

Kaisa Harmaala

Toiminnan, suoriutumisen ja ympäristön reflektointityökalu

Työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnin kehittäminen

Työste-hankkeessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti AMK

Toimintaterapian koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2.11.2016

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Kaisa Harmaala Toiminnan, suoriutumisen ja ympäristön reflektointityökalu – Työ- ja toimintakyvyn itsearviointin kehittäminen Työste-hankkeessa 44 sivua + 5 liitettä 2.11.2016
Tutkinto	Toimintaterapeutti AMK
Koulutusohjelma	Toimintaterapian koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Toimintaterapeutti
Ohjaaja(t)	Lehtori Anne Talvenheimo-Pesu Lehtori Tuula Uutela
<p>Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää, minkälaisesta työ- ja toimintakyvyn itsearviointista Työste- hankkeeseen osallistuvat työtä vailla olevat hyötyisivät. Lisäksi selvitettiin, minkälaisella itsearviointityökalulla he voisivat itseohjautuvasti arvioida omaa työ- ja toimintakykyään. Työste eli työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten edistäminen siltaustoiminnan avulla -hanke on Metropolia Ammattikorkeakoulun ja sen yhteistyökumppaneiden kaksivuotinen (2015–2017) kehittämisshanke, jonka tavoitteena on tukea työtä vailla olevien työ- ja toimintakykyä paikallisen yhteistoiminnan avulla. Työste-hanke toteutetaan Helsingin Myllypurossa.</p> <p>Kehittämisen teoreettiseksi malliksi valittiin toimintaterapian The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -malli. Mallin mukaan toiminnallinen suoriutuminen johtaa osallistumiseen ja hyvinvointiin silloin, kun yksilö ja ympäristö kohtaavat siten, että ne yhdessä tukevat optimaalisesti yksilön sitoutumista hänelle tärkeään toimintaan. Kehittäminen on toteutettu tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin mukaisesti ja se hyödyntää konstruktivisen tutkimuksen lähestymistapaa. Kehittämisaineisto koostuu sekä teoreettisesta kirjallisuudesta että fasilitoidun työpajan tuottamasta käytännön aineistosta, jotka on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin menetelmin.</p> <p>Kehittämisen tuloksena todettiin tarve työkalulle, jonka avulla yksilö voisi reflektoida toiminnallisia tilanteita, niissä suoriutumistaan sekä suoriutumiseen vaikuttavia ympäristötekijöitä. Aineiston analyysin tuloksena syntyi viitekehys reflektiityökalulle sekä alustava prototyyppi työkalun tavoitteista ja rakenteesta. Viitekehysten viisi teemaa ovat 1) elämänhallinta, 2) merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi, 3) toimintaan motivoituminen, 4) toiminnan kontekstuaaliset tekijät ja 5) yhteenkuuluvuus.</p> <p>Opinnäytetyössä löydettiin uusi tapa ajatella työ- ja toimintakyvyn arviointia, jossa pääroolissa on ihminen itse oman elämänsä ohjaajana. Työkalun kehittäminen jatkuu ja sen jalostaminen digitaliseen muotoon on jo aloitettu. Tavoitteena on, että työkalun ensimmäisen mobiilisovelluksen testaukset alkavat keväällä 2017.</p>	
Avainsanat	itsearviointi, työ- ja toimintakyky, työkalu, työtä vailla oleva

Author Title	Kaisa Harmaala A Self-monitoring Tool for Occupation, Performance and Environment – Developing Self-evaluation for Working and Functioning Capacities in Työste-project
Number of Pages Date	44 pages + 5 appendices 2 November 2016
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Specialisation option	Occupational Therapy
Instructor(s)	Anne Talvenheimo-Pesu, Senior Lecturer Tuula Uutela, Senior Lecturer
<p>The main purpose of this study was to explore what kind of self-monitoring tool for working and functioning capacity would benefit people outside the labour market participating in Työste-project and what could this tool be like in practice. Työste is a 2-year project, (2015-2017) that aims to strengthen the possibilities for people's employment and increase their working and functioning capacities. This is done by establishing a local bridging process together with people without work, old persons and different societal actors. The project takes place in Myllypuro area, Helsinki and is run in co-operation by Metropolia UAS and local actors.</p> <p>As for the theoretical background of this study, The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) –model was used as a frame of reference for the developing the tool. According to this model occupational performance leads successfully to participation and well-being when there is a person-environment fit that optimally supports person and his or her valued occupations. The practical developing process applied constructive development research approach. By this approach the theoretical knowledge and practical information (users views) were combined and applied to developing the concrete output (the self-monitoring tool). Mixed methods, a narrative literature review and facilitated workshop in East Helsinki Clubhouse were used to collect data. Qualitative methods were used to analyze both theoretical literature and the data collected by the workshop.</p> <p>The results of the study describes the frame of reference of the self-monitoring tool. The five themes of the frame of reference are 1) life management, 2) engaging to valued occupation and well-being, 3) motivating in occupation, 4) contextual factors of occupation and 5) belonging. Also a prototype of the tool was drafted as a result of this study.</p> <p>The developing of the self-monitoring tool continues and its digitalization process has already begun. The goal is that the piloting of the mobile version of the self-monitoring tool starts in spring 2017.</p>	
Keywords	self-monitoring, working and functioning capacities, tool, unemployed

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Miten työ- ja toimintakykyä määritellään ja mitataan?	4
2.1	Työ- ja toimintakyvyn mittaaminen	4
2.2	Työste-hankkeen tarpeet työ- ja toimintakyvyn arvioinnille	6
2.3	The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -malli	8
3	Tutkimuksellinen kehittämistyö	11
3.1	Kehittämisprosessi	11
3.2	Lähestymistapa ja menetelmät	12
4	Kehittämisprosessi käytännössä	15
4.1	Teoreettisen aineiston kerääminen	16
4.2	Käytännön tiedon kerääminen	16
4.3	Tulosten analysointi ja yhteenveto	17
4.4	Luotettavuus ja eettiset kysymykset	18
5	Reflektointityökalun viitekehys	20
5.1	Elämänhallinta	20
5.2	Merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi	22
5.3	Toimintaan motivoituminen	25
5.4	Toiminnan kontekstuaaliset tekijät	28
5.5	Yhteenkuuluvuus	30
5.6	Käytännön näkökulma: työpaja Klubitalolla	31
5.7	Yhteenveto: käsitekartta	32
6	Reflektointityökalun tavoitteet ja rakenne	35
7	Pohdinta	38
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Klubitalon työpajan tavoitteet ja ohjelma	
	Liite 2. Teoreettisen aineiston luokittelu	

Liite 3. Työpajan työskentelyn tuottaman aineiston luokittelu

Liite 4. Reflektointityökalun tavoitteet, teemat ja alustavat kysymykset

Liite 5. Reflektointityökalun prototyyppi

1 Johdanto

Työelämän on ennustettu jo pitkään olevan voimakkaiden muutosten kynnyksellä (mm. Manka 2008; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; Sitra 2016). Teknologian kehittyminen, verkostomainen työskentely sekä työnteon uudet muodot ovat tehneet jatkuvista muutoksista osan työn tekemisen arkea. Työn projektimaisuus tekee työn tekemisen rytmistä yhä purskeisempaa, jolloin vaihtelu intensiivisen ja hidastahtisen työskentelyn tai jopa toimettomuuden välillä voi olla voimakasta. Työstä suoriutuminen vaatii myös uudenlaisia taitoja ja asenteita, kuten verkottumista, sisäistä motivaatiota ja yrittäjämäistä työskentelytapaa. Muutokset heijastuvat työelämään sekä uusina osaamisvaatimuksina että työkuulttuurin muutoksena ja uusien työtapojen omaksumisena. Nämä uudet tavat ja asenteet ilmenevät jo nyt etenkin nuorilla sukupolvilla (Sitra 2016). Kun työn tekemisen ajalliset ja paikalliset rajat hämärtyvät, lisääntyy työntekijän vastuu ja vapaus työn rytmittämisestä ja tuloksista. Perinteisen osaamisen rinnalla korostuvat niin sanotut metataidot, kuten itsensä ja työn johtamiseen liittyvät taidot. Omia rutiineja on kyettävä muokkaamaan siten, että kykenee selviytymään muutosten keskellä. Tämä edellyttää muun muassa itsetuntemusta, organisointi- ja ajanhallintataitoja, oppimisen halua ja taitoja sekä ongelmanratkaisutaitoja. (Manka 2008: 24, 35–37; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: 7.)

Muutokset tuovat mukanaan myös uhan työmarkkinoiden polarisoitumisesta. Työelämässä pärjääminen ja jaksaminen vaatii taitoja ja osaamista, jotka eivät ole kaikilla yhtä vahvat. Pärjääville kertyy osaamista kaiken aikaa lisää, kun taas heikommassa asemassa olevat jäävät kokonaan kehittymisen ulkopuolelle. Työllistyminen voi olla omista pyrkimyksistä huolimatta hyvin hankalaa esimerkiksi korkea iän, vähäisten sosiaalisten suhteiden tai toimintakyvyn alenemisen takia (Parpo 2007: 74–76). Uhkana onkin, että yhä suurempi osa väestöstä syrjäytyy kokonaan työmarkkinoilta (Sitra 2016). Alhainen työllisyysaste aiheuttaa ongelmia yhteiskunnan kestävyydelle, mutta vähintään yhtä tärkeää on kiinnittää huomiota siihen, millaisia vaikutuksia työelämästä syrjäytymisellä on yksilön hyvinvoinnille ja arjen tasapainolle. Työmarkkinoilla lisääntynyt epävarmuus koettelee sekä työelämässä olevien että työtä vailla olevien terveyttä. Masennus on ollut suurin yksittäinen työkyvyttömyyden aiheuttaja vuosituhannen vaihteen alusta lähtien (Eläketurvakeskus 2016). Työnteon arvostus on edelleen monelle merkittävä itsetunnon mittari. Sekä nuorten että ikääntyneiden työtä vailla olevien hyvinvointia tukee se, että kaikille löytyy mielekästä tekemistä, jossa voi kokea tulevansa

arvostetuiksi. Siksi työkyvyn ohella on yhtä tärkeää puhua toimintakyvystä ja osallistumisesta omaan elämään muutoinkin kuin työn kautta. (Manka 2008: 39–41.)

Tähän haasteeseen *Työste eli työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten edistäminen siltaustoiminnan avulla* –hanke pyrkii osaltaan vastaamaan. Työste on Metropolia Ammattikorkeakoulun kaksivuotinen kehittämishanke, jonka tavoitteena on kehittää työtä vailla olevien työ- ja toimintakykyä paikallisen siltaustoiminnan avulla. Työste-hanke toteutetaan Helsingin Myllypurossa ja siihen osallistuvat Metropolian lisäksi Herttoniemen seurakunta, Itä-Helsingin lähimmäistyö Hely ry ja Digital Living International Oy. Hankkeessa tehdään tiivistä yhteistyötä myös muiden alueellisten toimijoiden kanssa. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2015: 2.)

Hankkeen ydinajatus on, että työtä vailla olevat, eläkkeellä olevat ikäihmiset sekä alueelliset järjestöt kehittävät ja toteuttavat yhdessä oman arkiympäristönsä toimintaa. Kehittämiseen liittyvään suunnitteluun ja toteutukseen osallistuminen tarjoavat työelämään verrattavissa olevaa toimintaa, jossa voi kokea onnistumista ja pystyvyyttä sekä kehittää omaa osaamistaan ja itsensä johtamista. Yhteistoimintaan osallistuminen tukee myös alueen yhteisöllisyyttä ja osallistumista yhteiskuntaan. Alueellisella kehittämisellä on merkitystä paitsi yksilölle, myös laajemmin koko yhteisölle ja yhteiskunnalle. Eri ikäpolvien välinen toiminta lisää hyvinvointia ja yhteenkuuluvuutta, mikä osaltaan tukee yhteiskunnan kestävyyttä. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2015: 2–3.)

Kaksivuotinen hanke on käynnistynyt syksyllä 2015. Hanketoimijat ovat järjestäneet alueella ideointipajoja, jossa osallistujat ovat jakaneet omia näkemyksiään ja ehdotuksiaan paikallisen toiminnan kehittämiseksi. Siltaustoiminnalla tarkoitetaan hankkeessa sitä, että kehittäminen ja kokeilut kulkevat rinnakkain koko hankkeen ajan. Työpajat ovat tuottaneet idea-aihoita, joita viety käytäntöön Metropolian opiskelijoiden, alueellisten järjestötoimijoiden sekä vapaaehtoistyöntekijöiden yhteistyönä. Esimerkkinä jo toteutuneesta ideasta on kävelyryhmä, joka kokoaa viikoittain myllypurolaisia yhteiselle kävelylenkille. Syksyllä 2016 on alkamassa hävikkiruokapiiri, jossa perehdytään hävikkiruoan hyödyntämiseen. Tavoitteena on, että hankkeen aikana muodostuneet yhteistyöverkostot jäävät elämään ja jatkaman syntyneitä toimintaa myös hankkeen jälkeen. (Mäkinen–Roivas–Mikkola 2016: 9.)

Tähän opinnäytetyöhön liittyvä kehittäminen on osa Työste-hankkeen toimintaa ja tavoitteita. Se keskittyy hankkeessa asetettuun työ- ja toimintakyvyn arviointiin liittyvään

osatavoitteeseen, työ- ja toimintakyvyn itsearviointimittareiden kehittämiseen. Koska arviointia kehitetään osana Työste-hanketta, on johdonmukaista, että se tukee hankkeen laajempia tavoitteita ja toimintaperiaatteita. Hankkeessa on asetettu tavoitteeksi osallistujien yleisten työelämävalmiuksien, työllistymisedellytysten sekä työ- ja toimintakyvyn tukeminen mielekkään toiminnan avulla. Näitä tekijöitä on kyettävä jotenkin mittaamaan tai todentamaan. Selvitettävänä on, voidaanko arviointia tehdä jo olemassa olevilla itsearviointimittareilla vai tarvitaanko työ- ja toimintakyvyn arviointiin erilaista lähestymistapaa ja menetelmää. Opinnäytetyön lähtökohdat ja tavoitteet voidaankin tiivistää seuraaviin kehittämiskysymyksiin:

Millaisesta työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnista hankkeeseen osallistuvat työtä vaille olevat hyötyisivät?

- Millaisella välineellä tai työkalulla työtä vaille olevat voisivat itseohjautuvasti arvioida työ- ja toimintakykyä?
- Millainen itsearviointiväline tai -työkalu voisi käytännössä olla?

Kehittämiskysymyksiin vastaaminen edellyttää perehtymistä hankkeen keskeisiin ilmiöihin ja siihen, mistä näkökulmasta ja kenen tarpeisiin työ- ja toimintakykyä arvioidaan. Miten työkykyä arvioidaan silloin, kun ihminen ei ole työelämässä? Yleiset työelämävalmiudet määritellään hankkeessa Mankan (2008: 36) mukaan ja niitä ovat elämänhallinta, kumppanuustaidot, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten hallinta. Mitä nämä työelämävalmiudet tarkoittavat työ- ja toimintakyvyn tasolla, millaisista taidoista ja valmiuksista on oikeastaan kyse? Aiheeseen perehtyminen ja vastausten löytämien on minulle mieluinen tehtävä, sillä olen aiemmin työskennellyt työllistymiseen, työelämävalmiuksiin ja työhyvinvointiin liittyvien teemojen parissa. Kehittämistehtävä antaa minulle mahdollisuuden perehtyä syvemmin työ- ja toimintakyvyn arviointiin ja siihen, mitä arvioinnin suunnittelu ja kehittäminen vaatii.

Tässä raportissa on kuvattu kehittämistyön eteneminen ja tulokset vaiheittain. Kehittämiseen lähtökohdat ja teoreettinen perusta on kartoitettu luvussa 2. Luvuissa 3–4 on kuvattu kehittämisen prosessi, lähestymistapa ja menetelmät. Tulokset ja niistä johdetut johtopäätökset on esitelty luvuissa 5–6. Lopuksi luvussa 7 pohditaan prosessin onnistumista ja tulosten soveltamista hankkeeseen liittyvässä jatkokehittämisessä sekä sen jälkeen.

2 Miten työ- ja toimintakykyä määritellään ja mitataan?

Työ- ja toimintakyky on monialainen käsite. Määritelmään vaikuttaa se, kuka tai mikä taho aihetta käsittelee. Esimerkiksi terveydenhuolto, eläke- ja kuntoutuslaitokset, työnantajat sekä viranomaiset ja lainsäätäjät tarkastelevat sitä omista näkökulmistaan. Työkyvyn käsite ei myöskään sijoitu millekään yksittäiselle tieteenalalle, jonka teoreettiseen taustaan sen voisi yksiselitteisesti sitoa. (Ilmarinen–Gould–Järvikoski–Järvisalo 2006: 19.)

Työkyvyn käsite on myös muuttunut työelämän kehityksen ja lisääntyneen tutkimustiedon myötä. Perinteinen, lääketieteellisesti painottuva kuorma–kuormittumismalli rajaa työkyvyn ihmisen voimavarojen sekä työn vaativuuden väliseksi suhteeksi. Mitä enemmän aihetta on tutkittu, sitä monitahoisempia ulottuvuuksia työkykyyn vaikuttavista asioista on löydetty. Laaja-alaisia malleja ovat erilaiset integroidut työkykymallit, joissa huomioidaan myös työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus, johtaminen, työn organisointi sekä työelämän ulkopuolinen ympäristö ja elämä. Työkyky ei ole vain yksilön ominaisuus vaan, yksilön, työn ja (työ)ympäristön yhteinen kokonaisuus. Laaja-alaisista malleista esimerkkejä ovat Kuntoutussäätiön moniulotteinen työkykymalli (Järvikoski–Härkäpää–Mannila 2001) sekä Työterveyslaitoksen Työkykytalo-malli (Ilmarinen ym. 2006). Nämä mallit huomioivat yksilötekijöiden ohella myös sen kontekstin, jossa työtä tehdään. Työkykytalo-mallissa kontekstuaaliset tekijät ulottuvat laajasti yksilön lähiyhteisöön ja toimintaympäristöön myös työpaikan ulkopuolella. (Järvikoski–Härkäpää 2011: 3–11, 114–120; Ilmarinen ym. 2006: 23–24.)

