

**Kykyviisari –hankkeen pilotointi Kouvolan työllistymistä  
edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa**

Mia Niemi-Aho  
Kuntouttava sosiaalityö  
Tieteellis-käytännöllinen lopputyö  
Rovaniemi/kevät 2019  
Lapin yliopisto  
mia.niemi-aho@kymsote.fi

## Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Kehittämistehtävän lähtökohdat .....	2
2.1 Kykyviisari mahdollistajana .....	3
3. Kehittämistehtävän tarkoitus .....	4
3.1 Kehittämistehtävän arvioinnin menetelmät .....	4
4. Kykyviisari –hankkeen pilotointi .....	7
4.1 Yhteistyökumppanina Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socom .....	7
4.2 Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn mittarina.....	8
4.3 Kykyviisari pilotointiin valmistautuminen monialaisessa työllistymistä edistävässä yhteispalvelussa .....	9
4.4 Kykyviisari pilotoinnin toteuttaminen työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa .....	11
5. Kehittämistehtävän keskeisiä määritelmiä .....	12
5.1 Työkykyisyys lähtökohtana .....	12
5.2 Toimintakyky ja sen arviointi .....	13
5.3 Osallisuus toimintakyvyn vahvistajana .....	14
5.4 Kokemuksen ja toimijuuden merkitys toimintakyvyn vahvistamisessa .....	15
5.5 Muutoksen tekemisen mahdollisuus .....	16
6. Asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia Kykyviisarista .....	18
7. Johtopäätökset.....	23
8. Pohdinta .....	25
LÄHTEET .....	27

## 1. Johdanto

Olen ollut pitkään kiinnostunut asiakkaiden osallisuudesta ja osallistamisesta sosiaalityön tarjoamiin palveluihin, asiakkaiden kokemuksista sosiaalityön asiakkaina ja oman elämänsä asiantuntijoina. Olen työssäni sosiaalityöntekijänä joutunut miettimään, miten sosiaalityön ammattilaisina voisimme motivoida asiakasta oman elämänsä muutokseen. Olen työskennellyt pitkään työttöminä olleiden asiakkaiden parissa ja koen näiden teemojen olevan merkityksellisiä heidän eteenpäin saamisessa. Törmätessäni Kykyviisari -hankkeen pilotoinnin mahdollisuuteen työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa, innostuin ajatuksesta, sillä näin sen tilaisuutena asiakkaiden kokemusten kuulemiselle ja mahdollisuutena vaikuttaa heihin.

Kykyviisari -hanketta pilotointiin Kaakkois-Suomessa sosiaalialan osaamiskeskus Socomin toimesta, ja yhtenä tavoitteena oli kehittää ja uudistaa sosiaalityön menetelmiä osallistaviksi ja elämähallintaa tukeviksi. Erityistavoitteena oli työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn parantaminen, minkä vuoksi työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa tehtävälle kuntouttavalle sosiaalityölle voisi olla merkittävää osallistua pilotointiin. Sillä sosiaalityössä vaikuttaminen on välttämätöntä, koska asiakkaiden henkilökohtaiset ongelmat ovat usein kytköksissä yhteiskunnallisiin epäkohtiin. Kykyviisarin avulla voisi saada vaikuttavuutta asiakkaan kanssa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, jolloin esimerkiksi asiakkaan kokemus omasta elämänhallinnastaan tai osallisuudestaan paranee. (Saikkonen & Blomberg & Karjalainen ja Kivipelto, 2015, 13)

Kehittämistehtävän tarkoituksena on kuvata Pro SOS:n Kykyviisari -hankkeen pilotoinnin vaiheet Kouvolan työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa sekä selvittää Kykyviisarimittaukseen osallistuneiden asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia kykyviisarista ja mittaukseen osallistumisesta ja sen vaikutuksista. Tätä selvittääkseni haastattelin kolmea asiakasta ja kolmea työntekijää. Kykyviisari koettiin positiivisena itsearviointin välineenä, jolla on vaikutusta asiakkaan toimintakykyyn

sekä se toimii työntekijöiden näkökulmasta hyvänä työvälineenä keskustelujen avaajana.

