työntekijä. Kävimme läpi polun ja tukimateriaalin toista luonnosta vaihe vaiheelta. Saimme korjausehdotuksia sanamuotoihin liittyen ja

kehuja tavoitteenasettelupolun selkeydestä, helppokäyttöisyydestä, hyvin valikoidusta sisällöstä sekä käytettävyydestä. Työntekijät näkivät, että mallia olisi mahdollista käyttää myös esimerkiksi asumisyksikön puolella osana asukassuunnitelmien tekoa.

Olimme alustavasti määritelleet, että tavoitteenasettelupolun tavoitteiden tarkastelusyklin olisi hyvä olla noin 2–3 kuukautta, jotta tavoite ei pääsisi unohtumaan, ja niitä voisi tarvittaessa uudelleenarvioida lyhyellä aikavälillä. Tavoitteiden tarkasteluväli nousi esiin yhteiskehittelyn keskustelussa ja sopivasta aikavälistä oli useita eriäviä mielipiteitä.

Koska työtoiminnan ohjaajat eivät päässeet osallistumaan yhteiskehittelyyn, näimme tärkeäksi kartoittaa vielä erikseen heidän mielipidettään tavoitteiden tarkastelusykliin liittyen.

Toimitimme tavoitteenasettelupolun luonnoksen työtoiminnan ohjaajille sähköpostitse vielä viimeisiä palautteita varten, ja tarkentaaksemme heidän näkemystään tavoitteiden tarkastelun aikaväliä koskien. Työtoiminnan ohjaajat kommentoivat tavoitteenasettelupolun olevan hyvä, ja ettei muutoksia sisältöön ollut tarvetta tehdä. Ohjaajat kuitenkin kokivat, ettei tavoitteita pystytä tarkastelemaan asettamallamme 2–3 kuukauden aikavälillä. Ohjaajat toivoivat, että tavoitteita tarkasteltaisiin puolivuositain, jolloin ne nivoutuisivat tuetussa asumisessa laadittuihin asukassuunnitelmiin. Koska tuotoksen hyödynnettävyys on kehittämistyön onnistumisen kannalta olennaista, päädyimme lopulta määrittämään, että asetettuja tavoitteita olisi syytä arvioida vähintään kuuden kuukauden välein.

Teimme pieniä muokkauksia tavoitteenasettelupolkuun ja tukimateriaaliin viimeiseltä yhteiskehittelykerralta ja opponijilta saamamme palautteen pohjalta. Muokkasimme esimerkiksi epäselvän kohdan selkeäksi ja lisäksi korjasimme pieniä kirjoitusvirheitä. Viimeistelimme polun ja tukimateriaalin lopulliseen muotoonsa helmikuun aikana. Valmiissa tavoitteenasettelupolussa on viisi eri kohtaa, joiden kautta edetään tavoitteenasetteluprosessissa. Polun kahdessa ensimmäisessä kohdassa hahmotetaan toimijan nykytilannetta ja muutostoiveita. Kolmannessa kohdassa asetetaan konkreettinen tavoite. Neljännessä polun kohdassa pohditaan keinoja, joilla tavoite voidaan saavuttaa. Polun viimeisessä kohdassa käydään läpi, missä kohtaa tavoiteprosessia ollaan, ja miten tavoitteeseen pääseminen on sujunut. Visuaalisuutta, värimaailmaa ja kuvitusta on hyödynnetty tekemään polusta selkeä ja kiinnostava. Lisäksi olemme tehneet polun mukaisesti etenevän tukimateriaalin, joka helpottaa työntekijöitä polun käytössä. Tukimateriaali avaa polun kohtia enemmän sekä tarjoaa vinkkejä ja esimerkkikysymyksiä

polun käyttöön. Tukimateriaalin on tarkoitus auttaa työntekijöitä tukemaan toimijaa tavoitteenasetteluprosessissa esimerkiksi sanoittamisen avulla.

## 7.5 Kehittämistyönprosessin arviointi

Kehittämistyön viimeisessä vaiheessa jaetaan tulokset, tarkastellaan ja arvioidaan kehittämistyönprosessin toteutumista ja valmista lopputulosta. Loppuarvioinnin tarkoituksena on osoittaa, miten kehittämistyössä onnistuttiin. Arviointi kohdistuu usein kehittämistyön suunnitteluun, tavoitteiden saavuttamiseen, käytettyihin menetelmiin, toiminnan johdonmukaisuuteen sekä vuorovaikutukseen ja sitoutumiseen. (Ojasalo ym. 2015: 46–48.) Arvioimme tässä luvussa kehittämistyöhön liittyneen suunnittelun ja toteutuksen sujumista. Seuraavassa alaluvussa arvioimme tarkemmin laatukriteerien toteutumista ja pohdinnassa käsittelemme kehittämistehtävän ja tavoitteiden toteutumista.

Olemme noudattaneet opinnäytetyötä tehdessämme hyviä tieteellisen käytännön periaatteita, joita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019: 12). Työn luotettavuutta tuki huolellisesti tehty opinnäytetyön suunnitelma. Rehellisyyden periaatteen mukaan olemme kuvanneet tarkasti työme eri vaiheet, perustelleet tekemiämme ratkaisuja ja reagoineet tekemiimme virheisiin korjaten ne asianmukaisesti. Olemme osoittaneet arvostusta muita tieteentekijöitä kohtaan merkitsemällä lähdeviitteet ja lähteet tarkoituksenmukaisesti. Vastuunkanto ilmenee työssämme hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamisena ja tietoturva huolehtimisena.

Opinnäytetyön toteuttamista varten haimme Diakonissalaitoksen tutkimuseettiseltä lautakunnalta tutkimuslupaa, jota vaaditaan kaikilta Diakonissalaitokselle toteutettaviin opinnäytetöihin. Tutkimuslupaa ei myönnetty ensimmäisellä hakukerralla suunnitellusamme tavoitteenasettelumaketta, sillä tavoitteenasetteluun käytettävään lopputuotokseen ei saisi kirjata asiakastietoja. Kehitimme opinnäytetyön tuotosta tavoitteenasettelumallin suuntaan, joka olisi visuaalinen väline tavoitteenasettamisen tueksi, eikä sen käyttäminen vaatisi asiakastietojen kirjaamista paperille. Tämän pohjalta tehdylle opinnäytetyön suunnitelmalle saimme tutkimusluvan. Selvitimme myös, onko opinnäytetyötä varten haettava tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta. Helsingin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan mukaan tätä ei tarvita, sillä kehittämistyömme kohdistuu pelkästään Rinnekotien työntekijöihin eikä kaupungin ostaman työvoimapalvelun kävijöi-

hin. Opinnäytetyöprosessin aikana ei kerätty asiakastietoja, vaan kohderyhmään perehdyttiin yleisellä tasolla. Tutkimusluvan hankkiminen on osa työn eettisyyttä ja noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä, joiden mukaan tieteelliseen toimintaa varten lupien on oltava hankittuna ennen tutkimusaineiston kokoamista (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019: 13).

Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu, ettei ketään saa osallistaa tutkimukseen ilman suostumusta (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019: 7–8). Työntekijöille toimitettiin sähköpostitse tutkimustiedote kehittämistyöhön osallistumisesta. Tutkimustiedotteessa tuotiin ilmi tietojen käsittelyn periaatteet, työn lähtökohdat ja aikataulu, jotta työntekijät tiesivät, mihin he olivat sitoutumassa. Kehittämistyöhön osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista, ja siitä oli lupa kieltäytyä tai jättäytyä pois ilman jatkoseuraamuksia. Työntekijöiden suostumus osallistua kehittämistyöhön kerättiin suostumuslomakkeen avulla, joista osa tallennettiin tietoturvallisesti Metropolian Z-asemalle ja osa toisen opinnäytetyön tekijän kotona sijaitsevaan kaappiin. Opinnäytetyön valmistuttua sähköiset suostumuslomakkeet ylikirjoitetaan ja poistetaan. Fyysiset suostumuslomakkeet hävitetään Metropolian tietoturvaroskikseen. Opinnäytetyön teossa on pyritty minimoimaan henkilötietojen kertyminen. On kuitenkin huomioitava, että esimerkiksi työntekijöiden koko nimet tulivat opinnäytetyön tekijöiden tietoisuuteen opinnäytetyöprosessin aikana. Kehittämistyötä varten tehty tiedonhankinta tai työstä syntynyt tieto ei yksilöidy keneenkään työntekijään. Tähän on pyritty sillä, että yhteiskehittelyssä tuotettava tieto kirjoitettiin yleisessä muodossa.

Ensimmäisen yhteiskehittelykerran rakenne muodostui aivoriihimenetelmän vaiheiden mukaisesti esi-, lämmittely-, ideointi- ja valintavaiheesta (Ojasalo ym. 2015: 161). Toisella ja kolmannella yhteiskehittelykerralla käytimme avointa, osallistavaa keskustelua ja kannustin osallistujia kertomaan ajatuksistaan tavoitteenasettelupolkua koskien. Näin jälkikäteen refleктоimme sitä, olisiko kahdella viimeisellä yhteiskehittelykerralla kannattanut käyttää muitakin menetelmiä rikastuttamaan yhteiskehittelyn tuloksia. Toisaalta osallistujamäärän jäädessä yhdestä kahteen henkilöön kyseisillä yhteiskehittelykerroilla, se olisi haastanut tai jopa estänyt monen yhteisöllisen menetelmän käytön.

Jos suunnittelisimme opinnäytetyön toteuttamista tällä hetkellä nykyisillä tiedoillamme, pohtisimme tarkkaan yhteiskehittelyn valintaa toteutustavaksi. Kehittämistyön onnistumiseksi vaaditaan loppuasiallisen käyttäjäryhmän aktiivista osallistumista (Keskitalo 2020: 32). Näemme, että tämä kohta toteutui vain osittain, sillä työtoiminnan ohjaajat

osallistuivat ainoastaan ensimmäiseen yhteiskehittelykertaan, joka keskittyi ideointiin. Tästä huolimatta kaikki yhteiskehittelykerrat saatiin toteutettua, ja niistä saatu palaute oli meille erittäin arvokasta. Työntekijöiden vajavainen osallistuminen kuitenkin heikensi yhteiskehittelyn ideaa, joka oli tuoda ohjaajien tarpeet sekä tietotaito kuuluviin kehittämistyössä. Pyrimme paikkaamaan heikkoa osallistumista kannustamalla ohjaajia kommentoimaan ja antamaan palautetta sähköpostitse tavoitteenasettelupolun luonnoksista. Työtoiminnan ohjaajilta saatu palaute oli kuitenkin suppeaa ja vähäistä koko prosessin ajan.

Viimeisellä yhteiskehittelykerralla saimme spontaanista yhden työryhmän ulkopuolisen työntekijän mukaan luonnoksen kommentointiin. Emme olleet kuitenkaan toimittaneet kyseiselle työntekijälle tutkimustiedotetta, tai muistaneet pyytää häntä täyttämään suostumuslomaketta. Työntekijä oli kuitenkin tietoinen opinnäytetyömme aiheesta ja toteutuksesta, mutta saimme häneltä vain suullisen suostumuksen yhteiskehittelykertaan osallistumisesta. Huomattuamme unohduksen jälkikäteen otimme yhteyttä Rinnekotien kehitysjohtajaa aiheesta. Ehdotimme, että lähetämme kyseiselle työntekijälle tutkimustiedotteen ja suostumuslomakkeen jälkikäteen. Saadessamme hyväksynnän kehitysjohtajalta virheen korjaamiseksi, otimme yhteyttä kyseistä työntekijää ja saimme asianmukaisen suostumuksen myös kirjallisena. Siitä huolimatta, että meille sattui inhimillinen virhe, pyrimme korjaamaan sen heti huomattuamme, jotta opinnäytetyömme olisi eettisesti kestäväällä pohjalla.

Olemme joutuneet tekemään muutoksia opinnäytetyön suunniteltuun aikatauluun, koska emme saaneet tutkimuslupaa ensimmäisellä hakukerralla. Tämä johti siihen, että yksi yhteiskehittelykerta jouduttiin jättämään välistä. Informoimme tästä työyhteisöä ja siirsimme yhteiskehittelyn aloittamista kuukaudella. Näin ollen yhteiskehittelykertoja toteutui vain kolme alun perin suunnitellun neljän sijaan. Lisäksi aikataulumuutoksia tapahtui tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin luovuttamisessa työelämäkumppanille. Olimme alustavasti suunnitelleet materiaalien olevan valmiita tammikuun 2026 loppuun mennessä, tämä ei kuitenkaan toteutunut, sillä materiaalin hiominen vaati meiltä odotettua enemmän aikaa. Saimme tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin valmiiksi kuukautta myöhemmin helmikuussa 2026, jolloin lähetimme materiaalit työelämäkumppanin käyttöön.

## 7.6 Laatuksiteerien toteutumisen arviointi

Olimme asettaneet kehittämistyön onnistumisen mittariksi kaksi laatuksiteeriä, jotka pohjautuvat työn tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Laatuksiteerimme olivat luoda helppokäyttöinen ja näyttöön perustuva tavoitteenasettelupolku ja tukimateriaali. Valitsimme mittareiksi sellaiset ominaisuudet, jotka tukisivat tavoitteenasettelupolun käyttöönottoa.

Jotta työntekijät ja työtoimijat kokisivat tavoitteenasettelupolun helppokäyttöiseksi, sen sisällön ja tarkoituksen täytyy olla ymmärrettävissä. Pyrimme tähän työkalun polkumaisella rakenteella, selkokielisellä tekstillä, esimerkeillä sekä rajaamalla polun sisällön yhteen sivuun. Valitsimme työkaluun polkumaisen rakenteen, sillä näimme, että se helpottaisi tavoitteenasetteluprosessin seuraamista ja eri vaiheiden hahmottamista. Sekä tavoitteenasettelupolun että tukimateriaalin kuvitukseen, luettavuuteen ja saavutettavuuteen oli kiinnitettävä huomiota, koska materiaali on tarkoitus tulostaa työntekijöiden ja työtoimijoiden käyttöön. Näihin on kiinnitetty huomiota valitsemalla selkeä fontti, varmistamalla riittävä kontrasti tekstin ja taustan välillä sekä tekstiä tukevalla kuvituksella. Korostuskeinojen käyttö tekstissä ei ole suositeltavaa. (Näkövammaisten liitto 2020.) Olemme kuitenkin valinneet käyttää korostuksia harkitusti siten, että niiden avulla tekstistä on mahdollista poimia nopeasti kohdan tärkein sisältö.