2.1 Työ- ja toimintakyvyn mittaaminen

Käsitteen moniulotteisuus tekee työkyvyn tutkimisesta ja arvioinnista haastavan. Erilaisia toimintakyvyn mittareita on tuhansia (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016b). Niiden sisällöt ja sovellettavuus riippuvat siitä, mihin tarkoitukseen ja kenen näkökulmasta arviointia on kehitetty. Onko tavoitteena arvioida terveyshuollossa työ- ja toimintakykyä suhteessa nykyisiin työtehtäviin tai ammatin vaatimaan osaamiseen esimerkiksi pitkään sairausloman jälkeen? Onko mittari kehitetty osana työllistämishanketta, jossa hankkeessa toteutettujen toimien vaikuttavuutta halutaan arvioida? Vai onko kyseessä ammatillisen kuntoutuksen ja työllisyyspalveluiden ammattilaisten käyttöön kehitetty apuväline, jolloin arviointitietoa käytetään myös kuntoutuksen ja palvelujen suunnittelun tueksi? Mittarit eroavat myös siinä, mikä on arvioitavan itsensä osuus sen käytössä.

Havainnoiko joku ulkopuolinen häntä vai onko hänellä mahdollisuus arvioida subjektiivisesti itse omaa toimintakykyään ja selviytymistään arjessaan? (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016b.)

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämään TOIMIA-tietokantaan on kerätty suosituksia eri kohderyhmälle tarkoitettujen mittareiden luotettavuudesta ja käyttöön soveltamisesta terveydenhuollon ammattilaisten käyttöön. Suositukset ja mittarit ovat läpäisseet TOIMIA:n arviointiprosessin, jossa on arvioitu systemaattisesti niiden validiteettia, reliabiliteettia ja käytettävyyttä tiettyihin tarkoituksiin. TOIMIA:sta löytyy oma kohta työttömän toimintakyvyn hyvästä arviointikäytännöstä terveysthuollossa. Näistä mittareista useimmat keskittyvät jonkin tietyn toimintakyvyn alueen, kuten fyysiseen, psyykkiseen, kognitiiviseen tai sosiaaliseen toimintakyvyn arviointiin. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2016a.)

Toimintaterapeutit tekevät työkyvyn arviointeja esimerkiksi terveydenhuollossa osana moniammatillista arviointia. Toimintaterapiassa toimintakyvyn arvioinnissa huomioidaan arvioitavan elämäntilanne, ympäristö ja arjen sujuvuus kokonaisuutena, eikä vain työn edellyttämiä taitoja ja valmiuksia. (Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2010: 7–12.) Toimintaterapian alalla on kehitetty monia alan teorioihin pohjautuvia ja tutkittuja toimintakyvyn arviointivälineitä (mm. Velozo–Kielhofner–Fisher 1998; Baron–Kielhofner – lyenger–Goldhammer 2007; Forsyth–Parkinson 2008). Arviointivälineiden käyttö edellyttää kuitenkin toimintaterapeutin pohjakoulutusta ja usein muutakin lisäkoulutusta. Siksi niitä ei voi sellaisenaan soveltaa konteksteihin, joista puuttuu toimintaterapian osaaminen ja ohjaus.

Erilaisten sosiaalisen ja ammatillisen kuntoutuksen sekä työllistymispalveluiden kehittämishankkeiden yhteydessä on myös kehitetty työkykymittareita (mm. Räsänen 2009; Karlsson 2010; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013; Aaltio 2014; Työterveyslaitos 2016a). Nämä mittarit ovat usein teemoiteltuja kyselylomakkeita, jotka arvioitava täyttää itse- näisesti tai ohjaajan avustuksella. Teemat huomioivat yleensä laaja-alaisesti henkilön elämäntilanteen, kuten elintavat, ammatillisen osaamisen, asenteen, motivaation sekä osallistumisen arjessa. Arviointi perustuu subjektiivisiin kokemuksiin ja arvioihin omasta tilanteesta ja käytetyistä palveluista. Mittarit ovat usein jonkin tietyn hankkeen tai palvelun tavoitteisiin sidottuja, eikä niiden vaikuttavuudesta tai sovellettavuudesta muihin tilanteisiin ole juurikaan tutkimuksia.

Esimerkiksi Kykyviisari on Työterveyslaitoksen Solmu (Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos) -koordinaatiohankkeessa kehitteillä oleva työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmä, jonka tavoitteena on valmistua vuonna 2017. Kykyviisari on kohdennettu hankkeeseen osallistuville työttömille, osatyökykyisille, syrjäytymisvaarassa oleville tai syrjäytyneille tai muusta syystä vaikeasti työllistyville osallistujille. Kykyviisari arvioi yksilön työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista osallisuutta ja niissä tapahtuvia muutoksia. Sen osa-alueita ovat yleinen hyvinvointi, osallisuus, mielen hyvinvointi, arjen sujuminen, taidot, fyysinen toimintakyky sekä työ ja tulevaisuus. Kykyviisarilla voi kartoittaa omaa työ- ja toimintakykyä itsenäisesti tai osana hankkeeseen liittyvää ohjausta. Tukena olevat hanketoimijat auttavat vastaajaa myös tavoitteiden asettamisessa. Välineen avulla tietoa tuotetaan myös hankkeen rahoittajille hankkeen toiminnan vaikuttavuudesta. (Työterveyslaitos 2015; Työterveyslaitos 2016a; Työterveyslaitos 2016b.)

2.2 Työste-hankkeen tarpeet työ- ja toimintakyvyn arvioinnille

Luotettavan mittarin kehittäminen on pitkä ja vaativa prosessi. Ennen uusien mittareiden kehittämistä onkin tärkeää kartoittaa, löytyykö olemassa olevista mittareista jokin omaan tilanteeseen sovellettavissa oleva arviointiväline. Sitä ennen on määriteltävä, mitä toimintakyvyn ilmiötä, asiaa tai ominaisuutta halutaan arvioida ja mikä on arvioinnin kohderyhmä. Kenelle tietoa tuotetaan ja mihin tarkoitukseen? (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2016b.)

Työste-hankkeen toiminta sijoittuu noin 11 tuhannen asukaan asuinalueelle Myllypuroon Itä-Helsinkiin. Alueen asukkaat ovat hieman iäkkäämpiä ja vähemmän koulutettuja kuin keskimäärin Helsingissä. Vieraskielisiä (venäjän-, somalian- tai vironkielisiä) asukkaita oli vuoden 2014 lopussa noin 19 %. Alueen asukkaista työttömänä oli saman vuoden lopussa noin 15 %, heistä pitkäaikaistyöttömiä oli noin 34 %. Nuorten työttömyysaste on vielä korkeampi, noin 18 %. Alueen vahvuuksia ovat monipuoliset palvelut ja liikenneyhteydet, aktiivinen alueellinen yhdistystoiminta sekä runsaat luonnon virkistysmaastot. Asuinalueen verkkosivuilla Myllypuroa kuvataankin luonnonläheiseksi, monikulttuuriseksi, liikunnalliseksi ja asioihin kantaaottava lähiöksi. (Helsingin kaupungin tietokeskus 2015: 177–179; Kotiseutumme Myllypuro 2005.)

Työste-hankkeen tavoitteena on tukea kaiken ikäisiä työtä vaille olevia myllypurolaisia ylläpitämään ja kehittämään omaa toimintakykyään sekä työelämätaitojaan. Työtä vaille olevalla tarkoitetaan Työste-hankkeessa laajempaa joukkoa kuin vain työvoimavi-

ranomaisten tilastoimia työttömiä. Työtä vailla voi olla eri ikäisiä ja erilaisilla taustoilla olevia ihmisiä, jotka ovat syystä tai toisesta jääneet työelämän ulkopuolelle omasta halustaan huolimatta. Heistä kaikki eivät näy työnhakijatilastoissa, koska osa heistä saattaa kokea työllistymisensä niin vaikeaksi, että on luovuttanut työn hakemisessa. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2015: 3; Pärnänen–Okkonen 2009: 184)

Hankkeessa ei siis ole selkeää, rajattua kohderyhmää, jota yhdistäisi esimerkiksi samanlaiset elämäntilanteet tai toimintakyvyn rajoitteet. Jokaisella osallistujalla on hyvin yksilölliset taustat ja tarpeet. Koska osallistujilla ei ole työtä eikä välttämättä ammattikoulutustakaan, omia taitoja ja valmiuksia ei voi työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa peilata mihinkään tiettyyn tehtävään tai ammatin vaatimaan osaamiseen. Kohderyhmän hahmottaminen on hankalaa myös siksi, että työtä vailla olevien tavoittaminen ja mukaan saaminen on osoittautunut hankkeessa haastavaksi. Oleellinen kysymys on, mikä työtä vailla olevia ylipäänsä motivoi mukaan yhteiseen toimintaan ja oman toimintakykynsä arviointiin.

Työste-hankkeessa irtaudutaan perinteisestä kohderyhmäajattelusta kohti yhdessä luomisen toimintatapaa. Hankkeen keskeisiä arvoja ovat osallisuus, yhteisöllisyys ja vahvasta omasta toimijuudesta syntyvä muutos. Työtä vailla oleva ei ole kehittämisen kohde, vaan aktiivinen toimija, joka rakentaa itse omaa työ- ja toimintakykyään omista tavoitteistaan lähtien. Myös työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa etusijalla ovat yksilön omat tarpeet ja kokemukset, eivät hankkeen rahoittajan tai muun ulkopuolisen tahon motiivit. Vaikka hankkeen tavoitteena on parantaa työtä vailla olevien työllistymisedellytyksiä, yhtä tärkeää on tukea hyvinvointia elämässä kokonaisuutena. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2015: 4–5; Mäkinen ym. 2016: 9.)

Olemassa olevista työkyvyn käsitteistä tai mittareista mikään ole suoraan sovellettavissa Työste-hankkeen moniulotteiseen kontekstiin, koska useimmat niistä ovat keskittyneet työ- ja toimintakyvyn arviointiin suhteessa tiettyihin tehtäviin tai työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneisiin muutoksiin. Niistä mikään ei anna parhaalla tavalla välineitä arviointivalle itselleen oman työ- ja toimintakykynsä kehittämisessä. Arvioinnin tulosten rinnalla yhtä oleellinen on se ajatusprosessi, jonka arviointi herättää käyttäjässään. On lähdettävä liikkeelle erilaisesta tavasta ajatella työ- ja toimintakyvyn itsearviointia, jossa pääroolissa on ihminen itse oman elämänsä ohjaajana. Työste-hankkeessa on arviointivälineen sijaan tarvetta ennemminkin *reflektointityökalulle*, jonka avulla työtä vailla

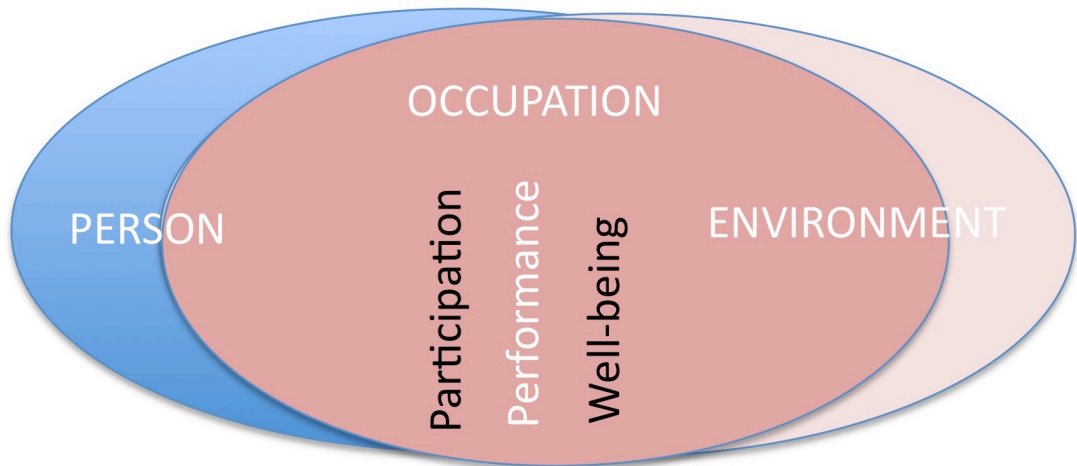
oleva voisi saada palautetta omasta suoriutumisestaan sekä tukea omien tavoitteiden asettamiseen ja itsensä kehittämiseen.

Työste-hankkeen keskeinen tavoite on työtä vailla olevien yleisten työelämävalmiuksien vahvistaminen ja hyvinvoinnin tukeminen. Lähialueen ympäristön ja sen tarjoamien toimintamahdollisuuksien hyödyntäminen ja kehittäminen ovat olennainen osa hankkeen toimintaa. Yleiset työelämävalmiudet, mielekäs toiminta ja siihen liittyvä ympäristö muodostavat myös reflektointityökalun kehittämisen taustan. Työelämävalmiuksista elämänhallinta voidaan nähdä Työsteen kontekstissa näistä valmiuksista tärkeimpänä, sillä siihen liittyvät taidot muodostavat pohjan muille työelämätaidoille. Jos oma arki on hankalaa ja on vaikeaa ohjata omaa elämäänsä haluamaansa suuntaan, voi kuvitella olevan mahdotonta hallita muuttuvaa työelämää ja jaksaa sen vaatimusten keskellä.

2.3 The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) -malli

Työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnin kehittämiseen liittyvät teemat ja käsitteet tarvitsevat jäsentämisen tueksi taustalleen mallin, joka vastaa Työste-hankkeen lähtökohtia. Työste-hankkeen tarpeisiin sopii malli, joka hahmottaa työ- ja toimintakykyä kokonaisvaltaisemmin kuin vain työtehtäviin ja työpaikkaan liittyvänä käsitteenä. Sellaisen tarjoaa toimintaterapian käytännön työn tueksi kehitetty The Person–Environment–Occupation–Performance (PEOP) –malli (Christiansen–Baum–Bass-Haugen 2015). Toimintakeskeinen PEOP-malli huomioi yksilö- ja ympäristötekijät tasaveroisina toiminnasta suoriutumiseen, osallistumiseen ja hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Toiminnallinen suoriutuminen, osallistuminen ja hyvinvointi syntyvät ihmisen, toiminnan ja ympäristön jatkuvasta vuorovaikutuksesta. (Christiansen ym. 2015: 54.)

Yhdysvalloissa 1980–1990-luvulla kehitettyä PEOP-mallia on kuvailtu ekologisvuorovaikutteiseksi (*ecological-transactional*) systeemimalliksi, jossa mallin kaikki osat alueet vaikuttavat toisiinsa (ks. kuvio 1). Malli luo siltaa biolääketieteellisten ja sosiokulttuuristen näkökulmien välille. Mallin näkemyksen mukaan ihmisen toimintaan, tehtäviin ja rooleihin (*occupational factors*) vaikuttavat joko tukevasti tai rajoittavasti sekä yksilötekijät (*person factors*) että ympäristötekijät (*environmental factors*). Malli on kehitetty auttamaan käytännön työtä tekeviä toimintaterapeutteja hahmottamaan asiakkaan toimintakontekstia, tunnistamaan sekä yksilössä että ympäristössä olevia resursseja ja rajoitteita sekä asettamaan tavoitteita kuntoutukselle. (Christiansen ym. 2015: 49–51.)



Kuvio 1. PEOP-malli (Christiansen ym. 2015, 54 mukailten)

PEOP-mallin käsityksen mukaan toiminnallinen suoriutuminen johtaa osallistumiseen ja hyvinvointiin silloin, kun yksilö ja ympäristö kohtaavat siten, että ne yhdessä tukevat optimaalisesti yksilön sitoutumista hänelle tärkeään toimintaan. Yksilöllisiä tekijöitä ovat yksilön taidot ja valmiudet (fyysinen, psyykinen, kognitiivinen toimintakyky, sensorimotoriikka) sekä sisäisistä uskomuksista, arvoista, motivaatioista ja asenteista muodostuva hengellisyys. Ympäristötekijöitä ovat sosiaaliset ja kulttuuriset tekijät, sosiaalinen tuki ja pääoma, koulutus ja yhteiskunnallinen päätöksenteko, fyysinen ja luonnon ympäristö sekä avustava teknologia. Toimintaan liittyviä tekijöitä ovat toiminnot (*activities*), tehtävät (*tasks*) ja roolit (*roles*). Systeemimallin periaatteen mukaisesti mallin jokainen osa voi vaikuttaa toisiinsa ja muuttaa siten systeemin toimintaa kokonaisuutena. PEOP-mallilla ei ole siihen varta vasten kehitettyjä arviointimenetelmiä, vaan se ohjaa käyttämään arvioinnissa muita olemassa olevia välineitä ja viitekehyksiä. Ympäristön kartoittamisessa se suosittelee hyödyntämään muun muassa Maailman terveysjärjestön toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälistä luokitusta (ICF). (Christiansen ym. 2015: 52–54; 242–246, 302.)

Malli auttaa hahmottamaan yksilön kokonaisvaltaista toiminnallista profiilia, johon vaikuttavat yksilöllisten ominaisuuksien rinnalla toiminnan kontekstuaaliset tekijät. PEOP-mallia voi soveltaa reflektointityökalun kehittämisessä siten, että työkalun avulla työtä vailla oleva voi kartoittaa omaa suoriutumistaan ja toimintaympäristöään erilaisissa toiminnallisissa tilanteissa ja löytää niistä itselleen tärkeitä voimavaroja ja kehittämis-kohteita.