## **2. Kehittämistehtävän lähtökohdat**

Laissa työllistymistä edistävällä monialaisella yhteispalvelulla (L 1369/2014, 1§ ja 3§) tarkoitetaan yhteistoimintamallia, jossa TE-toimisto, kunta ja Kela yhdessä arvioivat työttömien palvelutarpeet, suunnittelevat työttömien työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiset palvelukokonaisuudet sekä vastaavat työttömien työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Monialaisen yhteispalvelun tavoitteena on edistää työttömien työllistymistä tarjoamalla heille heidän palvelutarpeensa mukaisia työvoimapalveluja, sekä sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja. Työskentely asiakkaan kanssa alkaa kartoitusjaksolla, minkä aikana selvitetään yhdessä asiakkaan kanssa hänen osaamistaan, työllistymiseen vaikuttavaa sosiaalista tilannetta, terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä. Kouvolan työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa on tehty pitkään monialaista yhteistyötä, missä verkostoon kuuluvat kunnan palveluohjaajat ja sosiaalityöntekijät, TE -asiantuntijat, terveydenhoitajat, TE – toimiston ammatinvalinnan psykologi, Kelan työkykyneuvoja. Tämän lisäksi yhteistyötä on tehty mielenterveys- ja päihdetyön ammattilaisten, aikuissosiaalityön, etsivä nuorisotyön ja eri palveluntarjoajien kanssa.

Työ- ja toimintakykyisyyden kartoittamista tehdään asiakkaalle muun muassa sopivien työllistymis- ja kouluttautumispolkujen löytämiseksi. Asiakkaan tilannetta kartoitetaan palvelutarpeen arvioinnin, monialaisen työllistymissuunnitelman, työttömien terveystarkastusten, kuntouttavan työtoiminnan ja Kelan kuntoutuksien keinoin, sekä tarvittaessa neuropsykologisten tutkimuksien avulla. Tämän vuoksi olen samaa mieltä Sanna Blomgrenin (2016, 68 - 72) kanssa siitä, että monialaisessa yhteispalvelussa voidaan lisätä asiakkaiden toimintakykyä ja toimintamahdollisuuksia. Usein asiakkaan toimintakykyisyyttä tarkastellaan kuitenkin toimintavajeiden kautta, kun pitäisi löytää asiakkaan vahvuuksia ja vahvistaa vielä olemassa olevaa toimintakykyä. Jotta tästä päästäisiin, niin se vaatisi joidenkin totuttujen toimintatapojen sekä paikoin asenteiden muuttamista ja uudistamista.

Yhdeksi haastavaksi tekijäksi voi muodostua työntekijöiden ja asiakkaiden välinen institutionaalinen vuorovaikutussuhde. Se voi rakentua vallanjaollisesti haastavaksi jo kartoitusjakson alussa, kun asiakasta haastatellaan, ja selvitetään mahdollisia esteitä työllistymiselle tai kouluttautumiselle. Asiakasprosessin etenemisen kannalta on merkittävää, että asiakkaalla ja työntekijöillä olisi yhtenäinen näkemys asiakkaan työ- ja toimintakyvystä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työskentelyä. Erityisesti kun asiakkaan kanssa tehdään monialainen työllistymissuunnitelma, minkä avulla asiakasta ohjataan ja motivoidaan sitoutumaan hänelle suunniteltuun palveluun. Tässä vaiheessa asiakkaan ja työntekijöiden yhteinen näkemys korostuu, vaikka vallan hienovarainen suostutteleva harjoittaminen toimiikin usein muutoksen positiivisena käynnistäjänä, niin samanaikaisesti se tuottaa asiakassuhteeseen epäsymmetriaa. Se ilmenee suoraan asiakkaan osallisuudessa, jossa työntekijät hallitsevat keskustelua kysymyksillään, keskusteluaiheiden valinnoilla ja niiden vaihdoilla. (Jokinen, 2016, 141)