Yhteiskehittelykerroilla saimme palautetta siitä, että polku mielletään selkeäksi ja konkreettiseksi. Tavoitteenasettelupolun yleisilmeen nähtiin olevan selväpiirteinen ja kuvituksen tukevan tarkkaavaisuutta. Olisi ollut hedelmällistä, jos olisimme voineet tutkia, miten työtoimijat kokevat tavoitteenasettelupolun käytön, koska he ovat polun pääasiallinen käyttäjäyleisö. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista opinnäytetyön aikataulun tai tutkimusluvan puitteissa. Kun emme tiedä kohderyhmän kokemusta polun helppokäyttöisyydestä (Idänpään-Heikkilä ym. 2000: 11), emme voi sanoa tämän laatuksiteerin täysin täyttyneen.

Toinen työn laatuksiteereistä oli näyttöön perustuvuus. Kokosimme laajan ja monitahoisien tietoperustan päihde- ja mielenterveysongelmien vaikutuksesta toiminnallisuuteen, matalan kynnyksen työtoimijoiden toimintaympäristöstä sekä tavoitteenasettelunkeinoista. Tietoperustan rajaaminen oli paikoittain haastavaa, sillä koimme tärkeäksi hankkia tietoa laajalti, jotta ymmärtäisimme asiakasryhmän ja toimintaympäristön ainutlaatuisuutta. Tämän tietoperustan ympärille rakensimme tavoitteenasettelupolun sekä tukimateriaalin. Olemme huomioineet työkalussa asiakasryhmän erityistarpeet luomalla

mahdollisimman selkeän, lyhyen ja helposti ymmärrettävän mallin, jotta se palvelisi työtoiminnan kohderyhmää. Polun ja tukimateriaalin sisällöt pohjaavat Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallin eri osa-alueisiin ja ottavat huomioon niin ihmisen, toiminnan kuin ympäristönkin. Lisäksi olemme hyödyntäneet koetun toimijuuden viitekehystä ja huomioineet polussa sekä tukimateriaalissa pätevyyden kokemuksen, toiminnan joustavuuden ja toimintojen tasapainon vaikutukset toimijuuden kokemuksen syntymiseen.

Näyttöön perustuvuutta tukee käyttämämme monipuoliset ja tieteelliset lähteet.

Olemme hakeneet tietoa niin viranomaislähteistä, tieteellisistä tutkimuksista että alan kirjallisuudesta. Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat olleet tasapuolisesti vastuussa tiedonhankinnasta, mikä on varmistanut sen, että tietoa on haettu laajasti eri kanavista. Työn haasteeksi muodostui osittain se, ettei matalan kynnyksen työtoiminnasta ole saatavilla riittävästi tutkittua tietoa. Paikkasimme tätä puutosta etsimällä viranomaislähteitä ja muita sosiaali- ja terveysalan toimijoita, jotka käsittelivät kirjoituksissaan matalan kynnyksen työtoimintaa. Tämän lisäksi opinnäytetyömme aihe on hyvin spesifi ja rajoittuu pitkälti suomalaiseen kontekstiin, mikä osaltaan haastoi kansainvälisten lähteiden käyttöä. Koemme kuitenkin, että näyttöön perustuvuuden laatukriteeri täyttyy, sillä koostamamme tietoperusta pohjautuu luotettavaan tietoon, ja se toimi kehittämistyön perustana.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää tavoitteenasettelupolku työelämäkumppanin asumisyksikkö Auroratalon matalan kynnyksen työtoiminnan käyttöön, sillä heillä ei ollut yhtenäistä käytäntöä tavoitteiden asettamiseksi. Konstruktiivisen tutkimuksen tavoin lähdimme ratkaisemaan työyhteisön käytännön ongelmaa yhteiskehittelyn keinoin työtoiminnan ohjaajien ja asumisyksikön toimintaterapeuttien kanssa. Yhteiskehittelyn tarkoituksena oli hyödyntää työntekijöiden käytännön tietoa ja tuottaa heidän tarpeitaan vastaava työkalu tavoitteenasetteluun. Opinnäytetyön aineiston keräsimme kartoittamalla tietoa asiakasryhmästä, toimintaympäristöstä, tavoitteenasettelukeinoista sekä aivoriihimenetelmän ja ohjatun keskustelun keinoin kolmella eri yhteiskehittelykerralla.

Tavoitteenasettelupolun teoreettiseksi kehikseksi valikoitui Kanadalainen toiminnallisuuden ja sitoutumisen malli sekä koetun toimijuuden viitekehys, sillä ne ovat asiakaslähtöisiä ja tukevat toiminnallisuuden ja sitoutumisen edistämistä. Tämä tietoperusta toimi kehittämistyömme pohjana, josta rakensimme tavoitteenasettelumallin sisällön asiakasryhmälle spesifiksi ja helposti ymmärrettäväksi. Kehitimme tavoitteenasettelupolusta ja tukimateriaalista kaksi luonnosta, joita työstimme yhdessä työyhteisön kanssa yhteiskehittelykerroilla. Tämän pohjalta syntyi tavoitteenasettelupolun lopullinen versio, joka toimitettiin yhteistyökumppanin käyttöön. Vaikka olisimme tahtoneet kerätä palautetta tavoitteenasettelupolun käytöstä, se ei ollut mahdollista opinnäytetyöhön liittyvien tutkimusluvan ja aikataulullisten syiden puitteissa.

Matalan kynnyksen palveluihin liittyvän tutkimustiedon vähäisyyden ja standardoitujen menetelmien puutteen valossa voidaan olettaa, että kehittämistyömme tuloksena syntyi ensimmäinen matalan kynnyksen työtoimintaan ja mielenterveys- ja päihdekuntoutujille suunnattu tavoitteenasettelutyökalu. Luomamme tavoitteenasettelupolku on visuaalinen, helppokäyttöinen ja vaiheittain etenevä työkalu, jonka avulla edetään kohti tavoitteen asettamista ja toteuttamista. Tavoitteenasettelupolun alussa kartoitetaan toimijan nykytilannetta, vahvuuksia sekä muutostoiveita, joiden kautta edetään pohtimaan merkityksellistä tavoitetta toimijan näkökulmasta. Tulevien haasteiden ennakoimisen ja konkreettisten tekojen ja keinojen miettimisen kautta polussa pyritään edistämään tavoitteiden saavuttamista. Polun loppuosio keskittyy tavoitteenasetteluprosessin tarkasteluun tarjoten työtoimijalle mahdollisuuden reflektoida omaa suoriutumistaan, tunteuksiaan ja saavutuksiaan. Tavoitteenasettelupolun käyttöönoton tueksi kehitimme työntekijöille suunnatun tukimateriaalin, joka tarjoaa syvällisemmän katsauksen polun eri vaiheisiin. Tätä materiaalia on mahdollista hyödyntää myös ohjauksessa, sillä se tarjoaa esimerkkikysymyksiä ja toimintaehdotuksia yleisimpiin haasteisiin.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli edistää työtoimijoiden toiminnallisuutta ja sitoutumista työtoimintaan, yhtenäistää työyhteisön tavoitteiden asettamisen käytäntöjä ja auttaa työyhteisöä hahmottamaan kävijöiden yksilöllisiä tilanteita paremmin. Yhteiskehittelyssä kerätyssä palautteessa tuli ilme, että työntekijät kokevat polun helposti lähestyttäväksi, selkeäksi ja onnistuneeksi. Kuitenkin työtoimijoiden toiminnallisuutta ja sitoutumista koskevan tavoitteen arviointia haastaa se, ettei polun käyttöönotosta ole pystytty keräämään tietoa. Koemmekin tämän olevan työmme suurin heikkous, sillä tavoitteenasettelupolun vaikutusta työtoimijoiden toiminnallisuuteen ja sitoutumiseen on mahdollista arvioida vasta, kun polku on vakiintunut osaksi työtoiminnan sisältöä. Tästä syystä