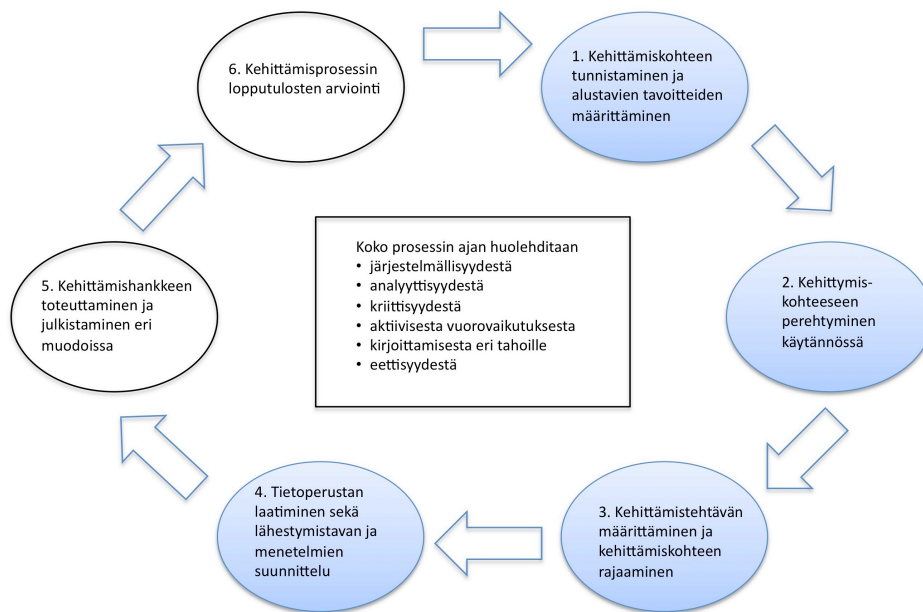
PEOP-malli tarjoaa reflektointityökalun kehittämiseksi teoreettisen pohjan, mutta sen tueksi tarvitaan lisäksi syvempää ymmärrystä kehittämiseen liittyvistä tavoitteista ja ilmiöistä. Työste-hankkeen tavoitteiden sekä toimintatapojen ja -arvojen perusteella ne voidaan määritellä seuraavaan viiteen teemaan 1) elämänhallinta, 2) merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi, 3) toimintaan motivoituminen, 4) toiminnan kontekstuaaliset tekijät ja 5) yhteenkuuluvuus. Koska osallistaminen ja käytännön kokeilut ovat Työste-hankkeen keskeinen toimintatapa, tarvitaan myös reflektointityökalun viitekehysten teemoihin syventävää tietoa käytännön näkökulmasta ja käyttäjien kokemuksista.

3 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tämän opinnäytetyö on osa Työste-hankkeen työ- ja toimintakyvyn itsearviointin kehittämistä. Koska kyseessä on työelämälähtöinen ja käytännön tarpeisiin vastaava kehittämisprojekti, on työssä sovellettu tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistapaa ja menetelmiä. Tutkimukselliselle kehittämistyölle ominaista on, että sen avulla halutaan ratkaista käytännön ongelmia sekä kehittää uusia ideoita, käytäntöjä, tuotteita tai palveluja. Kehittämissä ei vain kuvailla tai selitetä olemassa olevia asioita, vaan niille etsitään uusia vaihtoehtoja ja kehittämissuuntia. Tutkimuksellisessa kehittämisessä on mahdollista kerätä ja soveltaa tutkimuksellista tietoa käytäntöön monipuolisesti erilaisilla menetelmillä, kunhan kehittäminen etenee *järjestelmällisesti, analyyttisesti ja kriittisesti*. Tutkimuksellisuus tarkoittaa myös sitä, että omat ratkaisut ja tuotettu tieto rakentuvat olemassa olevan tiedon päälle, teorian ja käytännön vuoropuhelussa. Parhaimmillaan kehittämissä pystytään luomaan uutta käytännön teoriaa, joka dokumentoidaan ja levitetään työelämän hyödynnettäväksi. (Ojasalo–Moilanen–Ritalahti 2014: 18–22.)

3.1 Kehittämissä

Tutkimuksellinen kehittäminen on selkeistä vaiheista koostuva prosessi, jota voi kuvata prosessimallin avulla (ks. kuvio 2). Prosessimalli jakaa työn kuuteen vaiheeseen, joista kolme ensimmäistä keskittyvät niin sanottuun valmistelemaan työhön, kuten tavoitteiden asettamiseen, tietoperustan luomiseen ja menetelmien suunnitteluun. Tämä opinnäytetyö keskittyy työkalun kehittämisen kokonaisprosessin neljään ensimmäiseen vaiheeseen. Opinnäytetyöllä on silti myös oma osaprosessinsa, joka on edennyt saman tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallin mukaisesti. Tämä osaprosessi on kuvattu tarkemmin luvussa 4.



Kuvio 2. Kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2014: 24)

Kehittämistyö alkaa kehittämiskohteen tunnistamisesta ja siihen liittyvien tekijöiden ymmärtämisestä. Ymmärrystä on haettava sekä teoreettista tiedosta että käytännön näkemyksistä ja kokemuksista. Tämän jälkeen on mahdollista määritellä kehittämisen tavoitteet tarkemmin ja rajata niitä käytössä olevia resursseja vastaavaksi. Kehittäminen perustetaan tietotaustaan, jossa määritellään keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet. Kun kehittämiseen liittyvät ilmiöt on hahmotettu ja kehittämistehtävä kirkastettu, on mahdollista valita lähestymistavat ja menetelmät. Myös tulosten raportointi on osa käytännön kehittämistä, sillä sen avulla on mahdollista synnyttää keskustelua ja jatkokehittämisehdotuksia. Kriittinen arviointi ja eettisten kysymysten huomiointi kuuluu prosessin jokaiseen vaiheeseen. (Ojasalo ym. 2014: 22–26.)

Vaikka prosessin vaiheet on eroteltu selkeästi omiksi kokonaisuuksikseen, tarkkoja rajoja niiden välille ei aina ole mahdollista määritellä. Prosessissa voi myös joutua palaamaan takaisinpäin tai menemään edestakaisin eri vaiheiden välillä, joten eteneminen ei aina noudata suoraviivaisesti kaavion vaiheita. (Ojasalo ym. 2014: 23.)

3.2 Lähestymistapa ja menetelmät

Opinnäytetyön lähestymistavaksi on valittu konstruktiiivinen tutkimus. Konstruktiiivisessa tutkimuksessa käytännön ongelman ratkaisu on jokin konkreettinen tuotos, kuten ohje, käsikirja, malli, menetelmä tai suunnitelma. Konstruktiiivinen tutkimus on läheistä sukua

toimintatutkimukselle, mutta toisin kuin toimintatutkimuksessa, konstruktivisessa tutkimuksessa muutos kohdistuu ihmisten toiminnan sijaan johonkin konkreettiseen kohteeseen. Muutos on tärkeää sitoa aiempaan teoriaan, mutta samanaikaisesti on käytävä tiivistä vuoropuhelua käytännön välillä. Kehitetyn ratkaisun toteuttaminen sekä käytännön toimivuuden ja saavutettujen hyötyjen arviointi ovat oleellinen osa konstruktivistista tutkimusta. (Ojasalo ym. 2014: 37–38.)

Tässä opinnäytetyössä konkreettisena tuotoksena on tutkittuun tietoon ja käytännön näkökulmaan perustuva konkreettinen malli siitä, millainen työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnin työkalu voisi Työste-hankkeen kontekstissa olla. Teoreettisen ja käytännön tiedon analyysimenetelminä sovelletaan aineistolähtöistä ja teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä tarkoitetaan sitä, että tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa luokittelun tekemistä. (Tuomi–Sarajärvi 2009: 95–96.)

Sisällönanalyysiä voi pitää sekä analyysimetodina että väljänä teoreettisena kehyksenä, jonka alla on useita erilaisia analyysimenetelmiä. Sitä voidaan hyödyntää erityyppisissä tutkimuksissa silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä halutaan saada tiivis ja ymmärrettävä kuvaus. Analysoitava dokumentti voi olla miltei mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu materiaali. Sisällönanalyysiä voi hyödyntää myös kirjallisuuskatsauksen tuottaman aineiston analyysimenetelmänä. (Tuomi–Sarajärvi 2009: 91–92, 103.)

Sisällönanalyysi toteutetaan viidessä vaiheessa (Tuomi–Sarajärvi 2009. 92):

- 1) Rajataan aihealue, mitä aineistosta halutaan tarkastella,
- 2) käydään aineisto läpi ja merkitään ne asiat, jotka liittyvät tarkasteltavaan asiaan,
- 3) kerätään merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta, jätetään muu aineisto pois tutkimuksesta,
- 4) luokitellaan aineisto ja
- 5) laaditaan yhteenveto.

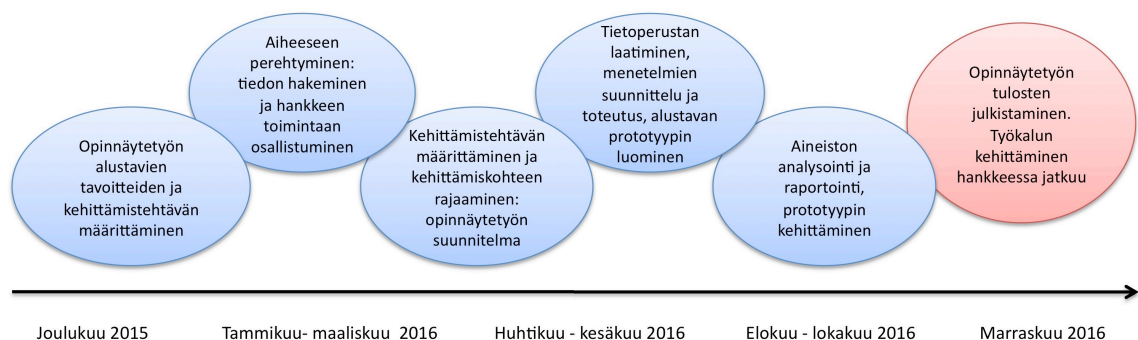
Tässä raportissa viimeisen vaiheen yhteenveto on koottu käsitekartan muotoon. Käsitekartta kuvaa tarkasti tutkittavan ilmiön peruskäsitteet ja niiden väliset yhteydet. Käsitekartta eroaa miellekartasta siten, että se kuvaa tarkemmin ja jalostuneemmin eri käsitteiden välisiä yhteyksiä ja hierarkioita. Käsitekartat sopivat menetelmäksi silloin, kun

halutaan saada selville ajattelun tai ilmiön olennaisimmat ilmiöt ja niiden välisen yhteyden toisiinsa. (Åhlberg 2015: 45–51.)

4 Kehittämispöessi käytännössä

Työste-hanke käynnistyi marraskuun lopussa 2015 järjestetyssä kick off –tilaisuudessa, jossa ensimmäiset ideat alueellisen toiminnan kehittämistä syntyivät. Työpajatyöskentely jatkui seuraavana keväänä, jolloin myös vietiin ensimmäinen idea-aiho käytäntöön (kävelyryhmän toteutus). Hankkeen koordinoinnista on vastannut hankeverkosto, jonka tapaamisiin ovat osallistuneet hankkeen toteutuksessa mukana olevat henkilöt ja tahot. Työpajojen järjestämistä on suunnitellut ja toteuttanut oma pienempi, Metropolian henkilöstöstä ja opiskelijoista koostuva tiimi. Syksyllä 2016 työpajat ovat jatkuneet ideapajan nimellä ja uusia idea-aihoita on viety käytäntöön (mm. hävikkiruokapiiri). Syyskuussa järjestettiin myös väliseminaari, jossa käytiin läpi hankkeen keskeisiä teemoja ja ajankohtaista tilannetta.

Työ- ja toimintakyvyn arvioinnin kehittäminen on edennyt alusta asti hankkeen muun toiminnan rinnalla (ks. kuvio 3). Olen osallistunut opinnäytetyön tekijän roolissa hankeverkoston kokouksiin, työpajoihin sekä työpajoja valmistelevan tiimin tapaamisiin. Opinnäytetyön työelämäkumppani, hankkeessa työ- ja toimintakyvyn arvioinnin kehittämistä vastaava lehtori Jennie Nyman on ohjannut opinnäytetyöhön liittyvän kehittämisen suunnittelua ja toteutusta, mutta myös muut hankkeessa mukana olevat toimijat ovat antaneet siihen näkemyksiään. Dokumentointia on tehty muistiinpanojen avulla koko prosessin ajan kokouksissa ja muissa tilaisuuksissa käydyistä keskusteluista sekä työhön saadusta palautteesta.



Kuvio 3. Opinnäytetyön kehittämisprosessi

Kehittämisen alkuperäinen tavoite, hankkeeseen liittyvän työ- ja toimintakyvyn itsearviointimittarien kehittäminen, ei vielä osoittanut kovin tarkkaa suuntaa käytännön työlle. Tavoite konkreettisesta reflektointityökalun kehittämisestä muotoutui vasta vähitellen hankkeen edetessä. Työn kehittämissuunnitelma valmistui maaliskuussa 2016, mutta tavoitteita ja käytännön toteutusta jouduttiin vielä tämän jälkeen muokkaamaan, jotta se vastaisi paremmin hankkeelle ja opinnäytetyölle varattuja resursseja. Opinnäytetyön lopulliseksi tehtäväksi rajautui työkalun teoreettisen viitekehyksen luominen sekä tavoitteiden ja alustavan rakenteen määrittäminen.

4.1 Teoreettisen aineiston kerääminen

Opinnäytetyön aineisto koostuu sekä teoreettisesta kirjallisuudesta että käytännön tiedosta. Teoreettisen tiedon keräämistä ovat ohjanneet Työste-hankkeen keskeiset ilmiöt ja käsitteet, jotka jakautuvat viiteen teemaan: elämänhallinta, merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi, toimintaan motivoituminen, toiminnan kontekstuaaliset tekijät sekä yhteenkuuluvuus. Nämä teemat muodostavat myös työkalun teoreettisen viitekehyksen. Kirjallisuutta on etsitty teemoihin liittyvillä hakusanoilla sekä niin sanotulla lumipallomenetelmällä lähdeviitteitä seuraamalla. Lisätiedon etsiminen on lopetettu, kun käsitys aiheesta on kertynyt riittävän kattavaksi tämän opinnäytetyön tavoitteisiin ja resursseihin nähden. Toinen tiedonhaku rajannut kriteeri on ollut aineiston *kyllääntyminen* eli lisätiedon hakeminen on lopetettu, kun siitä ei ole noussut enää uusia aiheen kannalta oleellisia ilmiöitä esille.

Koska kyseessä on toimintaterapian opinnäytetyö, on aineistoon valikoitu runsaasti toimintaterapiaan ja toiminnan tieteeseen liittyviä kirjoja, tutkimuksia ja artikkeleita. Näin omaan taustaani liittyvä toimintaterapian osaaminen ja ymmärrys tukevat kehittämisen tavoitteita. Toisaalta myös muiden tieteenalojen tutkimuksia on hyödynnetty, koska useat teemoihin liittyvistä käsitteistä ovat monitieteellisiä, eikä niiden määrittäminen ole mahdollista vain yhden tieteenalan näkökulmasta.

4.2 Käytännön tiedon kerääminen

Koska hankkeessa osoittautui melko haasteeksi tavoittaa työtä vailla olevia myllypurolaisia mukaan hankkeen toimintaan, panostettiin alkuvaiheessa näkyvyyden lisäämiseen ja eri tapoihin rekrytoida osallistujia mukaan toimintaan. Työ- ja toimintakyvyn itsearvioinnin kehittämisen kumppaniksi löytyi Itä-Helsingin Klubitalo. Se on Myllypurossa toimiva mielenterveyskuntoutujien ja palkatun henkilöstön muodostama yhteisö,

jossa jäsenet ja henkilökunta suunnittelevat, kehittävät ja toteuttavat työpainotteista toimintaa tasavertaisesti. Sen toimintaa ohjaavat hyvin samanlaiset toimintaperiaatteet ja -arvot kuin Työste-hankeessakin, joten se sopi sijaintinsa lisäksi myös siksi tämän opinnäytetyön yhteistyökumppaniksi. (Suomen Klubitalot ry n.d.)

Työpajan suunnittelu aloitettiin tutustumalla Klubitalon toimintaan ja sen jäseniin. Osallistuin muutaman päivän ajan talon päiväohjelmaan, jolloin oli myös mahdollista kertoa valmisteilla olevasta työkalusta ja kutsua aiheesta kiinnostuneita kehittämistyöpajaan. Työpajamuotoinen työskentely valittiin aineiston keruun menetelmäksi esimerkiksi ryhmähaastattelun sijaan siksi, että fasilitoidun työskentelyn avulla on mahdollista saada kaikkien osallistujien näkemykset mahdollisimman tasaveroisesti esille. Fasilitointi tarkoittaa ryhmäprosessien helpottamista, ja sitä voi käyttää menetelmänä erityisesti silloin, kun tutkimuksen kohteena oleva tieto tai ratkaisu on ryhmällä (Nummi 2007:16–17). Työpajatyöskentelyn avulla on mahdollista tuottaa valmiiksi tekstimuotoinen aineisto, jolloin keskustelun litterointi ei ole välttämätöntä. Kesäkuussa Klubitalolla järjestettyyn, noin kolme tuntia kestäneeseen työpajaan osallistui neljä Klubitalon jäsentä.

Työpajan tavoitteena oli kerätä käytännön kokemuksiin perustuvaa tietoa siitä, millälaiset asiat tukevat motivoitumista ja suoriutumista toiminnassa (ks. liite 1). Työskentelyä alustettiin pohtimalla omia flow- sekä onnistumisen kokemuksia, jotta aiheeseen liittyvää keskustelua saatiin sidottua käytännön kokemuksiin ja tilanteisiin. Työpajatyöskentely jakautui kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa muisteltiin tilannetta, jossa on viimeksi kokenut flown kaltaista mukaansa tempautumista. Tämän jälkeen mietittiin tarkemmin, mitkä tekijät olivat auttaneet onnistumaan joko samassa tai jossain muussa toiminnallisessa tilanteessa. Osallistujat kirjasivat erillisille lapulle mieleensä tulleita onnistumista edistäneitä asioita. Laput käytiin yhdessä läpi, jolloin niitä oli mahdollista tarkentaa suullisesti. Lopuksi osallistujat kokeilivat työ- ja toimintakyvyn itsearviointin paperista luonnosversiota aiemmin pohtimansa tilanteen näkökulmasta ja antoivat siitä palautetta.

4.3 Tulosten analysointi ja yhteenveto

Teoreettinen aineisto on purettu ja luokiteltu teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla keskeisiksi ilmiöiksi ja käsitteiksi. Keskeisten teemojen avulla on muodostettu luokittelurungot, joiden avulla on määritelty kehittämisen kannalta olennaiset käsitteet. Analyysin tulokset on taulukkoon erilliselle liitteelle (ks. liite 2).