## **2.1 Kykyviisari mahdollistajana**

Voisiko Kykyviisari olla vastaus näihin haasteisiin, voisiko se olla työväline, minkä avulla toimintatapoja ja asenteita voisi muuttaa? Kykyviisari pilotointiin osallistuminen voisi tarjota työntekijöille mahdollisuuden tarkastella uudelleen asiakassuhteiden rakentumista ja asemoitumistaan suhteessa asiakkaaseen. Kuten Toikko ja Rantanen (2009) esittävät omassa tutkimuksessaan, kun työskentelyn tavoitteena on asiakkaan kokemuksen ymmärtäminen, on merkittävää tavoitella tilannetta, jossa toimijat kykenevät tarvittaessa muuttamaan omaa tarkasteluperspektiiviään tilanteeseen sopivaksi. Kykyviisarin avulla voisi asiakkaalle avautua uusi, konkreettisempi näkökulma omaan tilanteeseensa ja hän voisi olla myös aktiivisemmassa roolissa oman tilanteensa arvioinnissa suhteessa työntekijään. Mikä taas tarjoaisi työntekijöille mahdollisuuden kuulla asiakkaan omaa näkemystä ja kokemusta omasta työ- ja toimintakyvystään. Näin saisimme työvälineen, jonka avulla voisimme helpommin ottaa puheeksi asiakkaiden työ- ja toimintakykyyn liittyviä asioita, ja mikä tarjoaisi ehkä paremman mahdollisuuden asiakkaan tilanteiden tukemisessa ja eteenpäin saamisessa. Olisiko Kykyviisari - pilotointi meille pyrkimys etsiä toimintaamme soveltuva lähestymistapa vaikuttavuuteen (Kivipelto & Kotiranta, 2014, 172)?

### **3. Kehittämistehtävän tarkoitus**

Kehittämistehtävän tarkoituksena on kuvata Pro SOS:n Kykyviisari -hankkeen pilotoinnin vaiheet Kouvolan työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa sekä selvittää Kykyviisarimittaukseen osallistuneiden asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia kykyviisarista ja mittaukseen osallistumisesta ja sen vaikutuksista. Rantanen ja Toikko (2009, 101) kirjoittavat tällaisen kokeilevan toiminnan olevan pilotoivaa, kun toimintaa kokeillaan ensin rajatussa ympäristössä ja myöhemmin laajemmassa ympäristössä. Sen vuoksi olen miettinyt, voisiko olla mahdollista jatkaa kokeilua muissa Kymenlaakson toimipaikoissa. Tämä jää myöhemmäksi pohdittavaksi riippuen siitä, millaisia kokemuksia tästä kokeilusta saadaan. Ensisijaisena tarkoituksena on viedä Kykyviisari pilotointi aitoon toimintaympäristöön työntekijöiden ja asiakkaiden kokeiltavaksi.

**Kehittämistehtävän tarkoituksen toteutumista on selvittää alla olevien kysymyksien avulla.**

1. Millaisena asiakkaat ja työntekijät kokivat Kykyviisarin ja Kykyviisarimittaukseen osallistumisen?
2. Onko kykyviisarimittaukseen osallistumisella vaikutusta asiakkaaseen hänen itsensä mielestä ja työntekijän näkökulmasta?
3. Voiko Kykyviisaria jatkossa hyödyntää työvälineenä asiakkaan työ- ja toimintakyvyn kartoituksissa monialaisessa yhteispalvelussa?

#### **3.1 Kehittämistehtävän arvioinnin menetelmät**

Haastattelusta on tullut ehkä kaikkein käytetyin tiedonhankkimisen menetelmä monilla yhteiskuntaelämän alueilla, ja sen myötä siitä on tullut keskeinen tapa tehdä elämäämme ymmärrettäväksi (Ruusuvoori & Tiittula, 2005, 9). Haastattelua

sanotaankin yhdenlaiseksi keskusteluksi, mistä erotuksena tutkimustarkoituksessa tehtävä haastattelu, missä on selkeä tiedonkeruun tarve ja haastatteliija vastaa haastattelun etenemisestä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara, 2002, 194) Tämä tuli esiin haastatteluja tehdessäni, kun pyrin kysymyksieni avulla saamaan tutkittavien äänen kuuluviin. Haastattelujen tarkoituksena oli kuulla heidän kokemuksensa Kykyviisarista ja heidän sille antamat merkitykset olivat keskeisiä.

Haastattelin kolmea kykyviisarimittaukseen osallistunutta asiakasta ja kolmea työntekijää, jotka tekivät asiakkaille mittaukset. Asiakkaat valikoituivat haastatteluun osittain sattumanvaraisesti. Pyysin neljää pilotointiin osallistunutta työntekijää valitsemaan omista kykyviisarimittaukseen osallistuneista asiakkaista kaksi henkilöä haastattelua varten. Valinnan haastatteluun tein summittain, muuta myöhemmin huomasin tarkastelleeni heitä iän ja sukupuolen perusteella. Valitsin haastateltavaksi nuoremman ja hiukan vanhemman naisen sekä vanhemman miehen. Huolimatta siitä, että tein valinnan tietoisesti, niin tärkeämmäksi muodostui selvittää asiakkaiden kokemuksia ja tulkintoja Kykyviisarista ja kuulla millaisia merkityksiä mittauksessa oli tullut heille.