emme voi sanoa tämän tavoitteen onnistuneen täysin. Kehittämistyöllämme pyrimme siihen, että työyhteisö saisi käyttöönsä yhtenäisen tavan tavoitteiden asettamiselle. Tavoitteenasettelupolku vastaa tähän tarpeeseen ja tarjoaa selkeän ja yhtenevän tavan tavoitteiden asettamiseen, joten koemme, että onnistuimme tässä tavoitteessa. Sisällytimme polkuun kohtia, joissa työtoimija voi pohtia omaa nykytilannettaan, vahvuuksiaan ja arkeaan. Lisäksi työtoimijaa ohjataan miettimään haaveitaan, muutostarpeitaan ja niitä asioita, joita hän haluaisi oppia. Nämä kaikki kohdat auttavat luomaan kokonaiskuvaa toimijan yksilöllisestä tilanteesta. Mielestämme tämä tavoite toteutui, sillä polun tukimateriaali antaa myös lisätyökaluja työntekijälle toimijan tilanteen hahmottamiseen.

Opinnäytetyön suunnitelmaa varten tekemässämme SWOT-analyysissä olimme tunnistaneeet yhdeksi uhaksi työllemme työntekijöiden rajalliset resurssit osallistua yhteiskehittelyyn. Tämä uhkakuva toteutui osittain, koska kahdella viimeisellä yhteiskehittelykeralla osallistujamäärä jäi pieneksi. Vaikka pyrimme saamaan palautetta myöhemmin sähköpostitse, jäi palaute vähäiseksi. Tämä vaikutti kehittämistyöhöemme, koska yhteiskehittelyllä pyrimme saamaan työntekijöiden ääntä ja osaamista esiin tavoitteenasettelupolun ja tukimateriaalin kehittämisessä. Koemme, että vähäisen osallistumisen vuoksi yhteiskehittelyn idea ei kunnolla toteutunut ja jouduimme opinnäytetyöntekijöinä tekemään ratkaisuja paljolti itsenäisesti. Näin jälkikäteen voimme reflektoida, että vaikka yhteiskehittely oli antoisaa ja saimme sen kautta paljon arvokasta tietoa, on se myös herkästi haavoittuva kehittämismuoto.

Kehittämistyömme myötä työelämäkumppanimme sai käyttöönsä matalan kynnyksen työtoimintaan luodun spesifin tavoitteenasetteluun sopivan työkalun, joka mahdollistaa yksilöllisten tavoitteiden asettamisen. Tämän myötä kuntoutuksen vaikuttavuutta on helpompi seurata (Karhula ym. 2022) ja on mahdollista, että työtoiminnan tavoitteellisuus tulee lisääntymään. Tavoitteellisuuden lisääntyminen voi parhaimmillaan johtaa siihen, että työtoimijoiden on helpompi pyrkiä kohti asioita, joita he haluavat saavuttaa. Itselle merkityksellisten tavoitteiden kautta on nimittäin mahdollista saavuttaa muutosta ja edistää omaa kuntoutumistaan (Karhula ym. 2022). Näemme, että kehittämäämme tavoitteenasettelupolkua olisi mahdollista hyödyntää myös muissa matalan kynnyksen työtoimintapaikoissa, mikä voisi helpottaa toiminnan tavoitteellisuuden kasvattamista laajemmalla yhteiskunnallisella tasolla. Lisäksi pienillä sanamuotojen muokkauksilla tavoitteenasettelupolku tukimateriaaleineen voisi toimia muissakin konteksteissa kuten tuetuissa asumisyksiköissä esimerkiksi osana asumissuunnitelman laadintaa.

Toimintaterapia-alan kannalta opinnäytetyömme kautta olemme onnistuneet viemään toimintaterapeutista osaamista paikkaan, jossa sitä ei tällä hetkellä ole. Toimintaterapeuttien osaamisen ydinaluetta on tavoitteiden laatiminen mielekkään arjen mahdollistamiseksi (Toimintaterapeuttiliitto 2025b). Lisäksi toimintaterapeutti ohjaa asiakasta asettamaan yksilöllisiä tavoitteita, jotka kohdentuvat asiakkaan toiveisiin sekä tarpeisiin (Toimintaterapeuttiliitto 2025a: 5). Kun työelämäkumppani kertoi tarpeestaan saada työkalu tavoitteiden asettamiseen, kehitimme tätä tarkoitusta varten tavoitteenasettelupolun. Polku tarjoaa yleiskatsauksen työtoimijan arkeen sekä elämään, ja ohjaa työtoimijaa pohtimaan haaveitaan ja muutostarpeitaan. Polun avulla työelämäkumppanin on mahdollista tukea työtoimijoita asettamaan tavoitteita, jotka toimija kokee itselleen merkityksellisiksi ja tärkeiksi. Ylipäätään on rikastuttavaa, että tavoitteenasettelupolku on kehitetty moniammatillisen yhteiskehittelyn kautta, jolloin eri ammattilaisten ääni on päässyt prosessin myötä kuuluviin. Yhteiskehittelyyn osallistui myös toimintaterapeutteja, joten heidän näkemyksensä ja osaamisensa on auttanut tavoitteenasettelupolun sekä tukimateriaalin kehittämisessä.

Kehittämämme tavoitteenasettelupolun vaikutuksia matalan kynnyksen työtoimintaan olisi hedelmällistä tutkia tulevissa opinnäytetöissä. Tutkimuskysymyksenä voisi olla esimerkiksi, onko työtoiminnan tavoitteellisuus lisääntynyt tavoitteenasettelupolun kautta. Toisena tutkimusaiheena voisi olla myös, se onko tavoitteenasettelupolku auttanut ohjaajia hahmottamaan työtoimijoiden yksilöllisiä tilanteita paremmin.

## Lähteet

Alalahti, Lotta & Höynälä, Anni & Kiiski, Tiia 2023. Toimintaterapeutin työnkuva mielen-terveyskuntoutujien kuntouttavassa työtoiminnassa. Opinnäytetyö. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/790827/Alalahti\\_Lotta\\_Hoynala\\_Anni\\_Kiiski\\_Tiia.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/790827/Alalahti_Lotta_Hoynala_Anni_Kiiski_Tiia.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Viitattu 5.2.2026.

Alanko, Tuulikki & Karhula, Maarit & Piirainen, Arja & Kröger, Teppo & Nikander, Riku 2017. Kuntoutujan osallistaminen tavoitteenasettamisprosessiin ja tavoitteiden saavuttamisen arviointiin. Loppuraportti. Työpapereita 113/2017. Helsinki: Kela. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/53901e32-d5f7-4bdf-a791-95c138b9d1fa/content>. Viitattu 19.3.2026.