Työpajan työskentelyn tuotokset kirjoitettiin puhtaaksi työpajan jälkeen. Tarralappu-työskentelyn tulokset on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä ja tulokset taulukoitiin (ks. liite 3). Työskentelyyn liittyvä keskustelu on kuvattu sanallisesti luvussa 5.

Teoria- ja käytännön aineiston analyysin tuloksena syntyneet ilmiöt ja käsitteet on lopuksi koottu käsitekarttaan, joka hahmottaa niiden välisiä yhteyksiä sekä soveltaa saatua tietoa Työste-hankkeen kontekstiin ja sen kehittämisen teoreettiseksi taustaksi valittuun PEOP-malliin. Käsitekartan avulla on määritelty työ- ja toimintakyvyn tavoitteet reflektointityökalun sisällöstä ja rakenteesta alustavine kysymyksineen (ks. liite 4). Tulosten perustella on myös pohdittu sitä, kenelle työkalu voisi sopia ja miten sitä voisi käytännössä soveltaa.

Työkalusta on laadittu tavoitteiden, teemojen ja alustavien kysymysten pohjalta konkreettinen prototyyppi (ks. liite 5), jonka kehittäminen jatkuu tämän opinnäytetyön jälkeen. Työkalun konkreettisen mallin hahmottaminen on aloitettu jo kehittämisen alkuvaiheessa ja sitä on jalostettu koko prosessin ajan. Tähän opinnäytetyöhön on liitetty mallin viimeisin versio.

4.4 Luotettavuus ja eettiset kysymykset

Kuten tieteellisessä tutkimuksessa, myös tutkimuksellisessa kehittämistyössä on noudatettava hyvän tieteellisen toiminnan periaatteita ja eettisiä sääntöjä. Hyvä tieteellinen käytäntö perustuu rehellisyyteen, huolellisuuteen sekä eettisesti kestävään tiedonhankintaan, tutkimuksen toteutukseen, tulosten arviointiin ja raportointiin (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2011: 24). Menetelmien valinnat ja tuloksista tehdyt johtopäätökset on kuvattu ja perusteltu raportissa avoimesti, ja niihin liittyviä puutteita on arvioitu raportin luvussa seitsemän. Lähdemerkinnät on kirjattu hyvän tieteellisen käytännön periaatteita noudattaen.

Kehittämistyöhön osallistuvia on tiedotettu kehittämisen tavoitteista sekä heidän roolistaan siinä ja heiltä on pyydetty suostumus kehittämiseen osallistumiseen. Kehittämistyöhön osallistuneiden tietoja ja tuottamaa aineistoa on käsitelty luottamuksellisesti, eikä saatuja tietoja ole jaettu ulkopuolisille. Tulokset on raportoitu siten, ettei niistä kyettä tunnistamaan yksittäisiä henkilöitä. Kerättyä tietoa ei ole hyödynnetty muuhun kuin tämän opinnäytetyön käyttöön ja aineisto on tuhottu tulosten analysoinnin ja raportoinnin jälkeen. Kehittämiseen osallistuneet ovat täyttäneet lisäksi hankkeen rahoittajan

vaatimat ESR-henkilötietolomakkeet, joita säilytetään Metropolia Ammattikorkeakoulun lukitussa ja paloturvallisessa säiliössä.

5 Reflektointityökalun viitekehys

Tässä luvussa on kuvattu sekä teoreettisen aineiston että käytännön työpajan tuottamat keskeiset ilmiöt ja käsitteet, jotka yhdessä muodostavat reflektointityökalun teoreettisen viitekehysten. Luvun alaotsikot on jäsennetty viitekehysten viiden teeman (elämäntoiminta, merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi, toimintaan motivoituminen, toiminnan kontekstuaaliset tekijät ja yhteenkuuluvuus) mukaan. Luvun lopussa viitekehykseen liittyvät keskeiset käsitteet on koottu PEOP-mallin pohjalle muodostettuun käsittekarttaan.

Osalle käsitteistä ei ole ollut saatavilla virallista suomenkielistä käännöstä. Siksi kirjoittajan tekemien suomennosten perään on lisätty suluissa alkuperäinen englanninkielinen termi, jotta niiden alkuperäinen merkitys ei hämärtyisi.

5.1 Elämäntoiminta

Elämäntoiminnan käsitettä käytetään ja tutkitaan useilla tieteenaloilla, muun muassa sosiologiassa, psykologiassa, sosiaalipedagogiikassa ja sosiaalipolitiikan alalla (Mäkiranta 2008: 2). Siksi sille ei ole löydettävissä yksiselitteistä määritelmää, vaan käsite tulee sitoa siihen kontekstiin, jossa sitä käytetään.

Manka (2008) tarkastelee elämäntoiminnan tunnetta omasta työhyvinvointitutkijan taustastaan. Elämäntoiminta liittyy moneen hyvinvointia ennakoivaan tekijään, kuten kasvumotivaatioon, ammatilliseen kompetenssiin ja työhön sitoutumiseen. Persoonallisuustekijöiden lisäksi elämäntoimintaan vaikuttaa ihmisen ympäristö. Hallinnan tunne ei ole synnynnäinen ominaisuus, vaan ympäristö voi ehkäistä tai edistää tunteen kehittymistä. (Manka 2008: 157.) Hyvä terveys, hyvä ammatillinen koulutus, korkea ammatillinen asema, hyvä sosiaalinen verkosto ja aktiivinen vapaa-aika ennustavat korkeaa sisäistä hallintaa (Huhtaniemi 1995: 102–108).

Elämäntoiminnan tunteen voi jakaa kolmeen ulottuvuuteen: sisäiseen ja ulkoiseen hallintaan, positiiviseen tai pessimistiseen ajattelutapaan ja selviytymistä tukevaan koherenssein tunteeseen. Sisäinen hallinta tarkoittaa sitä, että ihminen tuntee voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä ja sen tapahtumiin. Ulkoinen hallinta puolestaan tarkoittaa

uskomista ulkopuolisiin voimiin ja niiden armoilla olemiseen. Vahva sisäinen elämänhallinta tekee elämän mielekkääksi ja kiinnostavaksi. Ihminen suhtautuu uusiin asioihin myönteisesti, koska luottaa selviytyvänsä hankaluuksista. Vahva hallinnantunne liittyy myös puoliensa pitämisen taitoon. Kun sisäinen hallinnantunne on vahva, ihminen uskoo onnistumisen juontuvan hänen omista ominaisuuksistaan ja epäonnistumisen taas ympäristöstä johtuvista tekijöistä. Tällainen ajattelu suojaa stressiltä ja epäonnistumisen aiheuttamalta ahdistukselta. Sen sijaan jos sisäinen hallinnantunne on heikko, ihminen tulkitsee epäonnistumisen herkemmin itsestään johtuvaksi ja onnistumiset hänestä johtumattomien ulkoisten tekijöiden ansioksi. Usko omiin kykyihin selvitä muutoksissa on alhainen, mikä synnyttää negatiivista asennoitumista. Vähäiset onnistumisen kokemukset kasvattavat riittämättömyyden tunnetta ja itsensä vertailua ulkoisten mittapuiden mukaan. (Rotter 1966:1–2; Manka 2008: 154–155.)

Myös koherenssin tunne vaikuttaa ihmisen tapaan kohdata hankalia tilanteita. Käsitteen on määritellyt stressitutkija Aaron Antonovsky (1987). Ihminen pyrkii ymmärtämään elämässään kohtaamia asioita ja liittämään niitä tiedollisesti toisiinsa ehjäksi kokonaisuudeksi. Toisaalta ihminen pyrkii hallitsemaan tapahtumien kulkua ja ympäristöään. Koherenssin tunteeseen liittyy myös merkityksellisyyden kokeminen – tarjoaako työ tai elämä tunteen siitä, että on tarpeellinen ja arvostettu? Merkityksellisyyden tunteesta syntyy motivaatio yrittää ja ponnistella tavoitteiden eteen. Koherenssin tunne on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. Niillä ihmisillä, joilla on vahva koherenssin tunne, on vähemmän psykosomaattisia oireita, kuten ahdistuneisuus- ja masennusoireita (Feldt 2000: 40). Nykyisen tietämyksen mukaan koherenssin ja elämänhallinnan tunne eivät ole synnynnäinen ominaisuus, vaan ne muuttuvat elämäkokemusten ja ympäristön vaikutuksesta. (Antonovsky 1987: 155–157; Manka 2008: 167–170.)

Psykologiassa elämänhallintaa käsitellään selviytymisen (*coping*) näkökulmasta. Elämänhallinnalla tarkoitetaan sitä, että ihminen pyrkii muuttamaan niitä ulkoisia tai sisäisiä vaatimuksia ja ristiriitoja, jotka hän arvioi itselleen liian rasittaviksi tai voimavaransa ylittäviksi. Selviytymiskeinoja voivat olla olosuhteiden hallitseminen, sietäminen tai muuttaminen. Ihminen pyrkii joko muuttamaan konkreettiset olosuhteet toisiksi tai muuttamaan oman tapansa tulkita tai kokea asioita itselleen suotuisammaksi. Psykologian alan stressitutkimuksessa (mm. Lazarus & Folkman 1984) on eroteltu kaksi tapaa hallita stressaavia tilanteita: 1) ongelmasuuntautunut ja 2) tunnesuuntautunut elämänhallinta. Ongelmasuuntautuneessa elämänhallinnassa ihminen pyrkii ratkaisemaan tai

muuttamaan itse ongelmaa, kun taas tunnesuuntautuneessa elämönhallinnassa hän pyrkii säätelemään emotionaalista suhtautumistaan stressaavaan asiaan tai tilanteeseen. Ongelmasuuntautuneessa elämönhallinnassa ongelmanratkaisu voi kohdistua joko ympäristöön tai omaan itseän liittyviin tekijöihin, kuten motivaatioon tai kognitioon. Tunnesuuntautuneessa elämönhallinnassa strategioita voivat olla esimerkiksi ongelman välttely, vähättely, valikoiva huomio tai epätodennukaisten tilanteen myönteistämisen. Molemmat strategiat voivat olla hyödyksi elämönhallinnan kokonaisprosessissa, sillä olosuhteisiin ei ole aina mahdollista itse vaikuttaa. (Lazarus & Folkman 1984, 149–153; Keltikangas—Järvinen 2004, 41.)

Hallinnantunne voidaan jakaa myös tietoisiin ja tiedostamattomiin tekijöihin. Tietoisia tekijöitä ovat itsetunto, minäkäsitys ja itsetehokkuus. Itsetehokkuudella tarkoitetaan omia kykyjä koskevia käsityksiä ja pätevyyden tunnetta. Vähäinen itsetehokkuus luo stressiä ja estää pätevyyden tehokkaan käytön. Ihminen alisuoriutuu, kun hän ei edes yritä asettaa haasteellisia tavoitteita ja keskittyä niiden saavuttamiseen. Epäusko omien tavoitteiden saavuttamisesta voi aiheuttaa jopa masennusta. Tiedostamattomia tekijöitä ovat muun muassa erilaiset persoonallisuuden piirteet, älyllinen kapasiteetti ja puolustusmekanismit. Elämönhallinnan taitoja on kuitenkin mahdollista itse aktiivisesti kehittää niiden harjoittelun sekä itsetutkiskelun ja -reflektion avulla. Manka on ehdottanut, että oppimispäiväkirjan pitäminen ja omien onnistumisen kokemusten vahvistaminen on hyvä keino harjoittaa omia elämönhallintataitojaan. (Manka 2008: 157–159, 167–170.)

Elämönhallinta on siis monitahoinen, erilaisten persoonallisuuden piirteiden, tunteiden, taitojen ja valmiuksien sisältämä kokonaisuus. Keskeistä on, että se ei ole synnynnäinen ominaisuus ihmisessä, vaan elämönhallintaa on mahdollista opetella itsereflektion ja ympäristön tuen avulla. Avainasemassa ovat onnistumisen kokemukset sekä myönteinen, toivoa synnyttävä ajattelu. Niiden vahvistamisessa reflektiotyökalu voi toimina yhtenä apuvälineenä.

5.2 Merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi

Elämönhallintaa voidaan tarkastella myös arjen tasapainon (*life balance*) näkökulmasta. Kyseessä ei ole sama asia, vaan arjen tasapainon voidaan ajatella olevan hyvän ja toimivan elämönhallinnan avulla saavutettu harmoninen olotila. Miten merkityksellinen toiminta ja siihen sitoutuminen liittyvät hyvään ja tasapainoiseen arkeen ja miten arjen hyvinvointiin voi toiminnan avulla vaikuttaa?

Perinteisesti arjen tasapaino on ymmärretty toiminnan eri kategoroiden, kuten työn, vapaa-ajan ja levon välisenä tasapainoisena suhteena. Tätä luokittelua on kuitenkin kritisoitu paljon (mm. Pierce 2003, Jonsson 2008, Hammel 2009). Se määrittelee toimintaa yhteiskunnallisten päämäärien näkökulmasta, joiden taustalla vaikuttaa länsimainen kulttuuri ja etenkin protestanttinen reformaatio. Korostamme yhteiskunnassamme erityisesti tuotteliaisuutta ja usein määrittelemmekin itseämme sen perusteella, mitä teemme työksemme. Samanlaisia toimintaan liittyviä kokemuksia voi kuitenkin saada useilla eri elämän ja toiminnan alueilla. Toiminnan tuottamat kokemukset ovat erityisen tärkeitä silloin, kun työ tai siihen rinnastettava toiminta puuttuu arjesta kokonaan – miten työhön verrattavia kokemuksia on mahdollista saada arjen muusta toiminnasta? (Jonsson 2008; 5–6; Pierce 2008: 44–45, 64–65.)

Toimintojen mukaan tehty luokittelu on myös yksilökeskeinen tapa lähestyä toimintaa. Se ei huomioi niitä motivaatiotekijöitä, jotka syntyvät rakkaudesta ja auttamisenhalusta lähimmäisiä tai yhteisöä kohtaan. Hammel (2004: 302) on ehdottanut, että toiminta on nähtävä niiden merkityksien kautta, joita ihmiset liittävät toimintaan ja siihen liittyviin valintoihin. Toiminta ei ole vain tekemistä, olemista ja joksikin tulemista vaan myös johonkin kuulumista. Kuulumiseen liittyvät sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteydet, keskinäinen tuki ja vastavuoroisuus, arvostetuksi tulemisen ja yhteenkuuluvuuden tunne sekä kyky ja mahdollisuus auttaa muita. Kuulumisen johonkin lisää elämäntyytyväisyyttä ja toimintaan sitoutumista. (Hammel 2009: 110–111.)

Miten toimintaa voi siitä saatavien kokemusten perusteella luokitella? Pierce (2003) jaottelee toiminnasta saatavat kokemukset kolmeen vetoavuuden luokkaan. Hänen Terapeuttinen voima –mallinsa mukaan toiminnan vetoavuus voi syntyä vahvistavuudesta (*restoration*), mielihyvän tunteesta (*pleasure*) ja tuotteliaisuudesta (*productivity*). Nämä kokemukset eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan vetoava toiminta voi sisältää näitä kaikkia ulottuvuuksia samanaikaisesti. (Pierce 44–45, 64–65.) Hammel (2009) on puolestaan muodostanut neljä toiminnan kategorioita, joissa on mukana myös kuulumiseen ja elämäntyytyväisyyteen liittyviä elementtejä. Hammelin neljä luokkaa ovat palauttavat (*restorative*), tekemiseen liittyvät (*doing*), elämän jatkuvuutta ja toivoa ilmentävät (*life continuity and hope*) sekä kuulumista ja auttamista vaalivat (*fostering belonging and contributing*) toiminnat. (Hammel 2009: 110–111.)

Jonsson (2008) on erotellut eläkkeelle siirtyneiden narratiiveja käsitelleessä pitkittäistutkimuksessaan toiminnan tuottamien kokemusten perusteella seitsemään eri toiminnan kategoriaa. Niitä ovat vetovoimaiset sitouttavat toiminnot (*engaging*), rutiinimaiset perustoiminnot (*basic*), vuorovaikutteiset sosiaaliset toiminnot (*social*), vähän ponnisteluja vaativat rentouttavat toiminnot (*relaxing*), tapoihin kuuluvat säännölliset toiminnot (*regular*), satunnaiset ja vaihtelua tuovat epäsäännölliset toiminnot (*irregular*) sekä ajan kuluttamiseen liittyvät toiminnot (*time killing*). Jonssonin mukaan etenkin sitouttavalla toiminnalla on hyvinvoinnin kannalta tärkeä ja vaikeasti korvattava merkitys arjessa. (Jonsson 2008: 5–6.)

Flow- eli virtauskokemukset ovat keskeinen toiminnan vetovoimaisuuteen vaikuttava ilmiö. Flow-kokemukset syntyvät toiminnan haasteellisuuden ja yksilön taitojen välisessä suhteessa. Flow-kokemuksen saamiselle otollisin tilaisuus on, kun toiminnalla on selkeä tavoite, sen lähestymisestä saa palautetta ja toimintaan on mahdollista keskittyä ilman ylimääräisiä häiriöitä tai liiallisia ärsykeitä. Piercen mukaan tarve tuottavalle toiminnalle on sisäsyntyinen piirre ihmisessä. Aisti- ja hermojärjestelmämme on kehittynyt evoluution saatossa siten, että kaipaamme sopivien haasteiden ja päämäärätietoisien toiminnan tuomia flow-kokemuksia. Ilman tavoitteellisia ja taitojamme haastavia tehtäviä tylsistymme helposti, mikä pitkällä aikavälillä heikentää hyvinvointiamme. (Pierce 2003: 58-62.)

