



Susana Holm

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö, 2021

ET TUNTEE ITTENSÄ TÄRKEEKSI

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden kokemuksia osallisuudesta

TIIVISTELMÄ

Susana Holm

Et tuntee itensä tärkeeks. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden kokemuksia osallisuudesta

92 sivua, 4 liitettä

Kevätlukukausi, 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden kokemuksia toiminnan vaikutuksista heidän osallisuuteensa sekä tuottaa Kuntoutussäätiölle sen asiakaslähtöistä kehittämistyötä hyödyttävää laadullista tietoa.

Tutkimuksessa kysyttiin, kuinka Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet henkilöt kokevat toiminnan mahdollistaneen osallisuutensa, minkälaisia osallistumiseen liittyviä vaikutuksia toiminnalla on ollut heidän elämäänsä ja minkälaisilla keinoilla he ajattelevat osallisuuden voivan lisääntyä kuntouttavassa työtoiminnassa.

Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla kuutta Kuntoutussäätiön työtoimintaan osallistunutta henkilöä sekä analysoimalla tutkimusaineisto sisällönanalyysi-menetelmällä. Yksilöhaastattelut olivat keskimäärin 56 minuutin pituisia puolistrukturoituja haastatteluja, joiden aineisto litteroitiin kirjalliseksi tutkimusaineistoksi. Tästä aineistosta luotiin teoriasidonnaista sisällönanalyysia käyttäen 78 osallisuuden toteutumista ilmentävää luokkaa, jotka ryhmiteltiin ja käsitteellistettiin kolmeen pääluokkaan. Erik Allardtin teoria hyvinvoinnin ulottuvuuksista toimii tutkimuksen teoriapohjana, johon aineiston jäsentelyssä käytetyt pääluokat having, loving ja being perustuvat.

Tutkimustulokset osoittavat kaikkien kolmen hyvinvoinnin ulottuvuuden vaikuttavan osallisuuden toteutumiseen kuntouttavassa työtoiminnassa. Lähes kaikkien haastateltavien työllistymisen esteet madaltuivat ainakin jossain määrin, ja toimintaan sisältyvällä sosiaalisuudella, mielekkäällä tekemisellä ja säännöllisellä päivärytmillä oli yleisesti aktivoiva vaikutus. Osallisuuden toteutumiselle keskeisenä tekijänä näyttäytyi being-ulottuvuuteen sisältyvä mielekäs tekeminen, joka aineiston perusteella sekä edellyttää että vahvistaa autonomiaa ja itsensä kokemista tärkeäksi. Myös muut tekijät, kuten yhteisöllisyys (loving) ja taloudellinen hyöty (having) tukivat toiminnan kokemista mielekkääksi.

Haastatelluilla henkilöillä oli runsaasti kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä osallisuuden kokemuksia. Osallisuutta poissulkevia kokemuksia oli verrattain vähän, ja ne perustuivat sekä omakohtaisiin kokemuksiin että työtoiminnassa tehtyihin havaintoihin. Tutkimustulosten perusteella Kuntoutussäätiön tuottama kuntouttava työtoiminta tukee hyvin siihen osallistuvien henkilöiden osallisuuden toteutumista.

Asiasanat: aktivointi, hyvinvointi, kuntouttava työtoiminta, osallisuus, pitkäaikaistyöttömyys

ABSTRACT

Susana Holm

Experiences of inclusion in rehabilitative work activities

92 pages, 4 appendices

Spring 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The aim of this thesis was to present experiences of social inclusion according to former clients of Rehabilitation Foundation's rehabilitative work activities and thus provide useful qualitative data for the client-oriented development of the foundation's rehabilitative services.

The thesis study established research questions of how do former clients experience that the rehabilitative work activities enabled their social inclusion, what kind of socially inclusive impacts did the activities have on their lives and how do they think that social inclusion could be increased in rehabilitative work activities.

The research was carried out with interviews of six individuals that have participated in the Rehabilitative Foundation's rehabilitative work activities and then analysing that material. The average length of an individual interview was 56 minutes. The contents of the semi-structured interviews were transcribed into written research material. The material was analysed using the method of theory-bound content analysis, during which 78 categories of inclusion implementation were formed, further classified and conceptualized. Based on Erik Allardt's theory of well-being, the three main categories of the content analysis results are "having", "loving" and "being".

The results indicate that all three dimensions of well-being have an impact on the formation of social inclusion in the rehabilitative work activities. The barriers to employment were lowered for most interviewees at least to some extent. The sociality, meaningful activities and regular everyday routines provided by the work activities had a generally activating impact. The key factor to social inclusion appears to be meaningful activity as part of the dimension of "being". According to the research material, meaningful activity both requires and generates autonomy and a sense of importance. Other factors, such as a sense of community (loving) and economic benefit (having), also play part in forming the meaningfulness of an activity.

The interviewees had numerous experiences of social inclusion related to the rehabilitative work activities. There were comparatively few experiences of exclusion and the ones mentioned were based on both personal experience and observations made during the work activities. According to the results of the thesis, social inclusion is well implemented at the Rehabilitation Foundation's rehabilitative work activities.

Keywords: activation, long-term unemployment, rehabilitative work activities, social inclusion, well-being

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA: KENELLE, MIKSI JA MITEN.....	6
2.1 Pitkäaikaistyöttömät.....	6
2.2 Aktivointipolitiikka.....	8
2.3 Kuntouttava työtoiminta ja aktivointisuunnitelma	10
2.4 Työkyky	13
3 OSALLISUUS	16
3.1 Osallisuus osana hyvinvointia	17
3.2 Hyvinvoinnin ulottuvuudet	19
3.3 Työelämäosallisuus.....	23
3.4 Osallisuus asiakkaana ja kansalaisena	25
3.5 Osallisuus, valta ja voimaantuminen	26
3.6 Osallisuuden toteutuminen kuntouttavassa työtoiminnassa	27
4 TUTKIMUSASETELMA.....	31
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	31
4.2 Toimintaympäristö.....	32
4.3 Haastateltavat	34
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT	35
5.1 Aineiston keruu.....	36
5.2 Aineiston analysointi	41
5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	45
6 TULOKSET: OSALLISUUDEN TOTEUTUMINEN	49
6.1 Having.....	49
6.2 Loving	54
6.3 Being	60
7 HAASTATELTAVIEN KEHITTÄMISIDEAT	71
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	73

9 POHDINTA	78
LÄHTEET.....	83
LIITE 1. Haastattelurunko	93
LIITE 2. Aineiston yksinkertaistettu luokittelu	96
LIITE 3. Tiedote tutkimushaastatteluun osallistuvalla	99
LIITE 4. Suostumuslomake	100

1 JOHDANTO

Kohtasin opintoihini kuuluvalla työharjoittelujaksolla mielenterveyskuntoutujan, joka kertoi aina jaksessaan tekevänsä aamukävelyn läheiselle bussipysäkille. Pysäkillä seisokkellessaan hän voi hetken ajan tuntee olevansa osa työmatkalaisten muodostamaa ”tarpeellisten kansalaisten joukkoa”, joiden panos merkitsee jotain tässä maailmassa. Lau-Sahdus sanoittaa osuvasti hyvinvointiyhteiskuntamme kasvavaa sosioekonomista kah-tiajakautumista niihin, jotka pärjäävät hehtisessä ja jatkuvasti uutta osaamista vaativassa työelämässä sekä sen ulkopuolelle jääviin kasautuvalle huono-osaisuudelle ja syrjäyty-miselle alttiisiin ryhmiin, joiden jäsenet usein kuvaavat itseään toisen luokan kansalai-siksi. Kohtaaminen toimi alkusysäyksenä opinnäytetyölleni, jossa tarkastelen kuntoutta-van työtoiminnan vaikutuksia pitkäaikaistyöttömien osallisuuteen.

Kasvat tuloerot ja eriarvoistuminen näkyvät ennen kaikkea työssä ja sen ulkopuolella olevan väestön välillä (Saari 2009, 53, 69; Saari & Pessi 2011, 18; Pakarinen 2018, 196). Myös yhteiskunnallisen osallisuuden näkökulmasta Suomi on jakautumassa aktiivisiin kansalaisiin sekä passivoituviin ihmisryhmiin, jotka eivät tunne itseään täysivaltaisiksi yhteiskunnan jäseniksi (Särkelä 2011, 295). Työttömät voivat työllisiä huonommin sekä psyykkisesti että fyysisesti (Heponiemi ym. 2008, 32).

Kaksi vuosikymmentä sitten voimaan tullut laki kuntouttavasta työtoiminnasta oli pitkä-aikaistyöttömyyden vähentämiseen tähtäävä uudistus, joka syntyi osana kansainvälistä työttömyyden ja syrjäytymisen vastaista aktiivipolitiikkaa. Lain tavoite oli pitkäaikais-työttömien työllistymismahdollisuuksien edistäminen aktivoivien ja velvoittavien toi-menpiteiden sekä työvoima- ja sosiaaliviranomaisten yhteistyön avulla. (Ala-Kauha-luoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 19.) Laki oli ensimmäisiä aktiivisen sosiaali-politiikan uudistuksia Suomessa, ja siihen sisältyvä toimeentuloturvan sitominen akti-vointitoimenpiteisiin sanktioiden uhalla kohtasi paljon kritiikkiäkin (Julkunen 2013, 36).

Voiko työllistymistä edistävä palvelu, joka perustuu velvoitteisiin ja sanktioihin sitten lähtökohtaisesti lisätä osallisuutta? Päivi Mäntyneva ja Heikki Hiilamo (2018, 25) totea-vat kuntouttavan työtoiminnan olevan osallisuuden kannalta ristiriitainen sosiaalipoliitti-nen toimenpide. Osallisuutta mahdollistavat työtoiminnan sosiaalistavat ja kuntouttavat

elementit, jotka parhaimmillaan lisäävät autonomian tunnetta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Mutta hyvistä aikomuksistaan huolimatta työtoiminnalla on myös päinvastaisia vaikutuksia, sillä osalle asiakkaista se näyttäytyy osattomuutta ja ulkopuolisuutta vahvistavana pitkäaikaistyöttömien kontrollointina. (Emt., 24.)

Iris Sandelin (2014, 4) toteaa kuntouttavasta työtoiminnasta tekemässään kirjallisuuskatsauksessa, että tutkimuksissa on painotettu toiminnan rakenteellisia ja asiakkaiden siirtymiin perustuvia vaikutuksia, ja asiakkaiden kokemuksiin perustuva tutkimus on jäänyt liian vähäiseksi. Mäntyneva ja Hiilamo (2018, 25) esittävät, että pitkäaikaistyöttömien kuntoutuspalveluiden osallisuutta ja hyvää elämää edistävästä vaikutuksista tulisi kerätä seurantatietoa työllisyyttä tukevien vaikutusten lisäksi.

Tutkin tässä opinnäytetyössä työelämäyhteistyökumppanini Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden kokemuksia palvelun vaikutuksista osallisuuteensa. Jarkko Moilanen ja Marja-Liisa Schiess (2019) ovat tutkineet omassa kvantitatiivisessa opinnäytetyössään Kuntoutussäätiön ryhmämuotoisen kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia siihen osallistuneiden hyvinvointiin ja jatkopolkuihin. Pyrin tällä tutkimuksellani täydentämään Moilasan ja Schiessin tutkimustuloksia tuomalla laadullista tietoa Kuntoutussäätiön kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista osallisuuden – tärkeän hyvinvoinnin osa-alueen – toteutumiseen. Moilanen ja Schiess (2019, 61) ehdottivat jatkotutkimusta työtoiminnan vaikuttavuudesta, jossa tutkittavien työelämä- tai opiskelusiirtymiä kartoitettaisiin vuoden sisällä palvelun päättymisestä. Vaikka tutkittavien ryhmä ei ole sama kuin Moilasella ja Schiessillä, tämä tutkimus on yhdenlainen vastaus heidän ehdotukseensa.

Mitä enemmän osallisuuden toteutumista tai toteutumatta jäämistä kuntouttavassa työtoiminnassa tutkitaan, sitä paremmin toimintaa voidaan kehittää osallisuutta mahdollistavaksi. Opinnäytetyöni on laadullinen, teoriasidonnainen tutkimus, joka koostuu kuuden henkilön puolistrukturoiduista haastatteluista ja niiden sisällönanalyysistä sekä tulosten raportoinnista tämän opinnäytetyön raportin muodossa. Toivon, että tutkimuksestani on hyötyä Kuntoutussäätiön kuntoutuspalveluiden kehittämistyössä.

2 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA: KENELLE, MIKSI JA MITEN

Tässä luvussa tarkastelen kuntouttavaa työtoimintaa osana aktivointipolitiikkaa, jolla pyritään yhtäältä edistämään ja pitämään yllä pitkäaikaistyöttömien työ- ja toimintakykyä sekä työelämäosallisuutta, ja toisaalta kytketään heidän toimeentuloturvasa ehtoon työhön tai koulutukseen osallistumisesta mahdollisen sanktionkin uhalla.

Sivuutan tarkastelussani ryhmäkohtaiset työllistymisen erityishaasteet, kuten esimerkiksi nuorten pitkittyvän työttömyyden aiheuttaman vakavan syrjäytymisriskin, yli 55-vuotiaiden ikääntymisestä ja sairauksista johtuvan työkyvyn alenemisen, maahanmuuttajien puutteet suomen kielen taidoissa ja vammaisten henkilöiden fyysiset tai kognitiiviset rajoitteet tarkastellen pitkäaikaistyöttömiä yhtenä, joskin sangen heterogeenisena ryhmänä. Avointen työmarkkinoiden ennakkoluuloiset ja syrjivät asenteet kohdistuvat kaikkiin pitkäaikaistyöttömien ryhmiin.

2.1 Pitkäaikaistyöttömät

Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut työttömänä työnhakijana vähintään 12 kuukauden ajan yhtäjaksoisesti. Pitkäaikaistyöttömät ovat osa vaikeasti työllistyvien ryhmää, johon lasketaan myös *rinnasteiset pitkäaikaistyöttömät* eli henkilöt, jotka ovat olleet toistuvasti työttöminä yhteensä 12 kuukautta tai enemmän viimeisen 16 kuukauden aikana, *palveluilta työttömäksi jääneet* eli vähintään 3 kuukautta työttömänä olleet henkilöt, jotka ovat viimeisen 12 kuukauden aikana olleet sijoitettuna johonkin työvoimapalveluun tai muuhun työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen sekä *palveluilta palveluille sijoittuneet* eli jossakin edellä mainitussa palvelussa olevat henkilöt, jotka ovat viimeisen 16 kuukauden aikana olleet myös jossakin toisessa työvoimapoliittisessa palvelussa, joka on päättynyt vähintään 3 kuukautta ennen nykyisen palvelun alkamista. Vaikeasti työllistyvien ryhmä muodostaa rakennetyöttömyyden. (Tilastokeskus. Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät.)

Rakennetyöttömyys on seurausta työelämässä ja työmarkkinoilla tapahtuneista muutoksista, joiden taustalla ovat talouden kansainvälistyminen sekä elinkeino- ja tuotantorakenteen muutos. Työelämän tuottavuus- ja tehokkuusvaatimukset ovat nousseet samalla kun

yksinkertaisten, suorittavien tehtävien määrä on vähentynyt. Siitä on seurannut, että osa työvoimasta ei pysty vastaamaan muuttuneisiin vaatimuksiin. Monen pitkäaikaistyöttömän ammattitaito ei enää vastaa työmarkkinoiden tarvetta, ja osalle heistä työttömyydestä on muodostunut pitkittynyt tai jopa pysyvä olotila. (STM 2011, 8.)

Pitkäaikaistyöttömät lukeutuvat myös laajempaan heikossa työmarkkinatilanteessa olevien henkilöiden ryhmään, johon lasketaan pitkäaikaistyöttömien lisäksi esimerkiksi kehitysvammaiset henkilöt, mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset, nuoret, joiden koulutus on keskeytynyt, ikääntyneet työnhakijat, joiden koulutus ja työkokemus eivät vastaa työmarkkinoiden vaatimuksia sekä osa maahanmuuttajista ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvista. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat puutteet koulutuksessa, osaamisessa ja ammattitaidossa, alentunut työkyky, velkaantuminen, päihdeongelmat, mielenterveysongelmat, vaikeat perhetilanteet ja muut sosiaaliset ongelmat – usein monta samanaikaisesti. Heidän työllistymisensä tukemiseen tarvitaan yhteistyötä työvoimapalvelujen ja muiden palvelujärjestelmien, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon, välillä. (STM 2011, 6–7.)

Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyy usein työllistymistä estävien tekijöiden kasaantumista: sosiaalisen verkoston harvenemista, talouden heikkenemistä sekä ongelmia fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa, jotka vaikuttavat työkyvyn ja -taitojen heikkenemiseen (Laasanen, Boltar, Liimatainen & Forssén 2019, 3). Sekä kotimainen että kansainvälinen tutkimusnäyttö on osoittanut, että työttömillä on paljon terveysongelmia ja työkyvyn haasteita (STM 2011, 8). Matti Kortteinen ja Hannu Tuomikoski (1998, 41, 44) tutkivat 1990-luvun laman jälkeen työttömyyden vaikutuksia sairastavuuteen ja syrjäytymiseen, ja tulokset osoittivat selkeän yhteyden pitkäaikaistyöttömyyden ja sekä fyysisen että psyykkisen sairastavuuden välillä. Työ- ja elinkeinoministeriön katsauksessa työttömyyden ja terveyden välisistä yhteyksistä todettiin erityisesti mielenterveysongelmien johtavan työelämästä syrjäytymiseen (Heponiemi ym. 2008, 32). Syy-yhteys voi toimia molempiin suuntiin ja tutkimustulokset ovat sen suhteen ristiriitaisia; työttömyys voi yhtäältä lisätä sairastavuutta, jolloin kyse on kausaalisuudesta, ja toisaalta sairaudet voivat itsessään lisätä työttömäksi joutumisen todennäköisyyttä, jolloin kyse on valikoitumisesta (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 42, 173–175; Heponiemi ym. 2008, 32). Pitkäaikaistyöttömyyteen sisältyvät toimeentulo- ja terveysongelmat lisäävät riskiä laaja-alaiseen, kasautuvaan syrjäytymiseen (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 171–173).

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu eli TYP on TE-toimiston, kunnan ja Kelan yhteistoimintamalli, jolla pyritään vastaamaan pitkään työttömänä olleiden moninaisiin tuen tarpeisiin yhden luukun periaatteella. TYP:issä kartoitetaan yhdessä asiakkaan kanssa tämän tarvitsemat sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja työvoimapalvelut. Yhteispalvelun asiakkaaksi ohjaututaan tarveperusteisesti TE-toimiston, kunnan tai Kelan kautta, kun työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti 12 kuukautta tai alle 25-vuotiaan kohdalla 6 kuukautta. (TE-palvelut. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu; Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta L 1369/2014, 1–2 §.)

Pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä kasvoi voimakkaasti 2010-luvulla (Mäntyneva & Hiilamo 2018, 18). Pitkäaikaistyöttömien määrä Suomessa oli vuoden 2020 joulukuussa 91 900, mikä oli 28 900 enemmän kuin vuotta aiemmin. Miesten osuus pitkäaikaistyöttömistä oli 54 800 ja naisten 37 100. (Tilastokeskus. Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät 2021.) Pääkaupunkiseudulla pitkäaikaistyöttömien määrä oli vuoden 2020 lopulla 30 023, joista hieman yli puolet Helsingissä. Vuotta aiemmin pääkaupunkiseudulla oli pitkäaikaistyöttömiä noin 20 000, joten määrä on kasvanut 43 prosentilla. Vaikka koronakriisin aikana työttömäksi jääneet eivät vielä luokituta pitkäaikaistyöttömiksi, ovat epidemian talousvaikutukset heijastuneet myös pitkäaikaistyöttömien määrään, kun avoimia työpaikkoja on ollut tarjolla niukasti, eikä työvoimapalveluja ole pystytty tarjoamaan tarpeeksi. (Helsingin seudun suunnat. Työmarkkinat. Pitkäaikaistyöttömyys 2021.)

2.2 Aktivointipolitiikka

Aktivointipolitiikka voidaan nähdä ratkaisuyrityksenä koko Euroopan laajuiseen pitkittyneeseen ja rakenteelliseksi muuttuneeseen työttömyyteen, joka haastaa hyvinvointivaltion kestävyyttä. Sen peruspäykimys on tukea työikäisen väestön osallistumista palkkatyöhön pitkäaikaisen sosiaaliturvan varassa elämisen sijaan. Aktiivipolitiikka on laaja-alaista yhteiskuntapolitiikkaa, johon sisältyy talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan lisäksi myös terveys- ja koulutuspolitiikkaa sekä nuoriso- ja ikäpolitiikkaa. Väestön ikärakenteen muutoksen myötä ikääntyneiden kansalaisten osuus kasvaa jatkuvasti, ja

työkäisten aktivoinnilla pyritään hillitsemään kasvavia sosiaaliturvakustannuksia. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 7–9.)

Aktivointipolitiikan keskeinen elementti on työllisyyspolitiikan ja sosiaalipolitiikan yhdistäminen. Toisin sanoen oikeus toimeentuloturvaan pyritään sitomaan entistä tiiviimmin velvollisuuteen osallistua työhön tai koulutukseen. Onkin alettu puhua aktiivisesta sosiaalipolitiikasta, jolla viitataan erityisesti syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin ja pitkäaikaistyöttömiin. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 8.)

Aktivointipolitiikan ideologiset juuret juontavat uusliberaaliin talouspolitiikan suuntaukseen, jossa julkisen vallan kustannuksia pyritään alentamaan (Keskitalo & Karjalainen 2013, 8). Aktiivipolitiikka jaetaan usein kovaan ja pehmeään linjaan. Angloamerikkalainen work first -linja korostaa tiukkoihin ehtoihin ja työllistymisvelvoitteisiin perustuvaa toimeentuloturvaa. Eurooppalaisessa ja pohjoismaisessa inhimillistä kehitystä ja pääomaa (human capital development) korostavassa pehmeämmässä aktiivipolitiikassa painopiste on työttömien työllistymisedellytysten parantamisessa, positiivisissa kannustimissa ja pitkän tähtäimen ratkaisuisa. Kova linja korostaa työttömän velvollisuuksia ja tähtää nopeaan työllistymiseen ja etuusriippuvuuden torjuntaan, pehmeässä linjassa näkökulmana on työttömän oikeus palveluihin ja tavoitteena pysyvä työllistyminen sekä syrjäytymisen torjuminen. Työttömään kohdistuvia sanktioita käytetään molemmissa suuntauksissa silloin, kun tuensaannin ehtoja ei ole noudatettu, mutta kovan linjan sanktiot ovat ankarampia ja ehdottomampia. Eri maiden aktivointiuudistukset sisältävät useimmiten sekä pehmeän että kovan aktivointisuuntauksen elementtejä. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 11–13.)

Suomessa aktiivipoliittisten uudistusten käynnistyminen ajoittuu vuoteen 1995, jolloin Suomi liittyi Euroopan unioniin ja alkoi toteuttaa unionin yhteisen työllisyyspolitiikan mukaisia aktiivisen sosiaalipolitiikan linjauksia (Keskitalo & Karjalainen 2013, 10–11). Syyskuussa 2001 voimaan tullut laki kuntouttavasta työtoiminnasta (L 189/2001) edusti monin tavoin muissa EU-maissa käyttöön otettuja aktiivipolitiikan malleja. ”Aktiivisen sosiaalipolitiikan uudistus” -työnimellä kutsuttua uutta lakia valmisti silloisen hallituksen nimittämä aktiivinen sosiaalipolitiikka -työryhmä, ja lopulta ryhmän ehdotuksiin perustuva laki nimettiin aktivointilain sijaan laiksi kuntouttavasta työtoiminnasta siihen sisältyvän uuden aktivoivan toimintamuodon mukaan (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 19;

Keskitalo & Mannila 2002, 201, 203–204; Kotiranta 2008, 21–22.) Lakiin sisältyvien velvoittavien ja aktivoivien toimenpiteiden sekä työvoima- ja sosiaaliviranomaisten yhteistyön avulla haluttiin lisätä pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 19).

2.3 Kuntouttava työtoiminta ja aktivointisuunnitelma

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on pitkään työttömänä olleiden työelämäosallisuuden lisääminen elämänhallintaa, toimintakykyä ja työelämätaitoja vahvistamalla sekä jatkopolkuja löytämällä (THL. Työelämäosallisuus. Kuntouttava työtoiminta). Kunnan tulee tehdä aktivointisuunnitelma sekä järjestää kuntouttavaa työtoimintaa sellaisille pitkään työttöminä olleille henkilöille, jotka saavat työmarkkinatukea tai työttömyyden perusteella maksettavaa toimeentulotukea ja joiden työ- ja toimintakyky on laskenut (STM. Sosiaali- ja terveystoimen palvelut. Kuntouttava työtoiminta). Kuntouttavaa työtoimintaa säätelevät muun muassa laki kuntouttavasta työtoiminnasta (L 189/2001), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000), laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (L 916/2012), sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014), työttömyysturvalaki (1290/2002) ja laki toimeentulotuesta (1412/1997).

Kuntouttava työtoiminta -lain (L 189/2001) tavoite on työttömien työllistymisen edistämisen lisäksi myös pitkään työttöminä olleiden kuntouttaminen ja omaehtoiseen toimintaan aktivoiminen. Nimestään huolimatta lain keskeisin toimenpide on aktivointisuunnitelma, jonka asiakas, kunnan sosiaalitoimi ja työ- ja elinkeinotoimisto laativat yhdessä. Aktivointisuunnitelma on toimenpidekokonaisuus, johon sisältyy työn tai työllistymistä edistävien toimenpiteiden lisäksi mahdollisuus asiakkaan työ- ja toimintakykyä tukeviin sosiaali- ja terveystoimen palveluihin sekä mahdollisuus tai velvollisuus kuntouttavaan työtoimintaan. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 19, 23–24.) Aktivointisuunnitelman velvoittavuus koski alun perin vain alle 25-vuotiaita, mutta vuoden 2010 alusta velvoittavuus ulotettiin kaiken ikäisiin aktivointiehdot täyttäviin työttömiin (Karjalainen & Karjalainen 2011, 16). Velvoittavuus koskee myös viranomaisia eli kunnan sosiaalitoimeja ja TE-toimistoa, ja aktivointisuunnitelma toimii myös hallinnollisena välineenä, jolla voidaan seurata ja ohjata viranomaisten työtä (Kotkas 2013, 85).

Aktivointisuunnitelmaan sisältyy asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä palveluntarpeen arvioiminen, jonka jälkeen suunnitellaan hänen etenemistään kohti työllistymistä eli aktivoivia toimenpiteitä. Ensisijainen tavoite on asiakkaan siirtyminen TE-toimiston palveluiden piiriin, ja vain ne asiakkaat, joiden työ- ja toimintakyky eivät niihin riitä, ohjataan kuntouttavaan työtoimintaan. Aktivointisuunnitelman ja kuntouttavan työtoiminnan piiriin kuuluvat pitkään työttömänä olleet henkilöt, joiden toimeentulo perustuu työttömyyden perusteella maksettavaan työmarkkinatukeen tai toimeentulotukeen. Aktivointisuunnitelma on tehtävä alle 25-vuotiaalle työttömälle, jolle on viimeisen vuoden aikana maksettu työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä tai jolle on maksettu työttömyyspäivärahaa 500 päivän enimmäisajan tai jonka pääasiallinen tulolähde on vähintään 4 kuukauden ajan ollut työttömyyden perusteella maksettava toimeentulotuki. 25 vuotta täyttäneelle työttömälle aktivointisuunnitelma on tehtävä, kun työmarkkinatukea on maksettu 500 päivältä tai kun työmarkkinatukea on maksettu 180 päivältä työttömyyspäivärahan 500 päivän enimmäisajan jälkeen tai kun hänen pääasiallinen tulolähteensä on 12 kuukauden ajan ollut työttömyyden perusteella maksettava toimeentulotuki. (THL. Työelämäosallisuus. Kuntouttava työtoiminta. Aktivointisuunnitelma.) Kunnan, TE-toimiston ja Kelan palvelut yhteen kokoavassa monialaisessa yhteispalvelussa eli TYP:ssä asiakkaalle tehdään aktivointisuunnitelman sijaan monialainen työllistymissuunnitelma (TE-palvelut. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu).

Kieltäytyminen kuntouttavasta työtoiminnasta tai sen keskeyttäminen ilman pätevää syytä johtaa työmarkkinatuen määräaikaiseen lakkauttamiseen 60 päiväksi (L 1290/2002, luku 2a: 12–13 §) tai toimeentulotuen perusosan harkinnanvaraiseen leikkaamiseen korkeintaan 20 prosentilla (L 1412/1997, 10 §). Työmarkkinatukea ei myöskään makseta kuntouttavan työtoiminnan poissaolopäivistä, joista ei ole esitetty työttömyysturvalaissa hyväksytyä syytä (L 1290/2002, luku 10: 3 §).

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva saa jokaiselta osallistumispäivältä työttömyyden perusteella maksettavan työmarkkinatuen tai toimeentulotuen lisäksi 9 euron suuruisen kulukorvauksen tai toimintarahaa sekä halvimman matkustustavan mukaiset matkakulut (L 1290/2002, luku 10: 6 §; L1412/1997, 10a §). Kulukorvausta ei makseta poissaolopäiviltä, vaikka poissaoloon olisi pätevä syy, kuten sairaus (Kela. Työllistymistä edistävät toimenpiteet. Jos olet poissa työllistymistä edistävästä toimenpiteestä).

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa kunta (L 189/2001, 6 §). Kunta voi tuottaa työtoiminnan itse tai hankkia palvelut toiselta kunnalta tai kuntayhtymältä, kolmannelta sektorilta, valtion virastolta tai seurakunnalta (L 189/2001, 13 §). Vaikka itse työtoimintaa ei saa tuottaa kaupallinen yritys, mahdollistaa vuoden 2021 alusta voimaan astunut lakiuudistus asiakkaiden tukeen ja ohjaukseen liittyvien palveluiden hankkimisen myös yritykseltä (L 702/2020, 13 §). Kuntouttavan työtoiminnan jakson pituus on kolmesta kuukaudesta kahteen vuotta, ja työtoimintaan osallistutaan 1–4 päivänä viikossa vähintään neljän tunnin ajan (L 189/2001, 13b §). Työtoiminnan tavoite, sisältö, järjestämistaho, alkamisajankohta ja pituus sekä päivittäinen ja viikoittainen kesto on kirjattava aktivointisuunnitelmaan tai monialaiseen työllistymissuunnitelmaan; vuoden 2021 alusta alkaen myös työtoimintaan sisältyvä tuki ja ohjaus tulee mainita suunnitelmassa (L 189/2001, 9 §; L 702/2020).

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämistaho on yleensä kunnan sosiaalitoimi. Kunnan järjestämä kuntouttava työtoiminta sisältää tyypillisesti erilaisia työpajoja ja ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa. Pajoilla tehdään esimerkiksi puu-, tekstiili- ja metallitöitä. Pajojen työtehtävät ovat yleensä yksinkertaisia, eikä niissä vaadita korkeaa työkykyä tai osaamista. Tehtävien vaatimustasoa ja vastuullisuutta voidaan lisätä myöhemmin, jotta työ on asiakkaan työkyvyn kannalta tarkoituksenmukaista. Ryhmämuotoinen toiminta edeltää usein muuta työtoimintaa ja sen aikana kartoitetaan osallistujien työkykyä, tavoitteita ja tulevaisuudensuunnitelmia sekä vahvistetaan työelämätaitoja. Myös kuntien omilta toimialoilta, esimerkiksi sairaaloista, päiväkodeista ja palvelutaloista tarjotaan kuntouttavaa työtoimintaa. Toimialojen työtehtävissä osaamisen ja työkyvyn vaatimustaso on yleensä työpajoja korkeampi. Kaikessa työtoiminnassa on oltava saatavilla tukea ja ohjausta. Työtoiminnan aikana on mahdollista suorittaa esimerkiksi hygieniapassi- tai tulityökoulutus. Työpajoja ja ryhmämuotoista toimintaa järjestävät myös järjestöt ja säätiöt ostopalveluna kunnille. Lisäksi seurakunnat järjestävät kuntouttavaa työtoimintaa. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 20–22, 39.)

Kuntouttavan työtoiminnan tavoite on kuntouttaa pitkään työttömänä ollutta henkilöä yksinkertaisten työtehtävien ja lyhyiden työviikkojen kautta kohti oikeaa työelämää. Polku pitkäaikaistyöttömyydestä avoimille työmarkkinoille ei kuitenkaan ole helppo. Jarno ja Vappu Karjalaisen (2010) tekemässä tutkimuksessa pääkaupunkiseudun kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista todetaan, että työtoiminta on toimenpiteenä enemmän

sosiaalipoliittinen kuin työllisyyspoliittinen. Toisin sanoen kuntouttava työtoiminta edistää enemmän asiakkaan kuntoutumista, hyvinvointia ja osallisuutta kuin hänen siirtymistään työelämään. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että vaikka asiakkaiden yleisin toive jatkolusta oli työllistyminen, työelämään siirtyminen oli vähiten toteutunut siirtymä. Yleisimpiä siirtymiä työtoiminnan päättymisen jälkeen olivat työttömyyden jatkuminen, uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso tai muu kuntoutus tai palvelu. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 3–4, 54–55.)