Aralinna, Virpi & Heiskanen, Tuija & Juntunen, Kristiina & Kantanen, Mari & Kantonen, Anne & Karhula, Maarit & Lautamo, Tiina 2021. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry. [https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi\\_hyvät\\_arviointikaytanot\\_2021.pdf](https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi_hyvät_arviointikaytanot_2021.pdf) . Viitattu 6.3.2026.

Arbesman, Marian & Logsdon, Dana W. 2011. Occupational Therapy Interventions for Employment and Education for Adults With Serious Mental Illness: A Systematic Review. *American Journal of Occupational Therapy* 65 (3). 238–246.

Arene ry 2024. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. <https://arene.fi/julkaisut/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>. Viitattu 19.1.2026.

Asunto Ensin –asumispalvelut. Mielenterveys- ja päihdepalvelut. Palvelut. Rinnekodit. <https://www.rinnekodit.fi/palvelumme/mielenterveys-ja-paihdepalvelut/asunto-ensin-asumispalvelut/>. Viitattu 15.1.2026.

Bahrami, Zeynab & Heidari, Atena & Cranney, Jacquelyn 2022. Applying SMART Goal Intervention Leads to Greater Goal Attainment, Need Satisfaction and Positive Affect. *International Journal of Mental Health Promotion* 24 (6). 869-882. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2022.018954>. Viitattu 24.3.2026.

Bailey, Ryan 2017. Goal Setting and Action Planning for Health Behavior Change. *American Journal of Lifestyle Medicine* 13 (6). 615–618 <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6796229>. Viitattu 22.7.2025.

Bovend'Eerd, Tamar & Botell, Rachel & Wade, Derick 2009. Writing SMART rehabilitation goals and achieving goal attainment scaling: a practical guide. *Clinical Rehabilitation* 23 (4). 352–361. Viitattu 21.7.2025.

Etene 2001. Terveysthuollon yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE-julkaisuja 1. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225746>. Viitattu 19.8.2025.

Helppokäyttöisyys. Suomisanakirja.fi. <https://www.suomisanakirja.fi/help-pok%C3%A4ytt%C3%B6isyys>. Viitattu 24.8.2025.

Huumeongelmat 2022. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Päihdelääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäri-seura Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50041>. Viitattu 24.7.2025.

Häkkinen, Margareeta 2023. Huumeiden aiheuttama päihtymys, käytön ongelmat ja huumeriippuvuus. Lääkärikirja Duodecim. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00414>. Viitattu 21.1.2026.

Härkäpää, Kristiina & Valkonen, Jukka & Järvikoski, Aila 2022. Motivaatio ja sen puute. Teoksessa Autti-Rämö, Ilona & Salminen, Anna-Liisa & Rajavaara, Marketta & Melkas, Susanna (toim.). Kuntoutuminen. E-kirja. Duodecim Oppiportti. Luku 5.

Idänpään-Heikkilä, Ulla & Outinen, Maarit & Nordblad, Anne & Päivärinta, Eeva & Mäkelä, Marjukka 2000. Laatuksiteerit. Suuntaviivoja tekijöille ja käyttäjille. Aiheita-monistesarja 20/2000. Helsinki: Stakes. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75158/Aiheita20-2000.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 15.8.2025.

Julkunen, Jenny & Nyberg-Hakala, Annina 2010. Toimiva päihdekuntoutus. Toimintaterapeutin opas. Espoo: Painotalo Casper.

Kantanen, Mari 2024. COPM. TOIMIA-tietokanta. Duodecim Terveysportti. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi/article/tmm00095/search/copm#R94>. Viitattu 27.1.2025.

Karhula, Maarit & Sellman, Jaana & Sipari, Salla & Ylisassi, Hilikka 2022. Kuntoutuksen tavoitteet ja sisällön rakentuminen. Teoksessa Autti-Rämö, Ilona & Salminen, Anna-Liisa & Rajavaara, Marketta & Melkas, Susanna (toim.). Kuntoutuminen. E-kirja. Duodecim Oppiportti. Luku 22.

Keskitalo, Elsa 2020. Osallistavan tutkimuksen ja kehittämisen teoreettisia ja menetelmällisiä lähtökohtia. Teoksessa Helminen, Jari (toim.). Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 22–35. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333626/DIAK\\_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4\\_18\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333626/DIAK_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4_18_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Viitattu 2.3.2026.

Komulainen, Anni & Posti, Nea 2023. Työtoiminnan kehittäminen mielenterveyskuntoutujien yhteisöllisen asumisen yksikössä. Opinnäytetyö. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808601/Komulainen\\_Posti.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808601/Komulainen_Posti.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Viitattu 20.8.2025.

Laine, Anne 2025. "Nuo voisi sijoittaa jonnekin muurien sisälle...". Huumeita käyttäviin ihmisiin kohdistettu stigma sosiaalisen median keskusteluissa. Pro Gradu. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Sosiaalityö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2025051341897>. Viitattu: 25.2.2026.

Lautamo, Tiina & Juntunen, Kristiina & Lällä, Kaisa & Pikkarainen, Aila 2022. ATPA19-itsearviointityökalun perusteet ja käyttö kuntoutuksessa. Toimijuusnäkökulma asiakkaan kuntoutumisprosessissa. Työpapereita 172/2022. Helsinki: Kela. <http://hdl.handle.net/10138/348317>. Viitattu 20.2.2026.

Leemann, Lars & Hämäläinen, Riitta-Maija 2015. Matalan kynnyksen palvelut. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [https://thl.fi/documents/155392151/190140732/Tietopaketti\\_Matalan\\_Kynnyksen\\_Palvelut.pdf/97b1aef8-b8ca-4ec3-ac4c-b80d3e754cec/Tietopaketti\\_Matalan\\_Kynnyksen\\_Palvelut.pdf?t=1516029108524](https://thl.fi/documents/155392151/190140732/Tietopaketti_Matalan_Kynnyksen_Palvelut.pdf/97b1aef8-b8ca-4ec3-ac4c-b80d3e754cec/Tietopaketti_Matalan_Kynnyksen_Palvelut.pdf?t=1516029108524). Viitattu 25.2.2026.

Levola, Jonna & Lönnqvist, Jouko & Niemelä, Solja 2023. Päihdehäiriöiden etiologia. Teoksessa Lönnqvist, Jouko & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.). Psykiatria. E-kirja. Kustannus Oy Duodecim. Luku 19.

Lindell, Salla & Rimaila, Kirsi 2022. Pitkäaikaistyöttömien motivaation tarkasteleminen toimintaterapian menetelmin. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolian ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian tutkinto-ohjelma. <https://www.theseus.fi/handle/10024/780615>. Viitattu 25.3.2026.

Lönnqvist, Jouko 2023. Mielenterveys ja sen häiriintyminen. Teoksessa Lönnqvist, Jouko & Henriksson, Markus & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo (toim.). Psykiatria. E-kirja. Kustannus Oy Duodecim. Luku 1.

Matalan kynnyksen työtoiminta 2023. Alkoholi, tupakka ja riippuvuudet. Opioidikorvaushoidossa olevien osallisuuden vahvistaminen. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Päivitetty 7.12.2023. <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/paihdehoito/ok-hanke/matalan-kynnyksen-tyotoiminta>. Viitattu 23.7.2025.