Virtauskokemuksilla on voimakas yhteys hyvinvointiin ja terveyteen, mutta niiden määrän lisääntyminen ei johda automaattisesti hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden paranemiseen. Perssonin ja Jonssonin (2009: 133) kehittämän kokemuksellisen tasapainomallin (*A Model of Experiential Balance*) mukaan ihminen tarvitsee tasapainoisessa arjessa erilaisia toimintoja, jotka tarjoavat virtauskokemuksia (*flow*), vaativia kokemuksia (*exacting*) sekä rauhoittavia (*calming*) kokemuksia. Virtauskokemukset tuottavat pätevyyden tunnetta ja rauhoittavat kokemukset rauhoittavat mielen ja ”lataavat akkuja”. Vaativat kokemukset ovat puolestaan varanto tuleville virtauskokemuksille. Jos jokin osa-alue muuttuu vallitsevaksi esimerkiksi työttömyyden kohdatessa, syntyy epätasapainotila, joka lisää riskiä esimerkiksi uupumiselle, addiktoitumiselle tai deprivatiolle. Oleellista ei kuitenkaan ole se, tulevatko eri kokemukset työhön, vapaa-aikaan tai muuhun liittyvästä toiminnasta, vaan esimerkiksi työstä puuttuvia virtauskokemuksia on mahdollista paikata vapaa-ajan harrastuksilla. (Persson & Jonsson 2009: 133–139.)

Toiminnasta saatavien kokemusten välinen suhde ei ole ainoa arjen tasapainoa ja hyvinvointia määrittelevä tekijä. Siihen vaikuttavat myös eri toimintoihin liittyvät yksilölliset tarpeet. Matuska ja Christiansen (2008: 11) mukaan, tasapainoinen arki syntyy päivittäisten toimintojen sekä niihin liittyvien tarpeiden välisestä tyydyttävästä suhteesta. Tyydyttävällä tarkoitetaan tässä yhteydessä haluttujen toimintojen ja toteutuneen toimintaan osallistumisen välistä yhdenmukaisuutta. Tasapainotila on ennemminkin dynaaminen, alati ihmisen toiminnan ja ympäristön vuorovaikutuksessa elävä tyytyväisyyden alue kuin tietty staattinen piste. Se, miten toiminnat täyttävät sille asetetut tarpeet, riippuu yksilön rooleista, arvostuksista ja odotuksista kulloisenakin hetkenä. Myös ympäristön (fyysinen, sosiaalinen, kulttuurinen, taloudellinen, poliittinen ja ajallinen) resurssit mahdollistavat tai rajoittavat oleellisesti tarpeiden täyttymistä ja halutun tasapainon saavuttamista. (Matuska & Christiansen 2008: 11–12.)

Yhtä oikeaa tapaa luokitella toimintaa ei ole, vaan edellä kuvatut tavat olivat esimerkkejä erilaisista luokittelutavoista. Yhteistä eri luokitteluille on, että ne kuvaavat tekemisen vetovoimaa, intensiteettiä, toimintaan sitoutumista ja sen merkityksellisyyttä itselle ja ympäröivälle yhteisölle. Merkityksellisellä toiminnalla ja henkilökohtaisilla, omaan elämään liittyvillä tavoitteilla on läheinen yhteys hyvinvointiin, arjen tasapainoon ja elämäntyytyväisyyteen (mm. Christiansen–Little–Backman–Nguyen 1998: 99; Christiansen 2000: 104–105; Pierce; 2003: 47; Eakman 2016: 108). Sekä toimintaan liittyvät kokemukset että ihmiseen ja ympäristöön liittyvät tarpeet, mahdollisuudet ja rajoitteet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat yhdessä siihen, miten ihminen kokee tasapainon ja hyvinvoinnin omassa arjessaan. Kukaan ulkopuolinen ei voi määritellä sitä, minkälaisiin toimintoihin arjessa pitäisi sitoutua, vaan jokaisen ihmisen on voitava etsiä ja löytää niitä itse. Reflektiotyökalu voi tarjota välineen tutustua erilaiseen toimintaan ja tutkia niihin liittyviä kokemuksia.

5.3 Toimintaan motivoituminen

Motivaatio selittää sitä, miksi ihminen sitoutuu johonkin toimintaan, mutta jättää tekemättä jotain toista. Miten sitoutumisen taustalla oleva motivaatio muodostuu ja miten motivoitumista voi ulkoapäin tukea?

Ihminen tekee toimintoja, jotka ovat hänelle tarkoituksenmukaisia ja tavoitteellisia. Tavoitteiden taustalla on erilaisia tarpeita ja päämääriä. Tunnetuimman mallin tarpeiden hierarkiasta on kehittänyt Abraham Maslow (1970). Luokittelun pohjakerroksessa ovat eloon jäämisen kannalta välttämättömät, pääosin viettien ohjaamat tarpeet, kuten tur-

vallisuuteen ja monet itsestä huolehtimiseen liittyvät toiminnot. Ylemmän tasolla ovat ryhmään kuulumiseen, arvostuksen saamiseen, estetiikkaan ja kognitioon sekä itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet, jotka heräävät vasta, kun alemman tason perustarpeet on tyydytetty. (Maslow 1970: 15–23.)

Doble ja Santha (2008) ovat jaotelleet toimintaan liittyvät tarpeet seitsemään luokkaan. Niitä ovat aikaansaamisen (*accomplishment*), vahvistamisen (*affirmation*), vaikuttamisen (*agency*), koherenssin eli yhtenäisyyden tunteen (*coherence*), kumppanuuden (*companionship*), mielihyvän kokemisen (*pleasure*) ja uudistumisen (*renewal*) tarve. Toiminnasta saatava arvostus muilta ihmisiltä voi myös lisätä siihen motivoitumista. Vaikuttaminen ja valintojen tekeminen vähäisistäkin vaihtoehdoista vahvistaa kokemusta oman elämän hallinnasta. Koherenssin tunne vahvistaa identiteettiä sekä yhteenkuuluvuutta myös menneisiin ja tuleviin sukupolviin. Kumppanuuden tunne lisää kokemusta joukkoon kuulumisesta ja ehkäisee eristymistä ja yksinäisyyttä. Mielihyvän tunne voi syntyä tyytyväisyydestä, ilosta ja onnesta. Uudistuminen voi olla sisäisen rauhan, rentoutumisen, voimien keräämisen sekä mielen kirkastumisen kokemusta. Yhdessä toimimisessa voi olla monia näitä tarpeita tyydyttäviä ominaisuuksia. Toiminnan ei tarvitse aina toteutua konkreettisesti, vaan jo pelkkä toiminnan suunnittelu, muistelu, reflektointi tai jakaminen voi tuottaa tyydytystä ja mielihyvää. (Doble & Santha 2008: 186–187.)

Myös Matuska ja Christiansen (2008) ovat tutkineet inhimilliseen toimintaan liittyviä tarpeita. Heidän mukaansa ihmiselämän keskeiset tarpeet ovat jaoteltavissa viiteen toiminnan ulottuvuuteen. Niitä ovat toiminnot, jotka mahdollistavat 1) fyysiseen terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät perustarpeet (*health*), 2) palkitsevat ja itseä tukevat sosiaaliset suhteet (*relationships*), 3) toimintoja, jotka sitovat, haastavat ja tuottavat pätevyyden tunnetta (*challenge*), 4) merkityksellisyyden ja positiivisen identiteetin luomista (*identity*) sekä 5) ajan ja energian suuntaamisen siten, että ne tukevat henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamista ja uudistumista (*effective time use*). Elämä on tyydyttävämpää, vähemmän stressaavaa, merkityksellisempää eli tasapainoisempaa silloin, kun ihminen voi osallistua näitä kaikkia ulottuvuuksia tukeviin toimintoihin arjessaan. Näin saavutettu tasapaino edistää ihmisen fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia ja vähentää esimerkiksi kroonisia sairauksia ja masennusta. (Matuska & Christiansen 2008: 11; Matuska & Christiansen 2009: 151.)

Kielhofnerin (2008) mukaan ihminen mukauttaa toimintaansa jatkuvasti toimintakyvysään ja elämässään tapahtuvissa muutoksissa. Hänen luoman Inhimillisen toiminnan

mallin (*Model of Human Occupation, MOHO*) mukaan ihminen rakentaa toiminnallisen identiteettinsä ja toiminnallisen pätevyytensä toiminnallisen osallistumisen kautta. Toiminnallinen osallistuminen tarkoittaa henkilön sitoutumista hyvinvoinnin kannalta tarpeellisiin toimintoihin. Ihmisen toiminnan ytimessä ovat yksilön tahto, tottumus ja suoriutuskyky. Tahto muodostuu yksilön arvoista, mielenkiinnonkohteista ja henkilökohtaisesta vaikuttamisesta ja se vaikuttaa oleellisesti ihmisen toiminnallisten valintojen taustalla. Nämä yhdessä muokkaavat yksilön käsitystä ympäröivästä maailmasta ja omasta roolista ja toiminnasta siinä. Tahto vaikuttaa oleellisesti yksilön suoriutumiseen, motivaatioon, omien kykyjen tunnistamiseen ja niihin luottamiseen, haasteiden vastaanottamiseen sekä toiminnasta saatavan mielihyvän kokemiseen. (Kielhofner 2008: 34–47, 106–108.)

Tahto muodostuu MOHO-mallin käsityksen mukaan henkilökohtainen vaikuttamisesta (*personal causation*), arvoista (*values*) ja mielenkiinnon kohteista (*interests*). Henkilökohtaisella vaikuttamisella tarkoitetaan yksilön tunnetta omista kyvyistään (*sense of capacity*) ja tehokkuudestaan (*self-efficiency*). Uskoko voivansa tehdä haluamiaan asioita ja miten niistä olettaa suoriutuvansa? Arvot määräävät sitä, mitä yksilö kokee mielekkääksi ja merkityksellisiksi tehdä. Niihin voi liittyä käsityksiä muun muassa tärkeydestä, turvallisuudesta, tarkoituksesta ja yhteenkuuluvuudesta. Mielenkiinnonkohteet ohjaavat puolestaan sitä, millaiset asiat yksilö kokee tyydyttävänä ja mielihyvää tuottavina. Tahdon kaikki kolme osa-aluetta vaikuttavat motivaation ja arjessa tapahtuvien valintojen taustalla. Tahtoon liittyvät tekijät ovat myös jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön ja esimerkiksi sen asenteiden ja kulttuurin kanssa. (Kielhofner 2008: 13–14.)

Kielhofner kuvaa tahdon heräämisen jatkuvana prosessina, jossa vuorottelevat toimintaan liittyvä ennakointi, valinta, kokemukset sekä niihin liittyvät tulkinnat. Yksilö havainnoi ympäristöään ja etsii mielenkiinnonkohteitaan vastaavaa tekemistä. Hän tekee valintoja, joista seuraa miellyttäviä tai ikäviä kokemuksia. Hän tulkitsee näitä kokemuksia jälkikäteen, mikä ennakoi sitä, miten hän siihen seuraavalla kerralla etukäteen suhtautuu. Motivaation muodostuminen edellyttää siis toimintaan tutustumista ja siitä saatujen kokemusten käsittelemistä. Jos kokemukset herättävät myönteisiä tuntemuksia, saattaa motivaatio vahvistua ja toiminnasta tulla pysyvä osa ihmisen elämää. (Kielhofner 2008: 14–16).

Motivaatio on moniulotteinen inhimillisistä tarpeista, toimintaan liittyvistä kokemuksista ja arvostuksista sekä omasta pätevyyden tunteesta ja identiteetistä muodostuva kokonaisuus, johon vaikuttavat sekä yksilöön, toimintaan että ympäristöön liittyvät tekijät. Motivaatiota on mahdollista herätellä tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua erilaiseen, oman valinnan mukaiseen toimintaan ja tukemalla toimintaan liittyvien kokemusten reflektointia sekä myönteisen palautteen saamista. Reflektointityökalu voi toimia motivaation herättämisen apuna, mutta motivaatioon vaikuttavat tekijät on huomioitava myös työkalun suunnittelussa. Millainen reflektointityökalun rakenteen ja ulkoasun on oltava, jotta sitä olisi houkuttelevaa käyttää?

5.4 Toiminnan kontekstuaaliset tekijät

Kuten PEOP-mallissa aiemmin hahmotettiin, toiminnasta suoriutuminen on yksilön ominaisuuksien ja toimintaympäristöön liittyvien kontekstuaaliset tekijöiden vuorovaikutuksen tulos. Miten ympäristö ja kontekstuaaliset tekijät sitten määritellään tarkemmin?

Toiminnan konteksti jää usein vähäiselle huomiolle toimintaa ja toimintakykyä tarkasteltaessa. Se on ikään kuin näkymätön, kaikkialla oleva ja kaikkialle ulottuva asia, jota pidämme niin itsestään selvänä, ettemme kiinnitä siihen edes huomiota. Silti ympäristöllä on yhtä keskeinen vaikutus toimintaan kuin yksilöllisilläkin ominaisuuksilla. Usein merkitys tulee esille vasta sitten, kun kohtaamme siinä toimintaamme rajoittavia esteitä. Etenkin yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa oleville ympäristön merkitys toimintaan osallistumiselle ja suoriutumiselle on huomattava. (Pierce 2003: 220; Christiansen ym. 2015: 388.)

Ympäristöä on luokiteltu eri tavoin riippuen käsiteltävästä näkökulmasta. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus ICF kuvaa kattavasti kontekstuaaliset tekijät ja niiden vaikutuksen ihmisen toimintakykyyn ympäristön esteiden ja mahdollisuuksien näkökulmasta. ICF on neutraali ja monialainen luokitus, jota käyttävät terveydenhuollon toimijoiden lisäksi esimerkiksi sosiaalialan, työvoimahallinnon, opetusalan ja talousalan ammattilaiset. ICF:ssa on määritelty viisi ympäristön aihealuetta ovat 1) tuotteet ja teknologiat, 2) luonnonmukainen ympäristö, 3) tuki ja keskinäiset suhteet, 4) asenteet sekä 5) palvelut, hallinto ja politiikat. (Stakes 2004: 4–5, 16–17; Paltamaa–Anttila 2015: 15.)

Inhimillisen toiminnan malli määrittelee ympäristön fyysisten ja sosiaalisten, kulttuuristen, taloudellisten ja poliittisten tekijöiden muodostamaksi kokonaisuudeksi. Nämä

kaikki tekijät vaikuttavat yksilön motivaatioon ja toiminnalliseen suoriutumiseen. Ihminen kohtaa näissä konteksteissa erilaisia fyysisiä tiloja, esineitä, ihmisiä, odotuksia ja mahdollisuuksia, joiden tukemana tai rajoittamana hän voi tehdä asioita. Se miten ympäristöön liittyvät tekijät vaikuttavat toimintaan, on yksilöllistä ja voi vaihdella myös yksilön fyysisten, psyykkisten ja kognitiivisten ominaisuuksien muutoksissa. (Kielhofner 2008: 86-88.)

Piercen (2003) Toiminnan terapeutin voima –mallissa toiminnan kontekstiset tekijät tekevät toimintaan liittyvästä kokemuksesta ainutlaatuisen. Mallissa toiminnan kontekstuaaliset ulottuvuudet kolmeen luokkaan: fyysiseen ympäristöön, ajalliseen ympäristöön sekä sosiokulttuuriseen ympäristöön. Pienilläkin tilanteellisilla muutoksilla kokemus toiminnasta ja omasta toimijuudesta voi olla hyvin erilainen. Fyysinen ympäristö käsittää Piercen mallissa laaja-alaisesti kaikki luonnon tai ihmisen muokkaamat tilat, materiaalit ja tavarat sekä niihin liittyvät moniaistilliset kokemukset sekä yksilölliset sosiaaliset merkitykset. Ajallinen ympäristö muodostuu muun muassa luontaisesta biorytmistä (esim. päivä, viikko ja vuosirytmistä), sosiotemporaalisesta, yhteisön omaksumasta toiminnallisesta rytmistä sekä toiminnan tahdistusta, kestosta ja nopeudesta. Meille jokaiselle on muotoutunut oma päivärytmi, joka säätelee vireystilaamme. Meillä on oma tapamme hahmottaa ja käyttää aikaa, siirtyä toiminnasta toiseen sekä suunnitella tulevaa. Sosiokulttuurinen ympäristö vaikuttaa keskeisesti siihen, miten tulkitsemme itseämme. Pierce jaottelee toiminnasta saatavat henkilökohtaiset kokemukset sisäiseen näkökulmaan (*emic*). Toimintaa itsessään tulkitaan myös ulkoisesti (*etic*), ympäröivän kulttuurin näkökulmasta. Meillä on kaikilla käsitys siitä, millaisia olemme ja miten teemme asioita. Samaan aikaan olemme myös tietoisia ja pyrimme vaikuttamaan siihen, minkälaista kuvaa toimintamme ja siihen liittyvät valinnat antavat muille. Tästä näkökulmasta toimintaan sitoutuminen on osa identiteetin muovaamista ja rakentamista ja tästä vahvat ulkopuoliset tulkinnat ja ennako-oletukset, kuten erilaisiin ryhmiin liittyvät stigmaat voivat merkittävästi vaikeuttaa tätä prosessia. (Pierce 2003: 9, 155, 171–184, 198–199, 220–232.)

Ympäristöä voi tarkastella myös hierarkkisina kehinä sen mukaan kuinka läheisiä ne ovat meille arjessamme. Henkilökohtaiseen ympäristö (*personal environment*) kuten esimerkiksi koti, sijoittuu arjessamme lähimmäksi meitä. Kauempana meitä ovat ne ympäristötekijät, joita kohtaamme arjessaan harvemmin, kuten esimerkiksi työ- ja harrastusympäristöt sekä julkiset tilat ja virastot (*semipersonal & community environment*). Ympäristöjen tasot muodostavat ytimeä ulkokehälle jatkumon, eikä kehille ole mah-

dollista määrittellä tarkkoja rajoja. Jokainen kehä sisältää sekä fyysisiä että sosiaalisia tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön suoriutumiseen. Mitä henkilökohtaisemmasta ympäristöstä on kyse, sitä enemmän yksilöllä on mahdollista hallita ja muokata toimintaympäristöään. (Stakes 2004: 16–17; Christiansen ym. 2015: 402–405.)