Tutkittavista vain yksi prosentti siirtyi kuntouttavasta työtoiminnasta suoraan avoimille työmarkkinoille. Vuoden kuluttua työtoiminnan päättymisestä osuus oli hieman suurempi: työmarkkinoille oli siirtynyt kolme prosenttia tutkittavista. Palkkatuettuun työhön siirtyi 7 % tutkimukseen osallistuneista. Osasyys huomattavan vähäisiin työllisyyspoliittisiin siirtymiin on saattanut olla tutkimusajankohtana vallinnut taloudellinen taantuma. (Emt., 49–50.) Myös Mäntynevan ja Hiilamon (2018, 24) tutkimuksessa todetaan uuden aktivointitoimenpiteen tai työttömyyden jatkumisen olevan kuntouttavan työtoiminnan todennäköisin jatkokolku.

Karjalainen ja Karjalainen arvelevat, että kuntouttavan työtoiminnan siirtymiin vaikuttavat asiakkaiden omia pyrkimyksiä enemmän työmarkkinoiden rakenteelliset tekijät, kuten palkkatuki- ja työelämävalmennuspaikkojen saatavuus. Suurella osalla kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvista on terveydellisiä ongelmia ja muita työllistymisen esteitä. Heillä olisi tarvetta ammatilliselle kuntoutukselle, mutta työttömät valikoituvat Kelan kuntoutukseen vain harvoin. Osalla asiakkaista toimintakyvyn haasteet ovat niin suuria, että kuntouttava työtoiminta on ainoa työympäristö, jossa he selviytyvät. Heidän kohdallaan kuntouttava työtoiminta mahdollistaa jäljellä olevan toimintakyvyn ylläpitämisen, ja heillä on tarvetta pitkäkestoiselle tai jopa pysyväisluonteiselle toiminnalle. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 69–70.)

2.4 Työkyky

Kuntouttavan työtoiminnan ja aktivoinnin ensisijainen tavoite on saada työikäiset henkilöt siirtymään kohti palkkatyömarkkinoita. Tämän tavoitteen toteutuminen edellyttää aktivointitoimenpiteeseen osallistuvilta kuitenkin riittävän hyvää työkykyä. Yksi

kuntouttava työtoiminta -lakiin (L 189/2001) vuoden 2021 alusta voimaan tulleista lisäyksistä on maininta työ- ja toimintakykyä edistävien palveluiden sisällyttämisestä kuntouttavaan työtoimintaan (L 702/2020, 13a §).

Työkyvyllä tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan ihmisen kykyä tehdä työtä ja se nähdään yleisesti kokonaisuutena, jossa yhdistyvät yksilö, hänen työnsä sekä ympäristö (Saikku 2013, 120, 122). Toimintakyky puolestaan kuvaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä jokapäiväisen elämänsä toiminnoista siinä ympäristössä, jossa hän elää (THL. Mitä toimintakyky on?).

Työterveyslaitoksen kehittämä Työkykytalo (Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Työkykytalo) kuvaa työkyvyn taloksi, jossa henkilön toimintakyky, terveys, ammatillinen osaaminen ja arvot muodostavat talon perustukset eli kolme alinta kerrosta, ja talon ylin kerros sisältää työn ja työolot. Kun talon eri kerrosten eli yksilön voimavarojen ja työn välillä vallitsee tasapaino ja vuorovaikutus, talo pysyy tukevasti pystyssä. Työkykytalon lähiympäristöön kuuluva perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunnan palvelut laajemmassa ympäristössä voivat tukea tai horjuttaa työkykyä. Pitkäaikaistyöttömän viimeisestä työsuhteesta on usein kulunut vuosia, jolloin häneltä puuttuu työ, johon työkykyä voisi suhteuttaa. Hänen työkykytalonsa ei pääse valmistumaan. (Saikku 2013, 120, 122–124.)

Työkyvyn arviointi sisältää aina arvion henkilön toimintakyvystä, koulutus pohjasta, työhistoriasta, osaamisesta ja työstä (TEM 2011, 9). On selvää, että pitkäaikaistyöttömän on työllistä vaikeampi arvioida omaa työkykyään. Arvioiko hän sitä suhteessa aiempaan työhön, jota ei enää ole, tavoitteena olevaan työhön vai omiin mahdollisuuksiinsa ylipäättään työllistyä avoimille työmarkkinoille? (Saikku 2013, 125.)

Työkyvyn arviointi on kuulunut perinteisesti työterveyshuollon piiriin (Saikku 2013, 125). Työttömän on usein vaikea saada arviota työkyvystään, koska ajankohtainen tieto työssä selviytymisestä puuttuu (Saikku 2013, 127; TEM 2011, 10). Työttömien työkyvyn arvioinnista vastaa pääosin julkinen terveydenhuolto (Saikku 2013, 126; TEM 2011, 26; L 1326/2010, 29 §). TE-palveluiden vastuulla on ohjata työtön henkilö työkykyarvioon silloin, kun se katsotaan tarpeelliseksi (Saikku 2013, 126; TEM 2011, 29). TYP toimii usein pitkäaikaistyöttömän työkyvyn arviointiprosessin koordinoijana (Saikku 2013, 144).

Haasteet työkyvyn arvioinnissa ja sen saatavuudessa vaikeuttavat työttömien mahdollisuuksia päästä kuntoutusjärjestelmän tai työkyvyttömyysetuuksien piiriin – vaikka heidän terveytensä ja työkykynsä tiedetään olevan keskimäärin heikompi kuin työssä käyvillä (Saikku 2013, 128–129, 142–143). Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuminen tapahtuu usein virallisen kuntoutusjärjestelmän ulkopuolisissa työllistymishankkeissa tai palveluissa (Mannila & Laisola-Nuotio 2002, 58, 60–61; Saikku 2013, 129). Kuntouttavan työtoiminnan kuntoutuksellisuus liittyy sen asiakkaiden monenlaisiin, usein kasautuneisiin ongelmiin, joista selviytymiseen heitä tuetaan yhdessä muiden palvelutahojen kanssa. Joillakin osallistujilla ongelmat, esimerkiksi erilaiset riippuvuudet, terveys- ja velkaongelmat, saattavat kuitenkin heikentää heidän toimintakykyään niin paljon, etteivät he pysty hyödyntämään käytettävissään olevia kannusteita ja toimintamahdollisuuksia. (Mäntyneva & Hiilamo 2018, 23–24.)

Työkyvyn kannalta keskeisiä lainsäädännössä käytettyjä termejä ovat vajaakuntoisuus ja osatyökykyisyys. Vajaakuntoisella henkilöllä tarkoitetaan TE-hallinnossa henkilöä, jolla on sairaudesta tai vammasta johtuvia vaikeuksia työmarkkinoilla. Vajaakuntoisuus ei automaattisesti tarkoita heikentynyttä työkykyä, mutta sen voidaan olettaa aiheuttavan työkyvyn alenemista tai työkyvyttömyyden uhkaa. (Järvikoski 2013, 31.) Leimaavana pidettyä vajaakuntoisuus-termiä on vaadittu poistettavaksi lainsäädännöstä ja sen rinnalla tai sijasta onkin alettu puhua osatyökykyisyydestä (Vuorela 2008, 32–33). Vajakuntoisuus-termi ei enää olekaan käytössä vuonna 2013 voimaan tulleessa laissa julkisesta työvoimasta ja yrityspalvelusta (L 916/2012; Kerätär 2016, 57). Mika Vuorela (2008, 32) on määritellyt osatyökykyisen *henkilöksi, jolla on käytössään osa työkyvystään sekä myös halu tämän kyvyn käyttämiseen*. Toisin kuin vajaakuntoisuus, osatyökykyisyys edellyttää selkeää alenemaa työkyvyssä (Järvikoski 2013, 36). Osatyökykyisyys-käsitteen lähtökohdina on kuitenkin yksilön vajavuuksien sijaan hänen jäljellä oleva työkykynsä sekä työympäristön mukauttaminen tätä työkykyä mahdollisimman hyvin tukeväksi (Vuorela 2008, 32–33).

Työkyvyn ohella on alettu puhua myös yksilön työllistyvyydestä. Kun työkyvyn lähtökohdina voidaan nähdä henkilön terveys ja toimintakyky suhteessa hänen työtehtäviinsä, korostaa työllistyvyys yksilön tietoja, taitoja ja asenteita suhteessa työmarkkinoihin yleensä. Esimerkiksi Garstenin ja Jakobssonin mukaan (2004) hyvä työllistyvyys

edellyttää oman osaamisen elinikäistä ylläpitämistä ja kehittämistä työmarkkinoilla pysymiseksi. Kun etsitään polkuja kohti työllistymistä, ovat työmarkkinoiden vaatimat tiedot ja taidot keskeisiä, ja työllistyvyyden näkökulma voikin joskus olla hyödyllinen lisä. Yksilön ominaisuuksien ja työllistymisvastuun korostaminen jättää kuitenkin työmarkkinoiden rakenteet ja toimintatavat vähemmälle huomiolle, mistä työllistyvyyskäsitettä on kritisoitu. (Saikku 2013, 138–139.)

Pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvä kasautuva huono-osaisuus heikentää yksilön mahdollisuuksia toimia omassa elämässään ja yhteiskunnassa paljon laajemmin kuin vain työkyvyn tai työllistyvyyden näkökulmasta. Mielekkään elämän ja hyvinvoinnin saavuttaminen onkin monelle pitkäaikaistyöttömälle realistisempi tavoite kuin työllistyminen. Voidaankin kysyä, pitäisikö aktiivoinnin perimmäisenä tavoitteena ollakin osallisuuden vahvistaminen – ei pelkästään työelämässä vaan myös laajemmin yhteiskunnassa. Voisiko henkilö, jonka työkyky on heikko, olla aktiivinen ja toteuttaa itseään jollain muulla yhteiskunnallisesti hyväksyttävällä ja hyödyllisellä tavalla kuin palkkatyöllä? (Saikku 2013, 144–145.)

3 OSALLISUUS

Tässä luvussa tarkastelen osallisuutta erilaisten näkökulmien ja selitysmallien kautta sekä esittelen tutkimukseni teoriapohjaksi valitsemani Erik Allardtin (1976; 1993; 1998) teorian hyvinvoinnin ulottuvuuksista. Lopuksi kartoitan aiemmista tutkimuksista saatua tietoa osallisuuden toteutumisesta kuntouttavassa työtoiminnassa.

Osallisuus on laaja-alainen käsite, johon liitetään monenlaisia ja toisistaan poikkeaviakin sisältöjä, eikä täsmällistä yleismääritelmää ole vielä luotu (Nivala & Ryynänen 2013, 9–10). Kielitoimiston sanakirjan määritelmään ”osallisena oleminen, osuus” on lisätty sanan erikoismerkitys ”ihmisten mahdollisuus osallistua elinympäristönsä kehittämiseen, yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ym.” (Kotimaisten kielten keskus. Kielitoimiston sanakirja), joka määrittää osallisuuden sosiaalista ja yhteiskunnallista merkitystä.

Osallisuus on vaikuttamista omaan elämäänsä ja toimintaansa sekä käyttämiinsä palveluihin. Siihen sisältyy päätösvaltaa ja omiin mittoihinsa kasvamista. (Isola ym. 2017, 25.)

Osallisuus voidaan nähdä osattomuuden, syrjäytymisen ja huono-osaisuuden vastakohdaksi (Nivala & Ryyänen 2013, 13). Isola ja kumppanit (2017, 5) tiivistävät osallisuuden seuraavasti:

Osallisuus on kuulumista sellaiseen kokonaisuuteen, jossa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin ja elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus on vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin.

Sosiaalipedagogiikassa osallisuus nähdään yksilön ja yhteisön välisenä kokonaisvaltaisena suhteena, johon sisältyy *kuuluminen*, *osallistuminen* ja *tunne kuulumisesta*: yksilön olemisena ja toimimisena osana yhteisöä sekä niistä syntyvänä kokemuksena yhteisöön kuulumisesta. Osallisuus edellyttää yhteisöltä toimintamahdollisuuksia sekä hyväksyntää yksilön jäsenyydelle. Yksilöltä puolestaan edellytetään halua ja valmiuksia osallistua toimintaan ja olla yhteisön jäsen. Osallisuuden toteutuminen edellyttää paitsi mahdollisuutta toimia, myös vaikutusmahdollisuuksia ja valtaa yhteisön asioihin sekä yhteisöön sitoutumista ja vastuunkantoa. (Nivala & Ryyänen 2013, 26–27.)

3.1 Osallisuus osana hyvinvointia

Tunne johonkin kuulumisesta sekä itsensä kokeminen merkitykselliseksi omassa yhteisössään ja osana yhteiskuntaa on yksi hyvinvoinnin peruspilareista (Nivala & Ryyänen 2013, 10). Helka Raivio ja Jarno Karjalainen (2013) ovat luoneet teorian osallisuuden ulottuvuuksista, joka perustuu Erik Allardtin klassikkoteoriaan hyvinvoinnin ulottuvuuksista. Allardt (1976, 38) jakoi hyvinvoinnin ihmisen perustarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen perustuen kolmeen ulottuvuuteen, jotka ovat elintasoja kuvaava *having*, yhteisyys-suhteita kuvaava *loving* ja itsensä toteuttamista kuvaava *being*.

Raivio ja Karjalainen (2013) ovat muokanneet hyvinvoinnin ulottuvuuksista kolme osallisuuden ulottuvuutta, jotka he ovat nimenneet *having*-, *acting*- ja *belonging*-

ulottuvuuksiksi. He toteavat, että Allardtin kaikki kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta sisältävät keskeisiä edellytyksiä osallisuudelle: riittävä toimeentulo ja hyvinvointipalvelut (Allardtin having) mahdollistavat *taloudellisen osallisuuden* (having), *yhteisöllinen osallisuus* (belonging) toteutuu yhteisöihin kuulumalla (Allardtin loving) ja itsensä toteuttaminen (Allardtin being) on *toiminnallista osallisuutta* (acting). Raivio ja Karjalainen nimeävät osallisuuden ulottuvuuksilleen myös vastakohtat, jotka auttavat hahmottamaan osallisuuden käsitettä. Taloudellisen osallisuuden vastakohtia ovat huono-osaisuus ja turvattomuus, toiminnallisen osallisuuden vastakohta on vieraantuminen, ja yhteisöllisen osallisuuden vastakohtia ovat vetäytyminen ja osattomuus. Osallisuuden vastapariksi Raivio ja Karjalainen nimeävät syrjäytymisen. (Emt., 16–17.)

Myös Manfred Max-Neefin (1991) inhimillisen kehityksen malli (Human Scale Development) pohjautuu ihmisen tarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen. Max-Neef (1991, 11, 62–65) korostaa talousteoriassaan hyvinvointia, autonomiaa ja resurssien oikeudenmukaista jakautumista ”arjen demokratian” (democracy of day-to-day living) ja taloudellisen itsenäisyyden mahdollistajina sekä syrjäytymisen vastavoimina. Hän nimeää yhdeksän inhimillistä, interaktiivista tarvetta: olemassaolo, turva, tunteet, ymmärtäminen, osallistuminen, joutilaisuus, luovuus, identiteetti ja vapaus. Nämä tarpeet tyydyttyvät yksilöllisesti ja yhteisöllisesti neljässä kategoriassa, jotka Max-Neef on nimennyt *olemiseksi* (being), *omistamiseksi* (having), *tekemiseksi* (doing) ja *vuorovaikutukseksi* (interacting). (Max-Neef 1991, 32–33.)

Amartya Senin (1993) toimintamahdollisuuksien teoria (Capability and Well-Being) korostaa tarpeita enemmän toimijuutta; yksilön kykenevyyttä saavuttaa hyvinvoinnille tärkeitä asioita ja toimintoja. Sen viittaa *toiminnoilla* (functionings) siihen, mitä henkilö pystyy elämässään tekemään (do) ja olemaan (be) sekä *toimintamahdollisuuksilla* (capability) sitä erilaisten toimintojen vaihtelevaa kirjoa, joita henkilö kykenee itselleen saavuttamaan ja valitsemaan. Näin lähestyttynä ihmisen elämä on yhdistelmä erilaisia olemisen ja tekemisen muotoja, ja elämänlaatu rakentuu hänen pystyvyydestään saavuttaa itselleen arvokkaita toimintoja. Nämä toiminnot voivat olla välttämättömiä, kuten riittävän ravinnon ja terveyden saavuttaminen tai muilla, monimutkaisemmilla tavoilla tärkeitä ja arvostettuja, kuten itsetunto tai joukkoon kuuluminen. Ihmisen *vapaus* (freedom) ja henkilökohtaiset *arvostukset* (values) vaikuttavat perustavanlaatuisesti hänen toimintamahdollisuuksiinsa: mitä enemmän ihmisellä on vapautta, sitä laajempi on niiden

toimintojen kirjo, joita hän voi omiin arvostuksiinsa perustuen saavuttaa. Kääntäen, jos vapaus toteutuu huonosti, henkilön valinnanmahdollisuudet saattavat rajoittua huonoihin ja vielä huonompiin. (Sen 1993, 30–34.)

Olen valinnut tutkimukseni teoriapohjaksi Erik Allardtin (1976; 1993; 1998) hyvinvoinnin ulottuvuudet, jotka esittelen yksityiskohtaisemmin seuraavassa alaluvussa.

3.2 Hyvinvoinnin ulottuvuudet

Erik Allardtin (1976, 13) hyvinvoinnin ulottuvuuksien teoriassa hyvinvoinnilla kuvataan ihmisten elintasoja ja elämänlaatua. Elintaso pitää sisällään aineellisiin ja persoonattomiin resursseihin perustuvan tarpeentyydytyksen, elämänlaatu puolestaan inhimillisiin sekä ihmisen ja ympäröivän maailman välisiin suhteisiin perustuvan tarpeentyydytyksen (Allardt 1976, 33). Hyvinvointi määritellään siis tilaksi, jossa ihmisten on mahdollista saada keskeiset tarpeensa tyydytetyiksi (Allardt 1976, 21). Keskeisinä pidetyt tarpeet ja niiden vaatimustasot ovat sidoksissa historiallisiin ja yhteiskunnallisiin olosuhteisiin ja kertovat myös yhteiskunnassa vallitsevista sosiaalisista arvoista (Allardt 1976, 28, 30).

Teoriassaan Allardt (1976, 38) jakaa hyvinvoinnin kolmeen tasoon, jotka ovat elintasoja kuvaava *having*, yhteisyysuhteita kuvaava *loving* sekä itsensä toteuttamisen ulottuvuus *being*. Erik Allardt menehtyi elokuussa 2020, ja J.P. Roos kirjoitti muistopuheessaan Allardtin kommentoineen eräässä seminaarissa, että hyvinvoinnin ulottuvuuksissa olisi kenties pitänyt olla vielä neljäs *doing*-ulottuvuus (Valtiotieteellinen tiedekunta 2020). Esiitystä ei koskaan julkaistu artikkelina, eikä Allardt tiettävästi myöhemmin palannut ajatukseen (Uusitalo & Simpura 2020, 582). Tuuli Hirvilammi ja Tuula Helne (2014, 2160, 2166) ovat kehittäneet Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin pohjautuvan neljä ulottuvuutta käsittävän HDLB-mallin (*having-doing-loving-being*), jossa *doing*-ulottuvuus on irrotettu *being*-ulottuvuudesta omaksi ulottuvuudekseen. Joissakin tieteellisissä julkaisuissa jopa viitataan Allardtin neljänteen *doing*-ulottuvuuteen (esim. Isola ym. 2017, 9). Oman tutkimukseni lähtökohtana on, että osallisuuden kannalta tärkeä tekeminen (*doing*) sisältyy Allardtin alkuperäisen teorian mukaisesti kolmanteen *being*-ulottuvuuteen.

Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet perustuvat inhimillisiin perustarpeisiin, joita on kategorisoitu ja priorisoitu esimerkiksi Maslowin tarvehierarkiassa (Allardt 1976, 21, 41–42). Abraham Maslowin (1943) motivaatioteoriaan sisältyvän tarvehierarkian mukaan ihmisen perustarpeet ohjaavat hänen motivaationsa suuntautumista niiden ensisijaisuuden mukaisessa hierarkkisessa järjestyksessä. Alimmaisena hierarkiassa ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinto, joita seuraavat turvallisuuden, rakkauden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Maslow 2013, 67–68, 72, 73, 79, 80, 82.) Ihminen on Maslowin mukaan ”alati haluava eläin”, jonka monet samanaikaiset tarpeet ja halut ovat enimmäkseen osittain tyydyttyneessä tilassa. Alemmalle tasolle sijoittuva ensisijaisempi tarve hallitsee ihmisen tietoisuutta muiden tarpeiden jäädessä taka-alalle. Motivaatio hierarkian yläpäähän sijoittuvien tarpeiden tyydyttämiselle voi vahvistua vasta, kun alemmaksi sijoittuvat ensisijaisemmat tarpeet on tyydytetty. (Emt., 97.)

Toisin kuin psykologisissa tarveteorioissa, Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksissa hyvinvointia tarkastellaan tarpeita tyydyttävien resurssien eikä itse tarpeiden näkökulmasta. Tämä on loogista, koska hyvinvointi käsittää kaikissa yhteiskunnissa hengissä säilymistä edellyttävää minimitasoa huomattavasti suurempaa tarpeentyydytystä. Resurssit ovat vaihtokelpoisia ja muunnettavia, jolloin ihmisten erilaiset preferenssit voidaan ottaa huomioon. (Allardt 1976, 28, 41–42.)

Having-ulottuvuus kuvaa elintason liittyviä aineellisia resursseja, jotka vastaavat fysiologisten perustarpeiden tyydytykseen. Loving- ja being -ulottuvuudet kuvaavat elintason sijasta elämänlaatua: yhteydentunnetta muihin ihmisiin (loving) sekä laajemmin yhteiskuntaan ja omaan ympäristöön (being). Loving-ulottuvuuden resurssit tyydyttävät erilaisiin yhteisyysuhteisiin liittyviä sosiaalisia tarpeita, being-ulottuvuuden resurssit puolestaan ihmisenä olemisen ja itsensä toteuttamisen tarpeita. Olen koonnut yhteenvedon Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksista taulukkoon 1.

TAULUKKO 1. Hyvinvoinnin ulottuvuudet Erik Allardtin (1976; 1993; 1998) mukaan

HAVING	LOVING	BEING
Elintaso	Elämänlaatu	
	Yhteisyyssuhteet	Ihmisenä oleminen ja kasvaminen
Fysiologiset tarpeet	Sosiaaliset tarpeet	Itsensä toteuttamisen tarpeet
Aineellisiin ja persoonattomiin resursseihin perustuva tarpeentyydytys	Ihmisten välisiin suhteisiin perustuva tarpeentyydytys	Ihmisen ja hänen ympäristönsä (yhteiskunnan ja luonnon) välisiin suhteisiin perustuva tarpeentyydytys
Terveys Ravinto Talous, tulotaso Asuminen & ympäristö Koulutus Työllisyys, työolot Turvallisuus	Sosiaalisten suhteiden verkostoon kuuluminen: <ul style="list-style-type: none"> • perhe ja suku • ystävät • paikallisyhteisö • työyhteisö • yhdistykset, järjestöt 	Arvonanto Korvaamattomuus Päätösvalta Toiminta Mielekäs työ Mielekäs vapaa-ajantoiminta Poliittinen aktiivisuus Luontoyhteys

Elintasoa kuvaava having-ulottuvuus koostuu sellaisista aineellisista ja persoonattomista toimintaresursseista, jotka perustuvat ihmisen välttämättömiin fysiologisiin tarpeisiin kuten ravintoon, veteen, lämpöön ja ilmaan. Tällaisia resursseja ovat tulot, terveys, ravinto, asunto, koulutus ja työllisyys. Having-ulottuvuuden resursseja on mahdollista omistaa tai hallita toisin kuin loving- ja being-ulottuvuuksien resursseja. On selvää, että elintaso on keskeinen osa hyvinvointia, sillä alhainen elintaso vaikuttaa ihmisen elämään kokonaisvaltaisesti. Vaikka Allardt ei asettanut ulottuvuuksia hierarkiseen järjestykseen kuten Maslow tarveteoriassaan, hän kuitenkin myönsi having-ulottuvuuden perustavanlaatuisen merkityksen hyvinvoinnin toteutumiseksi, koska aineellisten resurssien minimitaso on ehto elossa säilymiselle. Materiaaliset resurssit, erityisesti riittävä tulotaso, myös mahdollistavat muiden ehtojen ohjailun eli hyödyllisten asioiden hankkimisen ja saavuttamisen. (Allardt 1976, 32, 39–42, 121.)

Elintasoon liittyviä tarpeita voidaan jakaa tarvealueeseen, joka vastaa sellaista minimitasoa, jota jokainen ihminen tarvitsee, sekä sen ylittävään preferenssialueeseen. Esimerkiksi mainosten tai muoti-ilmiöiden luomia tarpeita voidaan kutsua keinotekoisiksi tarpeiksi, jotka lukeutuvat preferenssialueeseen. Tarve- ja preferenssialueiden erottaminen

on usein vaikeaa, sillä niiden perusteet vaihtelevat yksilöiden välillä. Resurssinäkökulma sopiikin erityisen hyvin having-ulottuvuuden elintasoon liittyviin tarpeisiin, sillä niihin vastaavien resurssien vaihtokelpoisuus ja muunneltavuus mahdollistavat ihmisten hyvin-kin vaihtelevien preferenssien huomioimisen. Tulotason lisäksi esimerkiksi koulutus on erittäin muunnettava resurssi. (Allardt 1976, 42.)

Yhteisyyssuhteita kuvaava loving-ulottuvuus käsittää ihmisen sosiaalisten suhteiden, toveruuden ja solidaarisuuden tarpeeseen perustuvat resurssit. Yhteisyys syntyy huolenpitoa ja välittämistä sisältävissä suhteissa, joissa kumpikin osapuoli on sekä antava että vastaanottava. (Allardt 1976, 43.) Ihminen rakentaa identiteettinsä ja omakuvansa yhteisyyssuhteissa ja Allardt (1998, 43) toteaaakin, että jos ihmisellä ei ole lainkaan yhteisyyttä tai ryhmää, johon tuntee kuuluvansa, vallitsee yksilöllinen hätätila.

Allardt (1976, 33, 43) nimesi hyvinvoinnin ulottuvuuksia luodessaan loving-ulottuvuuden indikaattoreiksi kontaktit ystäviin, perheen ja suvun jäseniin sekä paikallisyhteisöön. Myöhemmin hän totesi myös työyhteisön ja yhdistysten olevan merkittäviä sosiaalisen yhteisyyden muotoja korostaen työyhteisön merkitystä ja todeten pitkäaikaistyöttömyyden ihmissuhteita kaventavan vaikutuksen (Allardt 1998, 43).

”Ihmisenä olemista” kuvaava being-ulottuvuus pitää sisällään resurssit, jotka mahdollistavat itsensä toteuttamisen, identiteetin muodostamisen ja yhteiskuntaan kuulumisen. Itsensä toteuttamisen vastakohta on vieraantuminen, jota Allardt kuvaa arvottomuuden ja korvattavissa olemisen tunteena: silloin ihminen tuntee olevansa persoonaton hyödyke, joka on helposti vaihdettavissa kuten tavarat tai koneen osat. Allardt viittaakin being-sanalla ”ihmisenä olemiseen”; ihmisen persoonallisuuden ja omien sisäisten mahdollisuuksien toteuttamiseen ja kehittämiseen. (Allardt 1976, 46–47; 1998, 44–45.)

Tekeminen on edellytys itsensä toteuttamiselle ja toiminnan puute on vahvasti yhteydessä sosiaaliseen eristymiseen ja vieraantumiseen (Allardt 1976, 48). Being-ulottuvuuden indikaattoreita ovat arvostus, tunne korvaamattomuudesta, mielekäs työelämä, mahdollisuudet vapaa-ajan harrastuksiin, poliittinen aktiivisuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan elämäänsä sekä luontoyhteys (Allardt 1976, 50; 1993, 91).

Allardt (1998, 42) sijoitti työllisyyden alun perin ainoastaan ensimmäiseen having-ulottuvuuteen. Teoriaansa kehittäessään hän painotti työllisyyden hyvinvointivaikutuksia

todeten työn vaikuttavan kaikkiin kolmeen hyvinvoinnin ulottuvuuteen: having-ulottuvuuteen työskentelyolojen ja työstä saadun palkan elintasovaikutusten kautta, loving-ulottuvuuteen työyhteisön kontaktien kautta ja being-ulottuvuuteen työelämässä tapahtuvan itsensä toteuttamisen kautta (Allardt 1993, 89, 91; 1998, 41–43, 45–46). Tämä painotus sopii hyvin kuntouttavaan työtoimintaan liittyvään tutkimukseeni. Kuntouttavan työtoiminnan tavoite lisätä pitkäaikaistyöttömien työelämäosallisuutta aktivoinnin ja kuntoutumisen keinoin pitää sisällään Allardtin työllisyyteen liittämät hyvinvointitekijät: itsensä toteuttamisen (being) ja yhteisöllisyyden (loving) pajojen ja kunnan toimialojen työtehtävissä tai ryhmätoiminnan työelämävalmiuksia ja elämänhallintaa vahvistavissa toiminnoissa sekä kulukorvauksen ja matkarahan pieninä elintasovaikutuksina (having).

3.3 Työelämäosallisuus

Työ ja siitä saatava kohtuullinen ja riittävä palkka on YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen (1948) 23 artiklassa määritelty, jokaiselle ihmiselle kuuluva universaali sosiaalinen oikeus (Ihmisoikeusliitto. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus). Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työelämäosallisuutta pohtivan työryhmän (2011) raportin mukaan osallisuus työelämässä kuuluu yhteiskunnallisen osallisuuden tärkeimpiin muotoihin ja vaikuttaa moniin muihin hyvinvoinnin rakentamisen osatekijöihin. Osalle heikossa työmarkkina-asemassa olevista henkilöistä työllistyminen avoimille työmarkkinoille on kuitenkin hyvin epätodennäköistä muun muassa pitkäaikaisesta työttömyydestä ja erilaisista sairauksista johtuvan alentuneen työ- ja toimintakyvyn takia. Jotta myös heidän oikeutensa työelämäosallisuuteen voidaan turvata, tulee olla saatavilla sellaisia avoimia työmarkkinoita täydentäviä työmahdollisuuksia, jotka mahdollistavat heidän olemassa olevan toimintakykynsä ylläpitämisen ja ehkäisevät syrjäytymistä. Näitä ovat esimerkiksi kuntouttava työtoiminta ja palkkatuettu työ, joiden pitkäkestoiseen ja jopa pysyväisluonteiseen järjestämiseen tulisi osoittaa riittävästi resursseja. Lisäksi tulee miettiä keinoja muuttaa yhteiskunnan ja työmarkkinoiden rakenteita sellaisiksi, että myös osatyökykyiset, pitkään työttömänä olleet ja vammaiset henkilöt nähdään arvokkaana ja tarpeellisena voimavarana. (STM 2011, 28–29.)

Helka Raivio ja Nina Nykänen (2014, 23–24, 129) ovat arvostelleet edellä mainitun STM:n raportin määritelmää työelämäosallisuudesta liian väljäksi ja

epäyhdenvertaisuutta mahdollistavaksi, kun työelämäosallisuus voidaan yhdelle määritellä työkseen ja toiselle puolestaan palvelukseksi tai toimenpiteeksi. Työelämäosallisuuden tulisi heidän mielestään viitata selkeästi palkkatyöhön, ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä avoimille palkkamarkkinoille tulisi parantaa kehittämällä työmarkkinoista osallistavampia. Keinoiksi he esittävät työmarkkinoiden sääntelyä sekä sosiaalisen vastuun politiikkaa harjoittavien yritysten tukemista ja palkitsemista niin, että vaikeasti työllistyvienkin työpanokselle löytyisi kysyntää. Esimerkiksi julkisten hankintojen tarjouskriteereissä voitaisiin edellyttää työpaikkojen luomista tai jopa työllistämiskiintiöitä vaikeasti työllistyville ryhmille, ja yrityksiä tulisi kannustaa oppisopimus- ja työssäoppimispaikkojen lisäämiseen sekä heikossa työmarkkina-asemassa olevien positiiviseen erityiskohteluun rekrytoinneissa. (Emt., 130–131.)