Mielenterveys- ja päihdepalvelut. Palvelut. Rinnekodit. <https://www.rinnekodit.fi/palvelumme/mielenterveys-ja-paihdepalvelut/>. Viitattu 15.1.2026.

Mielenterveyskuntoutujien tuettu asuminen. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Mielenterveysasiakkaiden asumispalvelut. Helsingin kaupunki. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/terveydenhoito/mielenterveyspalvelut/mielenterveysasiakkaiden-asumispalvelut/mielenterveyskuntoutujien-tuettu-asuminen>. Viitattu 21.1.2026.

Moilanen, Johanna & Malinen, Kaisa & Paltamaa, Jaana & Lautamo, Tiina 2020. Ryhmän tuella toimivampaan arkeen. MATKA – Ryhmämuotoinen avokuntoutusmalli nuorille aikuisille. Kuntoutusta kehittämässä 13/2020. Helsinki: Kela. <http://hdl.handle.net/10138/319645>. Viitattu 2.3.2026.

Nyberg, Kaisa 2024. LivingSkills Kuntoutuminen. TOIMIA-mittarit. Duodecim Terveysportti. Päivitetty 15.11.2024. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi/article/tmm00211?toc=1123773>. Viitattu 12.8.2025.

Näkövammaisten liitto 2020. Ohje selkeän julkaisun suunnitteluun. Päivitetty 29.04.2020. <https://www.nakovammaistenliitto.fi/fi/ohje-selkean-julkaisun-suunnitteluun>. Viitattu 5.3.2026.

OECD 2024. Fiscal Sustainability of Health Systems. How to Finance More Resilient Health Systems When Money Is Tight? Pariisi: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/880f3195-en>. Viitattu 27.2.2026.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–4. painos. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Päihde- ja riippuvuuspalvelut 2024. Alkoholi, tupakka ja riippuvuudet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty: 28.3.2024. <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/paihdehoito>. Viitattu 24.11.2025.

Päihdehaitat 2023. Alkoholi, tupakka ja riippuvuudet. Päihde- ja riippuvuuspalvelut. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Päivitetty 5.12.2023. <https://thl.fi/aiheet/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/paihdehoito/paihdehaitat>. Viitattu 25.7.2025.

Rinnekodit Auroratalo. Toimipisteet. Rinnekodit Oy. <https://www.rinnekodit.fi/toimipisteet/asunto-ensin-yksikko-rinnekodit-auroratalo/>. Viitattu 18.12.2025.

Salomäki, Pirjetta & Peltonen, Ville 2019. Matalan kynnyksen työtoiminta osana opioidikorvaushoitoa ja asumisen tukea. Toimintamalli. Innokylä. Päivitetty 27.9.2021 <https://www.innokyla.fi/fi/toimintamalli/matalan-kynnyksen-tyotoiminta-osana-opioidikorvaushoitoa-ja-asumisen-tukea>. Viitattu 26.11.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2025. Toimeentuloturva- ja sosiaali- ja terveyspalvelulainsäädännön 2024–2026 muutosten yhteisvaikutukset eri ihmisryhmien perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen. [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/63ed29f6-a891-4229-9755-7fb579ae4219/b735e2ce-26a9-423f-9781-335ff17c7a51/MUIS-TIO\\_20250922095602.PDF](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/63ed29f6-a891-4229-9755-7fb579ae4219/b735e2ce-26a9-423f-9781-335ff17c7a51/MUIS-TIO_20250922095602.PDF). Viitattu 25.2.2026.

Sosiaali- ja terveyspalveluja koskeva lainsäädäntö. Vastuualueet. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Sosiaali- ja terveysministeriö. Päivitetty 24.4.2025. <https://stm.fi/sotepalvelut/lainsaadanto>. Viitattu 21.1.2026.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 31.12.2014. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2014/1301>. Viitattu 24.3.2026.

Tarinamme. Tietoa meistä. Rinnekodit Oy. <https://www.rinnekodit.fi/tietoa-meista/tarinamme/>. Viitattu 15.1.2026.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4>. Viitattu 18.8.2025

Toimintakyky ja mielenterveyshäiriöt 2024. Mielenterveys. Mielenterveyshäiriöt. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 30.1.2024. <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyshairiot/toimintakyky-ja-mielenterveyshairiot>. Viitattu 20.1.2026.

Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet 2024. Toimintaterapeuttiliitto ry. Päivitetty 2024. [https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi\\_ammattieettiset\\_ohjeet\\_2024.pdf](https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi_ammattieettiset_ohjeet_2024.pdf). Viitattu 18.2.2026.

Toimintaterapeuttiliitto 2025a. Toimintaterapeutin ydinosaaminen. [https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi\\_toimintaterapeuttien\\_ydinosaamiskuvaus\\_valmis\\_1.pdf](https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi_toimintaterapeuttien_ydinosaamiskuvaus_valmis_1.pdf). Viitattu 5.3.2026.

Toimintaterapeuttiliitto 2025b. Toimintaterapeuttiliiton alue- ja kuntavaaliteemat 2025: TOIMIVA ARKI LUO HYVINVOINNIN PERUSTAN. [https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi\\_alue\\_ ja\\_kuntavaaliteemat\\_2025.pdf](https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2026/03/toi_alue_ ja_kuntavaaliteemat_2025.pdf). Viitattu 5.3.2026.

Townsend, Elizabeth A. & Polatajko, Helene J. 2013. In Enabling Occupation II: Advancing an Occupational Therapy Vision of Health, Wellbeing, & Justice through Occupation. Second edition. E-kirja. Ottawa: CAOT Publications ACE.

Tuettu asuminen keskitetyssä yksikössä. Palvelut. Rinnekodit Oy. <https://www.rinnekodit.fi/palvelut/tuettu-asuminen-keskitetyssa-yksikossa/>. Viitattu 21.1.2026.

Tuettu asuminen. Sosiaali- ja terveystalot. Asunnottomien majoitus- ja asumispalvelut. Helsingin kaupunki. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/sosiaalinen-ja-taloudellinen-tuki/asunnottomien-palvelut/asunnottomien-majoitus-ja-asumispalvelut/tuettu-asuminen>. Viitattu 21.1.2026.

Tuisku, Katinka & Melartin, Tarja & Vuokko, Aki 2011. Mielenterveysongelmiin liittyvä toimintakyvyn arviointi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201703315918>. Viitattu 24.11.2025.

Tuomi, Jenni 2024. GAS-menetelmä. TOIMIA-tietokanta. Psykkinen toimintakyky. Päivitetty 17.9.2024. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi/article/tmm00150?toc=802599>. Viitattu 30.1.2026.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf). Viitattu 28.2.2026.

Wikström, Miia & Joensuu, Matti 2024. Kykyviisari®. TOIMIA-tietokanta. Psykkinen toimintakyky. Päivitetty 16.12.2024. <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tmi/article/tmm00196?toc=802599>. Viitattu 30.1.2026.

Ympäristöministeriö 2026. Asunnottomat 2025. Valtion tukeman asuntorakentamisen keskuksen julkaisu 1/2026. Helsinki: Ympäristöministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-361-282-2>. Viitattu 25.2.2026.