Toiminnan kontekstuaaliset tekijät tekevät toimintaan liittyvistä kokemuksista ainutlaatuisen. Työste-hankkeessa etenkin sosiokulttuurisen ympäristön ominaisuudet ovat erityisen tärkeässä asemassa, koska hankkeen toiminta perustuu omalla asuinalueella yhdessä toimimiseen ja tekemiseen. Yksilön on sitä helpompaa vaikuttaa toiminnan kontekstuaalisiin tekijöihin, mitä tutumpi ja lähemmäs omaan arkeen liittyvä ympäristö on kyseessä. Reflektointityökalun avulla on mahdollista tunnistaa ympäristössä olevia mahdollisuuksia ja rajoitteita ja siten käyttää sitä ympäristön kehittämisen apuvälineenä.

5.5 Yhteenkuuluvuus

Kuuluminen osaksi isompaa ryhmää on yksi keskeisistä inhimillisistä perustarpeista. Toiminta on väline ilmaista ja saavuttaa yhteenkuuluvuutta ja yhteyttä toisiin ihmisiin. Sosiaalisilla yhteyksillä, sosiaalisen tuen tarjoaminen ja vastaanottaminen ja vapaaehtoistyö ovat yhteydessä hyvään fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja että tunne kuulumisesta ja merkitsemisestä toisille on olennainen osa tätä ilmiötä. Hammel (2014) on erotellut kuulumisen kaksi tärkeää ja keskenään risteävää ulottuvuutta: kuuluminen yhteenliittymisenä (*belonging as connectedness*) sekä kuuluminen muiden tukemisena tai auttamisena (*contributing to others*). Yhteenliittymisellä he tarkoittavat ihmisten välisten vastavuoroisten suhteiden rakentamista ja ylläpitämistä. Sen lisäksi se voi olla liittymistä aiempiin sukupolviin, kulttuureihin tai luontoon. (Hammel 2014: 39, 41–45.)

Toiminnan merkityksellisyys voi perustua siihen sosiokulttuuriseen kontekstiin, jossa se tehdään, jolloin tekeminen itsessään jää vähäisempään rooliin. Tällöin ihminen saattaa sitoutua sellaiseenkin toimintaan, josta ei erityisemmin pidä sen vuoksi, että haluaa viettää aikaa läheistensä kanssa ja tuottaa iloa heille. Teemme toiminnallisia valintoja ja suunnittelemme ajankäyttöä etenkin vapaa-ajalla yleensä sen mukaan, keiden kanssa haluamme viettää aikaa. Toiminta voi olla myös väline sosiaalisten suhteiden luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Saatamme sopia esimerkiksi lounaan sellaisen henkilön kanssa, johon haluamme luoda yhteyttä työssämme. Monet sukupolvien yli periytyvät perinteet ovat esimerkki siitä, miten ihmiset liittävätkin itseään toiminnan avulla osaksi sukupolvien ketjua ja siihen liittyvää kulttuuria. Länsimainen yksilökeskeinen kulttuuri arvostaa

yksin pärjäämistä, vaikka toisten hyväksi tehtävä toiminta tukee monella tavalla hyvinvointia, kuten vaalii itsearvon ja -merkityksen tuntoa sekä pätevyyttä. (Pierce 2003: 201; Hammel 2014: 39, 42–45.).

Teemme toiminnallisia valintoja siis aina suhteessa muihin ihmisiin ja ryhmiin – sitouanko olemaan vuorovaikutuksessa toisen ihmisen tai ihmisten kanssa vai emme? Kaikki toiminta sijoittuu johonkin väliin täysin itsenäisen ja täysin yhdessä tehtävän toiminnan jatkumolle. Tämän jatkumon keskivaiheilla on erilaisia jaetun toiminnan muotoja. (Pierce 2003: 199–200.)

Työste-hankkeen toiminta tarjoaa mahdollisuuksia eri ikäpolvet ylittävälle yhteenkuuluvuuden tunteen syntymiselle. Se on tärkeää hyödyntää myös reflektiotyökalun kehittämisessä yhtenä hyvinvointia ja osallistumiseen sitoutumista lisäävänä tekijänä. Reflektiotyökalun avulla on mahdollista lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta, jos sen käyttö liitetään osaksi yhteistä toimintaa. On kuitenkin huomioitava, että yhdessä tekeminen ei ole kaikille toiminnan motivaatiota ja merkityksellisyyttä lisäävä asia, vaan toisilta yhteiseen toimintaan osallistuminen voi vaatia huomattavia ponnisteluja.

5.6 Käytännön näkökulma: työpaja Klubitalolla

Klubitalolla järjestetyn työpajan keskustelussa nousi esille tilanteita, joissa flowkokemuksen kaltaista mukaansa tempautumista ja ajantajun häviämistä on voinut kokea myös sellaisissa toiminnoissa, jotka eivät ensituntumalta vaikuta erityisen tavoitteellisilta tai tuottelialta toiminnoilta. Näistä esimerkkinä voi olla ajan viettäminen kummilapsen kanssa tai jonkun läheisen lemmikin hoitaminen. Mukaansa tempaavaan toimintaan liitettiin työpajan keskustelussa vahvasti myös sosiaalinen ympäristö ja suhteet. Se, että toimintaa tehtiin itselle tärkeiden ihmisten kanssa tai heitä varten, teki siitä merkityksellistä. Toiminnan mukaansa tempaavuutta lisäsi kokemusten mukaan se, että toimintaan liittyi selkeät tehtävät ja vastuut ja että se vaati oman osaamisen käyttöä. Myös luonto ja eläimet ilmenivät ympäristötekijöinä tärkeässä roolissa. Ne auttoivat irtautumista muista mielessä pyörivistä ajatuksista ja keskittymään hetkeen.

Osallistujien tuottamat onnistumista tukevat tekijät voidaan luokitella kuuteen aihealueeseen: fyysinen, psyykinen, kognitiivinen ja sosiaalinen suoriutuminen, sosiaalinen ympäristö sekä arvot, asenteet ja motivaatio (ks. liite 3). Keskustelussa korostettiin ympäröivien asenteiden ja luottamusta tukevan ilmapiirin merkitystä. Osalle oli tärkeää toisilta saatu apu ja tuki, mutta jollekin toiselle voi kilpailu ja mahdollisuus itsenäiseen

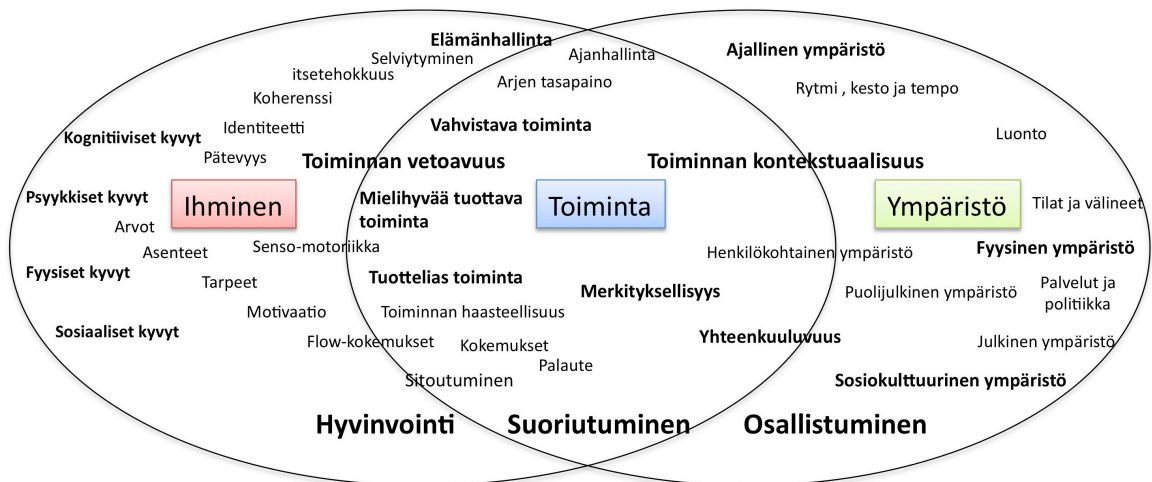
työskentelyyn olla onnistumista edistävä asia. Omat asenteet koettiin myös tärkeiksi, kuten tahto kehittyä ja suoriutua hyvin. Keskustelussa nousi esille myös itsehillinnän merkitys yhtenä tahtoon liittyvänä asiana. Onnistuneessa tilanteessa pystyy hallitsemaan omia tunteitaan ja toimimaan itselle parhaalla tavalla hermostumisesta huolimatta.

Tunnesäätely on psykologiassa liitetty yhdeksi elämänhallinnan osa-alueeksi. Tunteiden säätelyllä tarkoitetaan tunteisiin liittyviin fysiologisiin toimintoihin tai sisäisiin tunnetiloihin vaikuttamista tahdonalaisesti. Tunnesäätelyllä pyritään estämään tunnetason kohoaminen stressiä aiheuttavaksi, estämään häiriökäyttäytymistä ja säätämään tunne-elämää tarkoituksenmukaiseksi. (Kokkonen 2001: 37.) Pulkkinen (1996) on kehittänyt emotion ja käyttäytymisen säätelylle mallin, joka sisältää aggressiivisuuden lisäksi kolme epäaggressiivista käyttäytymisstrategiaa: konstrukttiivisen toiminnan, mukautumisen ja ahdistuneisuuden. Aggressiivisuudelle ja ahdistuneisuudelle yhteistä on heikko käyttäytymisen kognitiivinen säätely ja tunteiden ylivalta. Sen sijaan konstrukttiivisessa toiminnassa ja mukautumisessa käyttäytyminen kognitiivisesti säädeltä ja toiminta harkittua. (Pulkkinen 1996: 23–24.)

Työpajan työskentely ja siihen liittyvä keskustelu toi esille samoja teemoja kuin mitä teoreettisesta aineistostakin on noussut. Onnistuminen oli myös pajan osallistujien kokemuksissa yksilöllisten ominaisuuksien, kuten oman osaamisen ja tahtotilan sekä ympäristön yhteisvaikutuksen tulos. Osallistujien kokemuksissa korostui etenkin sosiaalinen ympäristö ja sen tarjoama tuki. Toisaalta myös omalla rauhallalla ja yksin tekemisellä voi olla tarvetta ja merkitystä onnistumiselle. Kognitiivisten ja sosiaalisten taitojen ohella tarvitaan myös psyykkisiä taitoja, jotta omaa tunne-elämää voi hallita ja ohjata itselle edulliseen suuntaan.

5.7 Yhteenveto: käsitekartta

Itsearviointityökalun viitekehys on kuvattu käsitekartan kuviossa 4. Käsitekartassa ei ole kaikkia sisällönanalyysin tuottamista luokittelutaulukoista (ks. liitteet 2 ja 3) olevia käsiteitä, vaan siihen on poimittu keskeisimmät ilmiöt ja käsitteet, jotta kokonaisuus säilyisi hahmotettavana. Karttaan on merkitty korostettuina ja isommalla tekstillä pääkäsitteet. Niihin liittyvät alakäsitteet on sijoitettu ympärille pienemmällä tekstillä.



Kuvio 4. Käsitekartta

Käsitteet on sijoitettu PEOP-malliin sen mukaan, miten ne liittyvät mallin osa-alueisiin. Esimerkiksi vasemmassa reunassa ovat ne käsitteet, jotka selkeimmin liittyvät yksilön ominaisuuksiin ja oikeassa reunassa ympäristöön liittyvät tekijät. Keskellä on toiminnan alue, jossa yksilö ja ympäristötekijät yhdistyvät toiminnaksi ja siitä saataviksi kokemuksiksi. Kyky-käsitteellä tarkoitetaan tässä yhteydessä taitojen ja valmiuksien muodostamaa kokonaisuutta. Malliin ei ole lisätty nuolia kuvaamaan käsitteiden välisiä yhteyksiä, koska systeemimallin mukaisesti kaikki vaikuttavat kaikkeen. Käsitteiden välistä yhteyttä on kuitenkin pyritty tuomaan kartassa esille sijoittelulla eli keskenään läheisesti linkittyvät käsitteet on sijoitettu vierekkäin.

Käsitekartta ja sen taustalla oleva PEOP-malli auttaa hahmottamaan niitä asioita ja ilmiöitä, jotka ovat Työste-hankeeseen osallistuvien työtä vaille olevien näkökulmasta tärkeitä työ- ja toimintakyvyn itsearviointin kehittämisessä. Elämänhallinta on taitokokonaisuus, johon voidaan vaikuttaa muun muassa pätevyiden tunteen, identiteetin, sekä koherenssin ja itsetehokkuuden tunteiden tukemisen avulla. Hyvinvointia ja motivaatiota tukee sopivan haasteelliseen ja omiin tarpeisiin vastaavaan merkitykselliseen toimintaan osallistuminen. Arjen tasapainon ja yksilön hyvinvoinnin kannalta ei ole oleellista, saako toimintaan liittyviä flow-kokemuksia työssä vai jossain muussa toiminnassa.

Merkityksellisyys voi syntyä paitsi omista arvoista ja arvostuksista, myös ympäröivän yhteisön ja kulttuurin asenteista. Toiminnan kontekstuaalisiin tekijöitä muokkaamalla voi muuttaa toiminnasta saatavia kokemuksia ja toiminnasta suoriutumista. Motivoitumista toimintaan voi herätellä siitä saatujen kokemusten ja myönteisen palautteen avulla. Toiminnasta ja ympäristöstä saadut kokemukset yhdessä vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee omat kykynsä selviytyä ja hallita omaa elämäänsä. Tämä on tärkeä huomio reflektointityökalun kehittämisessä, sillä se vähentää itseen ja omaan toimintakykyyn kohdistuvia vaatimuksia. Omaa toimintakykyä voi kehittää myös toimintaa muokkaamalla ja ympäristön voimavaroja hyödyntämällä. Yksin ei ole pakko pärjätä.

6 Reflektointityökalun tavoitteet ja rakenne

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli määritellä, millaisesta työ- ja toimintakyvyn arvioinnista Työste-hankeeseen osallistuvat työtä vailla olevat hyötyisivät, millaisella välineellä tai työkalulla he voisivat sitä itseohjautuvasti arvioida ja millainen tämä työkalu voisi käytännössä olla. Hankkeen tavoitteet, toimintatapa ja niihin liittyvät keskeiset ilmiöt muodostavat työkalun kehittämislle viitekehyksen, jonka avulla on kerätty kehittämistä tukevaa tietoa sekä teoreettisesta kirjallisuudesta että käytännön kokemusten näkökulmasta.

Kehittämisen tuloksena on syntynyt ajatus reflektointityökalusta, joka keskittyy taitojen ja valmiuksien arvioimisen sijaan oman suoriutumisen sekä toimintaympäristön reflektointiin. Reflektointi lisää itsetuntemusta ja tukee identiteetin muodostamista. Sen avulla on mahdollista antaa itselleen palautetta omasta suoriutumisesta – missä on kokenut onnistuvansa ja minkälaisia kehittämiskohteita on löytänyt. Reflektoidessa saa palautetta myös toiminnasta ja ympäristöstä. Minkälaisia kokemuksia erilaiset toiminnot tuottavat ja millaiset ympäristötekijät tukevat omaa suoriutumista? Kun pohtii omaa suoriutumistaan ja asettaa kehittämistavoitteita, hallinnan ja pätevyyden tunne vahvistuu.

Olemassa olevista mittareista ei löytynyt sellaista toiminnallista suoriutumista ja ympäristöä reflektointia tukevaa työkalua, jota voisi käyttää itseohjautuvasti. Työste-hankkeessa kehitettävän reflektointityökalun on oltava sellainen, että sen avulla on mahdollista tutkia erilaisia toimintoja ja ympäristöjä ja löytää niistä omaa toimintakykyä tukevia elementtejä. Parhaimmillaan työkalu voi olla väline, joka auttaa löytämään itselleen merkityksellisiä toimintoja, joihin sitoutua.

Reflektointityökalun tavoitteet voidaan tiivistää viiteen kohtaan (ks. taulukko 1). Tavoitteena on, että työkalun käyttäminen auttaa arvioimaan omaa suoriutumista toiminnasta, auttaa tunnistamaan toiminnasta saatavia kokemuksia, auttaa hahmottamaan toimintaympäristössä olevia voimavaroja ja rajoitteita sekä auttaa asettamaan tavoitteita. Lisäksi välillisiä tavoitteita ovat, että työkalun käyttäminen erilaisissa toiminnoissa tukee elämänhallintaa, hyvinvointia, osallistumista ja yhteenkuuluvuutta. Näitä tavoitteita voi työkalun avulla edistää esimerkiksi soveltamalla sitä ryhmätoiminnassa tai osana ohjausprosessia.

Taulukko 1. Työkalun tavoitteet ja teemat

Tavoite	Perustelu	Työkalun teema
Toiminnasta saatavien kokemusten arvioiminen	Toiminnan tuottamat kokemukset ovat yhteydessä toimintaan motivoitumiseen, arjen tasapainoon ja arjessa koettuun hyvinvointiin.	<i>Kokemus toiminnasta</i> Vetoavuus, haasteellisuus, säännöllisyys, oppiminen, sosiaalisuus
Oman suoriutumisen arvioiminen	Kun toimintakyvyn sijaan arvioidaan tilannekohtaista suoriutumista, siihen vaikuttavat tilannetekijät tulevat näkyviksi.	<i>Suoriutuminen</i> Kognitiivinen, psyykinen, sosiaalinen, fyysinen suoriutuminen
Ympäristön arvioiminen	Kontekstuaalisilla tekijöillä on merkittävä vaikutus toiminnasta suoriutumiseen ja siitä saatavaan kokemukseen.	<i>Ympäristö</i> Fyysinen, ajallinen, sosiokulttuurinen ympäristö
Elämänhallinnan vahvistaminen (metatavoite)	Työste-hankkeen tavoitteena on yleisten työelämävalmiuksien vahvistaminen, joista keskeinen on elämänhallinta.	<i>Pohdinta</i> Onnistumiset, haasteet, tavoitteet, suunnitelmat
Hyvinvoinnin, osallistumisen ja yhteenkuuluvuuden tukeminen (metatavoite)	Hyvinvointi luo pohjan hyvälle työ- ja toimintakyvylle ja se kuuluu kaikille. Osallistuminen yhteiseen toimintaan ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen ovat hankkeen tavoitteita ja toimintatapoja.	<i>Käyttäjäpalautte</i> Palautte työkalun käyttämisestä, sen tuottamasta hyödyistä ja subjektiivisesta hyvinvoinnin kokemuksesta

Työkalu jakautuu neljään teemaan: toiminnan arviointiin, ympäristön arviointiin, oman suoriutumisen arviointiin sekä pohdinta-osioon. Tarkoituksena on, että käyttäjä soveltaa työkalua konkreettisesti toiminnallisessa tilanteessa. Toiminnan, suoriutumisen ja ympäristön arvioinnin jälkeen hän vastaa pohdintakysymyksiin, jotka ohjaavat häntä asettamaan kehittämistavoitteita joko itsen, toimintaan tai ympäristöön liittyen. Työkalua voi käyttää useaan kertaan eri toiminnallisissa tilanteissa joko samassa tai eri toiminnassa.