Myös Peppi Saikku (2013, 145) toteaa, että työelämäosallisuuden yhdenvertaisempi toteutuminen edellyttää rakenteellisia muutoksia: sen sijaan, että pelkästään yritetään muokata työttömien osaamista työmarkkinoiden tarpeisiin sopivaksi, tulisi työmarkkinoitakin kehittää esimerkiksi osatyökykyisten osaamista vastaanottavammiksi. Jarno ja Vappu Karjalainen (2010, 69–70) pitävät pitkäaikaistyöttömien integroimista tavallisiin työpaikoihin tärkeänä, ja sitä tulisi edistää paitsi TE-hallinnon toimesta, myös yleiseen asenneilmapiiriin vaikuttamalla, jotta työntekijöiden erilaisuudesta tulisi arkea. Tarvetta olisi myös uudentlaisille työpaikoilla tapahtuville kouluttautumismahdollisuuksille, sillä noin puolella työtoiminnan asiakkaista on puutteita ammatillisessa koulutuksessa, mutta heidän on vaikea päästä TE-hallinnon ammatilliseen koulutukseen (emt., 70). Iris Sandelinin (2014, 20) mukaan kuntouttavan työtoiminnan runsaammat työelämäsiirtymät edellyttäisivät avustavien, matalan koulutustason tehtävien kehittämistä avoimille työmarkkinoille.

Nykyisen hallituksen työelämäosallisuutta vahvistaviin toimiin lukeutuvat esimerkiksi osatyökykyisten työllistämismalli ja palkkatuen uudistus, joiden on tarkoitus tulla voimaan vuosien 2021–22 aikana (TEM 2020). Maaliskuussa 2021 käynnistyi työllisyyden kuntakokeilu, jolla pyritään parantamaan erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien työvoimapalveluita ja pääsyä työmarkkinoille. Kokeilussa kehitetään työllistymistä tukevia monialaisen palvelun malleja, joiden avulla työllistymisen esteitä ja osaamisen kehittämistarpeita voidaan nykyistä paremmin tunnistaa ja ratkaista. (TEM. Työllisyyden kuntakokeilut.)

3.4 Osallisuus asiakkaana ja kansalaisena

Sosiaalipalveluiden asiakkaan oikeudesta osallisuuteen ja autonomiaan säädetään sosiaalihuoltolaissa sekä laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Osallisuuden edistäminen on yksi sosiaalihuoltolaille (L 1301/2014, 1 §) määritellyistä tarkoituksista, ja lain 4 § velvoittaa turvaamaan asiakkaan mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa omiin asioihinsa sekä asiakkaan osallisuutta edistävän toiminnan. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000, 8 §) puolestaan velvoittaa antamaan asiakkaalle mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa palveluidensa suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä kunnioittamaan hänen itsemääräämisoikeuttaan.

Osallisuuteen liittyy läheisesti sosiaalisen kestävyuden käsite. Kauton & Metson (2008, 416) mukaan sosiaalinen kestävyys koostuu oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvosta, kansalaisten mahdollisuuksista vaikuttaa omaan elämäänsä sekä yhteisöllisen identiteetin vahvistamisesta. Alila, Gröhn, Keso & Volk (2011, 6–7) pitävät sosiaalista kestävyyttä yhtenä hyvään kehitykseen tähtäävän poliittisen päätöksenteon kriteerinä ja ovat mallintaneet sille kolme edellytystä: ensimmäisenä edellytyksenä kansalaisten riittävän toimeentulon sekä riittävien hyvinvointipalvelujen ja turvallisuuden takaamisen, toisena resurssien ja toimintamahdollisuuksien oikeudenmukaisen jakautumisen ja yksilön mahdollisuuden vaikuttaa omaan elämäänsä sekä kolmantena osallisuuden, yhteisöllisyyden ja kiinnittymisen yhteiskuntaan.

Viirkorpi (1993) liittyy osallisuuteen yhteisöön ja yhteiskuntaan kuulumisen tunteen, joka voi toteutua työyhteisöön kuulumisen lisäksi myös harrastus- tai kansalaisjärjestötoiminnassa ja yhteiskunnallisena vaikuttamisena. Osallisuutta omassa yhteisössä ja yhteiskunnassa koetaan osallistumalla ja vaikuttamalla, jolloin lähestytään aktiivisen kansalaisuuden käsitettä. Bäcklund ja kumppanit (2002) sekä Sassi (2002) kuvaavat aktiivista kansalaisuutta haluna ja kyynä vaikuttaa omaa elämää ja yhteisöä koskeviin päätöksiin; aktiiviseen kansalaisuuteen liittyy omakohtainen kiinnostus, sitoutuminen ja vastuun ottaminen. (Särkelä 2011, 283.)

Vaatus asiakasosallisuuden toteutumisesta sosiaali- ja terveyspalveluissa on vähitellen vahvistumassa, ja seuraava askel on asiakkaan roolin laajentaminen omien

palvelutarpeiden asiantuntijuudesta palvelujärjestelmän kehittäjäksi ja vaikuttajaksi (Niskala, Kairala & Pohjola 2017, 7–8). Asiakaslähtöisessä toiminnassa asiakas nähdään paitsi palveluiden käyttäjänä, myös niiden resurssina: passiivisen objektin sijasta aktiivisena toimijana ja oman elämänsä asiantuntijana sekä ammattilaisen tasavertaisena kumppanina, jonka tarpeiden tulisi olla palveluiden organisoinnin ja kehittämisen lähtökohta (Virtanen, Suonheimo, Lamminmäki, Ahonen & Suokas 2011, 19).

Sherry Arnsteinin osallistumisportaissa (1967) palvelunkäyttäjän päätösvalta palvelujen kehittämisessä on jaettu viiteen tasoon, joista alimmalla portaalla asiakas on kokonaan päätösvallan ulkopuolella ja ylimmällä portaalla puolestaan kontrolloi täysin kehittämistyötä. Keskimmaisissa portaissa asiakkaalle on luovutettu asteittain enemmän päätösvaltaa: toisessa, konsultoinnin portaassa hänen näkemystään kuullaan ja huomioidaan, kolmannessa portaassa asiakas toimii ammattilaisen enemmän tai vähemmän tasa-arvoisena kumppanina kehittämistyössä ja neljännessä portaassa asiakkaalle on delegoitu päätösvaltaa joillakin kehittämistyön osa-alueilla. Asiakkaan mielipiteen kuuleminen esimerkiksi palautelomakkeen avulla sijoittuu portaiden toiselle, konsultoinnin tasolle. Molempuolisen dialogin ja oppimisen kautta tapahtuvassa kehittämistyössä nousee kolmannelle kumppanuuden askelmalle. (Järvikoski, Martin, Kippola-Pääkkönen & Härköpää 2017, 60, 68–69.)

3.5 Osallisuus, valta ja voimaantuminen

Osallisuuteen ja toimijuuteen liittyy väistämättä kysymys vallasta. Valta on aina jonkun harjoittamaa, vaikka sen käyttöä ei usein tunnisteta, saati hallita. (Niemi 2013, 31.) Englanninkielisessä *empowerment*-käsitteessä yhdistyvät sanan valtaa ja voimaa kuvaavat sisällöt sekä niiden antamisen että haltuunoton näkökulmista. Käytössä olevia suomennoksia ovat ainakin valtauttaminen ja valtautuminen, valtaistaminen ja valtaistuminen, voimauttaminen ja voimaantuminen sekä voimavaraistaminen ja voimavaraistuminen.

Kirsti Juhila pitää valtautumista sopivana käännoksenä empowermentille, koska sosiaalityöhön sisältyy olennaisesti kysymys vallasta. Valtautuminen korostaa asiakkaan omaa aktiivisuutta ja toimijuutta, kun valtauttamisessa valta annetaan ulkopuolelta. Askheimin (2003) mukaan valtautumisen prosessiin kuuluu oman elämän osallisuuden

vahvistuminen yksilötasolla sekä osallisuuden toteutumista heikentävien yhteiskunnallisten rakenteiden tunnistaminen ja murtaminen. (Juhila 2006, 120–121.)

Minna Kivipelto ja Tuija Kotiranta käyttävät valtaistumis-suomennosta ja määrittelevät valtaistumisen osa-alueiksi muun muassa toimivallan, hallinnan tunteen ja positiivisen käsityksen itsestä. Valtaistuminen vahvistaa yksilön itsemääräämisoikeutta ja mahdollistaa itselle tärkeiden tavoitteiden saavuttamisen. (Kivipelto & Kotiranta 2011, 126.)

Jorma Niemelä (2009, 11) viittaa empowermentiin valtaistamisena, josta hän erottaa voimaantumisen erilliseksi, emansipaatioon rinnastettavaksi käsitteeksi. Niemelän mukaan hyvinvointivaltiossa julkisella vallalla on velvollisuus valtaistaa kansalaisiaan työllisyyttä tukemalla ja resurssien oikeudenmukaista uudelleenjakoa harjoittamalla. Kansalaisten voimaantuminen puolestaan on tuosta valtaistamisesta ja oman elämän haltuun otosta seuraavaa yhteiskunnallisen toimintakyvyn kasvamista sekä sisäistä kasvua vastuuseen, yhteyteen ja osallisuuteen. (Niemelä 2011, 319–320.)

3.6 Osallisuuden toteutuminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Päivi Mäntyneva ja Heikki Hiilamo (2018, 24) toteavat työtoiminnan osallisuuden ja osattomuuden dynamiikkaa tutkivassa artikkelissaan, että kuntouttava työtoiminta sekä mahdollistaa että poissulkee osallisuutta. Osallisuus ilmenee työtoiminnassa yhteisöllisyytenä, mielekkäänä ja merkityksellisenä tekemisenä, uusien asioiden oppimisena ja arjen jäsentymisenä. Osallisuutta mahdollistavia tekijöitä ovat yksilöllisyyden salliva ohjaus ja toimintakulttuuri, osallistujien mahdollisuus vaikuttaa yhteiseen toimintaan ja ottaa siitä vastuuta sekä heidän kuntoutuksellisiin tarpeisiinsa vastaaminen, jotka lisäävät arvostetuksi tulemisen ja autonomian kokemuksia. Työtoiminnan mahdollistama osallisuus ja autonomian tunne johtavat parhaimmillaan voimaantumiseen, joka näkyy osallistujien voimavarojen vahvistumisena, osaamisen kokemuksina ja myönteisinä lähitulevaisuuden näkyminä ja suunnitelmina. (Emt., 23–24.)

Autonomiaan liittyvä tunne vallasta ja vapaudesta on keskeinen osallisuuden toteutumiseksi, sillä ilman autonomiaa osallisuus typistyy osallistumiseksi. Mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin lisää kokemusta oman elämän hallittavuudesta, kun

päinvastaiset kokemukset puolestaan vievät uskon omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin. Autonomian tunnetta lisää kokemus siitä, että pystyy itse vaikuttamaan työtoimintaan ja siihen ohjautumiseen. Kun työtoimintaan ohjaututaan pakon sanelemana, osallisuutta ei synny, vaan sen sijaan tunne ulkopuolisuudesta sekä järjestelmän kontrollin ja pallottelun kohteena olemisesta. (Mäntyneva & Hiilamo 2018, 23–24.)

Myös Leena Luhtasela (2009, 127, 131) korostaa autonomian merkitystä osallisuuden rakentumiselle kuntouttavassa työtoiminnassa. Hän toteaa lisensiaatintutkimuksessaan asiakkaiden antavan työtoiminnalle sellaisia osallisuutta kuvaavia merkityksiä kuin toimintakyvyn lisääntyminen, säännöllinen elämänrytmi, työn tekemisen mielekkyys ja oman osaamisen kehittyminen (emt. 51). Luhtaselan mukaan osallisuus rakentuu neljän osallistujien hyvinvointia lisäävän osatekijän kautta, jotka ovat osallistujien kokemustiedon tunnustaminen, vallan käytön uudelleen jako, oikeudenmukainen ja ihmisarvoinen kohtelu sekä dialogiset toimintamenetelmät. Näistä toimintavoimista hän rakentaa kumulatiivisen, autonomiaa ja vallan haltuunottoa vahvistavan myönteisen kierteen, ”osallisuuden ideaaliprosessin”. (Emt., 42–43, 128–129.) Tutkittavien osattomuuden kokemuksissa korostui epävarmuus tulevaisuudesta, ja ne ilmenivät viranomaisten toteuttamana ylivaltaana etenkin aktivointisuunnitelmaa tehtäessä. Osa asiakkaista koki, että esimerkiksi tietoa siitä, kuinka pitkään työtoiminta voi kestää ja millä perusteilla sitä voidaan jatkaa, pimitettiin heiltä. Jotkut kokivat tulleen pakotetuiksi työtoimintaan ja toisilta taas evättiin uusi työtoimintajakso oman toivomuksen vastaisesti. (Emt., 81, 89, 91, 95, 127.)

Kuntouttava työtoiminta -lakia valmistelleeseen työryhmään kuulunut Tuija Kotiranta (2008) pohtii aktivoinnin ja pakon ristiriitaista suhdetta väitöskirjassaan Aktivoinnin paradoksit. Aktivointi-sana on jo itsessään paradoksaalinen, sillä aktivoituminen on toimintana lähtökohtaisesti omaehtoista, itsestä lähtevää aktiivisuutta, jolloin siihen ohjaamiseen, saati velvoittamiseen sisältyy väistämättä ristiriita. Toisaalta filosofiassa ja kasvatustieteissä tunnustetaan ihmisen tarvitsevan jossain määrin pakkoa. Immanuel Kantin (1803) mukaan suuren vapauden halun omaava ihminen tarvitsee kuria ja kasvatusta pystyäkseen toteuttamaan mahdollisuuksiaan. Sosiaalityöhön sisältyy myös niiden kohteelle vastentahtoisia toimenpiteitä; muutos parempaan vaatii usein ponnistelun lisäksi jonkinlaista pakkoa. Saavuttaakseen haluamiaan asioita, ihmisen on joskus pakko toimia vastoin haluaan; päättää, että nousee aamulla sängystä junaan ehtiäkseen, vaikka väsyttää ja

haluaisi jäädä nukkumaan. Ihminen kuitenkin valitsee usein itselleen huonomman vaihtoehdon, ja yksi sosiaalisen muutostyön tavoite on ohjata muutosvastarintainen asiakas valitsemaan itselleen suotuisampi vaihtoehto. (Kotiranta 2008, 91, 93–95, 169.)

Aktivoinnin paradoksi on siinä, että vaikka ihmistä ei aktivoitumisen omaehtoisuuteen perustuvan luonteen takia oikeastaan voi aktivoida, häntä on sittenkin joskus pakko aktivoida: ilman pakottamista moni hyvä asia jäisi toteutumatta. Olennaista onkin se, millä tavoin aktivointia toteutetaan. Kotirannan mukaan sanktioiden käytön tulisi kuntouttavassa työtoiminnassa olla pikemminkin sanktioiden mahdollisuudella uhkailua kuin niiden varsinaista käyttöä. Aktivointi voi olla ihmistä tukevaa ja hänen ihmisarvoaan kunnioittavaa, mutta väärin toteutettuna myös häpäisevää, lannistavaa ja murskaavaa. (Emt., 99.)

Jarno ja Vappu Karjalaisen (2010, 54–55) tutkimuksessa todetaan kuntouttavan työtoiminnan edistävän asiakkaiden hyvinvointia, osallisuutta ja kuntoutumista nopeiden työelämäsiirtymien ollessa harvinaisempia. Tutkimukseen osallistuneet työtoiminnan asiakkaat nimesivät toiminnan myönteisiksi puoliksi säännölliseen päivärytmiin pääsemisen, itsensä hyödylliseksi kokemisen, sosiaalisuuden sekä työnteon ja omat vaikutusmahdollisuudet siihen (emt., 58–59). Karjalainen ja Karjalainen (emt., 71) näkevät kuntouttavan työtoiminnan perustavoitteena myös eräänlaisen sosiaalisen ja yhteisöllisen voimaantumisen, mikä toteutuakseen vaatii luottamuksellista asiakassuhdetta, jonka tukeen voi laskea myös epäonnistumisten hetkellä.

Peppi Saikku (2013, 144–145) toteaa, että koska aktivoinnin työllisyyspoliittisissa tavoitteissa ei ole onnistuttu kovin hyvin, olisi realistisempaa asettaa ensisijaiseksi tavoitteeksi työllistymisen sijaan työttömien osallisuuden vahvistamisen – joko palkkatyössä tai yhteiskunnassa yleensä. Saikun ehdotuksessa korostuu sosiaalisen kuntoutuksen näkökulma, joka määritellään Kuntoutussäätiön ylläpitämällä yhteisömedia-verkkosivustolla seuraavasti:

Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on edistää kaikkien yhteiskunnan jäsenten yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä niihin vuorovaikutussuhteisiin, toimintoihin ja rakenteisiin, jotka muodostavat jokapäiväisen elämän perustan; periaatteena on yksilön integroituminen yhteiskuntaan kykyjään ja suoriutumistaan vastaavalla tavalla (Kuntoutussäätiö. Yhteisömedia. Mitä sosiaalinen kuntoutus on?).

Sosiaalisen kuntoutuksen sisällyttäminen huhtikuussa 2015 voimaantulleeseen sosiaali-
huoltolakiin herätti keskustelua sosiaalisen kuntoutuksen roolista kuntouttavassa työtoi-
minnassa ja sosiaalihuollossa yleensä. Sosiaalihuoltolaissa (L 1301/2014, 17 §) sosiaali-
nen kuntoutus määritellään sosiaalityön ja -ohjauksen keinoin toteutettavaksi tehostetuksi
tueksi, jonka tarkoitus on vahvistaa asiakkaan sosiaalista toimintakykyä sekä edistää osal-
lisuutta ja torjua syrjäytymistä.

Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmasta toteutettavassa kuntouttavassa työtoiminnassa
lähtökohtana ovat usein voimavaralähtöiset ja sosiaalipedagogiset menetelmät. Sosiaali-
pedagoginen työorientaatio painottaa osallistujien yhteiskuntaan integroitumista. Ohjaa-
jan rooli on asiakkaan omalle subjektiudelle tilaa antava rinnalla kulkeminen. (Böcker-
man 2018, 232–233.) Voimavaralähtöisessä työskentelyssä korostetaan yksilön ja ympä-
ristön voimavaroja ja positiivisen muutoksen mahdollisuutta, ja työotteessa painottuvat
asiakkaan omat tavoitteet ja dialogisuus (Keskitalo & Vuokila-Oikonen 2018, 86). Dia-
logi voidaan nähdä moniäänisenä ajattelemisen ja vuorovaikutuksen prosessina, jonka
avulla on mahdollista tuoda esiin hiljaistakin tietoa, lisätä yhteisöllisyyttä ja synnyttää
kokonaan uudenlaista ymmärrystä ja yhdessä oppimisen iloa (Strandman & Palo 2017,
140–141).

Tarkasteltu tutkimustieto tuo toistuvasti esiin sen, että kuntouttava työtoiminta onnistuu
paremmin sosiaalipoliittisissa kuin työllisyyspoliittisissa tavoitteissaan. Sosiaalipoliitti-
siin tavoitteisiin lukeutuvat työtoimintaan osallistuvien henkilöiden työ- ja toimintakyvyn
sekä hyvinvoinnin ja osallisuuden tukeminen. Nämä tavoitteet sisältävät samoja osalli-
suuden elementtejä kuin sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteet asiakkaiden yhteiskuntaan
integroitumisesta ja voimavaraistumisesta.

Osallisuuden toteutumista vaikeuttavat aktivointipolitiikkaan sisältyvät velvoitteet ja
sanktiot, jotka aiheuttavat osattomuuden kokemuksia esimerkiksi niille, jotka joutuvat
työtoimintaan vastoin omaa tahtoaan. Autonomian toteutuminen nähdäänkin keskeisenä
osallisuutta mahdollistavana – tai puuttuessaan poissulkevana – tekijänä kuntouttavassa
työtoiminnassa. Velvoittavuus voi kuitenkin joskus, oikein suunnattuna ja eettisesti

harkittuna, myös tukea asiakkaan itselleen toivomien asioiden saavuttamista ja siten myös osallisuutta.

Jotta kuntouttavan työtoiminnan työllisyyspoliittisissa tavoitteissa voitaisiin onnistua paremmin, tulisi työmarkkinoiden pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä ja vammaisia syrjivien rakenteiden muuttamiseen kiinnittää enemmän huomiota sen sijaan, että työttömiä henkilöitä yritetään väkisin ja epärealistisesti muovata työmarkkinoiden määrittelemään muottiin.

4 TUTKIMUSASETELMA

Opinnäytetyöni lähtökohta, tutkimusongelma, on osallisuuden toteutuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Työelämäyhteistyökumppanini on Kuntoutussäätiö, missä suoritin sosionomi (AMK) -opintoihini kuuluvan viimeisen työharjoittelun keväällä 2020.

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää, kuinka Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet henkilöt ovat edenneet jatkopoluillaan ja millaiseksi he kokevat työtoiminnan vaikutukset hyvinvointiinsa ja osallisuuteensa, kun sen päättymisestä on kulunut hieman aikaa. Samalla halusin myös kuulla heidän ajatuksiaan siitä, mitkä asiat he ovat kokeneet työtoiminnassa itselleen hyödyllisiksi ja mitä asioita heidän mielestään tulisi mahdollisesti muuttaa tai kehittää – osallisuuden näkökulmaa korostaen.

Työtoimintaan osallistuvien tyytyväisyyttä ja jatkopolkuja kartoitetaan Kuntoutussäätiöllä toiminnan päättymisen yhteydessä varsin laajan loppukyselyn muodossa, mutta koska jatkoseurantaa ei juuri tehdä, heidän myöhemmistä siirtymistään tai työtoiminnan vaikutusten pitkäaikaisuudesta ei ole ollut saatavilla tietoa. Siksi pyysin haastateltavikseni henkilöitä, joiden työtoiminnan päättymisestä Kuntoutussäätiöllä oli kulunut vähintään puoli vuotta. Näin saatoin arvioida kuntouttavan työtoiminnan pidempiaikaisiakin

vaikutuksia osallisuuteen. Lisäksi arvelin etukäteen, että työtoiminnan merkitys ja mahdolliset syy-seuraussuhteet saattavat selkiytyä jälkepäin, jolloin toiminnan hyviä ja huonoja puolia on helpompi arvioida.

Tutkimukseni ensisijainen tavoite on tuoda esiin Kuntoutussäätiön tuottamaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden kokemuksia sen lyhyt- ja pitkäaikaisista vaikutuksista heidän osallisuuteensa haastatteleamalla työtoimintaan osallistuneita henkilöitä. Tutkimuksen toinen tavoite on tuoda Kuntoutussäätiölle sen asiakaslähtöistä kehittämistyötä hyödyttävää laadullista tietoa sekä täydentää aikaisempaa tutkimustietoa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Kuinka Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan aiemmin osallistuneet asiakkaat kokevat toiminnan mahdollistaneen oman osallisuutensa?
2. Minkälaisia osallisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä vaikutuksia toiminnalla on ollut heidän elämäänsä?
3. Minkälaisilla keinoilla he ajattelevat osallisuuden voivan lisääntyä kuntouttavassa työtoiminnassa?

4.2 Toimintaympäristö

Opinnäytetyöni toimintaympäristö on Kuntoutussäätiön Helsingin, Vantaan ja Espoon kaupungeille ostopalveluna tuottama kuntouttava työtoiminta. Kuntoutussäätiö on toiminut yli 70 vuoden ajan valtakunnallisena kuntoutuksen tutkimus-, arviointi-, kehittämis- ja tiedotustyön asiantuntijayhteisönä (Kuntoutussäätiö 2011, 1). Säätiö tuottaa myös työ- ja opiskelukykyä sekä toimintakykyä parantavia kuntoutuspalveluja, kuten kuntouttavaa työtoimintaa (Kuntoutussäätiö. Palvelumme. Hyvä arki kuntoutuja-asiakkaille), jota se on järjestänyt nykyisessä muodossaan vuodesta 2017 alkaen.

Kuntoutussäätiön tuottama kuntouttava työtoiminta on pitänyt sisällään ravintolapajan, kiinteistö- ja kunnossapitopajan, kokoonpanopajan, tutkimus- ja digipajan sekä nuorten ja yli 30-vuotiaiden ryhmävalmennuksen. Ravintolapajan osallistujat työskentelivät monipuolisissa keittiö- ja salipuolen tehtävissä vuoden 2019 loppuun saakka toimineessa

Muoto-lounasravintolassa, kiinteistö- ja kunnossapitopajan työtehtävät puolestaan liittyivät siivoukseen ja kiinteistönhuoltoon. Digipaja ja ryhmävalmennukset ovat edelleen toteutuksessa. Tutkimus- ja digipajalla suunnitellaan ja toteutetaan pajan omia sekä ulkopuolisten toimeksiantajien tilaamia projekteja, jotka pitävät sisällään esimerkiksi ohjelmointia, 3D-tulostusta sekä esitteiden ja videoiden tekemistä. Ryhmävalmennus on monelle osallistujalle työpajaa edeltävä työtoiminnan muoto. Sekä nuorten että yli 30-vuotiaiden ryhmävalmennuksen kesto on kolme kuukautta, ja sen tavoitteena on lisätä osallistujien työ- ja toimintakykyä heidän vuorovaikutus- ja työelämätaitojaan, elämönhallintaansa ja itseluottamustaan vahvistamalla.

Kuntoutuspalveluiden tuottaminen laajan tutkimus- ja kehittämistoiminnan rinnalla mahdollistaa kuntoutujien osallistumisen uusien toimintamallien kehittämistyöhön sekä palveluiden vaikuttavuuden jatkuvan mittaamisen. Kuntoutussäätiö tähtääkin kuntoutuksen vetovoimaiseksi uudistajaksi ja suunnannäyttäjäksi, jonka osaamisalaa ovat työ- ja toimintakyky sekä sosiaalinen osallisuus (Kuntoutussäätiö).

Kuntoutussäätiö toteuttaa jatkuvasti erilaisia työkykyä ja työelämäosallisuutta tukevia hankkeita, jotka ovat monelle kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle heidän kuntoutumisen etenemistä hyvin tukeva siirtymä. Tämän raportin kirjoittamishetkellä käynnissä on THL:n kanssa toteutettava Iisisti töihin -hanke, jolla parannetaan osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia (THL. Tutkimukset ja hankkeet. Iisisti töihin) sekä yksilöllistä työnhaun tai opintoihin hakeutumisen tukea tarjoava Näty-hanke (Kuntoutussäätiö. Tehoa työnhakuun yksilöllisen ohjauksen ja tuen kautta – tule asiakkaaksi Näty-hankkeeseen).

Pääsin tutustumaan tutkimusympäristööni melko hyvin, sillä suoritin viimeisen työharjoitteluni Kuntoutussäätiöllä, missä osallistuin kuntouttavan työtoiminnan suunnitteluun ja toteutukseen yli 30-vuotiaiden ryhmävalmennuksessa ja digipajalla. Harjoittelussa saadusta työkokemuksesta oli paljon hyötyä tutkimuksen toteuttamisessa.

4.3 Haastateltavat

Tutkimukseen osallistui kuusi henkilöä, joita haastattelin heinä–elokuussa 2020. Haastateltavat olivat iältään 25–52-vuotiaita. Miehiä ja naisia oli yhtä paljon eli 3 naista ja 3 miestä. He ovat osallistuneet Kuntoutussäätiön toteuttamaan kuntouttavaan työtoimintaan vuosien 2017 ja 2019 välillä. Työtoiminnan muodot, joihin haastateltavani ovat osallistuneet, pitävät sisällään digipajan, kokoonpanopajan, ravintolapajan, kiinteistö- ja puhtaanapitopajan sekä aikuisten ja nuorten ryhmävalmennuksen eli kaikki Kuntoutussäätiöllä 2017–2019 toteutetut kuntouttavan työtoiminnan muodot. Haastatteluajankohtana haastateltavien osallistumisesta Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan oli kulu- nut 0,5–1,5 vuotta. Yksikään haastatelluista ei ollut työllistynyt kokoaikaisesti avoimille työmarkkinoille, mutta kolme kuudesta haastateltavasta oli jossain vaiheessa työtoimin- nan jälkeen tehnyt palkkatuettua työtä ja yksi oli lähitulevaisuudessa siirtymässä osa-ai- kaiseen palkkatuettuun työhön.

Digipajalle osallistunut haastateltava teki haastatteluhetkellä silloin tällöin työkeikkoja, joiden lisäksi hän viimeisteli kirjoittamaansa romaania ja tarjosi sitä kustantamoille sekä teki vapaaehtoistyötä ohjaamalla luovan kirjoittamisen kurssia mielenterveyskuntoutu- jille. Hänen ensimmäinen jatkopolkunsu työtoiminnasta oli Kuntoutussäätiön vuoden 2019 lopulla päättynyt KUTU-hanke, jossa pitkäaikaistyöttömille tarjottiin yksilöllistä tukea työllistymiseen. Tämän jatkopolun aikana haastateltava osallistui kirjoittamiskurs- sille ja muokkasi ennen työtoimintaa kirjoittamansa elokuvakäsikirjoituksen romaaniksi.

Myös kiinteistö- ja puhtaanapitopajalle osallistuneen haastateltavan jatkopolku oli Kun- toutussäätiön työllistymishanke, vuosina 2019–2022 toteutettava Iisisti töihin -hanke, jossa yhdessä työntajien kanssa räätälöidään osatyökykyisille sopivia työtehtäviä. Hän oli jo sopinut osa-aikaisista siivoustehtävistä hankkeeseen osallistuneessa yrityksessä, mutta koronaepidemian takia työtehtäviin pääsy oli katkolla. Haastatteluajankohtana hän odotti innolla töiden alkamista syksyllä.

Yli 30-vuotiaiden ryhmävalmennukseen osallistuneen haastateltavan ensimmäinen jatko- polku oli uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso Kuntoutussäätiön Muoto-ravintolapa- jalla. Hän siis osallistui kahdenlaiseen työtoiminnan muotoon Kuntoutussäätiöllä. Muo- dosta hän jatkoi vielä kunnan omalla ravintolatyöpajalla tapahtuvaan kuntouttavaan

työtoimintaan, missä hän työskenteli haastattelua tehtäessä. Seuraavaksi hän toivoi pääsevänsä työkykyarvion kautta kohti fyysistä kuntoutumista ja osa-aikaista palkkatyötä.

Alle 30-vuotiaiden ryhmävalmennukseen osallistuneen haastateltavan jatkopolku oli tukityöllistämisyksikön kunnallisessa päiväkodissa, joka oli haastattelujankohtana juuri päätynyt. Työsuhteen jatkosta oli jo ehditty sopia, mutta se peruuntui koronaepidemian takia. Hän aikoi aloittaa tulevana syksynä hyvin työllistävän tietotekniikka-alan opinnot avoimessa yliopistossa ja edetä perusopinnojen jälkeen avoimen yliopiston väylän kautta tutkinto-opiskelijaksi yliopistolle.

Kokoonpanopajalle osallistuneita haastateltavia oli kaksi. Toisen jatkopolku oli palkattu työ ensin Kuntoutussäätiön ravintolapajalla ja sitten toisella työnantajalla yleishyödyllisessä yrityksessä, missä hän työskenteli haastattelujankohtana täysipäiväisesti ja viihtyi hyvin. Hän suhtautui toiveikkaasti työllistymiseen tulevaisuudessakin, koska oli päässyt työtoiminnassa kokeilemaan työkykyään ja todennut vielä jaksavansa, kun työ ei ole liian kuormittavaa. Toisen kokoonpanopajaan osallistuneen haastateltavan jatkopolku oli lyhyen työttömyysjakson jälkeen uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso kaupungin toimialaan lukeutuvassa virastossa, joka jatkui tukityöllistymisjaksona samassa virastossa. Haastatteluhetkellä palkkatukityö oli päätynyt ja hän oli työtön, mutta sairauden takia sairauslomalla.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyötutkimustani peilaten sen käytännön toteutusta teoriatietoon tutkimuksessa käytetyistä tutkimusmenetelmistä. Opinnäytetyöni on laadullinen puolistrukturoitu haastattelututkimus, jonka analysointimenetelmänä olen käyttänyt teoriasidonnaista sisällönanalyysia.

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on moninaisen todellisuuden kokonaisvaltainen kuvaaminen eri tavoin ilmenevien merkitysten ollessa tutkimuksen keskiössä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 133, 157). Laadullinen tutkimus ei pyri

määrällisen tutkimuksen tavoin tulosten yleistykseen, vaan ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Tutkimukseni käynnistyi keväällä 2020, kun tein tutkimussuunnitelman, jonka perusteella hain ja sain Kuntoutussäätiöltä tutkimusluvan kesäkuussa 2020. Tein tutkimussuunnitelmani muutamassa viikossa työharjoittelun ja muiden kurssisuoritusten ohessa. Jälkeenpäin arvioituna juuri suunnitteluvaihe olisi kannattanut toteuttaa rauhassa eri vaihtoehtoja pohdiskellen sen sijaan, että kahlasin kiireessä läpi kaiken teoretiedon, jonka onnistuin saamaan käsiini kirjastojen ollessa suljettuina koronan ensimmäisen aallon takia, ja aikataulutin tutkimusprosessin eri vaiheet vain ajallaan valmistumista silmällä pitäen. Tutustuin suunnitteluvaiheessa tutkimusmenetelmiin liian pinnallisesti, minkä takia en ymmärtänyt niiden vaativuutta enkä siten osannut joko rajata tutkimusta tai vaihtoehtoisesti tehdä aikataulusta realistisemman.