## Hei Auroratalon työtoiminnan ohjaajat!

Olemme Jenni Pitkänen sekä Hilla Nyström, toimintaterapeuttiopiskelijat Metropoliaa. Teemme opinnäytetyönä tutkimuksellisen kehittämistyön Rinnekotien Auroratalon matalan kynnyksen työtoimintaan, ja tahtoisimmekin kutsua sinut mukaan kehittämistyön tekemiseen.

### **Kehittämistyön tarkoitus**

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda tavoitteenasettelupolku matalan kynnyksen työtoiminnan henkilökunnalle sekä kävijöille. Polun tarkoituksena on tukea työtoiminnan ohjaajien työtä ja auttaa kävijöitä hahmottamaan kuinka he voivat luoda itselleen merkityksellisen ja toiminnallisuutta tukevan tavoitteen. Teidät on kutsuttu mukaan kolmeen yhteiskehittely kertaan. Tapaamisten avulla keräämme työyhteisöltä tietoa, jonka avulla meidän on mahdollista kehittää tarpeitanne ja toiveitanne vastaava tavoitteenasettelupolku.

### **Kehittämistyöhön osallistuminen**

Kehittämistyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Toivomme kuitenkin, että pääset osallistumaan kaikkiin tapaamiskertoihin. Tästä huolimatta voit jättäytyä pois kehittämistyöstä milloin tahansa ilman eriteltyä syytä tai ilmoitusta, eikä tämä vaikuta asemaasi työpaikalla. Jos päätät jättäytyä pois kehittämistyöstä, tätä ennen kerättyä tietoa voidaan edelleen käyttää kehittämistyön teossa. Yhteiskehittely kerrat järjestetään työtoiminnan tiloissa, eikä teidän tarvitse ilmoittautua niihin erikseen. Kehittämistyöhön on saatu lupa Diakonissalaitoksen tutkimuseettiseltä toimikunnalta.

### **Tutkimusaineiston keräys**

Yhteiskehittelyssä kerättävä tietoa ei henkilöidä ja tuotettua tietoa hyödynnetään ainoastaan polun suunnittelussa sekä toteutuksessa. Opinnäytetyötä varten ei kerätä henkilötietoja työntekijöistä tai työtoiminnan kävijöistä. Kehittämishankettamme varten tehtävä tiedonhankinta tai projektista syntyvä tieto ei yksilöidy keneenkään työntekijään tai työtoiminnan kävijään. Yhteiskehittelyssä tuotettava tieto kirjoitetaan yleisessä muodossa. Kehittämistyössä käytettäviin menetelmiin ei liity taloudellisia, yrityksen maineeseen tai henkilötietojen käsittelyyn liittyviä riskejä. Kehittämistyössä kerättyä tietoa käsitellään luottamuksellisesti EU:n tietosuojasetuksen ja Suomen tietosuojalain edellyttämällä tavalla.

**Kehittämistyön aikataulu ja kehityskertojen sisältö:**

1. **Yhteiskehittely: tavoitteenasettelupolun sisällön ideointi ja valitseminen. 23.10.2025** klo 14–16. Työntekijöiden tarpeiden ja toiveiden kartoittaminen polkua varten aivoriihimenetelmällä. Polun sisällön päättäminen.
2. **Yhteiskehittely: ensimmäisen luonnoksen esittely. 13.11.2025** klo 14–16. Palautteen kerääminen ensimmäisestä luonnoksesta avoimen, ohjatun keskustelun keinoin. Polun sisällön ja ulkonäön hiominen yhdessä.
3. **Yhteiskehittely: toisen luonnoksen esittely. 11.12.2025** klo 14–16. Palautteen kerääminen toisesta luonnoksesta avoimen, ohjatun keskustelun keinoin. Polun sisällön sekä ulkonäön hiominen yhdessä.
4. **Tavoitteenasettelupolun lopullisen version työstö:** joulukuu-tammikuu.
5. **Valmiin tuotoksen toimitus työyhteisölle:** tammikuun 2026 aikana

Opinnäytetyömme ohjaajana toimii Kaija Kekäläinen Metropolian ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseus-tietokannassa sekä Diakonissalaitoksen nettisivuilla keväällä 2026.

Olettehan yhteydessä meihin, jos teillä on kysyttävää opinnäytetyöhömmme liittyen. Lämmin kiitos jo etukäteen kehittämistyöhön osallistumisesta!

Terveisin,  
Jenni Pitkänen  
Hilla Nyström

## Suostumus kehittämistyöhön osallistumisesta

**Tutkimuksen nimi:** Tavoitteenasettelupolun kehittäminen matalan kynnyksen työtoimintaan - Toiminnallisuuden tukemisen keinoksi

**Tutkimuksen toteuttaja:** Metropolia ammattikorkeakoulu Oy, toimintaterapian tutkinto-ohjelma

Jenni Pitkänen

Hilla Nyström

Opinnäytetyönohjaaja: Kaija Kekäläinen

Minua, \_\_\_\_\_, on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen. Kehittämistyön tarkoituksena on kehittää tavoitteenasettelupolku tavoitteenasettelun tueksi matalan kynnyksen työtoimintaan.

Olen saanut tiedotteen kehittämistyöstä ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen kehittämistyöstä, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä kehittämistyöhön mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin kehittämistyötä koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot kehittämistyöhön mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta, ja minun on ollut mahdollista tutustua kehittämistyön tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu, eikä houkuteltu osallistumaan kehittämistyöhön. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani kehittämistyöhön.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja voin peruuttaa suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän kehittämistyöhön osallistumisen ja peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana kehittämistyön aineistoa.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän kehittämistyöhön.**

**Henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

\_\_\_\_\_

Allekirjoitus:

\_\_\_\_\_

Nimenselvennys:

\_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu kehittämistyöhön osallistujan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijoiden arkistoon siihen asti, kunnes kehittämistyö on julkaistu, jonka jälkeen ne tuhoetaan. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan kehittämistyöhön osallistuvalle.



# Tavoitteenasettelupolku

## Tukimateriaali

Tämä materiaali on tarkoitettu työntekijöille tukemaan tavoitteenasettelupolun käyttöä. Tukimateriaali etenee polun mukaisesti vaiheittain. Materiaali pyrkii avaamaan polun jokaisen vaiheen tarkoituksen ja tarjoamaan esimerkkejä sekä työkaluja ohjauksen tueksi. Polkua voidaan käyttää ohjatusti itsenäiseen tai ryhmässä työskentelyyn.



Tavoitteen asettaminen on hyvä aloittaa kartoittamalla toimijan tämän hetkistä arkea, voimavaroja sekä vahvuuksia. Tämän pohjalta on helpompi jatkaa ajankohtaisen, realistisen, sekä saavutettavan tavoitteen asettamista kohti.

Voit kysyä esimerkiksi:

- **Mistä toimija on aikaisemmin saanut hyvää palautetta tai kehuja?**
- **Mitä asioita toimija on aiemmin tykännyt tehdä, esim. nuoruudessaan?**

**Voit tukea toimijaa hahmottamaan omaa tilannettaan paremmin esim. sanoittamalla hänen taitojaan ja kykyjään ja sitä, mihin hän jo tällä hetkellä pystyy.**

**Vahvuuksia voivat olla esim.** sinnikkyys, rauhallisuus, sosiaalisuus, kekseliäisyys, huumorintajuisuus, päättäväisyys, pohdiskelevuus, oma-aloitteisuus, avoimuus.  
**Taitoja voivat olla esim.** kaveritaidot, ruuanlaittotoimitus, rakentamistaidot, kyky työskennellä itsenäisesti, teknologia- ja siivoamistaidot, yms. arkitaidot.