Reflektointityökalun tarkemmat tavoitteet ja alustavat kysymykset on koottu liitteessä 4 olevaan taulukkoon. Taulukon pohjalta on luonnosteltu työkalusta prototyyppi (ks. liite 5), jonka pohjalta työkalun kehittäminen jatkuu. Prototyyppi sisältää neljä osiota, joista kolme ensimmäistä sisältävät toimintaan, omaan suoriutumiseen sekä ympäristöön liittyviä väittämiä. Viimeisessä neljännessä osiossa avoimia kysymyksiä, joiden avulla voi pohtia omia onnistumisia, haasteita, kehittämistavoitteita ja -suunnitelmia. Kehittämistavoitteita voi miettiä sekä itsen, että toiminnan muokkaamiseen tai ympäristöön liittyen.

Väittämien asettelussa on sovellettu viisiportaista Likert-asteikkoa, jonka ääripäät ilmaisevat vastaajan kielteistä tai myönteistä mielipidettä kysymykseen. Tämä valittiin prototyyppiin siksi, että se on melko käytetty ja useimmille tuttu kysymystyyppi. Kysymysten rakennetta on kuitenkin tarpeen kehittää lisää työkalun pilotointivaiheessa.

Työkalun on oltava motivoivaa käyttää, joten sen suunnittelussa on huomioitava motivaation syntymiseen vaikuttavat tekijät. Paperinen lomake ei ole houkuttelevin ja käytännöllisin mahdollinen muoto työkalulle, joten siitä on tarpeen jalostaa digitaalinen www-sovellus. Sähköistä työkalua voi käyttää joustavasti esimerkiksi mobiililaitteiden kanssa, mikä lisää työkalun käytettävyyttä erilaisissa toiminnoissa. Digitalisoinnin etu on myös, että sen avulla työkalun tuottamaa tietoa on mahdollista tallentaa omaan profiiliin, jolloin kokonaiskuva omasta toiminnallisesta suoriutumisesta erilaisissa toiminnoissa ja ympäristöissä rakentuu vähitellen eri toimintakertojen reflektoinnin avulla.

7 Pohdinta

Reflektointityökalun ensimmäinen paperinen luonnos otettiin Klubitalon työpajassa pääosin myönteisesti vastaan. Kyselyosion koettiin auttavan jäsentämään omia vahvuuksia ja vastaamaan pohdintaosion kysymyksiin. Työkalulle nähtiin käyttömahdollisuuksia itsereflektoinnin ja elämän eri osa-alueiden kartoituksen apuna esimerkiksi mielenterveyskuntoutujilla. Toisaalta esille nousi myös hämmennystä siitä, kenelle, mihin tilanteeseen ja miksi työkalua ollaan kehittämässä. Koska hankkeessa ei ole ollut valmista, rajattua kohderyhmää, jonka tarpeisiin työkalua kehitetään, on näihin kysymyksiin tärkeää palata kehittämisprosessin kaikissa vaiheissa. Keitä ovat ne, jotka työkalusta hyötyvät ja miten he hyödyn konkreettisesti kokevat?

Tässä opinnäytetyössä reflektiotyökalun kehittämisen tavoitteet rajattiin Työste-hankkeen tarpeisiin ja kontekstiin. Kehittämisen tuloksena syntynyttä reflektiotyökalua voivat käyttää eri-ikäiset ja eri elämäntilanteissa olevat aikuiset ihmiset esimerkiksi silloin, kun he kokevat oman työ- tai toimintakykynsä alentuneeksi, mutta heidän on vaikeaa tunnistaa siihen liittyviä syitä. Työkalun käyttö edellyttää kuitenkin halua muutokseen, itsensä kehittämiseen ja itsereflektointiin.

Työkalun käyttöä voi motivoida myös ulkoapäin erilaisilla soveltamisen tavoilla. Jos työkalu on esimerkiksi osa ryhmätoimintaa, ohjausprosessia tai muuta kehittymisprosessia, on sen käyttämisestä mahdollista tehdä tavoitteellista ja ohjattua. Silloin pohdintaan liittyviin ajatuksiin on mahdollista saada ryhmän tai ohjaajan tukea, eivätkä työkalun herättämät kokemukset ja ajatukset jää irrallisiksi. Nyt työkalun rakenne ja kysymykset on suunniteltu Työste-hankeeseen liittyvästä taustasta johtuen yhdessä tehtävään toimintaan sovellettavaksi. Jatkossa on tarpeen miettiä, onko työkalun oltava sovellettavissa myös kokonaan itsenäisesti toteutettavassa toiminnassa ja miten ohjaus silloin järjestetään.

Työkalun kehittäminen jatkuu Työste-hankkeessa siihen osallistuvien työtä vailla olevien, opiskelijoiden sekä muiden hanketoimijoiden yhteistyönä. Työkalun digitalisointi ja siihen liittyvien ratkaisujen suunnittelu ovat kehittämisen seuraava vaihe. Työtä tehdään yhteistyössä Metropolian hyvinvointiteknologian opiskelijoiden ja opettajien kanssa, ja tavoitteena on, että työkalun ensimmäinen mobiiliversio saadaan kokeiltavaksi

keväällä 2017. Digitaalisen työkalun rakenteella, ominaisuuksilla ja ulkoasulla on merkittävä vaikutus siihen, miten helppoa, miellyttävää ja houkuttelevaa työkalua on käyttää. Mietittävä on myös, miten tiedot tallentuvat profiliin, minkälaista palautetta työkalu voi tuottaa tai minkälaisia ohjauksellisia elementtejä siihen on mahdollista liittää. Työkalusta laadittu prototyyppi on lomakemainen, eikä se huomioi sellaisia käyttäjiä, joiden on vaikeaa ymmärtää suomenkieltä tai kirjoitettua tekstiä. Digitaalisilla ratkaisulla työkalun visuaalisuutta voidaan kuitenkin lisätä niin, että se palvelee myös esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia käyttäjiä.

Koska opinnäytetyöhön varatut resurssit ovat rajalliset, tässä kehittämistyössä ei ollut mahdollista saada laajasti käyttäjien näkemyksiä ja kokemuksia työkalun kehittämiseen ja testaamiseen. Siksi jatkokehittämisessä on tärkeää kerätä siihen lisää käyttäjien ajatuksia. Työkalulle asetettuja tavoitteita on myös kyettävä jotenkin arvioimaan. Käyttäjiltä olisi tärkeää saada palautetta siitä, minkälaista käytännön hyötyä he työkalun käyttämisestä saavat. Auttaako se heitä tunnistamaan vahvuuksia ja onnistumisia, asettamaan tavoitteita ja tekemään konkreettisia suunnitelmia? Miten heidän kokemus omasta elämänhallinnastaan ja hyvinvoinnistaan muuttuu työkalun käyttämisen jälkeen vai onko sillä siihen mitään vaikutusta? Tai tarjoaako työkalun käyttäminen jotain muita hyötyjä, joita ei kehittämisessä ole osattu odottaa? Kriittisyys on tärkeää pitää mukana kehittämisen jokaisessa vaiheessa. Tarvittaessa voi olla tarpeen palata taaksepäin ja muokata uudelleen työkalun tavoitteita ja rakennetta. Tässä opinnäytetyössä laadittu viitekehys ja työkalun luonnos antaa jatkokehittämiselle kuitenkin pohjan, jonka päälle on mahdollista rakentaa uutta ja vielä parempaa.

Vaikka työkalu on kehitetty osana hanketta ja sen tarpeisiin sovittaen, tarkoituksena on, että kehittäminen jatkuu myös hankkeen jälkeen. Työkalulle on mahdollista löytää uusia käyttösovelluksia ja kohderyhmiä. Työkalua voisi kokeilla esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen, työhyvinvoinnin kehittämisen tai opinto- ja uraohjauksen välineenä. Reflektiivinen työkalu antaa arviointiin oman, vahvasti asiakaslähtöisen näkökulman. Se voi olla täydentävä osa muuta työ- ja toimintakyvyn arviointia, kuten vaikka Kykyviisarin käyttämistä. Reflektointityökalu ei ole vielä tutkittu arviointiväline, mutta siitä on mahdollista kehittää sellainen pitkän ajan kuluessa. Jatkokehittäminen tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia tiiviille työelämäyhteistyölle myös hankkeen jälkeen. Alustavia keskusteluja onkin jo käyty siitä, missä työkalua voisi hankkeen jälkeen kehittää edelleen.

Tässä kehittämisprosessissa lähtötilanne oli haastava, koska kehittämisen kohderyhmä oli vielä hyvin hahmottomaton. Toisaalta ”epämääräisyys” on ollut keskeinen lähtökohta koko hankkeelle, sillä mitään tavoitteita ei ole asetettu valmiiksi, vaan toiminta ja tavoitteet lähtevät ihmisistä itsestään. Kehittämisessä onnistuttiin kuitenkin löytämään uusi näkökulma itsearviointiin. Reflektiotyökalu on tehty aidosti käyttäjiä varten, ei toimintakykyä arvioivien ammattilaisten käyttöön.

Vaikka ympäristön, yksilön ja toiminnan välinen vuorovaikutus on yksi toimintaterapia-koulutuksen peruspilareita, ymmärsin vasta tämän kehittämistyön myötä syvällisesti, kuinka merkittävä rooli ympäristöllä on siinä, mitä me ihmisinä olemme ja teemme. Myös tämän opinnäytetyön tekeminen olisi ollut mahdotonta ilman ympäristön tukea ja vuorovaikutusta. Vaikka puhumme arjessa onnistumisesta hyvin yksilökeskeisesti, on onnistumisen takana lähes aina voimakas selkään puhaltava myötätuuli.

Lähteet

Aaltio, Elina 2014. Työllisyyspalvelujen toimintakykymittarin pilotointi. Työllisyyspalvelujen vaikuttavuus –projektin väliraportti. Helsinki: Kuntaliitto. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=3025>. Luettu 15.10.2016.

Antonovsky, Aaron 1987. Health Promoting Factors at Work: Sense of Coherence. Teoksessa Kalimo R., El-Batawi, M.A. & Cooper, C.L. (toim.) Psychosocial Factors at Work. Geneva: WHO. 153–167.

Baron, Karen–Kielhofner, Gary–Iyenger, Anita–Goldhammer, Victoria–Wolenski, Julia 2007. OSA Toimintamahdollisuuksien itsearvointi. Käsikirja. Launiainen, Helena (suom.) Helsinki: Psykologien kustannus.

Christiansen, Charles H. – Backman, Catherine – Little, Brian R. – Nguyen, Alex 1998. Personal Projects: A Useful Approach to the Study of Occupation. American Journal of Occupational Therapy 52 (6). 91–100. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa <<https://www.researchgate.net/publication/13670852>>. Luettu 21.9.2016.

Christiansen, Charles 2000. Identity, personal projects and happiness: self-construction in everyday action. Journal of Occupational Science 7(3), 98–107.

Christiansen, Charles H.– Baum, Carolyn M.– Bass, Julie D. 2015. Occupational Therapy. Performance, Participation, and Well-being. USA: SLACK Incorporated.

Eakman, Aaron, M. 2016. A Subjectively-Based Definition of Life Balance using Personal Meaning in Occupation. Journal of Occupational Science 21 (1). 108–127. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14427591.2014.955603>>. Luettu 21.9.2016.

Eläketurvakeskus 2016. Työkyvyttömyyseläkettä saaneet. Verkkodokumentti. <<http://www.findikaattori.fi/fi/76>>. Luettu 5.10.2016.

Feldt, Taru 2000. Sense of Coherence: Structure, Stability and Health Promoting in Working Life. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 158. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Forsyth, Kirsty–Parkinson, Sue 2008. MOHOST inhimillisen toiminnan mallin seulonta-arviointi. Käsikirja. Keponen, Riitta (suom.). Helsinki: Psykologien kustannus.

Hammel, Karen R. Whalley 2004. Dimensions of Meaning in Occupations of Daily Life. Canadian Journal of Occupational Therapy 71 (5). 296–305.

Hammel, Karen R. Whalley 2009. Self-care, productivity, and leisure, or dimensions of occupationalexperience? Rethinking occupational "categories". Canadian Journal of Occupational Therapy 76 (2). 107–114.

Hammel, Karen R. Whalley 2014. Belonging, occupation, and human

well-being: An exploration. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 81 (1). 39–50.

Helsingin kaupungin tietokeskus 2015. Helsinki alueittain 2015. Helsinki. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa:

<http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/16_05_27_Helsinki_alueittain_2015_Tikkanen.pdf>. Luettu 15.10.2016.

Huhtaniemi, Päivi 1995. *The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement*. Turun yliopiston julkaisuja. B 210. Turku: Painosalama.

Ilmarinen, J.–Gould, R.–Järvikoski, A.–Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000– tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Hakapaino Oy.

Jonsson, Hans 2008. A New Direction in the Conceptualization and Categorization of Occupation. *Journal of Occupational Science* 15 (1). 3–8. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://www.researchgate.net/publication/232758371>>. Luettu 21.9.2016.

Järvikoski, A – Härkäpää, K – Mannila, S. 2001. Moniulotteinen työkykykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta. *Kuntoutus* 2001 (3): 3–11.

Järvikoski, Aila–Härkäpää, Kristiina 2011. *Kuntoutuksen perusteet*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Karlsson, Terhi 2010. Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin kehittäminen Tukipuu-projektille. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma / sosiaalinen kuntoutus. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<https://www.theseus.fi/handle/10024/21283>>. Luettu 22.9.2016.

Keltikangas–Järvinen, Liisa 2004. *Tunne itsesi, suomalainen*. Juva: WS Bookwell

Kielhofner, Gary 2008. *Model of human occupation. Theory and application*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Kokkonen, Marja 2001. *Emotion Regulation and Physical Health in Adulthood. A Longitudinal, Personality Oriented Approach*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 184. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Kotiseutumme Myllypuro 2005. Helka ry. Verkkodokumentti. <<http://myllypuro.fi/alue-myllypuro-mainmenu-136>>. Luettu 30.11.2016.

Lazarus, Richard S. – Folkman, Susan 1984. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.

Manka, Marja-Liisa 2008. *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.

Maslow, Abraham H. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Matuska, Kathleen – Christiansen, Charles 2008. A proposed Model of Lifestyle Balance. *Journal of Occupational Science* 15(1). 9–19.

Matuska, Kathleen – Chrtistiansen, Charles 2009. A Theoretical Model of Life Balance and Imbalance. Teoksessa Matuska, Kathleen & Chrtistiansen, Charles. (toim). Life Balance. Multidisciplinary Theaories and Research. USA: SLACK Incorporated.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2011. Hyvinvointi ja toimintakyky -yksikön opinnäytetyöhje. Helsinki.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2015. Työste – työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten edistäminen siltaustoiminnan avulla. Hankehakemus.

Mäkinen, Elisa – Roivas, Marianne – Mikkola, Tuula 2016. Hyvää arkea Myllypuroon. Työtä vailla olevat ja ikäihmiset luovat yhteistä toimintaa Työste-hankkeen työpajoissa. Asuminen ja yhteiskunta 1/2016. 9.

Mäkiranta, Timo 2008. Elämänhallinta sosiaalipedagogisena käsitteenä. Sosiaalityön pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79066/gradu02556.pdf?sequence=1>>. Luettu 8.10.2016.

Nummi, Pepe 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Tarina siitä, miten Ykä Hirvi vie ryhmän tuskasta tulokseen. Helsinki: Edita.

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Paltamaa, Jaana–Anttila, Heidi 2015. Maailman terveysjärjestön toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus (ICF). Teoksessa Paltamaa, Jaana–Perttilä, Pirkko toim. Toimintakyvyn arviointi ICF teoriasta käytäntöön. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 137. 15–19.

Parpo, Antti 2007. Työllistymisen esteet. Stakesin raportteja 11/2007. Helsinki:Stakes. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R11-2007-VERKKO.pdf>>. Luettu 22.9.2016.

Pierce, Doris E. 2003. Occupation by Design, Building therapeutic power. Philadelphia: F.A. Davis Company.

Pulkkinen, Lea (toim.) 1996. Lapsesta aikuiseksi. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy

Pärnänen, Anna – Okkonen, Kaisa–Mari 2009. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus: Helsinki.

Rotter, Julian B. 1996. Generalized expectancies for internal versus external control reinforcement. Psychological Monographs: General and Applied 80 (1). 1–28. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<http://www.soc.iastate.edu/sapp/soc512Rotter.pdf>>. Luettu 30.9.2016.

Räsänen, Jari 2009. Työkyky kuntoon –hankkeen kuntoutustoiminnan vaikutusten arviointi. Opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala, ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Saatavilla myös sähköisenä osoitteessa: <<http://theseus.fi/handle/10024/5686>>. Luettu 22.9.2016.

Sitra 2016. Vain joka neljäs suomalainen työllistynyt avointa työpaikkaa hakemalla. Verkkodokumentti. <<http://www.sitra.fi/uutiset/tyoelaman-taitekohdat/vain-joka-neljas-suomalainen-tyollistynyt-avointa-tyopaikkaa-hakemalla>>. Luettu 30.9.2016.

Stakes 2004. ICF. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Ohjeita ja luokituksia 2004:4. World Health Organization.

Suomen Klubitalot ry n.d. Klubitalotietoa. Verkkodokumentti. <<http://www.suomenklubitalot.fi/klubitalotietoa/>>. Luettu 15.10.2016.

Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2010. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Arvioinnin lähtökohdat ja suositukset. Ohjeistus toimintaterapeuttien ammatillisesta toiminnasta.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2016a. TOIMIAN suositukset, menettelytapaohjeet ja yhteenvedot aihepiireittäin. 2015. Verkkodokumentti. <<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/vaihe1/>>. Luettu 30.9.2016.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016b. Toimintakykymittarin kehittäminen. Verkkodokumentti. <<https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/toimintakyvyn-arviointi/toimintakykymittarien-kehittaminen#kehittamisprosessi>>. Luettu 15.10.2016.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Työelämä 2020 -hanke. Verkkodokumentti. <http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf>. Luettu 10.2.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Ohjauksen liike näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut. Seurannan ja arvioinnin prototyyppi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ- ja yrittäjyys 32/3013.

Työterveyslaitos 2015. Hyvinvointia työstä. Kykyviisarin koulutusmateriaali. Arviointimenetelmän taustat. Kalvosarja. 25.8.2015.

Työterveyslaitos 2016a. Kykyviisari - arvioi työ- ja toimintakykysi. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tyoura/kykyviisari/sivut/default.aspx>>. Luettu 3.10.2016.

Työterveyslaitos 2016b. Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos (Solmu) –koordinaatiohanke. Verkkodokumentti. <<http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyoura/solmu/Sivut/default.aspx>>. Luettu 15.10.2016.

Åhlberg, Mauri 2015. Käsitekartat tutkimusmenetelmänä. Teoksessa Valli, Raine – Aaltola, Juhani toim. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 45–55.

Velozo, C.–Kielhofner, G.–Fisher, G. 1998. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI) käsikirja. Forsman, Bertta–Ihander, Jarmo–Kaunola, Riitta–Konkola, Riitta–Lintula, Leila–Mikkolainen, Marina–Sulopuisto, Riitta (suom.) Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Klubitalon työpajan tavoitteet ja ohjelma

Työ- ja toimintakyvyn itsearviointityökalun kehittäminen

Fasilitoitu työpaja

Itä-Helsingin Klubitalo 14.6.2016 klo 9–12

Fasilitoija: Kaisa Harmaala

Tavoitteet

- Tuottaa ajatuksia siitä, minkälaiset asiat tai tekijät tukevat onnistumista.
- Saada palautetta työkalun paperisen luonnoksen käytettävyydestä sekä ideoita sen soveltamiseen

Ohjelma

1. Aloitus: esittelyt, agenda, toimintatapa, ajankäyttö 10 min

2. Työskentelyn aloitus: 5 + 15 min

Milloin olet viimeksi kokenut flow-tunnetta / tehnyt jotain, mikä on vienyt mensesään ja kadottanut ajantajun?

Parikeskustelu, purku yhdessä.

3. Postit-lapputyöskentely: 5 + 10 + 30 min + tauko 15 min

Mieti ja kirjoita ylös jokin onnistunut tilanne klubitalolla/siirtymätyössä tai muussa toiminnassa/työssä

Itsenäinen työskentely,

Mikä auttoi onnistumaan? Mitkä asiat vaikuttivat? Kirjoita ylös postit-lapulle (1 asia/lappu).

Itsenäinen työskentely, lappujen tuominen yhteiselle seinälle

TAUKO

Purku yhdessä

4. Työkalun testaus 15 + 15 min

Mieti jotain konkreettista tilannetta/toimintaa (työpäivä/muu, voi olla sama kuin edellisessä kohdassa) ja vastaa kysymyksiin siihen peilaten.

Itsenäinen työskentely, purku pareittain + yhteisesti

Miltä tuntui käyttää, oliko hankalaa/helppoa/mitä ajatuksia heräsi?

Lopetus: yhteenveto ja kehittämisen jatko 10-15 min

Teoreettisen aineiston luokittelu

Teema	Ilmiöt	Käsitteet	Lähteet
Elämänhallinta	Sisäinen elämänhallinta	Koherenssin tunne	Antonovsky 1987
	Selviytyminen	Merkityksellisyys Pätevyys Identiteetti Ongelmasuuntautunut elämänhallinta Tunnesuuntautunut elämänhallinta Tunteidensäätely	Lazarus & Folkman 1984
	Asenteet	Konstruktivinen toiminta Kasvumotivaatio Myönteinen asenne	Pulkinen 1996
	Kokemukset Reflektio	Onnistuminen Itsetunto Minäkäsitys Itsetehokkuus	Manka 2008
Merkitykselliseen toimintaan sitoutuminen ja hyvinvointi	Toiminnan luokittelu	Sitouttavat toiminnot Sosiaaliset toiminnot	Jonsson 2008
	Kokemukset	Rentouttavat toiminnot Rutiinit Perustoiminnot Epäsäännölliset toiminnot Aikaa kuluttavat toiminnot	Pierce 2003
	Toiminnan vetoavuus	Mielihyvää tuottava toiminta Vahvistavat toiminnot	Matuska & Christiansen 2008 Eakman 2016
	Toimintaan liittyvät tarpeet	Tuotteliaat toiminnot	Doble & Santha 2008 Jonsson & Persson 2009
	Arjen tasapaino	Tehokas ajankäyttö Vaativat kokemukset Flow-kokemukset Rauhoittavat kokemukset	
	Yhteenkuuluvuus	Jatkuvuus ja toivo Kuuluminen ja auttaminen	Hammel 2014
Toimintaan motivoituminen	Tahto Vaikuttaminen	Pätevyys Tehokkuus Arvot Mielenkiinnonkohteet	Kielhofner 2008
	Motivaation herättämisprosessi	Ennakointi Valinta Kokemukset Reflektio	
	Tarpeet	Fysiologiset tarpeet Sosiaaliset tarpeet	Maslow 1970 Doble & Santha 2008

		Flow-kokemuksen tarve Itseilmaisun ja toteuttamisen tarve	Matuska & Christiansen 2008
Toiminnan kontekstuaaliset tekijät	Toiminnan ainutlaatuisuus Itsen tulkitseminen ulkoisesti Ympäristön hierarkiat	Fyysinen ympäristö Ajallinen ympäristö Sosiokulttuurinen ympäristö Identiteetti Arvostetuksi tuleminen Tuotteet ja teknologiat Asenteet Tuki ja suhteet Luonto Yhteiskunnalliset palvelut ja päätöksenteko Taloudelliset tekijät Sosiaalinen tuki ja pääoma Henkilökohtainen ympäristö Puolijulkinen ympäristö Julkinen ympäristö	Pierce 2003 Stakes 2004 Christiansen ym. 2015
Yhteenkuuluvuus	Merkityksellisyys Motivoituminen	Yhteenliittyminen Auttaminen Pätevyys	Hammel 2014

Työpajan työskentelyn tuottaman aineiston luokittelu

Mikä auttoi onnistumaan?	Ilmiöt	Teema
Jaksaminen henkisesti Rento ilmapiiri Luottamus Tunteille tilaa Johdonmukainen ympäristö (rutiinit)	Luottamuksellinen ilma- piiri	Psyykkinen suoriutumi- nen, sosiaalinen suoriu- tuminen, sosiokulttuu- rinen ympäristö
Sujuva yhteistyö Avun saaminen Itsenäisyys Yksinolo Kilpailu	Yhteistyö/itsenäisyys	Sosiaalinen suoriutumi- nen, sosiokulttuurinen ympäristö
Itsehillintä Aikalisä Halu jatkaa päivää hyvin	Itsehillintä ja -hallinta, tunteidensäätely	Psyykkinen suoriutumi- nen
Ymmärrys toisen huomioimi- sen tärkeydestä Itsensä kehittämishalu Rohkeus, uskallus Motivaatio	Arvot, asenteet ja moti- vaatio	Asenteet ja motivaatio
Ongelmanratkaisu Priorisointi Mallista oppiminen Asiantuntemus Keskittyminen Tarkkuus, huolellisuus Valmistautuminen	Keskittyminen, osaami- nen, oppiminen	Kognitiivinen suoriutu- minen
Fyysinen kunto	Fyysinen toimintakyky	Fyysinen suoriutuminen

Reflektointityökalun tavoitteet, teemat ja alustavat kysymykset

Tavoite	Perustelu	Alatavoitteet	Työkalun teema	Alustavat kysymykset
Toiminnasta saatujen kokemusten arvioiminen	Toiminnan tuottamat kokemukset ovat yhteydessä toimintaan motivoitumiseen, arjen tasapainoon arjessa koettuun hyvinvointiin.	<p>Toiminnasta saatujen kokemusten reflektointi</p> <p>Motivoituminen toimintaan</p> <p>Virtauskokemusten saaminen</p> <p>Arjen tasapainon tukeminen</p>	<p>Teema A: Kokemus toiminnasta</p> <p><i>Toiminnasta saadut kokemukset:</i></p> <p>Vetoavuus: tuotellisuus, mielihyvä, vahvistavuus</p> <p>Säännöllisyys Haasteellisuus ja oppiminen</p> <p>Valinnanmahdollisuudet Sosiaalisuus</p>	<p>Toiminta oli mukaansa tempaavaa</p> <p>Sain toiminnasta mielihyvän tunnetta</p> <p>Toiminta oli rentouttavaa</p> <p>Toiminta oli minulle tuttua ja rutiininomaista</p> <p>Tehtävät olivat sopivan haasteellisia</p> <p>Opin uusia asioita tai taitoja</p> <p>Tehtävät vaihtelivat sopivasti</p> <p>Koin voivani vaikuttaa riittävästi tehtäviini</p> <p>Koin yhdessä olemisen tärkeäksi osaksi toimintaa</p> <p>Koin muiden auttamisen tärkeäksi osaksi toimintaa</p> <p>Toimintaan osallistuminen vaati minulta rohkeutta</p>
Oman suoriutumisen arvioiminen	Kun toimintakyvyn sijaan arvioidaan tilannekohtaista suoriutumista, siihen vaikuttavat tilannetekijät tulevat näkyviksi.	<p>Oman suoriutumisen reflektointi</p> <p>Onnistumisen kokemusten vahvistaminen</p> <p>Haasteiden tunnistaminen</p>	<p>Teema B: Suoriutuminen</p> <p><i>Kognitiivinen suoriutuminen:</i></p> <p>Ajankäyttö</p> <p>Keskittyminen</p> <p>Hallinnantunne ja autonomia</p> <p>Ongelmanratkaisu</p> <p>Roolit, vastuut</p>	<p>Sain tehtyä minulle kuuluvat tehtävät</p> <p>Ymmärsin saamiani ohjeita</p> <p>Keskityin riittävästi siihen, mitä tein</p> <p>Koin osaavani ja hallitsevani tehtäviä</p> <p>Ratkaisin hankalia tilanteita tai ongelmia</p> <p>Kannoin vastuuta tehtävästä tai ryhmästä</p> <p>Pyysin tarvittaessa neuvoja tai apua muilta</p> <p>Neuvoin tai autoin tarvittaessa muita</p>

			<p><i>Psyykinen suoriutuminen:</i> itsehillintä</p> <p><i>Fyysinen suoriutuminen</i></p> <p><i>Sosiaalinen suoriutuminen:</i></p> <p>Yhteistyö, kommunikointi</p> <p>Palautteen antaminen ja vastaanottaminen</p>	<p>Pystyin säätämään tunnereaktioitani</p> <p>Jaksoin fyysisesti riittävän hyvin</p> <p>Kykenin tekemään yhteistyötä muiden kanssa Osallistuin mukaan keskusteluun</p> <p>Pystyin ottamaan palautetta vastaan</p> <p>Osasin antaa muille rakentavaa palautetta vastaan Pystyin pitämään tarvittaessa puoliani</p>
Ympäristön arvioiminen	Kontekstuaalisilla tekijöillä merkittävä vaikutus toiminnasta suoriutumiseen ja siitä saatuun kokemukseen.	<p>Kontekstuaalisten tekijöiden reflektointi</p> <p>Ympäristön voimavarojen tunnistaminen</p> <p>Ympäristön rajoitteiden tunnistaminen</p>	<p>Teema C: Ympäristö</p> <p><i>Fyysinen ympäristö:</i></p> <p>Tilat, välineet</p> <p>Luonto</p> <p><i>Ajallinen ympäristö:</i></p> <p>Kesto, tempo, rytmi</p> <p><i>Sosiokulttuurinen ympäristö:</i></p> <p>Asenteet, tuki, yhteistyö, kommunikointi</p> <p>Toimintakulttuuri, säännöt, arvot, normit</p> <p>Hyväksytyksi ja arvostetuksi tuleminen</p>	<p>Vuorokaudenaika oli sopiva työskentelylle</p> <p>Fyysiset tilat ja välineet olivat sopivat</p> <p>Valon määrä oli riittävä</p> <p>Ilmanlaatu oli tarpeeksi hyvä</p> <p>Ympäristön äänet eivät häirineet työskentelyä</p> <p>Työskentelyyn oli varattu riittävästi aikaa</p> <p>Minulla oli mahdollisuus pitää riittävästi taukoja</p> <p>Ryhmän ilmapiiri tuki työskentelyäni</p> <p>Ryhmä oli sopivan kokoinen työskentelylle</p> <p>Koin ryhmän asenteet itseäni kohtaan myönteisiksi</p> <p>Ryhmän yhteinen toiminta tuki työskentelyäni</p> <p>Säännöt ja normit tukivat työskentelyäni</p> <p>Käytetty kieli ja termit olivat ymmärrettäviä</p> <p>Koin ympäröivän arvomaailman vastaavan omaani</p> <p>Koin tulevani ymmärretyksi ryhmässä</p> <p>Koin kuuluvani porukkaan</p> <p>Koin olevani arvostettu</p>
Elämäntilanteen vahvistaminen (metatavoite)	Hankkeen tavoitteena yleisten työelämävalmiuksien vahvistaminen	Merkityksellinen toiminnan löytäminen ja siihen sitoutuminen	Reflektointi, tulokset ja pohdinta	Kuinka merkityksellistä toimintaan osallistuminen sinulle oli?

	nen, joista keskeinen on elämänhallinta.	Motivaation tukeminen Reflektointitaitojen tukeminen Identiteetin vahvistaminen Pätevyyden vahvistaminen	Toimintaan ja ympäristöön liittyvien voimavarojen tunnistaminen Haasteiden tunnistaminen Onnistumisen kokemusten vahvistaminen Omien tavoitteiden asettaminen Omien tavoitteiden asettaminen Suunnitelmat	Mitkä asiat erityisesti tukivat osallistumistasi ja suoriutumistasi? Mitkä asiat hankaloittivat? Missä mielestäsi onnistuit? Missä toivoisit itse kehittyväsi? Miten voisit edistää kehitymistä? Voisiko ympäristöön jotenkin vaikuttaa tai toimintaa muokata?
Hyvinvoinnin, osallistumisen ja yhteenkuuluvuuden tukeminen (metatavoite)	Hyvinvointi luo pohjan työ- ja toimintakyvylle. Hyvinvointi kuuluu kaikille. Osallistuminen yhteiseen toimintaan ja yhteenkuuluvuuden vahvistaminen ovat hankkeen tavoitteita ja toimintatapoja. Ne lisäävät yksilön hyvinvointia ja yhteiskunnan kestävyyttä.	Työkalu kannustaa osallistumaan erilaiseen toimintaan ja löytämään itselleen mielekästä, merkityksellistä toimintaa, johon sitoutua.	Jos työkalun käyttö sidotaan osaksi ryhmätoimintaa, sen käyttöön liittyvien ajatusten jäsentämiseen olisi mahdollista saada ryhmän tuki ja palaute.	Käyttäjäpalaute työkalun käytämisestä, sen tuottamasta hyödystä ja subjektiivisesta hyvinvoinnin kokemuksesta.

Reflektointityökalun prototyyppi

Toiminta: _____

A

	Täysin samaa mieltä			Täysin erimielttä	
Toiminta oli mukaansa tempaavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminta oli rentouttavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain toiminnasta mielihyvän tunnetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminta oli minulle tuttua ja rutiininomaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävät olivat sopivan haasteellisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin uusia asioita tai taitoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävät vaihtelivat sopivasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin voivani vaikuttaa riittävästi tehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin yhdessä olemisen tärkeäksi osaksi toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin muiden auttamisen tärkeäksi osaksi toimintaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintaan osallistuminen vaati minulta rohkeutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oma suoriutumiseni

B

	Täysin samaa mieltä			Täysin eri mieltä	
Sain tehtyä minulle kuuluvat tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärsin saamiani ohjeita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskityin riittävästi siihen, mitä tein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin osaavani ja hallitsevani tehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ratkaisin hankalia tilanteita tai ongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannoin vastuuta tehtävistä tai ryhmästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pyysin tarvittaessa neuvoja tai apua muilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neuvoin tai autoin tarvittaessa muita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kykenin tekemään yhteistyötä muiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuin mukaan keskusteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin ottamaan palautetta vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osasin antaa muille rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin pitämään tarvittaessa puoliani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin säätelemään tunnereaktioitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksoin fyysisesti riittävän hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Paikka _____ Pvm _____ Klo _____

C

	Täysin samaa mieltä			Täysin eri mieltä	
Vuorokaudenaika oli sopiva työskentelylle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysiset tilat ja välineet olivat sopivat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valon määrä oli riittävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmanlaatu oli tarpeeksi hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ympäristön äänet eivät häirinneet keskittymistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyyn oli varattu riittävästi aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli mahdollisuus pitää riittävästi taukoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän ilmapiiri tuki työskentelyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmä oli sopivan kokoinen työskentelylle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin ryhmän asenteet itseäni kohtaan myönteisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän yhteinen toiminta tuki työskentelyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Säännöt tai normit tukivat työskentelyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytetty kieli tai termit olivat ymmärrettäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin ympäröivän arvomaailman vastaavan omaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tulevani ymmärretyksi ryhmässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin kuuluvani porukkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin olevani arvostettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pohdinta

- Kuinka merkityksellistä toimintaan osallistuminen sinulle oli asteikolla 1-10? _____
- Mitkä asiat erityisesti tukivat osallistumistasi ja suoriutumistasi?

- Mitkä asiat hankaloittivat?

- Missä erityisesti mielestäsi onnistuit?

- Missä asioissa toivoisit itse kehittyväsi?

- Miten voisit edistää kehittymistä? Voisiko ympäristöön jotenkin vaikuttaa tai toimintaa muokata?