Tutkimushaastattelut toteutuivat suunnitellussa aikataulussa, mutta litterointi, aineiston analysointi ja tutkimusraportin tekeminen veivät huomattavasti pidemmän ajan kuin mihin olin osannut varautua, ja opinnäytetyöprosessini venyi lopulta puoli vuotta pidemmäksi kuin olin ennakkoon suunnitellut. Tutkimussuunnitelmani onnistuneimpana osana pidän sitä, että kävin runsaasti läpi tutkimusongelmaani – osallisuuden toteutumista kuntouttavassa työtoiminnassa – käsittelevää aikaisempaa tutkimustietoa, jonka ansiosta osasin kysyä haastateltaviltani oikeita asioita.

5.1 Aineiston keruu

Haastattelu on laadullisen tutkimuksen yleisimpiä tiedonkeruutapoja kyselyn ja havainnoinnin ohella (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83). Haastattelu on käsitteisiin, merkityksiin ja kieleen perustuva tiedonkeruutapa, joka pyrkii välittämään tutkimuskohteensa kokemuksia, käsityksiä, ajatuksia ja tunteita (Hirsjärvi & Hurme 2010, 41).

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi yksilöhaastattelut, koska jo tutkimuksen aihe, osallisuuden toteutuminen, edellyttää tutkittavien äänen ja kokemusmaailman kuuluvaksi tuleamista. Haastattelu oli myös ammatillisen kehittymisen kannalta hyödyllinen

menetelmä vuorovaikutteisuuksensa ja kielellisyytensä takia, jotka ovat myös sosiaalialan työssä tärkeitä elementtejä.

Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa välittyvät paitsi haastateltavan, myös haastattelijan ajatukset, tunteet, tiedot, asenteet ja mielipiteet. Haastattelu muistuttaa monin tavoin keskustelua; molempien vuorovaikutus sisältää sekä kielellistä että ei-kielellistä kommunikaatiota ja kumpikin osapuoli vaikuttaa toinen toiseensa. Haastattelun erottaa keskustelusta sen ennalta suunniteltu ja päämäärähakuinen luonne, jolla tähdätään useimmiten tiedon hankintaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 42.)

Tutkimushaastattelu on ennalta suunniteltu tiedonhankintahaastattelu, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta ja hänen ohjaamana. Haastattelijan on perehdyttävä tutkimuskohteeseensa etukäteen sekä käytännössä että teorian tiedon kautta, jotta hän voi saada luotettavaa tietoa asettamastaan tutkimusongelmasta. Tutkimushaastattelusta saatu tieto tulee tiivistää ja varmentaa tieteellisiä menetelmiä käyttäen. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 42–43.)

Haastattelu voidaan määrittää strukturoiduksi, puolistrukturoiduksi tai avoimeksi haastatteluksi sen perusteella, kuinka paljon haastattelijan kysymyksiä ja haastateltavan vastauksia on etukäteen määritelty. Strukturoidussa haastattelussa, kuten lomakehaastattelussa, kaikille haastateltaville esitetään täsmälleen samat kysymykset tietyssä järjestyksessä, ja vastaukset annetaan valitsemalla ennalta määriteltyjen vaihtoehtojen joukosta omaa tilannetta parhaiten kuvaava vastaus. Täysin strukturoimattomassa eli avoimessa haastattelussa haastattelijat ja haastateltavat keskustelevat ennalta määrätystä aiheesta keskustelunomaisesti niin, että aiheeseen sisältyvät yksityiskohtaisemmat teemat saattavat vaihdella eri haastateltavilla. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltaville esitettävät kysymykset ovat kaikille samat, mutta toisin kuin strukturoidussa haastattelussa, haastateltavien vastauksille ei ole ennalta määriteltyjä vaihtoehtoja, vaan he vastaavat kysymyksiin omin sanoin. (Eskola & Suoranta 2000, 86.)

Puolistrukturoidun haastattelun joustavuudesta on erilaisia näkökantoja: Eskolan ja Suorannan (2000, 86) mukaan kysymykset ja niiden järjestys ovat kaikille haastateltaville samat. Fieldingin (1993) mukaan kysymysten järjestys voi vaihdella, ja Robson (1995) puolestaan toteaa, että kysymysten sanamuotokin voi vaihdella eri haastateltavien

kohdalla. Oleellista puolistrukturoidulle eli puolistandardoidulle haastattelulle onkin se, että kysymystenasettelu on osittain, muttei kokonaan lukkoon lyöty. Yksi puolistrukturoidun haastattelun muoto on teemahaastattelu, jossa ei esitetä tarkkaa valmiiksi määritettyä kysymyspatteristoa, vaan haastattelu etenee joustavasti ennalta suunniteltujen teemojen ympärillä. Tämä mahdollistaa haastattelijan irtautumisen tiukasta tutkijan roolistaan ja tuo haastateltavien äänen paremmin kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 47–48.)

Alkuperäinen tarkoitukseni oli toteuttaa tutkimushaastattelut teemahaastatteluina, mutta päädyin lopulta puolistrukturoituun haastatteluun, koska arvelin valmiin haastattelurungon olevan varmempi tapa saada vastaukset tutkimuskysymyksiini. Pelkäsin teemahaastattelun osoittautuvan liian vaativaksi menetelmäksi, kun kokemattomana haastattelijana saattaisin jännittää haastattelutilannetta ja vaikkapa unohtaa tärkeitä kysymyksiä. Olen tyytyväinen ratkaisuuni, sillä etukäteen valmistellut kysymykset vapauttivat minut kuuntelemaan haastateltavia paremmin, ja vastaukset kolmeen tutkimuskysymykseeni hahmottuivat haastatteluaineistosta selkeästi sen analysointivaiheessa. Haastatteluni runko on liitteenä tämän raportin lopussa (LIITE 1). Käytin haastattelurunkoa melko joustavasti muistilistana käsiteltävistä aiheista, sillä haastateltavien vastaukset ennalta laadittuihin kysymyksiin tulivat usein esille heidän vastatessaan johonkin toiseen kysymykseen, jolloin kaikkia kysymyksiä ei tarvinnut erikseen esittää.

Tutkimusaineistoni koostuu kuudesta puolistrukturoidusta haastattelusta, jotka olivat kestoltaan keskimäärin 56 minuuttia. Haastattelujen kesto vaihteli reilusta puolestatoista tunnista puoleen tuntiin ja oli yhteensä 5 h 36 minuuttia. Halusin haastatella henkilöitä, joiden kuntouttavan työtoiminnan jaksosta olisi kulunut jo hieman aikaa, sillä arvelin, että ajan tuoma etäisyys saattaisi helpottaa toiminnan arviointia ja tuoda esiin vaikutusten tai muutosten mahdollisen pitkäaikaisuuden. Oletukseni osoittautui osittain oikeaksi, mutta ajan kuluminen vaikutti myös niin, että haastateltavien muistikuvat työtoiminnasta ja sitä seuranneista jatkopoluista sekoittuivat, eikä aina ollut helppo arvioida, mikä vaikutus johtui mistäkin. Käytin tällaisissa tilanteissa tarkentavia kysymyksiä varmistaakseni, viittasivatko haastateltavat Kuntoutussäätiön toteuttamaan työtoimintaan vai johonkin muuhun, mutta joskus vastaus saattoi silti jäädä epäselväksi. En pitänyt tällaista kokemusten lähteiden mahdollista sekoittumista tutkimuksen kannalta kovin ongelmallisena, koska jatkopolun löytäminen ja askel kerrallaan eteneminen kuuluvat kuntouttavan työtoiminnan tavoitteisiin. Näin ollen kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden

kuntoutumis- tai työllistymisprosessia kokonaisuutena voinee pitää osallisuuden kannalta olennaisempina kuin sitä, mihin nimenomaiseen vaiheeseen mikäkin kokemus kohdistuu. Sitä paitsi sekaannukset koskivat useimmiten tilanteita, joissa myös jatkopolku oli Kuntoutussäätiön järjestämää toimintaa: työllistämistuettua palkallista työskentelyä työpajalla tai säätiön hankkeeseen osallistumista.

Sain haastateltavien yhteystiedot Kuntoutussäätiöltä. Osa heistä oli osallistunut kuntouttavan työtoiminnan jälkeen Kuntoutussäätiön työllistämishankkeisiin, joiden hanketyöntekijä kysyi heiltä mahdollisesta kiinnostuksesta tutkimukseeni ja antoi myöntävästi vastanneiden yhteystiedot heidän luvallaan minulle. Osa haastateltavista oli täyttänyt Kuntoutussäätiön yhteydenottolomakkeen, jossa he antoivat luvan yhteydenottoon kuntouttavan työtoiminnan päättymisen jälkeen.

Yllätyin siitä, kuinka helppoa haastateltavien saaminen oli. Lähestyin haastateltaviani ensin sähköpostitse lähettämälläni kutsukirjeellä, jonka jälkeen soitin kysyäkseni, haluaako henkilö osallistua haastatteluun ja saako haastattelun tallentaa sekä sopiakseni haastatteluajankohdan. Ennako-oletukseni oli, että noin 30 % kutsun saaneista vastaisi myöntävästi, mutta lopulta vain yksi henkilö kieltäytyi haastattelupyynnöstä eli haastattelukutsun saaneiden osallistumisprosentti oli melkein 86. Tästä suuri kiitos kuuluu haastateltavien hankintaan osallistuneelle hanketyöntekijälle.

Onneksi varauduin ennakoitua suurempaan osallistumishalukkuuteen lähettämällä haastattelukutsuja vain 1–3 henkilölle kerrallaan – jokaiselle erikseen tietoturvasyistä – sillä muuten olisin saattanut saada jopa yli kymmenen myönteistä vastausta, eivätkä resurssini olisi riittäneet niin suureen haastatteluiden määrään.

Toteutin haastattelut heinä–elokuun aikana 2020. Haastattelut tapahtuivat pääasiallisesti Kuntoutussäätiön tiloissa Helsingin Malminkartanossa. Kaksi haastateltavista asui huonojen kulkuyhteyksien päässä Länsi-Helsingistä, ja heidän haastattelunsa tehtiin oman lähialueen kirjaston työhuoneessa. Haastattelujen yhteydessä oli tarjolla vettä, keksejä ja suklaamakeisia sekä Kuntoutussäätiön tiloissa myös kahvia tai teetä. Lähetin haastateltaville saapumisohjeiden ohella lyhyen yhteenvedon haastattelukysymyksistä pari päivää ennen haastattelua, jotta he pystyisivät halutessaan valmistautumaan haastatteluunsa.

Haastateltavien avoimuus ja vilpittömyys heidän puhuessaan henkilökohtaisista ja vaikeistakin kokemuksistaan teki minuun suuren vaikutuksen. Kerroin haastateltaville etukäteen, että mikäli he eivät halua vastata johonkin esittämäni kysymykseen, voimme ohittaa sen ja siirtyä seuraavaan kysymykseen. Näin ei kuitenkaan käynyt. Kiitoksena haastateltavien tutkimukselleni antamasta ajasta ja asiantuntemuksesta annoin jokaiselle osallistujalle Finnkinon leffalipun.

Tallensin haastattelut Diakin kirjastosta lainaamalleni digitaaliselle tallentimelle sekä varatallentimena toimineille henkilökohtaiselle kännykälleni ja tietokoneelleni. Kirjastoissa käytin vain yhtä varatallenninta, kännykkää. Varatallennin osoittautui tarpeelliseksi varotoimeksi, sillä toiseksi viimeisen haastattelun viimeisillä minuuteilla digitaltallennin piip-pasi pattereiden loppumisen merkiksi – kesken tutkimukselle arvokkaan kommentin. Varatallentimena toimineen kännykän ansiosta kommentti tallentui kokonaisuudessaan. Siirsin digitaltallentimen ja kännykän äänitiedostot kannettavalle tietokoneelleni, mistä poistan ne opinnäytetyöprosessin jälkeen, kuten myös koneelle suoraan tallennetut neljä äänitiedostoa. Poistin haastattelutallenteet digitaltallentimelta ja kännykältä heti siirrettyäni ne tietokoneelleni. Tallensin äänitallenteet myös Kuntoutussäätiön tietokoneelle, joka oli käytössäni helmikuulle 2021 saakka ja jolta poistin tallenteet ennen koneen palauttamista.

Ennen varsinaista haastattelua on suositeltavaa tehdä yksi tai useampi esi- eli koehaastattelu, joiden avulla testataan haastattelurunkoa ja sen sanavalintoja sekä haastattelun keskimääräistä pituutta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 72). Koska minua oli varoiteltu siitä, että haastateltavien saaminen voi osoittautua vaikeaksi, en halunnut tuhlata potentiaalisia haastateltaviani koehaastatteluun ja päädyin tekemään esihaastattelun itselleni. Toteutin esihaastattelutilanteen niin, että kävin haastattelurunkoni läpi esittämällä itse sekä haastattelijan että haastateltavan roolin. Vastatessani kysymyksiin haastateltavan roolissa kerroin työharjoittelussani havainnoimistani asiakkaiden kokemuksista tai aiemmista tutkimusraporteista lukemistani kokemuksista siitä näkökulmasta, että ne olisivat tapahtuneet itselleni. Tallensin harjoitushaastattelun samaan tapaan kuin suunnittelin tallentavani varsinaiset tutkimushaastattelut ja kuuntelin osia siitä varmistaakseni, että puheesta sai hyvin selvää. Tuplaroolitukseni takia en kuitenkaan osannut etukäteen varautua siihen, että omasta puheesta on huomattavasti helpompi saada selvää kuin toisen – etenkin ennestään tuntemattoman – henkilön puheesta. Käytännössä siis lähinnä testasin haastattelurunkoni mahdollista pituutta ja erilaisia tapoja muotoilla kysymykset. Koehaastattelu kesti hieman

alle tunnin, mikä vastasi hyvin toteutuneiden tutkimushaastatteluiden keskipituutta. Vaikka haastattelurungon testaaminen itseni kanssa oli hyödyllistä, voin jälkiviisaasti todeta, että kohderyhmään kuuluvan henkilön esihaastattelu olisi ollut monin verroin hyödyllisempää ja auttanut välttämään monta haastatteluteknistä virhettä, kuten tallennusvälineiden sijoittamisen liian kauas ensimmäisissä haastatteluissa, mikä vaikeutti ja hidasti litterointityötä.

Tallennettu haastatteluaineisto puretaan tavallisimmin litteroimalla eli kirjoittamalla haastatteludialogi puhtaaksi sanasta sanaan, ja litterointivaihetta pidetään yleisesti haastattelututkimuksen aikaa ja sitkeyttä vaativimpana vaiheena (Hirsjärvi & Hurme 2010, 138, 140). Vaikka osasin odottaa litteroinnin suuritöisyyttä, se yllätti minut haasteillaan ja hitaudellaan. Toisaalta litterointityö herkisti huomaamaan haastateltavien kertomien kokemusten yksityiskohtia ja merkityksiä, ja aineiston analysoinnissa käyttämäni luokat hahmottuivat alustavasti litterointityötä tehdessä. Haastatteluista kertyi yhteensä 133 sivua litteroitua tekstiä fonttikoon ollessa 12 ja rivinvälin 1,5. Haastattelukohtaiset litteroinnit ovat pituudeltaan 16–31 sivua.

5.2 Aineiston analysointi

Käytin haastatteluaineiston analysoimiseen sisällönanalyysi-menetelmää. Sisällönanalyysi on kvalitatiivisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, jolla strukturoimattomia-kin haastatteluja voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103, 117). Sisällönanalyysin avulla tutkimusaineiston sisältämä laaja ja hajanainen tieto saadaan järjestettyä selkeään ja yhtenäiseen muotoon, josta tutkija voi sitten tehdä loogiseen päättelyyn ja tulkintaan perustuvia johtopäätöksiä (emt., 117, 122).

Sisällönanalyysissa tutkittavaa ilmiötä pyritään kuvaamaan tiivistetysti aineistosta eriteltyjen ja luokiteltujen yhtäläisyyksien ja erojen avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123). Analyysi ja luokittelu voi olla aineisto- tai teorialähtöistä sekä teoriasidonnaisista (emt., 121). Teoriasidonnainen tutkimustapa sijoittuu aineistolähtöisen ja teorialähtöisen analyysin väliin: analyysi ei perustu suoranaisesti teoriaan, mutta on vahvasti kytköksissä siihen (emt., 133). Olen siis käyttänyt teoriaa vahvistamaan ja tukemaan aineistosta tekemiäni johtopäätöksiä.

Aineistolähtöinen ja teoriasidonnainen sisällönanalyysi etenevät aluksi samalla tavalla: litteroidusta haastatteluaineistosta etsitään tutkimustehtävään liittyviä ilmaisuja, jotka erotellaan esimerkiksi alleviivaamalla ja redusoidaan eli pelkistetään luomalla niille niiden sisällön kiteyttäviä ilmauksia. Näistä redusoiduista ilmauksista muodostetaan alaluokkia etsimällä niistä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia; tätä kutsutaan klusteroinniksi eli ryhmittelyksi. Alaluokat nimetään niihin sisältyvää aineistoa kuvaavilla käsitteillä, ja aineistoa tiivistetään yhdistelemällä alaluokkia yleisemmillä käsitteillä nimettyihin yläluokkiin edeten lopulta yleisiin pääluokkiin. Koska sekä aineistolähtöinen että teoriasidonnainen analyysi etenevät aineiston ehdoilla, sopivaa luokkatasojen määrää ei voi etukäteen tietää, vaan se selviää analyysin edetessä. Luokkia yhdistellään niin kauan kuin se on tarkoituksenmukaista aineiston sisällön kannalta ja vähitellen siirrytään analyysin viimeiseen vaiheeseen, joka on aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Abstrahoinnissa alkuperäisestä empiirisestä aineistosta erotetaan olennainen tieto ja liitetään se teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä käsitteet luodaan aineiston perusteella, kun teoriasidonnaisessa analyysissä puolestaan käytetään valmiita, aikaisempaan teorian tietoon pohjautuvia yläluokkia, joihin aineiston pohjalta luodut alaluokat lopulta yhdistetään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127, 133.)

Sidoin tutkimusaineistoni analyysin Erik Allardtin teoriaan hyvinvoinnin ulottuvuuksista, jonka having- loving- ja being-ulottuvuudet toimivat aineiston osallisuuden kannalta keskeisen sisällön kokoavina pääluokkina. Olin suunnitellut kyseisen teoriapohjan käyttöä jo ennen haastattelujen toteuttamista, mutta olin avoin myös muille ratkaisuille, mikäli haastatteluaineisto tukisi paremmin jotakin toista lähestymistapaa. Haastateltavien kokemuksista esiin nousevat havainnot tukivat kuitenkin Allardtin teoriaa jopa paremmin kuin olin etukäteen odottanut.

Aloitin aineiston analysointityön jo haastatteluja litteroidessani merkitsemällä ja koodaamalla haastateltavien kommentteista osallisuuteen liittyvät kohdat alustavilla luokittelutermeillä. Litterointien valmistuttua kävin aineistoa huolellisesti läpi useita kertoja muokaten luokittelua. Erilaisia alaluokkia syntyi aineistosta aluksi yli 300, joita yhdistelin ja ryhmittelin yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien perusteella. Ryhmittelyn eli klusteroinnin edetessä luokat redusoituihin 78 kappaleeseen, joiden jäsentäminen Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin perustuvilla käsitteillä ja pääluokilla osoittautui yllättävänkin

luontevaksi. Hyväksi abstrahoinnin eli käsitteellistämisen apukeinoksi totesin litteroitujen ja alustavasti koodattujen haastatteluiden tulostamisen sekä niihin merkittyjen luokkien maalaamisen vihreällä, punaisella ja sinisellä korostusvärillä having, loving ja being -pääluokkien mukaisesti.

Raportin lopussa olevissa liitteissä on esitetty aineiston klusteroinnin ja abstrahoinnin tuloksena syntynyt kolmitasoinen luokittelu (LIITE 2). Loin analysointityön avuksi myös varsinaisen luokittelun ulkopuolelle jättämiäni apuluokkia, joita olivat esimerkiksi *muutos* ja *pitkäaikaiset vaikutukset*.

Taulukossa 2 esitän esimerkin aineiston luokittelusta. Taulukossa kuvataan having-pääluokkaan sisältyvän aineiston yksinkertaistettu luokittelu. Taulukossa on kuvattuna luokiteltujen käsitteiden esiintymismäärät aineistossa sekä se, kuinka moni haastateltavista mainitsi ne ja miten maininnat jakautuivat sukupuolittain. Vaikka mainintojen kokonaismäärä voikin antaa jonkinlaista suuntaa siitä, kuinka paljon haastateltavat ovat puhuneet niihin liittyvistä kokemuksistaan, luku ei kerro yksiselitteistä totuutta näiden kokemusten yleisyydestä tai painoarvosta, koska määriin on vaikuttanut se, että haastatelijat mainitsivat joskus saman kokemuksen useassa eri yhteydessä tuoden esiin kokemuksen eri puolia ja erilaisia merkityksiä. Joskus toistuvasta viittaamisesta tiettyyn kokemukseen oli tulkevissa sen suuri merkitys haastateltavalle, mutta toisaalta monet haastateltavien kokemukset näyttäytyivät hyvinkin merkittävinä, vaikka ne mainittiin vain kerran. Luokkien esiintyvyydestä ja yleistettävyydestä kertookin enemmän se, kuinka moni kuudesta haastateltavasta on maininnut kuhunkin käsitteeseen liittyvistä kokemuksistaan. Haastateltavien määrän ollessa näin pieni, en pidä haastateltavien sukupuoleen liittyviä eroavaisuuksia kovin relevantteina.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston luokittelusta

Pääluokka	Alaluokka 1	Alaluokka 2	Osumia yhteensä koko aineistossa	Osuus haastateltavista; kuinka moni haastateltavista (6) mainitsee vähintään kerran	Osuus miespuolisista haastateltavista (3); kuinka moni mainitsee vähintään kerran	Osuus naispuolisista haastateltavista (3); kuinka moni mainitsee vähintään kerran
HAVING: OSALLISUUTTA MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT						
Having	Talous	Korotus työttömyysetuuden (kulukorvaus/toimintaraha)	3	3	1	2
Having	Talous	Matkakorvaus	11	6	3	3
Having	Talous	Ruoka-etu	9	4	2	2
Having	Talous	Säästäminen	4	3	2	1
Having	Terveelliset elämäntavat	Liikunta, kuntosali	17	4	2	2
Having	Terveelliset elämäntavat	Päihteet (alkoholin käytön ja/tai tupakoinnin vähentäminen tai lopettaminen)	2	2	1	1
Having	Terveelliset elämäntavat	Ravinto	6	3	2	1
Having	Terveelliset elämäntavat	Säännöllinen päivärytmi	12	6	3	3
HAVING: HAASTEET						
Having	Työllistymisen esteet	Fyysiset sairaudet ja rajoitteet (allergiat, astma, jalkaleikkaukset, nivelrikko, osteoporoosi)	14	3		3
Having	Työllistymisen esteet	Psyykkiset sairaudet ja rajoitteet (masennus, mielenterveysongelmat, uupuminen)	11	3	2	1
Having	Työllistymisen esteet	Puutteet koulutuksessa tai työkokemuksessa	5	3	2	1
Having	Työllistymisen esteet	Sosiaaliset haasteet (omaishoitajuus, yksinhuoltajuus)	5	1		1
Having	Työllistymisen esteet	Taloudelliset esteet (velkaantuminen)	6	1		1

Yli 130-sivuisen haastatteluaineiston analysointi oli sitkeyttä, motivaatiota ja pitkäjänteisyyttä vaativa vaihe, jonka vaikeuteen ja suuritöisyyteen en ollut osannut varautua. Tulosten hahmottuminen selkeäksi kokonaisuudeksi eteni hitaasti pienin harppauksin ja

konkretisoitui vasta tehdessäni alustavia johtopäätöksiä – mikä olikin analysoinnin pal-kitsevin vaihe, kun syy-yhteyksiä, oivalluksia ja johtopäätöksiä alkoi syntyä. Hioinkin luokittelun yksityiskohtia vielä raportin kirjoittamisen loppuvaiheille saakka.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen uskottavuus pohjautuu tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen, joka tarkoittaa huolellisia, tarkkoja ja rehellisiä toimintatapoja sekä itse tutkimustyössä että sen tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimustulosten raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa eikä aikaisempien tutkimusten tuloksista saa ottaa kunniaa itselleen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.) Tutkimuseetiikalla tarkoitetaan tutkimuksen ja sen arvioinnin toimintatapojen eettistä hyväksyttävyyttä, avoimuutta, vastuullisuutta ja kestävyyttä. Jo tutkimuksen aihe voidaan nähdä eettisenä valintana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150–151, 153.) Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden arvostava ja kunnioittava kohtelu on tärkeä osa tutkimuk-sen eettisyyttä. Haastateltavien tulee tietää, mistä tutkimuksessa on kysymys, miten hei-dän antamia tietoja käytetään ja säilytetään sekä oikeudestaan kieltäytyä tai keskeyttää osallistuminen (Hyvärinen 2017, 32).

Tutkimuksen luotettavuutta on perinteisesti kuvattu validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti kuvaa sitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä luvattiin. Reliabiliteetti taas kuvaa tulosten toistettavuuteen perustuvaa luotettavuutta. Molemmat käsitteet soveltuvat paremmin määrälliseen tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160–161). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi ei ole yhtä yksiselitteistä, ja siinä painottuu tutki-muksen kokonaisuuden arvioiminen ja koherenssi eli sisäinen johdonmukaisuus. Tutki-muksen luotettavuutta ja eettisyyttä arvioitaessa huomioitavia seikkoja ovat esimerkiksi se, mitä ja miksi ollaan tutkimassa, tutkijan omat motivaatiot ja asenteet, aineistonke-ruussa käytettävät menetelmät ja tekniikat sekä tutkimuksen toteuttamisen riittävän sel-keä kuvaus: tutkimusraportissa tulee ilmetä, kuinka lopputuloksiin on päädytty, jotta lu-kiija voi itse arvioida tulosten luotettavuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.)

Laadullisen tutkimuksen validiteettia voi vahvistaa kriteerivaliditeetin avulla eli käyttä-mällä aikaisemmista tutkimuksista saatua tietoa ja tuloksia – mikäli niitä on saatavilla –

omien tutkimustulosten tukena ja vertailukohtana (Kananen 2015, 355). Myös tutkimuksen laatu – hyvä tutkimussuunnitelma ja -raportti, sopiva tutkimusasetelma, menetelmien huolellinen ja johdonmukainen toteutus – vaikuttaa olennaisesti sekä tutkimuksen luotettavuuteen että sen eettisyyteen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149; Hirsjärvi & Hurme 2010, 185).

Saturaatiolla eli aineiston kylläntymisellä tarkoitetaan laadullisessa tutkimuksessa sitä, että uudet haastateltavat eivät enää tuo tutkimukseen mitään uutta, vaan vastaukset alkavat toistaa itseään. Mahdollisimman hyvä aineisto saavutetaan siis lisäämällä haastateltavia saturaatiopisteeseen saakka. Aineiston kylläntymispisteelle ei ole helppoa yleissääntöä, vaan se vaihtelee tutkimuskohtaisesti. Olennaista aineiston riittävyyden arvioinnille on riittävä tutkimusongelmaa koskeva pohjatieto; tutkijan on oltava selvillä siitä, mitä hän on aineistostaan etsimässä. (Eskola & Suoranta 2000, 62–63.)

Pidän kuudesta haastattelusta saamaani tutkimusaineistoa riittävänä: siitä oli mahdollista tehdä mielenkiintoisia tutkimusongelmaan liittyviä havaintoja, joille löytyi sekä yhtäläisiä että erottavia tekijöitä. Aineiston määrä myös mahdollisti osallisuuden toteutumisen syy-seuraussuhteita koskevien johtopäätösten tekemisen. Muutama lisähaastattelu olisi kuitenkin mitä todennäköisimmin lisännyt tulosten moniulotteisuutta. Tutkimus-aineisto ei siis arvioni mukaan saavuttanut saturaatio- eli kylläntymispistettään, mutta ajalliset resurssini eivät olisi riittäneet suurempaan aineistomäärään.

Tutkimukseni luotettavuutta arvioitaessa huomionarvoinen seikka on pohtia, kuinka haastateltavien ohjautuminen tutkimukseen ja halukkuus haastatteluihin osallistumiseen vaikuttavat tutkimustuloksiin. On perusteltua olettaa, että tutkimushaastattelupyynnöön myönteisesti vastaavat henkilöt suhtautuvat todennäköisesti positiivisemmin tutkittavaan palveluun kuin haastattelupyynnöstä kieltäytyvät henkilöt. Samoin voidaan olettaa, että myöhemmän yhteydenottoluvan sallineet tai saman tahon jatkohankkeeseen osallistuneet henkilöt ovat olleet pikemminkin tyytyväisiä kuin tyytymättömiä tuolta taholta saamaansa palveluun. Kun kaikki haastateltavat kuuluvat todennäköisesti Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden tyytyväisimpään osaan, heillä voidaan olettaa olevan suhteellisen vähän osallisuutta poissulkevia kokemuksia. Tämä voi vääristää tutkimustuloksia ainakin, kun arvioidaan, kuinka hyvin osallisuus on Kuntoutussäätiön työtoiminnassa toteutunut. Olen pyrkinyt huomioimaan tämän haasteen

johtopäätöksiä tehdessäni. Moni haastateltava kertoi omien kokemustensa lisäksi myös työtoiminnassa tekemistään havainnoista, joista osa koski toisten osallistujien osattomuuden kokemuksia, mikä auttoi realistisemmän kokonaiskuvan luomisessa.

Olen kuvannut tutkimustyöni vaiheet avoimesti ja todenmukaisesti, jotta tutkimustulokset olisivat luotettavia ja läpinäkyviä. Olen pyrkinyt lisäämään tutkimukseni läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta myös käyttämällä tulosten ja johtopäätösteni tueksi haastateltavien omia kommentteja sekä myös omia haastattelussa käyttämiä kysymyksiä ja kommentteja – jotka tosin, kuten ohjaava opettajani aiheellisesti huomautti, olen itse valinnut 133-sivuisesta aineistosta, joten niiden läpinäkyvyysarvo lienee melko nimellinen.

Olen pyrkinyt toimimaan mahdollisimman eettisesti haastateltaviani kohtaan muun muassa kertomalla heille avoimesti ja selkeästi tutkimuksen tarkoituksesta, menetelmistä ja julkaisutavoista sekä tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja oikeudesta kieltää oman haastatteluaineiston käyttö vielä haastattelutilanteen jälkeenkin. Kerroin haastateltaville edellä mainitut tiedot tutkimuksestani sekä suullisesti että kirjallisessa muodossa tiedotteessa, jonka annoin jokaiselle haastateltavalle ennen haastattelua. Jokainen haastateltava myös allekirjoitti kirjallisen suostumuksen tutkimukseen antamiensa tietojen hyödyntämiselle ja julkaisemiselle. Tiedote tutkimushaastatteluun osallistuvalla (LIITE 3) ja suostumuslomake (LIITE 4) ovat liitteinä tämän raportin lopussa.

Tietoturvasta huolehtiminen on tärkeä osa tutkimusetiikkaa. Tietoturva on tärkeiden ja salassa pidettävien asiakastietojen suojaamista ulkopuolisilta sekä siihen liittyvien riskien ennaltaehkäisemistä (Ohtonen 2011, 119). Asiakastietojen turvallinen ja luottamuksellinen käsittely on välttämätöntä missä tahansa palvelussa, ja aivan erityisesti sen merkitys korostuu salassapitovelvoitteeseen sidotulla sosiaalialalla. Tietosuojan lähtökohtana on yksilön oma päätösvalta siitä, miten häntä koskevia tietoja saa käyttää, ellei laki toisin määrää: jokaisen ihmisen oikeus tietoturvaan voidaankin nähdä hänen tietojaan koskevana itsemääräämisoikeutena. (Emt., 119–123.)

Käytin haastateltavien lähestymiseen ja yhteydenpitoon Kuntoutussäätiön omalla palvelimella tietoturvallisesti säilytettyjä asiakastietoja, joihin vain säätiön kuntoutuspalveluiden työntekijöillä on salasanalla suojattu pääsy. Asiakastietoja säilytetään palvelun päättymisen jälkeen vain asiakkaan luvalla ja vain niin kauan, kun Kuntoutussäätiöllä on

voimassa oleva ostopalvelusopimus asiakkaan lähettäneen kunnan kanssa. Tietojen säilyttämisen peruste on asiakkaiden myöhempi kontaktoiminen esimerkiksi Kuntoutussäätiön työllistymistä tukeviin hankkeisiin osallistumisen merkeissä; tällöinkin asiakkailta kysytään ensin lupa, voiko heidän yhteystietonsa antaa hankkeesta vastaavalle henkilölle.