Tavoitteen on hyvä olla asettajalleen merkityksellinen sekä mielekäs. Tällaiset tavoitteet lisäävät tavoitteeseen ja toimintaan sitoutumista.

**Voit auttaa toimijaa miettimään, millä elämän osa-alueella hän kaipaisi eniten muutosta.** Esim. arjen askareissa / vapaa-ajan viettämisessä / merkityksellisen toiminnan parissa / itsestä huolehtimisesta / sosiaalisessa elämässä.

Voit kysyä esimerkiksi:

- **Millaista muutosta toimija kaipaa arkeensa / tietylle elämän osa-alueelle?**
- **Mistä työtehtävistä toimija on kiinnostunut?**

Jos toimija ei osaa sanoittaa, mitä hän haluaisi saavuttaa työtoiminnassa, hänelle voi kertoa eri työtehtävistä, joihin hän voisi osallistua. Voit pyrkiä sanoittamaan, mitä asioita eri tehtävien avulla voi saavuttaa *esim. brunssin valmisteluun osallistuminen -> ryhmätyöskentely- ja ruuanlaittotoimituksen kehittyminen.*



Edetään kohti tavoitteen asettamista. Mitä tarkemmin määritelty tavoite on, sitä todennäköisemmin sen voi saavuttaa. Kannusta toimijaa asettamaan tavoite itse. Voit tukea tavoitteen sanoittamisessa aiempien kohtien avulla.

Voit kysyä esimerkiksi:

- **Onko jokin tietty asia, jonka toimija haluaisi muuttaa / tehdä eri tavalla / tehdä lisää?**
- **Kokeeko toimija tavoitteen itselleen mielekkääksi ja tärkeäksi tällä hetkellä?**
- **Milloin toimija toivoo, että on saavuttanut tavoitteensa?**

Tavoitteenasettelu kohta jatkuu...

# Tavoitteenasettelupolku

## Tukimateriaali

Tämä materiaali on tarkoitettu työntekijöille tukemaan tavoitteenasettelupolun käyttöä. Tukimateriaali etenee polun mukaisesti vaiheittain. Materiaali pyrkii avaamaan polun jokaisen vaiheen tarkoituksen ja tarjoamaan esimerkkejä sekä työkaluja ohjauksen tueksi. Polkua voidaan käyttää ohjatusti itsenäiseen tai ryhmässä työskentelyyn.

### ASETA TAVOITE

Laadi nyt haastava, jolla haastaa edistää tavoitteita, joihin olet sitoutunut. Hyvä tavoite on tarkka, määritelty, ajankohdattu, mitattava ja realistinen. Esim. Miten työtoiminnassa 2024 onnistuu tavoitteiden ajan.

Mitä asioita tavoitteiden edistämiseksi  
• Mitä keinoja käytät?  
• Mitä onnistuu, mitä ei onnistu?  
• Mikä onnistuu, mitä ei onnistu?

Voit tarpeen mukaan ohjata toimijaa tarkentamaan tavoitetta / määrittelemään tavoitteen saavuttamiselle aikamääreen / pilkkomaan ison tavoitteen yhdeksi pienemmäksi tavoitteeksi. Esim. toimija tahtoo siirtyä työkokeiluun. Pienempi tavoite voisi olla esim. *toimija sitoutuu käymään työtoiminnassa säännöllisesti tietyn ajan*. Kun tavoite on saavutettu laaditaan uusi tavoite, esim. *toimija hankkii tietoa eri työkokeilupaikoista / käy tutustumassa työkokeilupaikkaan*.

Kannusta toimijaa pohtimaan, miten hän voisi edistää tavoitetta työtoiminnan tehtävien avulla. Jos toimija ei hahmota, kuinka tavoitetta voisi edistää työtoiminnassa, voit pyrkiä sanoittamaan, miten hän voisi edistää tavoitetta eri tehtävien avulla. Tavoitetta asettaessa on syytä miettiä, milloin toimija tietää saavuttaneensa tavoitteensa? **Eli mitä on konkreettisesti täytynyt tapahtua?**

### KEINOT

Mieti hetken ajan, mitä asioita sinun täytyy tehdä, jotta saavuttaisit tavoitteesi.

Esim. herään työtoimintaan aamuina tarpeeksi aikaisin, jotta ehdin työtoimintaan ajoissa.

On tärkeää miettiä keinoja ja tekoja, joita on tehtävä, jotta tavoitteen voi saavuttaa. Etukäteen mietityt keinot auttavat haasteiden selättämisessä.

Rohkaise toimijaa pohtimaan 2-3 keinoa, jotka auttavat häntä tavoitteen saavuttamisessa. **Mitkä asiat vievät toimijaa kohti hänen tavoitteitaan?**

Keinojen on hyvä olla tarkkaan rajattuja ja selkeitä. Esim. *nukun riittävästi (esim. 8h), tai sovin tulevani yhdessä toisen toimijan kanssa työtoimintaan aamuisin*.

Voitte käydä yhdessä läpi ennakoiden, mitkä tekijät mahdollisesti estävät tavoitteen saavuttamista. Miten haasteet voitaisiin ratkaista?



### MITEN MENI?

Mitkä vaiheissa tavoitteen saavuttamiseen onnistuminen on tällä hetkellä?  
• Onko tavoite vielä ajankohtainen?  
• Mitä onnistuu ja saavutetaan?  
• Mitä ei onnistu, mitä ei onnistu?

Lopuksi pysähdytään miettimään, miten tavoitteen toteuttaminen sujui, mikä tarjoaa mahdollisuuden reflektoida omaa tekemistä ja onnistumisia. Toimijoiden kanssa on hyvä säännöllisesti keskustella tavoitteista sekä kannustaa heitä niiden edistämiseen. Näin tavoitteet eivät pääse unohtumaan. **Tavoitteiden toteutumista on syytä arvioida syvällisemmin vähintään 2 krt vuodessa.**

Voit tukea toimijaa hahmottamaan hänen taitojensa ja kykijensä kehittymistä sanoittamalla sitä, mitä hän on jo tähän mennessä saavuttanut. Esim. *ovatko toiset toimijat, kaverit tai ohjaajat huomanneet jotain muutosta toimijassa? Onko hän itse huomannut muutosta? Pystyykö hän nyt johonkin, mihin hän ei ole aiemmin pystynyt? Muistakaa iloita pienistäkin saavutuksista!*

Jos tavoitetta ei ole vielä saavutettu, tarkista toimijalta, miten hän suhtautuu tavoitteeseen. Onko tavoitetta syytä jatkaa vai olisiko parempi luoda jokin uusi tavoite? Voitte myös keskustella siitä, liittyykö tavoitteen saavuttamiseen haasteita tai esteitä? Onko näitä mahdollista selittää? Millä keinoin?

Jos tavoite on saavutettu, voitte jutella yhdessä siitä mikä fiilis tai tunne toimijalla on tavoitteen saavuttamisesta. Mitkä asiat olivat helppoja? Entä tuottivatko jotkut asiat haasteita? Haluaako toimija määritellä uuden tavoitteen?