Olen säilyttänyt tutkimukseeni osallistuneiden henkilöiden henkilötietoja vain Kuntoutussäätiön palvelimen salasanalla suojatulla työalustalla, jonne pääsin vain Kuntoutussäätiön tietokoneella. Säätiön tietokone oli käytössäni vuoden 2021 helmikuulle saakka, jonka jälkeen poistin siitä kaikki opinnäytetyöhöni liittyvät tiedostot. Soitin haastateltaville Kuntoutussäätiön kännykällä, joka oli käytössäni lokakuuhun 2020 saakka. Poistin haastateltavien yhteystiedot puhelimesta ennen sen palauttamista. Lisäksi haastatteluihin osallistuneiden henkilöiden sähköpostiosoitteet ja etunimet ovat tallentuneet verkkopohjaiseen sähköpostiohjelmaani, ja heidän nimensä ovat nähtävissä heidän allekirjoittamisensa suostumuslomakkeissa, joihin jokainen haastateltava kirjoitti allekirjoituksensa alle myös nimenselvennöksen. Poistan tutkimukseen liittyvät sähköpostikeskustelut sähköpostiohjelmastani opinnäytetyöprosessin päättyttyä. Suostumuslomakkeet hävitän viimeistään puolen vuoden kuluttua opinnäytetyöni julkistamisesta Theseus-tietokannassa.

Olen minimoinut käyttämäni henkilötiedot vain tutkimuksen kannalta välttämättömiin tietoihin: nimeen, ikään, sukupuoleen, puhelinnumeroon ja sähköpostiosoitteeseen. Haastatteluiden tallenteissa ja litteroinneissa olen pseudonymisoinut haastateltavieni tunnistetiedot hyvän tutkimustavan mukaisesti. Tiedon pseudonymisointi tarkoittaa, että siitä ei voi tunnistaa henkilöitä ilman erillään säilytettävää lisätietoa, anonymisoinnissa erillään säilytettävät tunnistetiedot ja tietojen yhdistämisen mahdollistava koodiavain hävietään (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Aineistonhallinnan käsikirja. Tunnisteellisuus ja anonymisointi). Haastattelukutsuja ja -muistutuksia sähköpostitse lähettäessäni suojasin osallistujien henkilötietoja lähettämällä kutsut erikseen jokaiselle henkilölle.

6 TULOKSET: OSALLISUUDEN TOTEUTUMINEN

Valitsin osallisuuden toteutumista tarkastelevan tutkimukseni teoriapohjaksi Erik Allardtin (1976) alkuperäiset hyvinvoinnin ulottuvuudet Raivion ja Karjalaisen (2013) niistä muokkaamien osallisuuden ulottuvuuksien sijasta, koska haastateltavieni esiin tuomat osallisuuden kokemukset asettuivat luontevasti Allardtin ulottuvuuksiin ja tukivat teoriaan sisältyvää hyvinvointiresurssien muunnettavuuden ja vaihtokelpoisuuden näkökulmaa.

Seuraavissa tutkimukseni tuloksia esittelevissä luvuissa jäsentelen siis haastateltavieni kokemuksia osallisuuden toteutumisesta ja mahdollistumisesta Kuntoutussäätiön tuottamassa kuntouttavassa työtoiminnassa Allardtin having- loving- ja being-ulottuvuuksien pohjalta. Tulosten on tarkoitus tuoda esiin haastatteluaineistosta löytämäni vastaukset tutkimuskysymyksiini.

6.1 Having

Erik Allardt (1976, 32, 50;1998, 40) nimeää elintasoja kuvaavan having-ulottuvuuden indikaattoreiksi sellaisia aineellisia ja persoonattomia resursseja kuin tulot, terveys, työllisyys ja koulutus. Ne ovat resursseja, joita on mahdollista omistaa tai hallita (Allardt 1976, 37).

Having-ulottuvuus tuli esiin haastateltavien kokemuksissa kuntouttavan työtoiminnan taloudellisista, terveydellisistä ja työllistymistä edistävästä vaikutuksista sekä heidän kuvauksissaan työllistymistä vaikeuttavista tekijöistä.

Kaikki haastateltavat totesivat **taloudellisen tilanteensa** parantuneen ainakin jossain määrin kuntouttavan työtoiminnan aikana. Puolet haastatelluista kertoi 9 euron korotuksen työttömyysetuuteen olleen merkittävä taloudellinen helpotus. Myös kuntoutujille maksettava matkakorvaus nähtiin taloudellisesti merkittävänä lisätukena, jolla oli vaikutuksia muihinkin hyvinvoinnin ulottuvuuksiin sosiaalisia kontakteja (loving) ja aktiivisuutta (being) lisäävänä resurssina. Lisäksi Kuntoutussäätiö tarjosi vuonna 2019

kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilla mahdollisuuden edulliseen ja osan vuotta jopa ilmaiseen lounaaseen ravintolapajana toimineessa Muoto-ravintolassa. Suurin osa haastateltavista piti ruokaetua taloudellisesti merkittävänä, etenkin silloin kun ruoka oli ilmainen.

Kyllä, sillä [kuntouttavalla työtoiminnalla] oli hyvä vaikutus mun talouteen. Ku vielä tuli tää ilmanen ruoka, se auttoi erittäin paljon. Ja sitte matkoihin sai korvausta jonkun verranki, ja sitte... Se oli selvästi se toimeentulo parempaa kuin työttömyysaikana. Kyllä auttoi.

Talouden koheneminen mahdollisti myös terveellisemmät elämäntavat, esimerkiksi monipuolisemman ruokavalion.

Niin, ja sit oli kiva et pysty ostaan vähän parempaa ruokaa; tuli sit syöty enemmän vihanneksiaki, ku oli enemmän massia, millä ostaat safkaa.

Kuntouttavan työtoiminnan **terveysvaikutukset** tulivat haastateltavien kuvauksissa esiin lähinnä terveellisempien elämäntapojen omaksumisena. Suoria terveysvaikutuksiakin oli: yksi haastateltava kertoi sairastuneensa työttömäksi jäämisen jälkeen masennukseen, josta hän toipui kuntouttavan työtoiminnan aikana niin, että pystyi lopettamaan mielialälääkkeiden käytön. Haastateltavat kokivat elämäntapojensa muuttuneen terveellisemmiksi lisääntyneen liikunnan, monipuolisemman ravinnon ja säännöllisen päivärytmin ansiosta. Jokainen haastateltava mainitsi säännöllisen päivärytmin yhdeksi kuntouttavan työtoiminnan positiivisista vaikutuksista. Suurimmalla osalla se oli jäänyt jatkopolkujen myötä pitkäaikaiseksi vaikutukseksi.

Mut mulle oli niinku pääasia, et mä pääsin sielt kotoo lähteen, et sai semmosen arkirytmän.

Erityisesti miehet kertoivat säännöllisen vuorokausirytmän terveys- ja hyvinvointivaikutuksista, joihin lukeutuivat yleiskunnon paraneminen, stressin väheneminen ja yleinen aktivoituminen.

Onhan se niinku, aina ku päivärytmi on tasainen ja menee samaan aikaan nukkumaan, ni kyllähän se nyt silleen vähentää stressiä ja semmosta aivojen yleistä kaikenhändläämiskykyä.

Neljä haastateltavaa kertoi harrastaneensa enemmän liikuntaa kuntouttavan työtoiminnan aikana. Kuntoutussäätiön tiloissa oli keväälle 2020 saakka kuntosali, jota kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat saivat käyttää päivittäin. Haastateltavista kaksi mainitsi kuntosalin tai liikunnan yleensä olleen merkittävä hyvinvointia lisännyt tekijä kuntouttavassa työtoiminnassa. Heidän kokemuksistaan kävi myös ilmi liikunnan merkitys osallisuuden tunteelle yhteishenkeä (loving) ja itsetuntoa (being) lisäävänä resurssina.

No se ku me saatiin sit siel kuntosalil käydä. Et se oli meil henkireikä sitte.

Yksi haastateltava mainitsi terveellisemmäksi muuttuneisiin elämäntapoihinsa sisältyneen myös tupakanpolton lopettamisen ja alkoholin käytön vähentämisen. Toinen haastateltava oli lopettanut alkoholin käytön jo ennen kuntouttavaa työtoimintaa ja koki työtoiminnassa tapahtuneen aktivoitumisensa (being) tukevan päihteetöntä elämäntapaa.

Haastateltavien having-ulottuvuuden resursseihin liittyvät kokemukset kuvasivat usein niiden puutetta, ja nimesin nuo haasteet **työllistymisen esteiksi**. Aineistossa esille tulleita työllistymisen esteitä olivat terveydelliset syyt kuten masennus, uupumus, allergiat ja fyysiset rajoitteet, sosiaaliset haasteet kuten yksinhuoltajuus ja omaishoitajuus, vähäinen koulutus tai työkokemus sekä taloudellisena esteenä velkaantuminen, jonka huomasin myös työharjoitteluni aikana olevan merkittävä työllistymistä estävä tekijä.

Eräs haastateltava kertoi osallistujilla havaitsemistaan työllistymisen esteistä näin:

Saatto olla sairautta, stressiä, syrjäytymistä ja ihan mitä vaan, koska koulutus oli jo vanhentunut ja tällasta. Että hyvin tämmösi ymmärrettävii syitä. Ja sitte toisaalta jotain yksityiselämän... vaikeita elämäntilanteita; saattoi olla jotain raastavia avioeroja, mahdollisesti jotain huoltajuusjuttuja... kaihennäköstä, mitä elämäs voi olla. Et ihmiset tarvitsi tällasta niinku tukea ja kuntoutusta.

Haastateltavien mainitsema työllistymistä vaikeuttavia fyysisiä rajoitteita olivat esimerkiksi nivelrikko ja osteoporoosi, joiden he kokivat alentavan työkykyään. Terveydelliset työllistymisen esteet vaikuttivat negatiivisesti myös muiden ulottuvuuksien resursseihin vaikeuttaen being-ulottuvuuteen sisältyvää omaan elämään vaikuttamisen mahdollisuutta. Tämä tuli esiin kahden haastateltavan turhautumisen kokemuksissa, kun tulevaisuutta oli vaikea suunnitella. Myös avun saanti julkisesta terveydenhuollosta koettiin

välillä haastavaksi. Kaksi haastateltavista toivoi työllistyvänsä osatyökykyisenä, ja pääsy työkykyarviointiin oli heille tärkeä välitavoite.

Yksi haastateltava koki vanhentuneiden tietotekniikkataitojensa olevan merkittävä työllistymistä vaikeuttava tekijä, ja hän oli yrittänyt useita kertoja päästä TE-palveluiden kautta ATK-kurssille. Kuntouttavan työtoiminnan jälkeen kurssi viimein järjestyi, jonka jälkeen haastateltava pääsi jatkamaan palkkatuettuun työhön. Toinen haastateltava epäili vähäistä koulutustaan ja työkokemustaan syyksi sille, ettei onnistunut saamaan töitä avoimilta työmarkkinoilta, vaikka oli lähettänyt suuret määrät työhakemuksia. Kuntouttavassa työtoiminnassa ollessaan hän hakeutui ohjaajan ehdottamaan palkkatuettuun työpaikkaan, missä hän viihtyi ja sai kaipaamaansa työkokemusta.

Yksi merkittävä työllistymisen este on velkaantuminen. Työllistyminen ei motivoi, jos siitä seuraa jo ennestään huonon taloustilanteen paheneminen palkkatulojen aktivoitessa ulosotto-prosessin ja estäessä siten velkataakan vanhenemisen. Kuntoutussäätiöllä vierailleen kokemusasiantuntijan kertomus toimi alkusysäyksenä erään haastateltavan hakeutumiselle ja pääsemiselle velkajärjestelyyn. Muilta samassa tilanteessa olevilta osallistujilta saatu vertaistuki, joka kuuluu loving-ullottuvuuteen sekä being-ullottuvuuteen luokittelemani tieto antoivat toivoa velkaantumisen tuomaan ahdinkoon. Noin vuoden kuluttua haastateltava onnistui lopulta pääsemään velkajärjestelyyn, mikä paransi ja selkeytti sekä hänen taloudellista tilannettaan että työllistymisen edellytyksiä.

Niin. Mä mietin, et miks en mäki vois selvitä tästä? Niinku et... kyl se niinku autto. Sit mä tajusin, et hei, tääl on muitaki samas tilantees olevia kun minä, et en mä nyt oo tääl yksin näitten velkojeni kanssa, heh heh.
 ... Niin mä sain sieltä hirveen hyvin tietoo, niinku et oli hyviä...
 Ja sitte pääsin siihen velkajärjestelyyn. Mutta ei sekään helppoa ollu, et kyl mä puoli vuotta taistelin kaiken maailman papereitten kanssa, että ei se mikään helppo polku ollu sinne velkajärjestelyyn. Mutta toivotan ihmisille kyllä, et kannattaa yrittää.

Viisi kuudesta haastateltavasta koki työllistymisen esteidensä vähintään madaltuneen. Aineisto siis viittaa siihen, että kuntouttavalla työtoiminnalla voidaan madaltaa työllistymisen ja työelämäosallisuuden esteitä.

Kuvaan having-ulottuvuuteen liittyvät tulokset tiivistetysti taulukossa 3. Olen merkinnyt tuloksia kuvaavien luokkien perään sulkeissa niiden haastateltavien määrän, jotka mainitsivat kyseisen vaikutuksen vähintään kerran.

TAULUKKO 3. Having-ulottuvuuteen liittyvät tulokset (vaikutuksen vähintään kerran maininneiden osuus)

HAVING		
Luokat:		
Talous	Terveys	Haasteet
Talouden koheneminen (6/6)	Vaikutukset terveyteen sekä terveellisten elämäntapojen lisääntyminen (6/6)	Työllistymisen esteet (6/6)
Korotus työttömyysetuuteen (merkittävä: 3/6)	Masennuksesta toipuminen ja lääkityksen lopettaminen (1/6)	Fyysiset (3/6): Sairaudet Allergiat
Matkakorvaus (6/6)	Säännöllinen päivärytmi (6/6)	Psyykkiset (3/6): Masennus Mielenterveysongelmat Uupuminen
Ilmainen / edullinen lounas (4/6)	Liikunnan lisääntyminen (4/6)	Sosiaaliset (1/6): yksinhuoltajuus omaishoitajuus
	Monipuolisempi ja terveellisempi ravinto (3/6)	Taloudelliset (1/6): velkaantuminen
	Alkoholin käytön vähentäminen ja tupakoinnin lopettaminen (2/6)	Puutteet koulutuksessa ja/tai työkokemuksessa (3/6)
Vaikutukset osallisuuteen:		
Vaikutukset osallisuuteen selkeimmin välinearvona yhteisyssuhteiden (loving) ja itsensä toteuttamiselle (being)		Työelämäosallisuus lisääntyi kuntouttavan työtoiminnan aikana (6/6)
		Työelämäosallisuus lisääntyi myös työtoiminnan jälkeen (5/6)

Lähes kaikki haastateltavat kokivat työllistymistään vaikeuttavien tekijöiden, työllistymisen esteiden, madaltuneen kuntouttavan työtoiminnan aikana tai sen jälkeen, mikä lisäsi heidän työelämäosallisuuttaan. Vaikka muut having-ulottuvuuden resurssit eivät itsessään kuvaa yhtä selkeästi osallisuutta, ne lisäävät mahdollisuuksia muihin ulottuvuuksiin sisältyvän osallisuuden toteutumiseksi muunnettavuutensa ja vaihtokelpoisuutensa takia.

Resurssien muunnettavuus ja vaihtokelpoisuus ilmenivät haastateltavien kokemien taloudellisten ja terveydellisten vaikutusten välinearvona yhteisyyssuhteiden (loving) ja itsensä toteuttamisen (being) lisääntymiselle. Konkreettinen esimerkki välinearvosta on HSL:n matkakortti, jonka hankkimista varten työtoimintaan kuuluva matkarahaetus myönnetään. Haastateltavan kuvauksessa matkakortti toimi osallisuutta vahvistavana taloudellisena resurssina (having), koska se helpotti ympäristössä liikkumista ja aktivoitumista (being), mikä puolestaan mahdollisti aktiivisemmän sosiaalisen elämän (loving). Itse matkakortti ei siis lisännyt osallisuutta, vaan sen mahdollistama aktivoituminen ja lisääntyneet sosiaaliset kontaktit.

Ni sit tuli ehkä takaspäin, matkalla kotiin päin, enemmän silleen, et sit laitto jollekki kaverille viestiä bussissa, et hei oot sä jossain kaupungilla. Ni sit saatto jäädä siihen vähäks aikaa hengaamaan ennen ku meni kotiin. Et kyl se lisäs sikäli tommost sosiaalist elämää.

Eri ulottuvuuksiin kuuluvien resurssien vaikutukset toisiinsa tulivat esiin myös toisen suuntaisesti. Samassa tilanteessa olevilta osallistujilta saatu vertaistuki (loving) ja kokemusasiantuntijan tuoma tieto velkajärjestelystä (being) toimivat välineinä haastateltavan talouden ja työllistymisedellytysten (having) paranemiselle.

6.2 Loving

Yhteisyyssuhteita kuvaavan loving-ulottuvuuden resurssit perustuvat ihmisen sosiaalisten suhteiden, toveruuden ja solidaarisuuden tarpeisiin. Allardt nimesi hyvinvoinnin ulottuvuuksia luodessaan loving-ulottuvuuden indikaattoreiksi kontaktit paikallisyhteisöön, ystäviin sekä perheen ja suvun jäseniin. Myöhemmin hän totesi myös työyhteisön ja yhdistysten olevan merkittäviä sosiaalisen yhteisyyden muotoja korostaen työyhteisön merkitystä ja todeten pitkäaikaistyöttömyyden ihmissuhteita kaventavan vaikutuksen (Allardt 1976, 43, 50; 1993, 91; 1998, 42–43).

Jäsentelin haastateltavien yhteisyyssuhteisiin liittyviä osallisuuden kokemuksia sellaisilla luokilla kuin sosiaalisuus, tuki, yhteisöllisyys ja ilmapiiri. Yhteisyyssuhteisiin liittyvät

osallisuuden toteutumisen haasteet liittyivät työtoimintaan osallistuvien henkilöiden heterogeenisyyteen, mistä jokaisella haastateltavalla oli kokemuksia.

Kun kysyin haastateltavilta, mikä kuntouttavassa työtoiminnassa oli hyödyllistä tai vaikuttavaa, kaikki haastateltavat mainitsivat **sosiaalisuuden** tai uusiin ihmisiin tutustumisen, ja kuudesta haastateltavasta neljä nimesi sosiaalisuuden yhdeksi työtoiminnan parhaista puolista.

Hirveen moni asia on ollu parasta, mut mä luulisin että... No se varmaan riippuu siit mitä yleensäkin arvostaa ihmisenä, niinku asioissa, elämässä yleensäkin. Se sosiaalisuus mulle, et se on se tärkein asia. Se on varmasti ollu semmonen... Mä sanosin, et se sosiaalisuus ja sit nää mun projektit.

Parasta oli varmaan se... no semmonen tietty sosiaalisuus. Ja sitten et oli tekemistä.

Tärkeänä pidetty sosiaalisuus ilmeni sekä ihmissuhteiden lisääntymisenä, kun työtoiminnassa tutustuttiin uusiin ihmisiin, että olemassa olevien, työtoiminnan ulkopuolisten ihmissuhteiden aktivoitumisena. Kaikki haastateltavat kertoivat tutustuneensa uusiin ihmisiin ja pitäneensä sitä positiivisena asiana. Neljä haastateltavaa mainitsi työtoiminnassa tapahtuneen aktivoitumisen (being) lisänneen sosiaalista kanssakäymistä myös työtoiminnan ulkopuolella. Eräs haastateltava, jonka työtoimintaan osallistumisesta oli edeltänyt sosiaalisesti epäaktiivinen ajanjakso, huomasi sosiaalisten taitojensa palautuneen ja kehittyneen merkittävästi kuntouttavassa työtoiminnassa, millä oli myönteinen vaikutus itsetuntoon ja omakuvaan (being). Loving-ulottuvuuden resurssit lisäsivät siis myös being-ulottuvuuden resursseja ja päinvastoin. Haastateltava kuvasi vaikutuksia näin:

Se, et ne sosiaaliset tilanteet, et kuinka helppoja ne oli, kuinka luonteva sitä oli... sitä pysty solmimaan... nopeesti tulemaan kaikkien kanssa toimeen, ni se tuli niinku yllätyksenä. Tai sen oli kokonaan unohtanu sen, et itellä on sosiaalist lahjakkuutta. Se oli kokonaan... se tuli täysin yllätyksenä. Mikä tietysti oli aika ihmeellistäki; miten se nyt voi olla mahdollista... Sitä oli niin pitkään ollu niinku eristyksissä... Et se oli suuri yllätys mulle.

Uusiin ihmisiin – sekä ohjaajiin että työyhteisöön – tutustumista pidettiin merkittävänä vaikutuksena, ja erityisesti ohjaajien rooli sosiaalisuuden toteutumiselle tuli esiin jokaisen haastateltavan kokemuksissa. Kolme haastateltavaa kertoi vieläkin olevansa jonkun verran tekemisissä työtoiminnassa tutustumiinsa ihmisiin esimerkiksi sosiaalisen median

tai satunnaisten tapaamisten kautta, mutta pääosin uudet ihmissuhteet kestivät vain työtoiminnan ajan.

Ohjaajien merkitys korostui myös **tuen** saamisessa. Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa ohjaajilta tukea ja ohjausta. Osalle se näyttäytyi omien tavoitteiden pohtimisessa ja toteuttamisessa saatuna apuna, osalle työtehtäviin liittyvänä perehdytyksenä ja huolenpitona.

...Mut sitte työohjaaja hyvin sano, että sen verta teet mitä ite jaksat, et älä rehki. Ja sit se aina et ”nyt älä rehki”, heh heh, että ”rauhotu”, heh heh. Ko mä en osaa niinko olla paikallaan, et mä tykkään tehdä sitä, et on sitä tekemistä siinä.

Ohjaajien tukea kuvattiin kannustuksena, kuuntelemisena, neuvomisena ja huolenpitona, mutta tarvittaessa myös pientä pakottamista sisältävänä ”takapuolelle potkimisena”. Kaksi haastateltavaa piti ohjaajalta saatua tukea ratkaisevan tärkeänä tulevaisuudelleen. Vaikka haastateltavat kokivat saaneensa myös yksilöllistä tukea, sitä tarvittaisiin heidän mielestään enemmän. Haasteena he näkivät työtoiminnan ohjaajaresurssit ja osallistujien heterogeenisyyden eli kovin monenlaiset tuentarpeet.

Tukea saatiin paitsi työtoiminnan ohjaajilta, myös työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta eli TYP:istä. Kolme haastateltavaa kertoi TYP-yhteyshenkilönsä pitäneen säännöllisesti yhteyttä työtoiminnan aikana ja osallistuneen työtoiminnassa järjestettyihin väli- ja loppuarviointikeskusteluihin. TYP:iä pidettiin yleisesti ottaen selvästi hyödyllisempänä ja osallisuutta edistävämpänä kuin pelkän TE-toimiston tai sosiaalitoimiston palveluita. Kolme haastateltavaa kertoi tilanteensa lähteneen etenemään heti TYP:in asiakkaaksi siirtymisen jälkeen.

Tuolta työkkäristä ne, ku ei oikeen sielt löytyny mitään mulle sopivaa, ni sit siel kyseltiin, et jos mut siirrettäis sinne TYP:iin. Mä sanoin, et siirtäkää vaan, et ku en mä tienny koko asiasta. Sit ku mä menin sinne TYP:iin, ni samana päivänä, vaikka mä siellä kävin ekan kerran, ni ne kysy et haluisinks mä lähtee tällaseen kuntoutuskoulutukseen [ryhmävalmennukseen], ja mä sanoin, et ilman muuta. Vaik en mä tienny, mitä siel tehdään niinku, heh heh. Ja mä lähin sit samantien sinne, ku mä ajattelin et mulle on ihan sama, kunhan mä saan jotain niinku...

Tärkeä tuen muoto oli myös vertaistuki, jonka puolet haastateltavista mainitsi olleen merkittävä tekijä kuntouttavassa työtoiminnassa. Vertaistuesta puhuttaessa tuli esiin yhteisyyssuhteiden kaksisuuntaisuus; sekä tuen ja huolenpidon kohteena että antajana oleminen. Vertaistuki nähtiin myös paljon haasteita tuoneen heterogeenisyyden hyvänä ja toimintaa rikastuttavana puolena.

...Et se oli se palkitseva puoli toisaalta just siinä erilaisissa elämäntilanteissa, vaikka se oli myös haasteellisin, mut se oli myös palkitsevin: Näki niit toisia ihmisiä ja ymmärsi todella erittäin... tavallaan sillai vertaistuen omaisesti, et en minä nyt oo ollu aino jolla on täämsii ongelmii tai vaikeuksii ollu elämässä. Et joku muukin on esimerkiks saattanu totaalisesti uupua jossain vanhas työssään. Et en ole silti laiska enkä tyhmä, heh heh.

Kaikki haastateltavat pitivät **yhteisöllisyyttä** merkittävänä osana työtoimintaa. Yhteisöllisyys ilmeni haastateltavien kuvauksissa yhteishengestä ja yhdessä tekemisestä sekä yhteisistä retkistä ja juhlista.

...Meil oli esimerkiks pari oikein kivaa retkipäivää, yks oli kerran tommoselle ulkoilualueelle Espooseen. Siel oli täämönen joku laavu tai mökki, mis me grillattiin ja meil oli kaikennäköst muutaki ruokaa mukana. Tehtiin voileipiä ja kaikennäköstä ja sitte kierreltiin siellä. Se oli tosi kiva päivä. Ja sitte kerran kierrettiin täs lähimaastossa, kuljettiin ihan tätä Malminkartanoa pitkin ja poikin. Se oli kans niinku luontoretki vähän, et keväällä katseltiin ensimmäisiä herääviä kasveja ja perhosia ja mehiläisiä ja täämöst kaikkee, et mitä luonnossa tapahtu silloin.

...Saatiin ehdottaakin itse. Ja kerran oltiin keilaamassa. Ja seki oli just semmonen, et sitä oli kysytty meiltä, et mitäs nyt haluaisitte tehdä. Ja kyl ne kaikkiki oli oikeestaan, et kyl niit sai aina ite ehdottaa myös. Tikkurilan keilahallis keilaamassa, se oli kivaa. Kaikki ne oli kivoja ne retket kyllä.

Myös huumori tuli esiin yhtenä yhteisöllisyyden osana, vaikka sitä ei suoraan mainittukaan. En löytänyt Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksia käsittelevistä teoksista mainintaa huumorista, mutta sisällytin sen omaan luokitteluuni, koska sitä voitaneen pitää universaalina yhteisöllisyyden ja solidaarisuuden välineenä. Max-Neefin (1991, 32) inhimillisen kehityksen mallissa huumorintaju sisältyy ihmisen olemassaolon, tunteiden, osallistumisen ja joutilaisuuden tarpeisiin. Yksikään haastateltavistani ei maininnut huumoria suoraan työtoimintaa koskevissa kommentteissaan, mutta se ilmeni usein pienenä rivien välisenä vivahteena ja nauruna tilanteita muisteltaessa. Esimerkiksi rutiininomaiset työtehtävät, jotka voisivat tuntua monotonisilta yksin tehtäessä, ovat usein motivoivampia, kun ne jaetaan, tehdään porukalla – vaikka vähän vitsailenkin.

Haastattelija: No kerro sitten vähän siitä, mitä sulle on jäänyt mieleen siitä kokoonpanopajasta.

Nainen: Heh, verhonipsut, heh heh! Se oli koko ajan – oli muutaki, mutterit ja muuta – mut aina Jani tuli sanoon ”No niin, nyt tuli taas ISO kasa niitä”, heh.

Ilmapiiri on käsitteenä melko lähellä yhteisöllisyyttä, mutta jäsentelin sen omaksi luokakseen, koska haastateltavat mainitsivat ilmapiirin usein erillisenä asiana, millä he viittasivat lähinnä yleiseen viihtyvyyteen. Sisällytin ilmapiiriin myös sellaisia myönteisen ilmapiirin ja osallisuuden mahdollistajia kuin arvostus ja dialogisuus, jotka olisivat yhtä hyvin voineet kuulua yhteisöllisyyteen. Ilmapiiriä pidettiin pääsääntöisesti hyvänä.

Sillai, kyl sen huomaa, et ihmiset täällä viihtyi, ne asiakkaat siin kuntouttavas työtoiminnas. Ilmapiiri oli hyvä. Ja ohjaajat oli hyviä.

Haastateltavat kokivat saaneensa arvostusta työpanoksestaan, mikä tuli esiin ohjaajien antamana positiivisena palautteena ja tilauksina omin käsin tehdyistä esineistä.

Ja sit se eka jakkara, minkä mä tein, ni tää – mä nyt en muista sen työntekijän nimee, itse asiassa se muistaakseni haastatteli tai otti mut niinku tänne – ni se meni sille sitte. Ja sit mulle tehtiin tilauksiiki. Jani oli yksi ja sit tää yks huoltomies, ne pyys et mä teen muumituolit. Sit mä tein.

Dialogisuus ilmeni tunteena kuulluksi tulemisesta ja tasa-arvoisuudesta sekä mahdollisuutena vaikuttaa toimintaan ja antaa palautetta kasvotusten ja spontaanisti.

Tää on hyvin niinku matalan hierakian organisaatio. Se niinku erityisesti siinä laskee sitä kynnystä osallistua – siis jos haluaa osallistua. Se niinku mahdollistaa sen, se hierarkia; et hyvin tämmönen, et pyritään siihen, et kaikki olis niinku samalla tasolla käytännössä. Et riippumatta siitä, et onko niinku talon johtaja tai... Esimerkiks ku me tehtiin sitä yhtä haastatteluideota, ni me ei edes tiedetty, et mihin me oikeen mentiin, mihin huoneeseen me mentiin siellä. Ja sit siihen tuli joku tyyppi ja alko jutteleen meiän kanssa ja tämmöstä. Sit ku mä lähdin sieltä, ku oli saatu haastattelut valmiiks, ni mä katoin – ovesta oli sen kuva – et kuka oli kyseessä, ni se oli, heh heh, talon toimitusjohtaja!

Moni haastateltava mainitsi ilmapiiristä puhuttaessa osallistujien heterogeenisyyden.

...Et siel oli kyl jonkunlaist yhteishenkee ja silleen, mut sit taas toisaalt vähän tuntu et ihmiset oli vähän gonahtaneita tai silleen, monet siellä. Vaikutti vähä, et jengi tuli aina myöhässä paikalle ja yritti päästä etuajassa lähtemään ja... Vähän semmonen niinku... iso osa jengistä, tuntu et ne ei niinku haluis

olla siellä, mut kyl niinku, ku jutteli ihmisten kanssa ni kuitenkin ihan hyviä keskusteluja ja hyviä tyyppejä sikäli, muilta osin.

Mies: No ryhmähenki oli oikein hyvää, tykkäsin siit porukasta... mutta tuota... no ei sekään varmaan mikään yllätys ollu, et sen jakson aikana kävi kyllä aika selville, et se porukka oli hyvin tämmöst heterogeenistä. Et ihmiset oli sen kuntoutuksen suhteen ja kuntoutustarpeen suhteen niinku hyvin eri tasoisia ja eri elämän vaiheessa olevia henkilöitä; et ei mitään kovin yhtenäistä porukkaa.

Haastattelija: Näit sä sen hyvänä, huonona... sekä että...?

Mies: No vois sanoo sekä että; välillä tuli sellanen olo et se ei sitte niinku mahdollisesti niit omia tarpeita aina palvellu parhaalla mahdollisella tavalla, et sit ko ihmiset tarvitsi niin erilaista ohjaust siellä, et tuntu et olis itse kaivannu ehkä vähän jotain henkilökohtasempaa ohjaust välillä, mut se oli mahdotonta koska se oli niin erilaista se porukka. Ihmiset tarvitsi erilaist ohjaust siellä, eikä voitu mennä jonkun yhden ihmisen ehdoilla millään muotoa. Ja sitte, toisaalta koin sen sillai hyvänäkin kyllä, et näin siinä, että se paja auttoi monessa eri tilanteessa olevia ihmisiä.

Vaikka **heterogeenisyyttä** pidettiin sekä kuntouttavan työtoiminnan haasteena että rikkautena, tulivat siihen liittyvät haasteet ja turhautuminen voimakkaammin esiin. Neljä kuudesta haastateltavasta toi esiin suuret erot osallistujien tarpeissa ja tavoitteissa sekä työtoiminnassa vastoin omaa toivettaan olevien henkilöiden huonon motivaation, joka ilmeni myöhästelynä, poissaoloina, häiriöinä ja työtoiminnan keskeyttämisinä.

Ratkaisuksi heterogeenisyyden aiheuttamiin haasteisiin haastateltavat ehdottivat yksilöllisemmän ohjauksen lisäämistä. Myös erilaisiin tavoitteisiin tai osaamisen tasoon perustuvia pienryhmiä ehdotettiin. Haastateltavat totesivat samalla, että tällainen panostus edellyttäisi myös resurssien lisäämistä.

Taulukossa 4 kuvaan loving-ulottuvuuteen liittyvät tulokset tiivistetyssä muodossa. Sulkeisiin olen merkinnyt niiden haastateltavien määrän, jotka selkeästi mainitsivat kyseisen asian. Osallisuuden kokemukset tulivat esiin haastateltavien sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksissa arjen työ- ja oppimistilanteissa sekä retkillä ja erilaisissa tapahtumissa. Dialoginen toimintakulttuuri ja omasta työstä saatu arvostava palaute loivat osallisuutta tukevaa ilmapiiriä. Ohjaajilta, vertaisilta ja TYP:stä saatu tuki koettiin tärkeäksi, ja yksilöllistä tukea olisi kaivattu enemmänkin. Haastateltavien esille tuomat osallisuuden toteutumista vaikeuttavat tekijät liittyivät työtoimintaan osallistuvien henkilöiden

monenlaisiin haasteisiin ja ongelmiin, jolloin myös tarpeet, tavoitteet ja motivaation taso olivat moninaisia. Heterogeenisyys koettiin toisaalta myös rikastuttavana tekijänä.

TAULUKKO 4. Loving-ulottuvuuteen liittyvät tulokset (vaikutuksen vähintään kerran maininneiden osuus)

LOVING				
Sosiaalisuus	Tuki	Yhteisöllisyys	Ilmapiiri	Haasteet
Ihmissuhteet (4/6)	Ohjaajien tuki ja ohjaus (6/6)	Ryhmähenki (3/6)	Arvostus (3/6)	Heterogeenisyys (4/6)
Uusiin ihmisiin tutustuminen (6/6)	Vertaistuki (3/6)	Retket ja juhlat (3/6)	Dialogisuus (4/6)	Erot tarpeissa ja tavoitteissa (4/6)
Ohjaajat (6/6)	TYP (3/6)	Huumori (3/6)	Viihtyvyys (5/6)	Motivaation puute: myöhästelyt, poissaolot, häiriöt, keskeyttämiset (3/6)
Työyhteisö (4/6)	Yksilöllinen tuki (5/6)			Yksilöllisemmän tuen tarve (4/6)

Haastateltavien kokemukset osoittavat, että kuntouttava työtoiminta voi lisätä merkittävästi yhteisyyssuhteisiin liittyviä osallisuuden kokemuksia. Työtoiminnan vaikutukset ihmissuhteisiin liittyvään osallisuuteen kestivät suurimmalla osalla vain toiminnan ajan, mutta yksi haastateltava arveli sosiaalisen aktiivisuutensa lisääntyneen pitkäaikaisesti tai jopa pysyvästi.

6.3 Being

Being-ulottuvuuden resurssit mahdollistavat itsensä toteuttamisen ja omaan elämään vaikuttamisen sekä tunteen yhteiskuntaan ja ympäröivään maailmaan kuulumisesta. Niiden toteutuminen tuo henkilökohtaista kasvua ja puuttuminen puolestaan johtaa vieraantumiseen. Allardtin ”ihmisenä olemisen” alkuperäisiä indikaattoreita ovat tunne korvaamattomuudesta, muilta saatu arvonanto, luontoyhteys ja mahdollisuudet mielekkääseen vapaa-ajan toimintaan sekä yhteiskunnalliseen ja poliittiseen aktiivisuuteen. Myöhemmin

Allardt lisäsi myös mielekkään työelämän being-ulottuvuuteen. (Allardt 1976, 46–47; 1993, 91; 1998, 42, 91.)

Jaottelin being-ulottuvuuden osallisuutta mahdollistavat resurssit sellaisiin luokkiin kuin mielekäs tekeminen, korvaamattomuus, autonomia ja voimaantuminen. Haasteet osallisuuden toteutumiselle nimesin osattomuuden kokemuksiksi.

Mielekkään tekemisen merkitys osallisuuden toteutumiselle tulee tutkimusaineistossa vahvasti ja moniulotteisesti esiin. Siksi sille syntyiikin runsaasti alaluokkia: aktivoituminen, työnteko, uuden oppiminen, jatkopolku, harrastukset ja vapaaehtoistyö, kokeileminen, innostus, onnistumiset ja pienet askelet. Työtoiminnan tarjoama mielekäs tekeminen oli haastateltavien mukaan uuden oppimista ja työntekoa sekä ylipäättään kotoa pois pääsemistä, jolla koettiin olleen myös muuhun elämään ja harrastuksiin ulottuva yleisesti aktivoiva vaikutus. Moni haastateltava piti tärkeänä sitä, että työtoiminnassa pystyi kokeilemaan erilaisia työtehtäviä ja omaa suoriutumistaan niissä, ja että eteneminen sai tapahtua pienin askelin. Työ ja uuden oppiminen koettiin usein innostavana ja siitä saatiin onnistumisen kokemuksia. Työntekoa itsessään pidettiin mielekkäänä, lisäksi toiminnasta teki mielekäästä sen pidemmän tähtäimen tavoite eli työtoimintaa seuraava jatkopolku ja eteneminen kohti työllistymistä.

Haastateltavista jokainen mainitsi mielekkään tekemisen yhtenä kuntouttavan työtoiminnan tärkeimmistä ja parhaista puolista.

Haastattelija: Mikä sun mielestä oli parasta siinä kuntouttavassa työtoiminnassa?

Nainen: Kyl se oli silleen, et just sai sitä... vähän tekemistä ja uusii kave-reita.

Kaikki haastateltavat mainitsivat uuden oppimisen yhtenä mielekkään tekemisen muotona. Opittuja asioita olivat työtehtävien lisäksi työnhakutaidot kuten CV:n ja työhakemuksen tekeminen sekä sosiaaliset taidot. Yhdelle haastateltavalle uuden oppiminen tuotti jossain määrin pettymyksen. Hän koki, ettei työtoiminta kaikilta osin vastannut hänen tavoitteitaan ja odotuksiaan, mikä johtui edellisessä luvussa kuvatuista suurista eroista osallistujien tavoitteissa ja tarpeissa. Monet ryhmävalmennuksessa käsitellyt aiheet olivat hänelle entuudestaan tuttuja, ja niiden toistaminen tuntui välillä turhautavalta.

Tästä huolimatta haastateltava koki työtoiminnan olleen hyödyllistä ja vahvistaneen työnhakutaitojaan.

Välil tuntu vähä siltä, et tuhlaa aikaa ku istuu siel... Kyl niinku sillon ku oli kysymyksii jostain, kaikenlaisiin juttuihin liittyen, niin ne oli tosi hyviä vastaamaan niihin ne ohjaajat siellä. Välil tehtiin jotain tollasii erikoisempia juttuja niinku tyyliin jotain näytelmäharjotuksii ja tollasii, ne oli hauskoja. Niis oli semmonen niinku opetuksellinen juttu, miten, niinku kehon kielen käyttämisestä sitte työhaastatteluissa ja tolleen.

...Tommoset, mitkä liitty nimenomaan suoraan siihen, et miten kannattaa toimii työhaastatteluissa ja mitä kantsii kirjoittaa työhakemuksiin, ni ne oli semmosii hyvii juttui. Tehtiin ihan harjotteitakin missä just se, joka opetti näitä näytelmätunteja, ni se oli niinku työnantajan roolissa ja sit mentiin kahestaan silleen, et mä olin niinku työhaastattelussa siinä, joo. Sit se arvosteli sen, et mitä siin pystyy parantaan ja silleen. Ni semmonen oli kyl oikeen semmosta mitä niinku oletin et siel olis vähän enemmän, tommost suoraan työnhakuun ja tollaseen liittyvää.

”Pienet askelet” kuvaa mahdollisuutta kokeilla omia kykyjä ja voimavaroja pikkuhiljaa edeten ja tarpeen vaatiessa takaisinpäin peruuttaen. Kun haastateltavat kertoivat ennakkoodotuksistaan ja niiden toteutumisesta työtoiminnassa, moni mainitsi pienet askelet. Pitkän työttömyysjakson ja toimettomuuden jälkeen he halusivat päästä kokeilemaan uusia tai vanhoja taitojaan turvallisessa ja ylimääräistä tukea tarjoavassa ympäristössä ja nähdä itse sekä saada palautetta, kuinka niistä suoriutuu ja mikä sen hetkinen työkyky on. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että työtoiminnan neljätuntiset työpäivät kolmena-neljänä päivänä viikossa oli sopivan mittainen askel työelämän suuntaan.

...Mut et jaksan, et semmonen oman kunnon toteaminen, et sen verran hyvä kunto, et jaksan sen puolest kyllä tehdä tällast seisomatyötä.

Tekemisen mielekkyys ja osallisuuden kokemukset välittyivät vahvasti haastateltavien kertoessa työnteon ja uuden oppimisen tuomista innostumisen ja onnistumisen hetkistä.

Puutöitä ja kaikkee mitä siel nyt sit olikaan. Mulla tuli aina semmosii ahaa-elämyksii, et mä kattelin ympärilleni niitä tarvikkeita mitä siel oli, ja sit oli se varasto, siel oli kaikkee. Mä olin et ”Ahaa, nyt mä teen ton”, heh heh. ...Meitä sit yhtäkkiä oliki jengi naisii siel ylhäällä, me tehtiin kaikkea. Virkattiin, neulottiin. Ja siellä mä opin tekemään pipoja, pipoja virkkaamaan.

Mielekäs, aktiivinen tekeminen lisäsi haastateltavien mukaan aktiivisuutta heidän muusakin elämässään, kuten harrastuksissa (being), liikunnassa (having) omien asioiden

hoitamisessa (being) ja ystävien tapaamisessa (loving). Aktivoituminen oli niin fyysistä, henkistä kuin sosiaalistakin, ja se syntyi pitkälti kaikkien ulottuvuuksien resurssien yhteisvaikutuksena, joka toimi molempiin suuntiin. Säännöllinen vuorokausirytmä ja liikunta paransivat mielialaa (having), joka taas motivoi toimimaan (being). Sosiaalisuus ja yhteisöllisyys sekä ohjaajilta ja vertaisilta saatu tuki (loving) lisäsivät tunnetta johonkin kuulumisesta (loving) ja vahvistivat itsetuntoa ja elämänhallintaa (being), mistä seurasi yleistä aktivoitumista ja voimaantumista (being). Moni haastateltava viittasi yleiseen aktivoitumiseen piristymisenä.

Haastattelija: Tuliks sulla sen [kuntouttavan työtoiminnan] myötä jotain uusia mielenkiinnon kohteita tai harrastuksia?

Mies: Sanotaan pikemminkin että ne vanhat ehkä vähä elpy taas. Että enempi lenkkeili, teki niinku vapaa-aikanaanki ja saatto käydä joskus – tai käviki – uimassa ja lenkillä ja tämmöst enempi, ja aktiivist. Et sen vois sanoo niin, et koska se piristi muuten elämää, ni sit tavallaan... et kun oli tätä työtä ja tekemistä ni sitten jaksoi tehdä myös muutakin paremmin. Et just sit helposti... Mä oon todennu tän elämässäni ja olen kuullu monen muunkin ihmisen toteavan, et sit ku ei o tavallaan mitään, et on kokonaan työtön, ni sit ku ei oo mitään, ni ei viitti tehdä sitä vähääkään jotenki... Et menee semmonen pirteys jollaki tavalla, kärsii siitä että... Et kyllä se niinku stimuloi. Myös vapaa-aikaan nähden.

Ni mä sain potkuu sieltä. Että mä en pystyny niinku hoitaan omii asioita... oikeesti, että... Tai siis mä olin ihan, et mua ei kiinnostanu mikään niinku, et mä olin niin masentunu, mut tota... Sit ku mä pääsin tonne kuntouttavaan koulutukseen, ni mä niinku... mä sain niinku energiaa siitä. Ensinnäkin piti joka päivä lähteä, ja sitte... sitä kautta vähän niinku potkittiin, heh, takapuolelle, että... Mulle se on ainakin ollu todella niinkun hyvä.

Haastatteluaineistosta ilmeni, että pidempiaikaiselle tai jopa pysyvällekin mielekkäälle toiminnalle – kuntouttavalle työtoiminnalle tai muulle – olisi tarvetta silloin, kun työkyky ei ole riittävä palkkatyöhön siirtymiseen. Erään haastateltavan fyysinen kuntoutuminen oli haastatteluhetkellä kesken, jonka takia hän piti työllistymismahdollisuuksiaan epärealistisina, mutta kaipasi työtoiminnan tarjoamaa mielekästä tekemistä:

Mä katon kaiholla noita tuoleja tuolla, heh, ku noi vois laittaa, heh heh. Ku olis semmonen paikka mihin pääsis.

Myös toinen haastateltava harmitteli sitä, että työtoimintaan palaaminen vaatii maksimiajan täytyttyä vähintään vuoden työttömyysjakson.

Kuudesta haastateltavasta viisi oli tyytyväisiä työtoimintaa seuranneeseen jatkopolkuunsa ja piti siirtymää mielekkäänä. Yksi haastateltava piti siirtymäänsä uudelle kuntouttavan työtoiminnan jaksolle sekä sitä seurannutta palkkatuetun työn jaksoa valtion virastossa epämielikkäänä ja osallisuutta poissulkevana. Hän ei tuntenut tulleen kuulaksi tai pystyneensä vaikuttamaan työtehtäviinsä.

Nainen: Et siinä periaattees ei ollu mitään tekemistä. Mä vaan kökötin siinä aulassa. Täällä sentään pääs tekemään kaikkee.

Haastattelija: Kuunneltiinks sua siellä ihan yhtä lailla kuitenkin?

Nainen: Hah hah. Ei. Ei yhtään. Se oli siis ihan... Ja siis varsinki siinä vaihees ku mä jouduin sinne, sanotaanko JOUDUIN sinne toimiston puolelle, ni eei, ei. Se ois menny... se meni ihan perseelleen, sanon minä.

Tunne omasta **korvaamattomuudesta** – ainutlaatuisuudesta ja tärkeydestä – liittyy vahvasti osallisuuden tunteeseen. Allardt (1976, 47) selitti käsitteen kuvaamalla sen vastaakohtaa, jolloin ihminen tuntee olevansa helposti korvattavissa kuin persoonaton esine tai tavara. Eräs haastateltava kuvasi tällaista osattomuuden ja korvattavuuden kokemusta, kun hän tunsu tulleen epäoikeudenmukaisesti irtisanotuksi pitkäaikaisesta työpaikastaan. Epäoikeudenmukaisuuden ja korvattavissa olemisen tunteet vaikuttivat osaltaan irtisanomista seuranneeseen työttömyyden ja osattomuuden kierteeseen.

...Et ei meitä vakituisii enää tarvita, et meiän työkokemusta ei niinkun... jotenki pistettiin ihan tietsä, et.. Sit otettiin koulun penkilt sellasii, ketkä ei ollu ollu päivääkään siellä, ni ei ne vanhukset tykänny siitä. Sä oot käynny saman asiakkaan luona 8 vuotta, ni ei se ollu niillekään kiva. Se tuntu jotenki niin väärältä, niin väärältä. Mä olin todella vihanen ja pettyny... tunteet kävi kyllä niin... Ja tietysti sitte... juuri sen takii sitte kaikki rahaasiatki meni, ku ei... Mä en enää jaksanu, mä todella masennuin sitte, ni mä heitin vaan kaikki, ku tuli ulosottokirjeitä, ni mä en ees avannu niit enää; mä annon mennä vaan.

Korvaamattomuus tuli haastateltavien kuvauksissa esille kokemuksina siitä, että oma persoona ja työpanos on tärkeä ja hyödyllinen. Kuvauksista välittyi vahvasti tunne osallisuudesta; kun tuntee itsensä ja osallistumisensa tärkeäksi, kokee samalla olevansa merkityksellinen osa yhteisöä ja yhteiskuntaa – siis osallinen. Korvaamattomuus näyttäytyikin ai-neistossa osallisuuden toteutumista suorimmin ilmentävänä yksittäisenä resurssina.

Mut kuitenkin siinä kontekstissa se tuntu kuitenkin... tunsu olevansa omalla tavallaan tärkeä siin kuitenkin.

Ja tiesi, et se oli hyödyllistä työtä; et ne on oikeita sprinklereitä, jotka menee oikeisiin laivoihin. Että se on ihan hyödyllistä työtä. Vaikkei sitä työtä sel-lasenaan ihan vapailla markkinoilla sitten olisikaan. Se oli ihan todellista, tarpeellista työtä.

No kyl varmaan silleen, että ku oli kuitenkin kotona ollu jo jonku aikaa, ni sitte ehkä aatteli, et... tuli silleen vähän, että... tai et tuntee ittensä tärkeeks, että johonkin asiaan niinku... ettet sä vaan oo, ja sä oot työtön ja sä et oo niinku mitään.

Korvaamattomuuden tunne lisäsi haastateltavien luottamusta omiin työllistymismahdol-lisuuksiinsa. Tunne omasta tärkeydestä ja hyödyllisyydestä kohotti myös itsetuntoa ja omanarvontuntoa, jotka välittyivät voimaantumisenkin kokemuksina, kun omat taidot ja voimavarat tulivat näkyviksi ja itsensä arvostaminen nosti puolustamaan omia rajojaan: mihin tahansa ei ole pakko suostua.

Kyllä se itsetuntoa vahvisti sitte työmarkkinoita ajatellen. Et aattelin, et sii-voomaan en todellakaan enää jaksa lähteä, enkä lähde, mut muihin töihin kyllä.

Autonomia, mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihin ja elämään näyttäytyi merkittävänä osallisuutta mahdollistavana resurssina. Sisällytin autonomiaan sellaisia alaluokkia kuin vaikuttamismahdollisuudet, valinnanvapaus ja vapaaehtoisuus.

Autonomian tärkeys tuli esiin haastateltavien kokemuksissa omista vaikuttamismahdol-lisuuksistaan sekä valinnanvapauden ja vapaaehtoisuuden toteutumisesta työtoiminnassa ja siihen ohjautuessa. Kaikki haastateltavat kokivat voineensa vaikuttaa itseään kos-keviin päätöksiin kuntouttavaan työtoimintaan ja jatkopolulle ohjautuessaan. Moni haas-tateltava kertoi kuitenkin huomanneensa, että työtoimintaan osallistuvien joukossa oli myös sellaisia, jotka eivät olleet tulleet sinne omasta halustaan. Kaikki haastateltavat oli-vat sitä mieltä, että heillä oli vaikuttamismahdollisuuksia myös itse työtoiminnassa, missä he pystyivät vaikuttamaan omiin työaikoihinsa, työtehtäviinsä ja toiminnan kehittämi-seen.

Ja sit siinä aina kun se [ohjaaja] alko jakamaan kymmenen aikaan niitä [työ]pisteitä, ni kysy et sopiiko, et haluuttko te mennä tähän vai näin; et siellä kysyttiin niistä, että mihin pisteisiin sit että. Se oli tosi mukavaa siinä.

... Ja sitte siel oli jotkut ketkä halus tehdä, oli muutamii semmosii ketkä halus tehdä yksin, et ne ei halunnu työparii, nii ne sai tehdä sitte yksin. Siel tosi hyvin kuunneltiin justiin sitä omaa, sitä...

Haastattelija: Saitteks te olla mukana kehittämässä sitä toimintaa?

Mies: Joo, et se oli... oikeestaan kaikki ideat, mitkä oli toteuttamiskelposia, niitä sai sitte viedä eteenpäin. Jos ne oli vaan mahdollista toteuttaa.

Haastateltavat kokivat vapaaehtoisuuden toteutuneen omalla kohdallaan hyvin Kuntoutussäätiöllä. Vapaaehtoisuutta pidettiin tärkeänä toimintaan osallistumisen motivaattorina ja toiminnan mielekkyyden mahdollistajana, mikä tuli esiin vertailussa sellaisiin paikkoihin, joissa vapaaehtoisuus ei ollut toteutunut.

Et se just, et monis paikois jos sun on pakko: sä istut tässä sen ajan, sä teet just tätä. Siin menee fiilikset kaikki ihan muualle, silloin ei kukaan halua tehdä mitään.

Being-ulottuvuuden osallisuutta mahdollistavat resurssit toimivat parhaimmillaan voimaantumisen – toimivallan ja oman elämän haltuunoton – välineinä. Haastateltavien **voimaantumisesta** kertovat kokemukset tulivat erityisen vahvasti esiin heidän kertoessaan tulevaisuuden toiveistaan ja suunnitelmistaan. Mahdollisuus kokeilla omaa pärjäämistään työelämän kaltaisessa ympäristössä, kokonaisvaltainen aktivoituminen sekä tieto erilaisista työhön ja kouluttautumiseen liittyvistä vaihtoehtoista auttoivat arvioimaan omaa työkykyä ja työllistymismahdollisuuksia realistisesti ja toivat selkeyttä omiin tavoitteisiin ja suunnitelmiin.

Neljä kuudesta haastateltavasta kertoi tulevaisuuden näkymiensä muuttuneen merkittävästi Kuntoutussäätiön kuntouttavan työtoiminnan tai sitä seuranneen jatkopolun aikana. Haastateltavien tulevaisuuden suunnitelmissa tuli esiin tavoite omannäköisestä elämästä, jossa palkkatyöllä on tärkeä rooli, mutta työtä voi tehdä joustavasti omaa työkykyä tai kunnianhimoa vastaavan määrän. Amartya Senin (1993, 30–34) toimintamahdollisuuksien teoriaa myötäillen, haastateltavat toivoivat vapautta valita omien arvojensa mukaisia toimintoja.

Yhden haastateltavan opiskelusuunnitelmat muuttuivat konkreettisesti työtoiminnan ohjaajilta saadun tiedon perusteella. Hän oli hakenut useita kertoja Helsingin yliopistolle

opiskelemaan filosofiaa, muttei ollut tullut hyväksytyksi. Hänen suunnitelmansa oli ollut jatkaa hakemista vielä joitain kertoja, mutta kuultuaan ohjaajilta kyseisen koulutusalan tuovan suhteellisen vähän työllistymismahdollisuuksia, hän päättikin hakeutua opiskelemaan hyvin työllistävää IT-alaa, jossa oli aina ollut taitava. Hän toivoi tulevaisuudelta työtä, jota voi tehdä joustavasti niin, että myös tärkeälle musiikkiharrastukselle jää aikaa.

Toinen haastateltava kertoi tulevaisuudentoiveidensa sisältävän sopivassa suhteessa palkkatyötä ja itsensä toteuttamista kirjoittamisen muodossa. Hän kertoi, että Kuntoutusäätiön työtoiminta ja työllistämishanke kirkastivat hänen tavoitteitaan lisäämällä sekä uskoa omiin kykyihin että toisaalta realismia oman osaamisen kehittymiskohtien tunnistamiseen.

Kokemus voimaantumisesta tuli vahvimmin esiin haastateltavalla, joka kertoi työtoiminnan tuoneen kaaosmaiselta tuntuneeseen elämäntilanteeseen kokonaisvaltaista järjestystä ja selkeyttä, jolloin tulevaisuuttakin pystyi taas suunnittelemaan. Velkajärjestelyyn pääseminen oli avainroolissa oman elämän haltuun ottamisessa.

Haastateltava: Hmm...No mä toivoisin, että mulla olis joku työpaikka, en tiedä sitten kui... mut ainaki, että pystyisin jotain työtä tekemään ja se ois semmosta mieluista, mitä mä voisin just tehdä siihen omaan eläkeikäni asti. Et kyl mä niinku siitä työpaikasta haaveilen... ku semmonen löytyy sit sopiva. Et kyl se työ tuo kuitenkin elämälle sellasta niinku säännöllisyyttä ja arkea, tai sellasta mitä... Et kyl se vaan se työ kuuluu siihen elämään. Ja sit ku on pienest asti opetettu, et sitä työtä on tehtävä. Ku ei se raha puussa kasva, heh heh.

Haastattelija: Joo. Onks toi toive – mitä luulet – sama kuin ennen ku sä menit sinne [kuntouttavaan työtoimintaan]?

Haastateltava: Ei. Et silloin mä olin kyl aika niinkun et... en mä tiedä... et ei mul ollu niinkun... en mä ollu varma mistään ja... just sen talouden takia ja kaikkee – tai ton, et velkaa oli. Ni enhän mä voinu mennä tekeen töitä, koska mul olis menny kaikki ulosottoon rahat ja... Niinku kaikki oli aivan sekasin ja avoinna; et en mä tienny, mitä mä teen. Mut nyt mul on ihan selkeet suunnitelmat... et mitä mä teen.

Haastattelija: Vau. Aika iso muutos.

Haastateltava: On.

Myös muiden ulottuvuuksien resurssit, esimerkiksi eräällä haastateltavalla onnistumisen kokemukset sosiaalisissa taidoissa (loving) mahdollistivat voimaantumisen kokemuksia.

Haastateltavien being-ulottuvuuteen kuuluvien resurssien puutteesta johtuvat **osattomuuden kokemukset** liittyivät palvelujärjestelmän jäykkyyteen ja sanktioihin sekä epäoikeudenmukaiseen kohteluun kuten pakottamiseen. Palvelujärjestelmän jäykkyys tuli esiin erään haastateltavan vaikeutena päästä toivomalleen ATK-kurssille. Kurssipaikka järjestyi lopulta Kuntoutuspalvelun työtoiminnan jälkeen. Velkajärjestelyyn päässyt haastateltava puolestaan kertoi hakuprosessinsa olleen pitkä ja hankala sekä vaatineen sinnikästä taistelua. Hän myös kertoi käyvänsä parhaillaan samankaltaista hankalaa ja turhauttavaa prosessia julkisen terveydenhuollon kanssa, jotta saisi arvioinnin työkyvyttään sekä kuntoutusta.

Ku mä oon miettiny sitä, et sit jos mä palaan niinku ihan semmoseen viis päivää ja kaheksan tuntii, ni mä en tiä pystynks mä enää tekeen sitä itse asias. Sen takii mul on vähän auki kaikki niinku, et mun pitäs saada niinku selvyyttä tohon niinku. Ja jos jotain apua tohon polveen... en tiedä. Ne ei rupee leikkaan eikä mitään, koska mä oon kuitenkin vielä näin nuori, ni... Tosi vaikeeta, siel pitää olla ite niin tiukkana lääkäriillä. Niinku oikeesti, että ne ei todellakaan... ne hyvin nihkeesti antaa niinku mitään... Ensinnäki mä haluisin, että mult magneetikuvattais tää polvi, mut se on niin kallista, ni ei tuolt kunnalliselta puolelta ni ei niinku...

Kaksi haastateltavaa mainitsi työttömyysetuusjärjestelmän jäykkyyden ja siihen sisältyvät sanktiot osallisuuden toteutumista uhkaavina sudenkuoppina. Haastateltava, joka oli kirjoittanut työtoimintaansa seuranneessa työllistämishankkeessa kirjan sekä alkanut julkaisemaan blogia ja tekemään vapaaehtoistyötä, joutui punnitsemaan tarkkaan, kuinka paljon hän voi käyttää aikaansa kirjoittamiseen ja vapaaehtoistyöhön – siis työelämän ulkopuoliseen mielekkääseen toimintaan – menettämättä työttömyysetuuttaan tai osaa siitä. Toinen haastateltava mainitsi TYP:istä saamansa tuen ja huolenpidon sisältäneen työttömyysetuusjärjestelmän karikoista varoittamista; hän siis totesi myös ammattilaisten tiedostavan järjestelmän jäykkyyden osallisuutta poissulkevine sanktioineen.

Ja just silleen hyvin aina varoteltiin kaikista jutuista, miten ei kannata tehdä. Mut ei semmoseen määräilevään sävyyn, vaan semmoseen niinku, et tää systeemi nyt toimii näin, että... Ne varotteli, että ei tulis mitään sellasia juttuja, että tulee karensia Kelalta vahingossa tai mitään.

Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksista kertoi kaksi haastateltavaa. Toinen heistä oli kokenut epäoikeudenmukaisista kohtelua Kuntoutussäätiön työtoimintaa seuranneessa siirtymässä valtion virastoon, missä hän koki, ettei tullut lainkaan kuulluksi etenkin sairaslomansa jälkeen. Toisen haastateltavan epäoikeudenmukaisuuden kokemus ei

liittynyt itse koettuun huonoon kohteluun, vaan vertaisena tehtyihin havaintoihin toisiin osallistujiin kohdistuneesta työtoimintaan pakottamisesta ja sanktioilla uhkailemisesta. Haastateltava piti työttömien pakottamista työtoimintaan niin epäoikeudenmukaisena ja ihmisarvoa loukkaavana – toisin sanoen osattomuutta synnyttävänä – että kehittämisedotuksia kysyessäni hän toivoi, ettei ketään pakotettaisi työllistämistoimenpiteisiin.

Taulukossa 5 kuvaan being-ulottuvuuden tuloksia tiivistetyssä muodossa. Sulkeisiin olen merkinnyt niiden haastateltavien määrän, jotka selkeästi mainitsivat kyseisen vaikutuksen.

TAULUKKO 5. Being-ulottuvuuteen liittyvät tulokset (vaikutuksen vähintään kerran maininneiden osuus)

BEING			
Osallisuutta mahdollistavat tekijät			
Mielekäs tekeminen	Autonomia	Korvaamattomuus	Voimaantuminen
Aktivoituminen (6/6)	Vaikuttamismahdollisuudet (6/6)	Taidot (6/6)	Realismi (6/6)
Työnteko (6/6)	Valinnanvapaus (6/6)	Itsensä kokeminen tärkeäksi ja hyödylliseksi (5/6)	Tulevaisuus (tavoitteet, toiveet) (6/6)
Uuden oppiminen (6/6)	Vapaaehtoisuus (6/6)	Itseluottamus (5/6)	Omannäköinen elämä (5/6)
Pienet askelet (5/6)		Itsetunto (4/6)	Toimivalta ja hallinnan tunne (3/6)
Onnistumiset (5/6)		Kasvaminen (2/6)	Selkeys (3/6)
Kokeileminen (4/6)		Identiteetti (2/6)	Tieto (3/6)
Innostus (3/6)			Omanarvontunto (2/6)
Haasteet: osattomuuden kokemukset			
Turhautuminen/toiminnan ja omien tavoitteiden yhteensopimattomuus (1/6)	Palvelujärjestelmän jäykkyys (3/6)	Epäoikeudenmukainen kohtelu (2/6)	Sanktiot (2/6)

Kuntouttavan työtoiminnan vaikutukset haastateltavien osallisuuteen tulivat vahvimmin esiin being-ulottuvuuden resursseissa. Kaikki haastateltavat korostivat mielekkään tekemisen merkitystä niin usein, että pidän sitä tärkeimpänä yksittäisenä tekijänä heidän kuntouttavassa työtoiminnassa kokemansa osallisuuden toteutumisessa. Autonomia eli omat vaikutus- ja valinnanmahdollisuudet vaikuttivat keskeisesti siihen, että tekeminen

koettiin mielekkääksi. Autonomian ja mielekkään tekemisen mahdollistama osallisuus ilmeni selkeimmin haastateltavien kokemuksissa oman persoonansa ja työpanoksensa tärkeydestä ja hyödyllisyydestä, jonka Allardt nimesi korvaamattomuudeksi. Being-ulottuvuuden resurssien puuttuminen – etenkin autonomian – puolestaan vie toiminnasta mielekkyyden ja aiheuttaa osattomuuden kokemuksia.

Ulkopuolisuuden ja osattomuuden kokemuksesta nouseminen omille jaloilleen ja osalliseksi on voimaantumista, johon mahdollisuus mielekkääksi kokemaansa toimintaan ja tuon toiminnan synnyttämä tunne omasta tärkeydestä ja hyödyllisyydestä voivat parhaimmillaan johtaa. Haastateltavieni voimaantumisen kokemukset tulivat selkeimmin esiin heidän kertoessaan työtoiminnan aikana muuttuneista tulevaisuuden suunnitelmistaan, joissa korostuivat mielekäs tekeminen mieluiten palkkatyön muodossa sekä omien arvojen mukainen elämä. Voimaantumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat parantunut itsetunto, tieto elämäntilannetta parantavista palveluista ja työ- tai koulutusvaihtoehdoista, realistinen käsitys omasta työkyvystä sekä yleinen aktivoituminen, joka antoi puhtia omien asioiden hoitamiseen ja oman elämän ”haltuun ottoon”.

Tein haastateltavien kokemuksista johtopäätöksen, että ainakin jonkinasteinen autonomia on edellytys toiminnan kokemiselle mielekkääksi ja sitä kautta osallisuuden toteutumiseksi, joka parhaimmillaan johtaa voimaantumiseen. Being-ulottuvuuden resurssit näyttäytyvät haastateltavien kokemuksissa itseään vahvistavana hyvän kehänä, jonka nimesin ”mielekkään tekemisen osallisuuskehäksi”. Kun on mahdollisuus toimia omaehtoisesti mielekkääksi kokemallaan tavalla, tulee tunne, että on itsekkin tärkeä ja hyödyllinen osa yhteisöä ja yhteiskuntaa; siis osallinen. Itsensä kokeminen tärkeäksi ja merkitykselliseksi johtaa voimaantumiseen, johon sisältyy kokemus siitä, että on oikeutettu ja kykenevä päättämään omista asioistaan; siis olemaan autonominen, omaehtoinen. Lisääntynyt autonomia taas lisää toiminnan kokemista mielekkäänä – ja näin kehä voi uusintaa itseään.

Myös having- ja loving-ulottuvuuksien resurssit vaikuttivat, suoraan tai välillisesti, toiminnan kokemiseen mielekkäänä, mutta niiden merkitys vaihteli haastateltavien erilaisien preferenssien mukaan. Being-ulottuvuuden resurssit sen sijaan näyttäytyivät jokaisen haastateltavan kohdalla keskeisinä osallisuuden rakentumiselle.

Mielekkään tekemisen osallisuuskehä on esitettyä luvussa 8 (kuvio 2).

7 HAASTATELTAVIEN KEHITTÄMISIDEAT

Vaatimus osallisuuden ja asiakaslähtöisyyden toteutumisesta on vähitellen laajenemassa koskemaan myös osallisuutta palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä. Haastateltavien oli mielestään mahdollista osallistua työtoiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Sekä palautetta että ehdotuksia sai esittää kasvotusten, erilaisten palaute- ja kyselylomakkeiden ja fiilismittarin kautta, ja niihin myös reagoitiin jossain määrin.

Arnsteinin (1967) osallisuuden portailla arvioituna haastateltavien päätösvalta sijoittui usein kolmannen, kumppanuuden askelmalle, jossa kehittäminen tapahtuu dialogisuuden ja molemminpuolisen oppimisen hengessä. Välillä jäätiin palautelomakkeisiin ja fiilismittareihin perustuvalla toiselle, konsultoinnin portaalle, mutta toisinaan yllettiin myös neljännelle, delegoidun vallan portaalle, jolloin työtoimintaan osallistuvat saivat vastata itsenäisesti yksittäisistä digipajan projekteista, kuten esittelyvideoista.

Kun yleinen pyrkimys on edetä osallisuuteen, joka sisältää päätösvaltaa myös palveluiden kehittämisessä, oli tietenkin paikallaan kysyä haastateltavilta heidän näkemyksiään siitä, miten kuntouttavaa työtoimintaa tulisi heidän kokemustensa perusteella kehittää. Vaikka en kysymyksessäni maininnut osallisuutta, haastateltavien kehittämis ehdotukset liittyivät vahvasti osallisuuteen.

Puolet haastateltavista ehdotti yksilöllisen ohjauksen lisäämistä. Samalla mainittiin resurssit, joita tarvittaisiin enemmän, jotta henkilökohtaista ohjausta voitaisiin lisätä.

Mut voisko sitä ohjausta olla... niinku tavallaan vieläki enemmän, tai ohjaajia määrällisesti, hivenen enemmän tai jotain... Heidän taitonsa mun mielestä sinänsä kyl oli hyvät. Mut ku se on just se aika ja määrät... se on varmaan resurssikysymys.

Henkilökohtaisen ohjauksen lisäämistä pidettiin tärkeänä etenkin osallistujien heterogeenisyyden takia. Eräs haastateltava mainitsi yksilöllisemmän tuen tarpeen yhteydessä

ohjaajien vuorovaikutustaitojen tärkeyden. Yksilöllisempään ohjaukseen liittyi myös yhden haastateltavan ehdotus eriaistaiseen vaatimustasoon perustuvista pienryhmistä, jotta toiminta koettaisiin mielekkäämpänä, kun se ei olisi osalle liian vaikeaa ja toisille liian helppoa.

Niin. No se on vähän just silleen, ku sinne tulee niin erilaisia ihmisiä, ni sit ei viittis silleen niinku sanoo vaan itsekkäästi, et tehkää vaikeempia juttuja, heh heh. Ehkä... niin, jos olis jotenki... mut en mä tiä, ei sekään käytännös toimis, jos ois niinku eri tasosten ryhmiä, mis käytäs eri asioita tai jotain.

Myös toiminnan monipuolistamista erityyppisten pajojen muodossa ehdotettiin, mikä laajentaisi erilaisten työtehtävien kokeilun mahdollisuutta.

No ehkä niit erilaisia pajoja, et erilaista tekemistä vois olla vielä enempi; erityyppisiä pajoja. Mut se on sit toisaalt varmaan aika lailla resurssikysymys. Mut et se olis varmaan vielä hyvä.

Yksi haastateltava toivoi työtoimintaan ohjaututtaessa nykyistä vahvempaa vapaaehtoisuuden ja kannustavuuden korostamista pakottamisen ja sanktioilla uhkailun sijaan, joita hän piti ihmisarvoa alentavina.

Tota, no ehkä semmonen, että... ku sinne kuntouttavaan koulutukseen silloin... Mulla ainakin se oli vapaaehtosta, mutta mitä mä kuulin sitte niiltä joiltaki toisilta, ni heille se oli ollu vähän niinku pakko, että jos et sä mene sinne, niin sä menetät sitten ton työttömyyspäivärahan. Et mun mielest se ei tuntunu kivalta, et se ei lähe susta itsestä, et se on niinku vapaaehtonen. Ja monet, varmaan juuri nää, ketkä oli siihen vähän niinku pakotettu, ni must tuntuu, että heillä monella keskeytykin se. Ja sit se, ku se ei tuu sieltä itestä, että sä itse haluat sitä, ni tota... Ehkä se vapaaehtoisuus ja se, että... ni se varmaan kantais niiku pidemmälle. Et ihmisille ei tuu semmonen olo, et sut nyt vaan laitetaan ja pakotetaan, sun on pakko. Ja kiristetään, et sä et saa nyt sitä rahaa sitte, jos et sä mee sinne. Et mun mielest pitää kunnioittaa jokaista ihmistä niinku ihmisenä ja se, et mitä toiveita jokaisella ihmisellä itellä on ja haluaa niinku... Jokaisella pitää olla valinnanvapaus ja... ei mun mielestä saa ihmisii pakottaa. Sillä ei työnteko tuu lisääntyyn, en usko. Et jollain muulla tavalla pitää kannustaa ihmisii siihen. Ne on niin pieni noi työttömyyskorvaukset muutenki, että niistä ei voi nipistää yhtään.

Toinenkin haastateltava toivoi kannustavuuden ja osallistujien kuuntelemisen lisäämistä, joiden hän koki toteutuneen Kuntoutussäätiöllä, muttei sitä seuranneilla kuntouttavan työtoiminnan ja palkkatuetun työn jaksoilla kunnan toimialalla.

Olen koonnut haastateltavien kehittämisehdotukset taulukkoon 6. Taulukossa näkyy myös ehdotuksen esittäneiden haastateltavien määrä suhteessa haastateltavien kokonaismäärään sekä miesten ja naisten osuus.

TAULUKKO 6. Haastateltavien kehittämisehdotukset kuntouttavalle työtoiminnalle

Kehittämisehdotus	Osuus haastateltavista	Miehet	Naiset
Yksilöllisen tuen lisääminen	3/6	3	
Kuunteleminen ja kannustaminen	2/6		2
Ohjaajien vuorovaikutustaidot	1/6	1	
Tasoryhmät, joissa huomioidaan erilaiset osaamis- ja tavoitetasot	1/6	1	
Pajojen lisääminen / monipuolistaminen	1/6	1	
Autonomian vahvempi korostaminen työtoimintaan ohjauttaessa	1/6		1

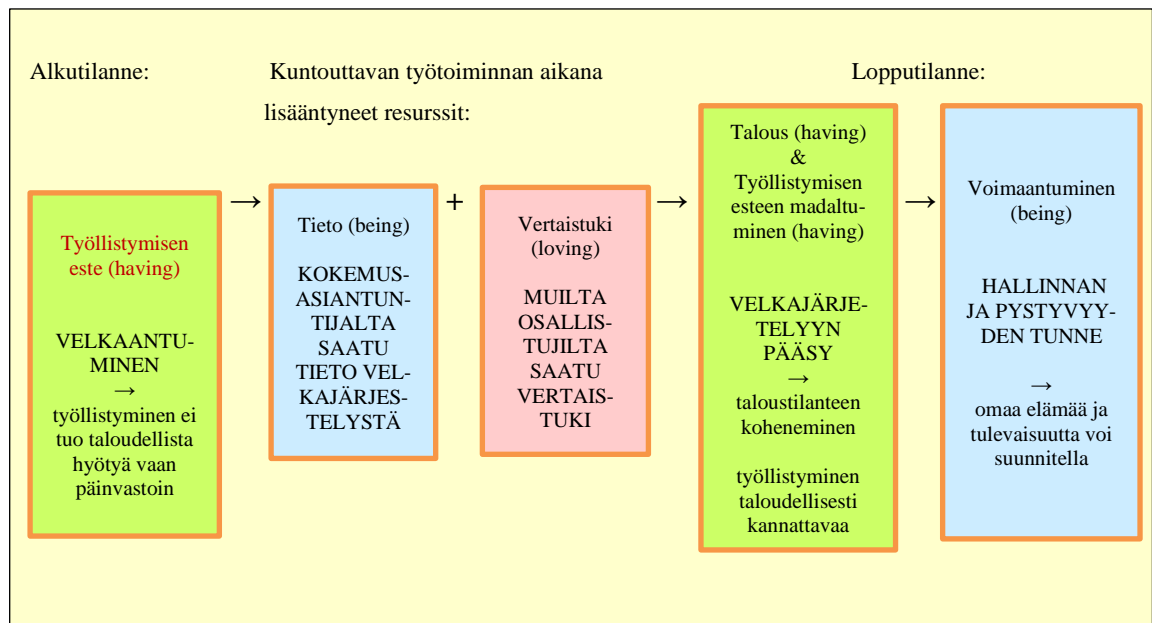
Puolet haastateltavista piti yksilöllisen tuen lisäämistä tarpeellisena, jotta heterogeenisen osallistujajoukon erilaiset tarpeet voisivat tulla paremmin huomioituiksi. Myös ehdotukset erilaisista tasoryhmistä ja pajoista sekä huomion kiinnittämisestä ohjaajien vuorovaikutustaitoihin liittyvät osallistujien heterogeenisyyteen. Yksilöllistä tukea on raporttia kirjoitettaessa lisätty ainakin Kuntoutusäätiön kuntouttavan työtoiminnan ryhmävalmennuksessa, missä osallistujille tarjotaan tätä nykyä yksilöllistä ura- ja sosiaaliohjausta lähettävän kunnan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastateltavien osallisuuden ja osattomuuden kokemukset asettuivat luontevasti Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien resursseihin. Jäsentely toi selkeästi esiin sen, kuinka osallisuutta mahdollistavat osatekijät vaikuttavat ja limittyvät toinen toisiinsa. Allardtin teoriaan sisältyvä resurssien muunnettavuus ja vaihtokelpoisuus konkretisoitui haastateltavien kokemuksissa. Lisäksi eri resurssien välisten vaikutusten ja syy-seuraussuhteiden voi katsoa kertovan osallisuuden rakentumisen moniulotteisuudesta: osallisuus on monen osan summa. Esimerkiksi having-ulottuvuuteen sisältyvä matkakorvaus lisää

mahdollisuuksia liikkua omassa lähiympäristössään muutoinkin kuin työtoimintaan matkustamisen puitteissa, mikä erään haastateltavan mukaan vaikutti yleisesti aktiivoivasti (being) ja mahdollisti ystävien tapaamisen useammin (loving).

Kuvio 1 havainnollistaa eri ulottuvuuksien resurssien vaikutuksia toisiinsa. Esimerkkinä toimii erään haastateltavan selviytyminen työllistymistä hankaloittavasta velkatilanteestaan.



KUVIO 1. Esimerkki eri ulottuvuuksien resurssien vaikutuksista toisiinsa

Luvussa 6.1 kuvatussa velkajärjestelyyn päässeen haastateltavan osallisuuden kokemuksessa being-ulottuvuuteen sisältyvä tieto velkajärjestelystä sekä loving-ulottuvuuteen sisältyvä vertaistuki mahdollistivat positiivisen muutoksen having-ulottuvuuteen kuuluvassa talousresurssissa sekä merkittävän työllistymisen esteen, velkaantumisen, madaltamisen, mistä puolestaan seurasi being-ulottuvuuteen sisältyvää voimaantumista.

Haastatteluaineiston perusteella Kuntoutussäätiön tuottamalla kuntouttavalla työtoiminnalla on ollut paljon osallisuutta tukevia ja mahdollistavia hyvinvointivaikutuksia, joista osa on koettu pitkäaikaisiksi. Kaikki haastateltavat kertoivat työtoiminnalla olleen osallisuutta vahvistavia vaikutuksia, ja viisi kuudesta haastateltavasta piti ainakin osaa vaikutuksista pitkäaikaisina. Haastateltavat kertoivat myös osallisuutta poissulkevista

kokemuksista, jotka olivat sekä omakohtaisia että vertaisena tehtyihin havaintoihin perustuvia. Tutkimuksen tulokset on koottu pääpiirteissään taulukkoon 7.

TAULUKKO 7. Yhteenveto tuloksista

HAVING	LOVING	BEING
OSALLISUUTTA MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT:		
Talous korotus työttömyysetuuteen matkakorvaus ilmainen / edullinen lounas	Sosiaalisuus ihmissuhteet ohjaajien tuki vertaistuki yksilöllinen ohjaus	Mielekäs tekeminen aktivoituminen työnteko uuden oppiminen onnistumiset
Terveelliset elämäntavat säännöllinen päivärytmi liikunta; kuntosali monipuolisempi ravinto	Yhteisöllisyys ryhmähenki retket ja juhlat huumori	Autonomia vapaaehtoisuus valinnanvapaus vaikuttamismahdollisuudet
Työllistymisen esteiden madaltuminen masennuksesta toipuminen palkkatuettuun työhön pääseminen velkajärjestelyyn pääseminen työkykyarviointiin pääseminen ATK-kurssille pääseminen	Ilmapiiri arvostus dialogisuus viihtyvyys	Korvaamattomuus kokemus tärkeydestä ja hyödyllisyydestä taidot itseluottamus itsetunto
		Voimaantuminen hallinnan tunne ja toimivalta realismi tieto, selkeys tulevaisuus: tavoitteet ja suunnitelmat omannäköinen elämä
HAASTEET:		
Työllistymisen esteet fyysiset: sairaudet, allergiat psyykkiset: masennus, uupuminen, mielenterveysongelmat sosiaaliset: yksinhuoltajuus, omaishoitajuus taloudelliset: velkaantuminen puutteet työelämävalmiuksissa: vähäinen koulutus ja/tai työkokemus	Heterogeenisyys suuret erot osallistujien tarpeissa, tavoitteissa ja motivaatiossa	Osattomuuden kokemukset palvelujärjestelmän jäykkyys sanktiot epäoikeudenmukainen kohtelu turhautuminen: toiminnan ja omien tavoitteiden yhteensopimattomuus

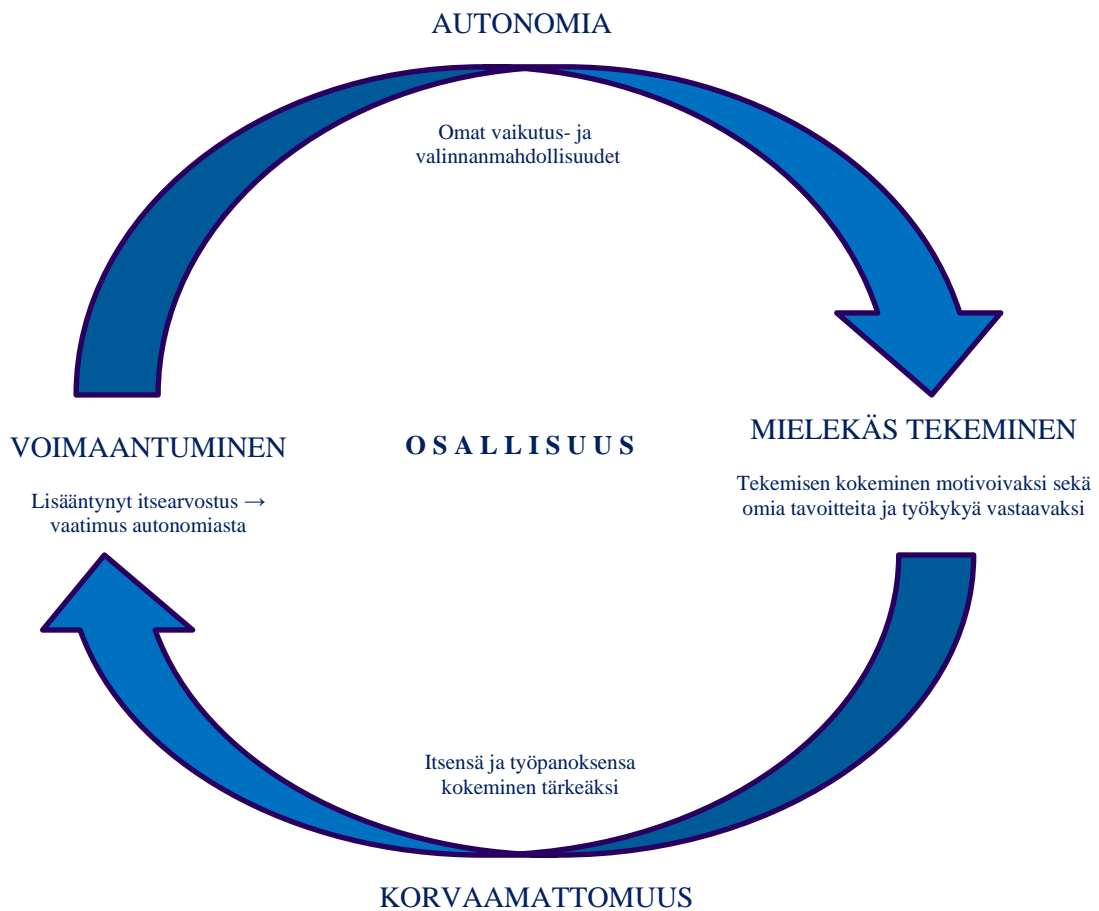
Having-ulottuvuuden osallisuutta vahvistavia tekijöitä olivat taloudellisen tilanteen koheneminen sekä terveellisemmät elämäntavat säännöllisen päivärytmin, lisääntyneen

liikunnan ja terveellisemmän ruokavalion kautta. Talous- ja terveysresurssien vaikutukset osallisuuteen perustuivat lähinnä niiden vaihtokelpoisuuteen ja muunnettavuuteen: ne mahdollistivat osallisuuteen suuremmin kytkeytyvien loving- ja being-ulottuvuuden resurssien saavuttamisen. Osallisuutta rajoittavia tekijöitä olivat erilaiset työllistymisen esteet, kuten fyysiset ja psyykkiset sairaudet ja rajoitteet, vähäinen koulutus ja työkokemus sekä ylivelkaantuminen. Suurin osa haastateltavista koki kuntouttavan työtoiminnan ainakin jossain määrin madaltaneen työllistymisen esteitään, ja nämä vaikutukset kohdistuivat suuremmin heidän osallisuutensa, erityisesti työelämäosallisuuden, toteutumiseen.

Loving-ulottuvuuden osallisuutta vahvistavia tekijöitä olivat sosiaalisuus ja yhteisöllisyys, joiden toteutumista edesauttoi arvostava ja dialoginen ilmapiiri. Haastateltavat pitivät sosiaalisuutta kuntouttavan työtoiminnan tärkeimpänä yksittäisenä vaikutuksena being-ulottuvuuteen sisältyvän mielekkään tekemisen ohella. Sosiaalisuus ilmeni uusiin ihmisiin tutustumisena sekä ohjaajilta ja vertaisilta saatuna tukena. Osallisuuden toteutumista hankaloitti työtoimintaan osallistuvien henkilöiden heterogeenisyys. Suuret erot osallistujien tarpeissa ja tavoitteissa vaikeuttivat työtoiminnan sovittamista jokaista palvelevaksi. Puolet haastateltavista pitikin tarpeellisenä lisätä yksilöllisen ohjauksen määrää, jotta erilaisiin tuen tarpeisiin pystyttäisiin vastaamaan paremmin. Heterogeenisyys nähtiin haastavuudestaan huolimatta myös työtoimintaa rikastuttavana piirteenä.

Being-ulottuvuuden osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat mielekäs tekeminen, autonomia sekä oman persoonan ja työpanoksen kokeminen tärkeäksi ja hyödylliseksi. Kaikki haastateltavat kokivat työtoiminnan selvästi aktivoineen heitä. Moni haastateltavista koki lisääntyneen itsearvostuksen ja työtoiminnassa saadun tiedon erilaisista palveluista ja työtai kouluttautumismahdollisuuksista lisänneen tunnetta oman elämän hallinnasta ja toimivallasta. Tällaiset voimaantumisen kokemukset tulivat ilmi erityisesti haastateltavien kuvauksissa tulevaisuuden näkymiensä muuttumisesta ja selkeytymisestä sekä pyrkimisestä omannäköiseen elämään. Being-ulottuvuuteen sisältyviä osallisuutta poissulkevia kokemuksia olivat epäoikeudenmukainen kohtelu sekä palvelujärjestelmän jäykkyys ja sanktiot. Ne ilmenivät työtoimintaan pakottamisena ja huonosti kuulluksi tulemisena, työttömyysturvan sudenkuoppina sekä työkykyarviointiin ja velkajärjestelyyn pääsemisen vaikeutena.

Vaikka kaikkien ulottuvuuksien resurssit vaikuttivat haastateltavien osallisuuden toteutumiseen, aineiston vahvin näyttö liittyi being-ulottuvuuteen ja siihen sisältyvään mielekkääseen toimintaan. Hahmotinkin being-ulottuvuuden resurssit – autonomian, mielekkään tekemisen, korvaamattomuuden ja voimaantumisen – itseään uusintavaksi hyvän kehäksi, jonka nimesin ”*mielekkään tekemisen osallisuuskehäksi*”. Mielekkään tekemisen osallisuuskehä on esitettyä kuviossa 2.



KUVIO 2. Mielekkään tekemisen osallisuuskehä

Autonomian riittävä toteutuminen mahdollistaa toiminnan kokemisen mielekkääksi, mistä seuraa tunne, että oma persoona ja työpanos ovat tärkeitä ja hyödyllisiä – eli että on tärkeä ja merkityksellinen osa yhteisöä ja yhteiskuntaa, siis osallinen. Itsensä kokeminen osalliseksi mahdollistaa voimaantumisen, johon sisältyy vaatimus omaa elämää koskevasta päätösvallasta. Voimaantuminen ja vaatimus autonomiasta lisäävät toiminnan

mielekkyyttä ja vauhdittavat myönteistä, itseään vahvistavaa kehää. Myös having- ja loving-olottuvuuksien resurssit vaikuttivat toiminnan kokemiseen mielekkääksi, mutta niiden merkittävyys oli vähäisempi ja vaihteli haastateltavien yksilöllisistä preferensseistä riippuen.

Tutkimukseni tulokset ovat suurelta osin yhteneviä aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Osallisuutta poissulkevia kokemuksia esiintyi haastateltavillani kuitenkin verrattain vähän. Vaikka haastateltavien määrä oli pieni, vain kuusi, ja voidaan olettaa, että tutkimushaastatteluun osallistuvat henkilöt suhtautuvat todennäköisesti positiivisemmin tutkittavaan palveluun kuin haastattelusta kieltäytyvät henkilöt, tein haastattelujen perusteella johtopäätöksen, että Kuntoutussäätiön tuottamaa kuntouttavaa työtoimintaa voi pitää osallisuutta hyvin tukevana. Johtopäätöstä tukevat haastateltavien yhdenmukaiset kuvaukset tasa-arvoisesta ja dialogisesta toimintaympäristöstä, mahdollisuuksista vaikuttaa työtoimintaan ja tulla kuulluksi sekä muuttuneista ja selkeytyneistä tulevaisuuden näköaloista, joista välittyi lisääntynyt hallinnan tunne ja voimaantumisen. Vaikka yksikään haastateltava ei ollut vielä haastatteluhetkellä eli 0,5–1,5 vuotta työtoiminnan päättymisen jälkeen työllistynyt avoimille työmarkkinoille, viisi kuudesta haastateltavasta oli tyytyväisiä jatkopolkuunsa ja piti työllistymisen mahdollisuuksiaan selvästi parempina kuin ennen kuntouttavaa työtoimintaa.

9 POHDINTA

Tutkimukseni tavoite oli tuoda esiin Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden kokemuksia työtoiminnan vaikutuksista heidän osallisuuteensa sekä näin tuottaa työelämäyhteistyökumppanilleni sen asiakaslähtöistä kehittämistyötä hyödyttävää laadullista tietoa. Vaikka haastateltavieni määrä oli melko pieni, heillä oli runsaasti osallisuuden toteutumista tai toteutumatta jäämistä kuvaavia kokemuksia. Haastateltavat olivat valmiita jakamaan hyvin henkilökohtaisia ja osittain vaikeitakin kokemuksiaan ja he sanoittivat niitä osuvasti ja tarkkanäköisesti. Olen käyttänyt heidän kommenttejaan tulosteni tukena enemmän kuin on tapana. Perustelen runsasta esimerkkien

käyttöä sillä, että se antaa haastateltavien äänelle ja asiantuntemukselle niille kuuluvan arvon – ja siten lisää heidän osallisuutensa toteutumista tässä tutkimuksessa.

Tutkimustulokset vastaavat tutkimuskysymyksiini eli siihen, kuinka haastateltavat kokevat kuntouttavan työtoiminnan mahdollistaneen osallisuuttaan, minkälaisia osallisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä vaikutuksia toiminnalla on ollut heidän elämäänsä ja kuinka osallisuutta voitaisiin heidän mielestään lisätä työtoiminnassa. Tulokset ja niistä tekemäni johtopäätökset ovat pitkälti yhdenmukaisia aikaisempien tutkimusten (esim. Mäntyneva & Hiilamo 2018; Luhtasela 2009; Karjalainen & Karjalainen 2010) kanssa. En ole raportin kirjoitushetkellä vielä esittänyt tuloksia Kuntoutussäätiölle, mutta toivon, että niistä on hyötyä säätiön kuntoutuspalveluiden kehittämistyössä.

Pidän tutkimuksen tuloksia luotettavina tietyn varauksin. Tutkittavien määrä, kuusi haastateltavaa, oli mielestäni riittävä, vaikka tutkimusaineisto ei saavuttanutkaan kylläntymispistettä. Olisin todennäköisesti löytänyt halukkaita lisähaastateltavia tutkimukseeni, mutta huomasin tutkimuksen edetessä, että ajalliset resurssini eivät olisi riittäneet suurempaan aineistomäärään. Yksi vaihtoehto olisi ollut rajata ja lyhentää haastatteluja, mutta kovin lyhyen ja pinnallisen tapaamisen aikana haastateltavat tuskin olisivat ehtineet rentoutua ja avautua niin kuin he nyt tekivät.

Olen pohtinut tutkimuksen luotettavuutta myös siitä näkökulmasta, että haastateltavilla oli suhteellisen vähän Kuntoutussäätiön työtoimintaan liittyviä negatiivisia kokemuksia, vaikka yritin saada niitä kysymyksilläni esiin. Yksi todennäköinen syy lienee se, että säätiön palveluun tyytymättömät henkilöt tuskin ovat halunneet osallistua saman tahon toteuttamaan työllistymistä tukevaan hankkeeseen tai antaneet lupaa myöhempään yhteydenottoon, joiden perusteella tutkimukseen osallistuvat valikoituivat. Toinen syy voisi olla, että vaikka painotin haastatteluissa opiskelijan rooliani, haastateltavat ovat saattaneet mieltää minun edustavan Kuntoutussäätiötä, eivätkä sen takia ole kehdanneet kertoa enempää mahdollisista negatiivisista kokemuksistaan. Myös haastattelujen toteuttaminen Kuntoutussäätiön tiloissa on voinut vaikuttaa asiaan; ne kaksi haastateltavaa, joiden haastattelupaikka oli kaupungin kirjaston kokoustila, kertoivat hieman enemmän negatiivisista kokemuksistaan kuin Kuntoutussäätiön tiloissa haastattelemani henkilöt – sattumaa tai ei.

Vaikka haastateltavat kuuluvat suurella todennäköisyydellä Kuntoutussäätiön kuntoutuspalveluihin osallistuneiden henkilöiden tyytyväisimpään osaan, luotan aineistosta tekemääni johtopäätökseen, että osallisuus toteutuu Kuntoutussäätiön tuottamassa kuntouttavassa työtoiminnassa varsin hyvin. Tätä tukevat myös työharjoitteluni aikana tekemäni havainnot. Osallisuuden toteutumisesta käynee esimerkkinä sekin, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet henkilöt ovat silloin tällöin työllistyneet säätiön pajoille ohjaajiksi. Kuntoutussäätiön kuntoutuspalveluissa työskentelee tämän raportin kirjoittamishetkelläkin vakituudessa työsuhhteessa henkilö, joka on aiemmin ollut kyseisen palvelun asiakas.

Monenlaiselle lisätutkimukselle on varmasti tarvetta, ja yksi mielenkiintoinen näkökulma olisi tutkia sellaisten henkilöiden kokemuksia kuntouttavasta työtoiminnasta, jotka ovat keskeyttäneet sen. Jotta osattomuutta synnyttävistä kokemuksista voitaisiin oppia ja pyrkiä välttämään niitä, olisi tärkeää kuulla niistä asianosaisilta itseltään.

Tutkimuksen aineistonkeruutavaksi valitsemani haastattelu oli menetelmänä haastava, mutta hedelmällinen – myös tulevan sosionomin työn kannalta. Haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden osallisuuden tukeminen vaatii ammattilaiselta hyviä vuorovaikutustaitoja; erityisesti kykyä kohdata ja kuunnella. Haastatteluiden litterointityö herkisti havainnoimaan omien vuorovaikutustaitojen kehittämiskohtia ja oli hyödyllinen oppitunti kuuntelun tärkeydestä. Huomasin, että kuuntelemisen taidossani on kehittymisen varaa, kun välillä kysyin haastateltavilta jotain, jonka he olivat hetki sitten jo kertoneet. Myös kieli on tärkeä osa vuorovaikutusta. Sosiaalialan ammattitermejä viljelevä virallinen puhetapa tuskin olisi luonut kokemustiedon jakamiselle otollista ilmapiiriä, ja konkreettinen esimerkki siitäkin tuli esiin haastattelujen litteroinnin yhteydessä. Kun kysyin ensimmäisiltä haastateltavilta heidän vaikutusmahdollisuuksistaan aktivointisuunnitelmansa tai monialaisen työllistymissuunnitelmansa tekemisessä, he saattoivat todeta hieman hämmentyneenä, että kyllä siellä joku suunnitelma tehtiin. Kun sitten kysyin vähemmän jäykästi, kuinka heidän toiveensa ja tavoitteensa huomioitiin työtoimintaan ohjautuessa, vastaaminen oli selvästi helpompaa ja rennompaa.

Tutkimus osoitti kuntouttavan työtoiminnan voivan parhaimmillaan lisätä siihen osallistuvien henkilöiden osallisuutta monin eri tavoin, ja työtoimintaan pakottamisen tai painostamisen toimivan osallisuutta estävänä tekijänä. Toisaalta jonkinasteinen pakko ja

painostaminen voivat näennäisestä paradoksaalisuudestaan huolimatta joskus toimia myös osallisuutta vahvistavasti. Monet pitkäaikaistyöttömyyteen liittyvät, hyvinvointia heikentävät ongelmat liittyvät työttömyyden passivoivaan vaikutukseen: kun kotoa ei ole pakko lähteä mihinkään, päivärytmi muuttuu helposti epäsäännölliseksi ja kaikenlainen aktiivisuus vähenee. Osa haastateltavista koki tarvinneensa jonkinlaista ulkoapäin tulevaa pakkoa jumiutuneesta tilanteesta eteenpäin pääsemiseksi. Kotirannan (2008, 95) kuvaus vastaan hangoittelevan asiakkaan tukemisesta itselleen suotuisampien valintojen tekemiseen voidaan myös ilmaista erään haastateltavan sanoin takapuolelle potkimisena – jonka hän koki tarpeelliseksi. Kannustamiseen ja motivoimiseenkin voi joskus sisältyä pakon tai painostamisen elementtejä. Niiden käyttö edellyttää kuitenkin ammattilaiselta vahvaa eettistä reflektointia ja hyviä vuorovaikutustaitoja.

Aktivointipolitiikan johtava ajatus näyttäisi olevan työelämän rooli yhtenä osallisuuden merkittävimmistä mahdollistajista. En ole täysin eri mieltä, mutta ajatuksen negatiivinen kääntöpuoli on se, että työttömyydellä on tällöin yhtä merkittävä rooli ulkopuolisuuden tunteen ja osattomuuden syntymisessä. Kuntouttavalle työtoiminnalle asetetuissa tavoitteissa tulisi työelämäosallisuuden ohella tulla selkeämmin näkyväksi myös yleisen yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistaminen silloin, kun työelämään siirtyminen ei ole realistinen vaihtoehto, ja sen toteuttamiselle tulisi olla avointen työmarkkinoiden palkkatyölle vaihtoehtoisia mielekkään tekemisen muotoja. Silloin, kun työllistymiselle on halua ja edellytyksiä – myös osatyökykyisesti – tulisi työelämäosallisuuden tukemisessa korostaa työmarkkinoiden rakenteiden ja asenteiden muutoksia kuntien ja poliittisten päättäjien toimesta. Myös työllistymisen esteitä madaltavia palveluita, kuten velkaneuvontaa, matalan kynnyksen koulutus- ja kurssitarjontaa sekä työttömien työkyvyn arvioimista ja kuntoutumista mahdollistavia terveystalvuita tulisi olla saatavilla enemmän ja helpommin.

Nykyinen työllisyyspolitiikka näyttäisi onneksi olevan menossa inhimillisyyttä ja osallisuutta korostavan pehmeän aktivointipolitiikan suuntaan: edellisen hallituksen pakotteita ja sanktioita sisältänyt aktiivimalli purettiin ja tilalle on tuotu palvelujen lisäämiseen ja työmarkkinarakenteiden muokkaamiseen perustuvia hankkeita kuten työllisyyden kuntakokeilu ja osatyökykyisten työllistämismalli. Myös kuluvana vuonna voimaan tulleet muutokset lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta – toiminnan sisällön sekä siihen sisältyvän tuen ja ohjauksen tarkempi määrittely – myötäilevät pehmeämmän

aktivointipolitiikan linjoja ja vastaavat myös haastateltavieni yleisimmin esittämään kehittämisehdotukseen yksilöllisen tuen lisäämisestä.

LÄHTEET

- Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. (2004). *Työttömien aktiivointi. Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus*. (Stakes, tutkimuksia 141). Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Alila, A., Gröhn, K., Keso, I. & Volk, R. (2011). *Sosiaalisen kestävyyskäsitte ja mallintaminen*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:1). Saatavilla 4.12.2020 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73333/URN%3aNBN%3afi-fe201504224532.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Allardt, E. (1993). Having, Loving, Being. An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research. Teoksessa M. Nussbaum & A. Sen (toim.), *The Quality of Life* (s. 88–94). Oxford: Clarendon Press.
- Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Helsinki: WSOY.
- Allardt, E. (1998). Hyvinvointitutkimus ja elämänpolitiikka. Teoksessa J. P. Roos & T. Hoikkala (toim.), *Elämänpolitiikka* (s. 34–53). Helsinki: Gaudeamus.
- Böckerman, H. (2018). Sosiaalinen kuntoutus työelämäosallisuutta edistämässä. Teoksessa H. Kostilainen & A. Nieminen (toim.), *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia* (s. 231–244). (Diak Työ-elämä 13). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- HE 13/2020. Hallituksen ehdotus eduskunnalle kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Saatavilla 20.2.2021 <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200013>
- Helsingin seudun suunnat. Työmarkkinat. Työttömyys. Pitkäaikaistyöttömyys. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.helsinginseudunsuunnat.fi/fi/tyomarkkinat/tyottomuus/pitkaaikaistyottomuus>
- Heponiemi, T., Wahlström, M., Elovainio, M., Sinervo, T., Aalto, A.-M. & Keskimäki, I. (2008). *Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin*. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 14/2008). Helsinki: Työ-

- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 20.2.2021 <https://docplayer.fi/1950703-Katsaus-tyottomyyden-ja-terveyden-valisiin-yhteyksiin.html>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hirvilampi, T. & Helve, T. (2014). Changing Paradigms: A Sketch for Sustainable Wellbeing and Ecosocial Policy. *Sustainability* 2014(6), 2160–2175. Saatavilla 15.3.2021 <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/159544>
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 11–45). Tampere: Vastapaino.
- Ihmisoikeusliitto. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Saatavilla 20.5.2020 <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeudet/ihmisoikeuksien-julistus/>
- Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Ketotokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. (THL Työpaperi 33/2017). Saatavilla 20.2.2021 http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Juhila, K. (2006). *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2013). Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa* (s. 21–44). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.julkari.fi/handle/10024/104433>
- Järvikoski, A. (2013). *Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43). Saatavilla 20.2.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/70263>
- Järvikoski, A., Martin, M., Kippola-Pääkkönen, A. & Härkäpää, K. (2017) Asiakkaan kehittämisosallisuus kuntoutuksessa. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 58–81). Tampere: Vastapaino.

- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun.* (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karjalainen, J. & Karjalainen, V. (2010). *Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaali-politiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta.* (Raportti 38/1010). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.julkari.fi/handle/10024/80039>
- Karjalainen, V. & Karjalainen, J. (2011). *Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta.* (Raportti 46/2011). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 8.3.2021 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09f-b62c88a3737a.pdf?sequence=1>
- Kautto, M. & Metso, L. (2008). Sosiaalinen kestävyys – uusi poliittinen horisontti? *Yhteiskuntapolitiikka* 73(4), 411–420. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.julkari.fi/handle/10024/101009>
- Kela. Henkilöasiakkaat. Työttömät. Työllistymistä edistävät toimenpiteet. Jos olet poissa työllistymistä edistävästä toimenpiteestä. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.kela.fi/jos-olet-poissa-tyollistymista-edistavasta-palvelusta>
- Kerätär, R. (2016). *Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä.* (Väitöskirja, Oulun yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta). Saatavilla 20.2.2021 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>
- Keskitalo, E. & Karjalainen, V. (2013). Mitä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa* (s. 7–18). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.julkari.fi/handle/10024/104433>
- Keskitalo, E. & Mannila, S. (2002). Aktivointipolitiikka – vastaus pitkäaikaistyöttömyyden ja syrjäytymisen ongelmaan? Teoksessa M. Heikkilä & M. Kautto (toim.), *Suomalaisten hyvinvointi 2002* (s. 192–212). Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Keskitalo, E. & Vuokila-Oikonen, P. (2018). Voimavara- ja lähtöolosuhteet sosiaalisen kuntoutuksen viitekehyksenä. Teoksessa H. Kostilainen & A. Nieminen (toim.), *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia* (s. 84–96).

- (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Diak Työelämä 13). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kivipelto, M. & Kotiranta, T. (2011). Valtaistumisen vaikuttavuuden arviointi. Miten voisimme edistää sitä sosiaalityössä? *Janus 19*(2), 122–142. Saatavilla 20.5.2020 <https://journal.fi/janus/article/view/50608/15340>
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. (1998). *Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä*. Helsinki: Tammi.
- Kotimaisten kielten keskus. Kielitoimiston sanakirja. Osallisuus. Saatavilla 20.5.2020 <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/osallisuus>
- Kotiranta, T. (2008). *Aktivoinnin paradoksit* (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta). Saatavilla 20.2.2021 <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/18004>
- Kotkas, T. (2013). Sopimuksellisuus sosiaalioikeudessa – esimerkkinä julkisen työvoimapaalvelun ja työttömyysturvan asiakassuunnitelmat. Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa* (s. 73–95). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.julkari.fi/handle/10024/104433>
- Kuntoutussäätiö (2011). *Kuntoutussäätiön strategia 2012–2016*. Saatavilla 20.5.2010 <https://kuntoutussaatio.fi/files/657/strategia.pdf>
- Kuntoutussäätiö. Saatavilla 15.3.2021 <https://kuntoutussaatio.fi/>
- Kuntoutussäätiö. Palvelumme. Hyvä arki kuntoutuja-asiakkaille. Saatavilla 20.5.2020 <https://kuntoutussaatio.fi/palvelumme/palvelumme-kuntoutuja-asiakkaille/>
- Kuntoutussäätiö. Palvelumme. Tehoa työnhakuun yksilöllisen ohjauksen ja tuen kautta – tule asiakkaaksi Näty-hankkeeseen. Saatavilla 15.3.2021 <https://kuntoutussaatio.fi/palvelumme/naty-hanke/>
- Kuntoutussäätiö. Yhteisömedia. Sosiaalinen kuntoutus. Mitä sosiaalinen kuntoutus on? Saatavilla 20.5.2020 <https://yhteisomedia.fi/sosiaalinen-kuntoutus/yleista/>
- L1412/1997 Laki toimeentulotuesta. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971412>
- L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- L 189/2001. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

- L 1290/2002. Työttömyysturvalaki. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>
- L 1326/2010. Terveysturvalaki. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>
- L 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Saatavilla 15.3.2021 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- L 1369/2014. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta. Saatavilla 15.3.2021 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- L 702/2020. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200702>
- Laasanen, O., Boltar, L., Liimatainen, A-K. & Forssén, S. (2019). *Tuetun työllistymisen malli pitkäaikaistyöttömille. Kuntouttavan työn uudistajat (KUTU) -hankkeen loppuraportti*. (Kuntoutussäätiön työselosteita 58/2019). Helsinki: Kuntoutussäätiö. Saatavilla 20.5.2020 <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2019/04/KUTU-ty%C3%B6seloste-58.pdf>
- Luhtasela, L. (2009). *Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa* (Lisensiaatintutkimus, Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta). Saatavilla 20.5.2020 <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>
- Mannila, S. & Laisola-Nuotio, A. (2002). Pitkäaikaistyöttömien kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa A-M Aalto, H. Hurri, A. Järvikoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjolainen & P. Rissanen (toim.), *Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta*. (Raportteja 267) (s. 57–72). Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Maslow, A. (2013). A Theory of Human Motivation. Teoksessa D. Webb (toim.), *Hierarchy of Needs: A Theory of Human Motivation* (s. 66–100). USA: All About Psychology.com.
- Max-Neef, M. A. (1991). *Human scale development. Conception, application and further reflections*. Saatavilla 4.11.2020 www.semanticscholar.org/paper/Human-Scale-Development%3A-Conception%2C-Application-Max-Neef/1dc7196f924ab328a17503656ac26bd0fdf71d1a

- Moilanen, J. & Schiess, M.-L. (2019). *Ryhmämuotoinen kuntouttava työtoiminta – polku kohti työllistymistä* (Opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu, sosiaalian koulutusohjelma). Saatavilla 20.5.2020
<https://www.theseus.fi/handle/10024/227903>
- Mäntyneva, P. & Hiilamo, H. (2018). Osallisuuden ja osattomuuden dynamiikka työtoiminnassa. Etnografinen tutkimus kolmella kuntouttavan työtoiminnan kentällä. *Yhteiskuntapolitiikka* 83(1), 18–28. Saatavilla 20.5.2020
<https://www.julkari.fi/handle/10024/136023>
- Niemelä, J. (2009). Sosiaalisten mahdollisuuksien politiikat ja niihin liittyvän osaamisen kehittäminen. Teoksessa L. Viinamäki (toim.), *Sosionomilta eivät hommat lopu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnoissa*. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 1/2009) (s. 10–21). Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Saatavilla 15.3.2021 <https://docplayer.fi/271198-Sosionomilta-eivat-hommat-lopu.html>
- Niemelä, J. (2011). Hyvien kansalaisten yhteiskunta. Teoksessa A. B. Pessi & J. Saari (toim.), *Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa* (s. 311–331). (Tutkimuksia A 31). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 20.5.2020 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140424/A_31_ISBN_9789524931113.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niemi, P. (2013). Hyvä, paha valta. Teoksessa M. Laitinen & A. Niskala (toim.), *Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä* (s. 31–54). Tampere: Vastapaino.
- Niskala, A., Kairala, M. & Pohjola, A. (2017). Asiakkaan aseman ja toimijaroolin muutos. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveystaloudissa* (s. 7–12). Tampere: Vastapaino.
- Nivala, E. & Ryytänen, S. (2013). Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja* vol. 14, 9–41. Saatavilla 20.5.2020
https://www.academia.edu/11188409/Kohti_sosiaalipedagogista_osallisuuden_ideaalia
- Ohtonen, V. (2011). *e-Asiantuntijuus sosiaalipalveluiden verkkoneuvonnassa* (Pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto, sosiaalityön koulutusohjelma). (Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten julkaisuja 34). Rovaniemi:

- Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavilla 20.5.2020
<http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu%2034%20Ohtonen.pdf>
- Pakarinen, J. (2018). Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa J. Kajanoja (toim.), *Työllisyyskysymys*. (s. 195–202). Helsinki: Into Kustannus.
- Raivio, H. & Karjalainen, J. (2013). Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa T. Era (toim.), *Osallisuus – oikeutta vai pakkoa?* (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156) (s. 12–34). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.theseus.fi/handle/10024/64153>
- Saari, J. (2009). *Hyvinvointivaltion tulevaisuuden haasteet. Esiselvityksiä tulevaisuusvaliokunnalle*. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja 1/2009). Saatavilla 15.3.2021 https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_1+2009.pdf
- Saari, J. & Pessi, A. B. (2011). Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa. Teoksessa A. B. Pessi & J. Saari (toim.), *Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa* (s. 15–41). (Tutkimuksia A 31). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 20.5.2020
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140424/A_31_ISBN_9789524931113.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saikkula, P. (2013). Näkökulmia työttömän työkykyyn ja työkyvyn arviointiin. Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.), *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa* (s. 120–149). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.julkari.fi/handle/10024/104433>
- Sandelin, I. (2014). *Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 20.5.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114912/URN_ISBN_978-952-302-154-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sen, A. (1993). Capability and Well-Being. Teoksessa M.C. Nussbaum & A. Sen (toim.), *The Quality of Life* (s. 30–53). Oxford: Clarendon Press.

- Sosiaali- ja terveysministeriö STM (2011). *Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia: Asiantuntijaryhmän ehdotukset heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämäosallisuuden lisäämiseksi*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4). Saatavilla 10.12.2020 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72806>
- Sosiaali- ja terveysministeriö STM. Vastuualueet. Sosiaali- ja terveystyö. Kuntoutus. Kuntouttava työtoiminta. Saatavilla 20.5.2020 <https://stm.fi/kuntouttava-tyotoiminta>
- Strandman, K. & Palo, M. (2017). Dialogi yhteiskehittämisen ytimessä. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, H. Lyly & A. Niskala (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveystyöpalveluissa* (s. 129–146). Tampere: Vastapaino.
- Särkelä, R. (2011). Sosiaali- ja terveysjärjestöt kilpailukyky-yhteiskunnassa. Teoksessa A. B. Pessi & J. Saari (toim.), *Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa* (s. 279–309). (Tutkimuksia A 31). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 20.10.2020 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140424/A_31_ISBN_9789524931113.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- TE-palvelut. Työnhakijalle. Tukea työllistymiseen. Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu. Saatavilla 20.2.2021 https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/monialainen_yhteispalvelu/index.html
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Aiheet. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Työelämäosallisuus. Kuntouttava työtoiminta. Saatavilla 20.10.2020 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Aiheet. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Työelämäosallisuus. Kuntouttava työtoiminta. Aktivointisuunnitelma. Saatavilla 20.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta/aktivointisuunnitelma>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Aiheet. Toimintakyky. Mitä toimintakyky on? Saatavilla 20.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Tutkimus ja kehittäminen. Tutkimukset ja hankkeet. Iisisti töihin. Saatavilla 15.3.2021 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin>
- Tilastokeskus. Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät. (Päivitetty 28.1.2021). Saatavilla 20.2.2021. <https://findikaattori.fi/fi/37>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa*. Saatavilla 7.2.2021 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö TEM. Hankkeet ja säädösvalmistelu. Työllisyyden kuntako-keilut. Saatavilla 20.2.2021 <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>
- Työ- ja elinkeinoministeriö TEM (16.9.2020). Valtioneuvosto. Tiedote. Työministeri Haatainen: Budjettiriihen päätökset tukevat työllisyystavoitteen saavuttamista. Saatavilla 20.2.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyoministeri-haatainen-budjettiriihen-paatokset-tukevat-tyollisyystavoitteen-saavuttamista>
- Työ- ja elinkeinoministeriö TEM (2011). Työttömien työkyvyn arviointi ja terveystal-velut. Työryhmän raportti 1.3.2011. (TEM raportteja 10/2011). Saatavilla 20.2.2021 <https://docplayer.fi/3189803-Tem-raportteja-10-2011-tyottomien-tyokyvyn-arviointi-ja-terveyspalvelut.html>
- Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Toimiva työyhteisö. Työkykytalo. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Uusitalo, H. & Simpura, J. (2020). Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. *Yhteiskuntapoli-tiikka* 85(5–6), 579–587. Saatavilla 10.12.2020 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140729/YP2005-6_Uusitalo&Simpura.pdf?sequence=1
- Valtiotieteellinen tiedekunta (8.10.2020). Ajankohtaista. Valtiotieteellisen uutisia ja tie-dotteita. Saatavilla 5.12.2020 <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/hyvinvointiyhteiskunta/suomen-tunnetuimpiin-kuulunut-yhteiskuntatieteilija-erik-allardt-on-kuollut>

- Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. & Suokas, M. (2011). *Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen*. (Tekesin katsaus 281/2011). Helsinki: Tekes. Saatavilla 20.10.2020
<https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/matkaopas.pdf>
- Vuorela, M. (2008). *Työtä haluaville uusia mahdollisuuksia työhön*. (Työ- ja elinkeinoministeriö 10.3.2008). Saatavilla 20.2.2021 <https://docplayer.fi/1871417-Tyota-haluaville-uusia-mahdollisuuksia-tyohon.html>
- Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Aineistonhallinnan käsikirja. Tunnisteellisuus ja anonymisointi. Saatavilla 20.10.2020 <https://www.fsd.tuni.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html>

LIITE 1. Haastattelurunko

- Taustatiedot:
 - Ikä/syntymävuosi, sukupuoli
 - Koulutus & työkokemus ennen kuntouttavan työtoiminnan jaksoa -> jälkeen
 - Kuinka pitkään työttömänä ennen kuntouttavan työtoiminnan jaksoa
 - Asuminen (yksin / parisuhde / perhe)
- Missä kuntouttavassa työtoiminnassa olet ollut ja milloin (suunnilleen)?
- Miten ohjautuit kuntouttavaan työtoimintaan?
- Pystyitkö itse vaikuttamaan siihen, minkälaiseen työllisyyspalveluun/kuntouttavaan työtoimintaan osallistuit?
- Mitä odotit kuntouttavan työtoiminnan jaksolta ja kuinka odotuksesi & tavoitteesi toteutuivat?
- Oliko kyseinen työtoimintamuoto (digipaja/kiinteistö- ja puhtaanapitopaja/ravintolapaja/ryhmämuotoinen toiminta) mielestäsi sinulle sopiva vai olisiko joku toinen ollut sopivampi?
- Oliko sinun mahdollista vaikuttaa toiminnan sisältöön (esim. työtehtävät, työnjako, tauot, sopivaan pienryhmään kuuluminen, työilmapiiri; vierailijat, luentoaiheet, retket) riittävästi?
- Miten? (kyselylomake, haastattelu, keskustelu jne.)
- Miten koit tulevasti kuulluksi ohjaajien / viranomaisten / muiden osallistujien taholta?
- Koitko saavasi riittävästi tukea henkilökohtaisten tavoitteidesi pohtimiseen? Miten?
- Miten koit mahdollisuutesi vaikuttaa omaan jatkopolkuusi? (esim. palkkatukityö, opiskelu, työkokeilu, osatyökykyisyys)
- Mikä jatkopolkusi oli, kuinka kauan se kesti ja mitä olet sen jälkeen tehnyt?
- Oliko jatkopolku mielestäsi hyödyllinen silloin? Entä jälkikäteen arvioituna?

- Minkälaisia vaikutuksia huomasit kuntouttavalla työtoiminnalla olevan elämääsi (konkreettisia esimerkkejä) ja kuinka pitkäaikaisia vaikutukset ovat olleet?
 - Vuorokausirytmä
 - Arjenhallinta (kotityöt, ruoanlaitto, hygienia, ajanhallinta, jne.)
 - Raha-asiat (rahojen riittäminen / toimeentulo, laskujen maksu, velat, eril. etuuksien hakeminen)
 - Asuminen / asuntoasiat
 - Hyvinvointi ja itsestä huolehtiminen (uni, liikunta, ravinto, terveys, lääkkeet, fyysiset rajoitteet, jaksaminen, päihteet, mielen hyvinvointi / mieliala)
 - Ihmissuhteet (perhe, ystävät, eril. sosiaaliset verkostot)
 - Yhteenkuuluvuuden tunne, vertaistuki
 - Vuorovaikutustaidot
 - Liikkuminen ja uusiin paikkoihin/ympäristöihin tutustuminen (matkakortti)
 - Harrastukset ym. mielenkiinnon kohteet ja vapaaehtoistyö (esim. kulttuuri, kurssit, lemmikit, eril. matalan kynnyksen paikat)
 - Työnhakutaidot (esim. cv, työhakemus, eril. hakupalvelut; valmiudet hakea itsenäisesti työpaikkoja)
 - ATK-taidot
 - Muut uudet tiedot ja taidot (esim. työtehtäviin liittyvät taidot, omat oikeudet, saatavilla olevat palvelut ja tuet, erilaiset jatkopolkumahdollisuudet kuten koulutukset/opinnot)
 - Itsetuntemus (omat vahvuudet, ominaisuudet, taipumukset, lahjakkuudet, voimavarat ja osaaminen sekä tuen tarpeet / haasteet)
 - Omat oikeudet ja vaikuttamismahdollisuudet omassa elämässä; aktiivisuus
 - Itseluottamus (onko usko omaan taitoihin ja mahdollisuuksiin muuttunut)
 - Luottamuksen / toivon tunne
 - Merkityksellisyyden / kyvykkyyden / arvostuksen tunne (tuntuiko, että oma panos oli merkittävä työtoiminnassa/yhteiskunnassa yleensä)
 - Työkyky

- Työllistymis- tai opiskelu-/koulutusmahdollisuudet
 - Tulevaisuudensuunnitelmat / -toiveet (muuttuivatko/monipuolistuivatko työtoiminnan aikana tai sen jälkeen)
-
- Solmitko kuntouttavassa työtoiminnassa uusia ystävyys-suhteita? Oletko vielä yhteydessä kehenkään heistä?
 - Opitko uusia asioita?
 - Löysitkö uusia näkökulmia/oivalluksia/mahdollisuuksia?
 - Koitko onnistumisia / epäonnistumisia?
 - Mikä toiminnassa oli mielekästä ja mistä et pitänyt?
 - Mikä oli mielestäsi parasta kuntouttavan työtoiminnan jaksossasi? / Mikä on jäänyt mieleesi kuntouttavan työtoimintajakson parhaana asiana?
 - Entä mikä toiminnassa oli huonoa tai ei palvellut sinua?
 - Miten kehittäisit kuntouttavaa työtoimintaa? Tuleeko mieleesi jotain, mitä siellä pitäisi tehdä toisin / jotain, mitä toimintaan pitäisi lisätä tai poistaa siitä?
 - Kuinka kuntouttava työtoiminta voisi mielestäsi enemmän edistää osallistujien vaikutusmahdollisuuksia omiin palveluihin, jatkopolkuihin ja omaan elämään yleensä?
 - Mitä toivot tekeväsi 3–5 vuoden kuluttua? Onko toive sama kuin ennen kuntouttavaa työtoimintaa / heti sen päätyttyä?

Haastattelun arvioitu kesto noin 1 h.

LIITE 2. Aineiston yksinkertaistettu luokittelu

AINEISTON LUOKITTELU						
Pääluokka	Alaluokka 1	Alaluokka 2	Osumia yhteensä koko aineistossa	Osuus haastateltavista; kuinka moni haastateltavista (6) mainitsee vähintään kerran	Osuus miespuolisista haastateltavista (3); kuinka moni mainitsee vähintään kerran	Osuus naispuolisista haastateltavista (3); kuinka moni mainitsee vähintään kerran
HAVING: OSALLISUUTTA MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT						
Having	Talous	Korotus työttömyysetuuden (kulukorvaus/toimintaraha)	3	3	1	2
Having	Talous	Matkakorvaus	11	6	3	3
Having	Talous	Ruoka-etu	9	4	2	2
Having	Talous	Säästäminen	4	3	2	1
Having	Terveelliset elämäntavat	Liikunta, kuntosali	17	4	2	2
Having	Terveelliset elämäntavat	Päihteet (alkoholin käytön ja/tai tupakoinnin vähentäminen tai lopettaminen)	2	2	1	1
Having	Terveelliset elämäntavat	Ravinto	6	3	2	1
Having	Terveelliset elämäntavat	Säännöllinen päivärytmi	12	6	3	3
HAVING: HAASTEET						
Having	Työllistymisen esteet	Fyysiset sairaudet ja rajoitteet (allergiat, astma, jalkaleikkaukset, nivelrikko, osteoporoosi)	14	3		3
Having	Työllistymisen esteet	Psyykkiset sairaudet ja rajoitteet (masennus, mielenterveysongelmat, uupuminen)	11	3	2	1
Having	Työllistymisen esteet	Puutteet koulutuksessa tai työkokemuksessa	5	3	2	1
Having	Työllistymisen esteet	Sosiaaliset haasteet (omaishoitajuus, yksinhuoltajuus)	5	1		1
Having	Työllistymisen esteet	Taloudelliset esteet (velkaantuminen)	6	1		1
LOVING: OSALLISUUTTA MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT						
Loving	Ilmapiiri	Arvostus	4	3	2	1
Loving	Ilmapiiri	Dialogisuus	5	4	3	1
Loving	Ilmapiiri	Viihtyvyyys	13	5	3	2

Loving	Sosiaalisuus	Ihmisuhteet (myös työtoiminnan ulkopuoliset)	8	4	2	2
Loving	Sosiaalisuus	Ohjaajat	22	6	3	3
Loving	Sosiaalisuus	Työyhteisö	17	4	1	3
Loving	Sosiaalisuus	Uusiin ihmisiin tutustuminen	13	6	3	3
Loving	Tuki	Ohjaus	22	6	3	3
Loving	Tuki	Vertaistuki	9	3	1	2
Loving	Tuki	TYP	13	3	1	2
Loving	Tuki	Yksilöllinen tuki	9	5	3	2
Loving	Yhteisöllisyys	Huumori	4	3	1	2
Loving	Yhteisöllisyys	Retket ja juhlat	5	3	1	2
Loving	Yhteisöllisyys	Ryhmähenki	10	3	2	1
LOVING: HAASTEET						
Loving	Heterogeenisyys	Erot tarpeissa ja tavoitteissa	12	4	3	1
Loving	Heterogeenisyys	Motivaation puute (myöhästelyt, poissaolot, häiriöt, keskeyttämiset)	9	3	2	1
Loving	Heterogeenisyys	Yksilöllisemmän tuen tarve	6	4	3	1
BEING: OSALLISUUTTA MAHDOLLISTAVAT TEKIJÄT						
Being	Autonomia	Vaikuttamismahdollisuudet	25	6	3	3
Being	Autonomia	Valinnanvapaus	27	6	3	3
Being	Autonomia	Vapaaehtoisuus	13	6	3	3
Being	Korvaamattomuus	Identiteetti	4	2	1	1
Being	Korvaamattomuus	Itseluottamus	19	5	3	2
Being	Korvaamattomuus	Itsensä kokeminen tärkeäksi ja hyödylliseksi	12	5	2	3
Being	Korvaamattomuus	Itsetunto	12	4	3	1
Being	Korvaamattomuus	Kasvaminen	2	2	2	
Being	Korvaamattomuus	Taidot	24	6	3	3
Being	Mielekkästekeminen	Aktivoituminen (piristyminen)	31	6	3	3
Being	Mielekkästekeminen	Harrastukset ja vapaaehtoistyö	14	5	3	2
Being	Mielekkästekeminen	Innostus	13	3	1	2
Being	Mielekkästekeminen	Jatkopolku	24	6	3	3
Being	Mielekkästekeminen	Kokeileminen	9	4	2	2

Being	Mielekäs tekeminen	Onnistumiset	8	5	3	2
Being	Mielekäs tekeminen	Pienet askelet	17	5	3	2
Being	Mielekäs tekeminen	Pois kotoa	7	3	1	2
Being	Mielekäs tekeminen	Työnteko	30	6	3	3
Being	Mielekäs tekeminen	Uuden oppiminen	29	6	3	3
Being	Voimaantuminen	Oivallukset	3	2	2	
Being	Voimaantuminen	Omanarvontunto	8	2	1	1
Being	Voimaantuminen	Omannäköinen elämä	11	5	3	2
Being	Voimaantuminen	Realismi	15	6	3	3
Being	Voimaantuminen	Selkeys	3	3	2	1
Being	Voimaantuminen	Tieto	18	3	2	1
Being	Voimaantuminen	Toimivalta ja hallinnan tunne	5	3	2	1
Being	Voimaantuminen	Tulevaisuus (tavoitteet, toiveet, suunnitelmat)	32	6	3	3
BEING: HAASTEET						
Being	Osattomuuden kokemukset	Epäoikeudenmukainen kohtelu	5	2		2
Being	Osattomuuden kokemukset	Palvelujärjestelmän jäykkyys	4	3	2	1
Being	Osattomuuden kokemukset	Sanktiot	4	2	1	1
Being	Osattomuuden kokemukset	Turhautuminen (toiminnan ja omien tavoitteiden yhteensopimattomuus)	3	1	1	

LIITE 3. Tiedote tutkimushaastatteluun osallistuvalla

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSHAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE

Opinnäytetyön nimi	Kuntouttava työtoiminta osallisuuden mahdollistajana – toimintaan osallistuneiden kokemuksia ja kehitysehdotuksia
Tutkimuksen tekijä	Susana Holm (puh: xxxxxx, sähköposti: xxxxxxxxxxxx)
Oppilaitos	Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki
Opinnäytetyön ohjaaja	xxxxxx
Tutkimuksen tarkoitus	Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esiin Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden näkemyksiä toiminnan vaikutuksista omaan hyvinvointiin ja jatkopolkuun sekä heidän kokemuksiaan siitä, kuinka omat vaikutusmahdollisuudet toteutuivat kuntouttavan työtoiminnan aikana, siihen ohjaututtaessa ja sen jälkeen.
Tutkimusaineisto	Tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla 5–10 Kuntoutussäätiön kuntouttavaan työtoimintaan aiemmin osallistunutta asiakasta. Haastattelut nauhoitetaan analysointia varten ja hävitetään tietoturvallisesti opinnäytetyöprosessin päätyttyä.
Aineiston käyttö	Haastatteluista saatua tietoa käytetään ja julkaistaan mainitussa opinnäytetyössä sekä mahdollisesti Kuntoutussäätiön verkkosivuilla. Tutkimusaineistoa voidaan käyttää myös kuntouttavan työtoiminnan ja muiden kuntoutuspalveluiden kehittämiseen Kuntoutussäätiössä. Haastattelussa saadun tiedon käyttäminen tutkimuksessa ja palvelun kehittämisessä on mahdollista vain osallistujan annettua siihen kirjallisen suostumuksensa.
Vapaaehtoisuus	Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelun kaikkiin kysymyksiin ei tarvitse vastata, haastattelun voi keskeyttää ja suostumuksen voi myöhemmin perua.
Luottamuksellisuus	Haastattelussa esiin tulevat salassa pidettävät asiat ovat luottamuksellisia, eikä niitä anneta ulkopuolisten tai viranomaisten tietoon. Valmiista tutkimuksesta ei voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Nauhoitteet ja muistiinpanot säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä anneta ulkopuolisten käyttöön.
Tutkimuksen raportti	Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua joulukuussa 2020, jonka jälkeen tutkimuksen raportti on luettavissa Theseus-tietokannassa osoitteessa www.theseus.fi .

LIITE 4. Suostumuslomake

KIRJALLINEN SUOSTUMUS HAASTATTELUSSA ANNETTUIEN TIETOJEN
HYÖDYNTÄMISESTÄ TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISTOIMINNASSA

Osallistun Kuntoutussäätiön kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseksi järjestettävään haastatteluun heinä/elokuussa 2020.

Annan suostumukseni

1. sosionomi (AMK) -opiskelija Susana Holmille haastattelussani saatujen tietojen käyttämiseen ja julkaisemiseen hänen opinnäytetyönsä tutkimuksessa ja raportissa.
2. Kuntoutussäätiölle haastattelussani saatujen tietojen julkaisemiseen Kuntoutussäätiön verkkosivuilla sekä niiden hyödyntämiseen Kuntoutussäätiön kuntoutuspalvelujen kehittämisessä.

Haastattelu on luottamuksellinen, eikä henkilötietoja tallenneta haastattelutilanteessa. Kaikki haastattelun tiedot käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä valmiista tutkimuksesta voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä.

Minulle on selvitetty tutkimuksen tarkoitus. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että henkilöllisyyteni jää vain opiskelija Susana Holmin ja Kuntoutussäätiön tietoon.

Helsingissä ____/____ 2020

Allekirjoitus ja nimenselvennös