Kaksi haastattelua tein kirjastossa ja yhden puhelimitse, asiakkaan sen hetkisestä tilanteesta johtuen. Työntekijöiden osalta tein ryhmähaastattelun, mistä muodostui hyvin tehokas tiedonkeruun hetki. Työntekijät auttoivat toisiaan muistamaan asioita sekä samalla ryhmässä haastateltuina he pystyivät korjaamaan väärinymmärryksiä ja täydentämään toisen kertomaa tietoa omalla tiedollaan. Jokaisen haastattelun alussa kerroin haastateltavalla mihin hänen/heidän kertomaansa tietoa käytetään ja miten heidän kertomansa tieto hävitetään, kun sillä ei ole enää käyttöä. Käytin haastatteluissa omaa puhelintani tallennusvälineenä, josta litteroin tekstin sanasta sanaan tietokoneelle Wordiin. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara, 2002, 197 - 198)

Haastattelua varten laadin kysymyksiä, joista neljä ensimmäistä liittyvät tutkittavien kokemuksiin kykyviisarimittaukseen osallistumisesta ja Kykyviisarimittarista. Tämän lisäksi oli kysymyksiä kolmessa haastatteluteemassa, mitkä nousivat Työterveyslaitoksen Kykyviisarimittarin esittelystä, jossa kerrottiin Kykyviisarimittarin toimivan oman tilanteen arvioinnin välineenä, apuvälineenä omien vahvuuksien

löytämisessä ja muutoksen mahdollistajana. Halusin haastattelun avulla selvittää asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia siitä, toimiko heidän kohdallaan Kykyviisarimittari ”mainostetulla” tavalla.

Tällä tavoin keräämääni aineistoa tarkastelen kuin avointa kirjaa siitä, mitä asiakkaat ja työntekijät kertovat omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. En lähde rakentamaan heidän kertomuksilleen erityisiä merkitysrakenteita ja etsi syy-yhteyksiä esimerkiksi asiakkuuteen monialaisessa yhteispalvelussa. Pyrin tarkastelemaan vain puhdasta kertomusta kokemuksesta, mikä asiakkaille on syntynyt heidän vastatessaan Kykyviisarimittarin kyselyyn kahteen otteeseen ja millaisia näkökulmia heille on niistä syntynyt ja ovatko ne vaikuttaneet heihin jollakin tavoin.



## 4. Kykyviisari –hankkeen pilotointi

### 4.1 Yhteistyökumppanina Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socom

Valtakunnallinen PRO SOS – uudenlaista sosiaalityötä yhdessä rakentamassa hanke kuuluu Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaan Sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunnan toimintalinja 5:n projekteihin. Valtakunnallisessa PRO SOS hankkeessa keskitytään sosiaalityön laaja-alaiseen kehittämiseen ja sen tukea tarvitsevien henkilöiden hyvinvoinnin ja osallisuuden systemaattiseen ja pitkäjänteiseen edistämiseen kunnissa ja tulevissa maakunnissa sekä erilaisissa yhteistyöverkostoissa. Hankkeessa kokeillaan ja mallinnetaan uusia sosiaalityön muotoja ja menetelmiä sosiaalialan työntekijöiden, muiden ammattilaisten ja toimijoiden sekä tukea tarvitsevien asiakkaiden yhteistyönä. Erityistavoitteena hankkeessa on työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn parantaminen.

([http://www.socom.fi/prosos/prosos\\_kaakkois\\_suomessa/](http://www.socom.fi/prosos/prosos_kaakkois_suomessa/))

Valtakunnallisen PRO SOS – uudenlaista sosiaalityötä yhdessä rakentamassa hankkeen Kaakkois-Suomen osahake toteutettiin Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy Socomin toimesta. Kyseiseltä alueelta hankkeessa olivat mukana Kotka, Kouvola ja Hamina sekä Eksote. Kaakkois-Suomen alueen osahankkeen tavoitteita olivat muun muassa monialaisen yhteistyön vahvistaminen palvelutarpeen arvioinnissa ja asiakassuunnitelmien laatimisessa ja kehittää ja uudistaa sosiaalityö menetelmiä siten, että ne ovat asiakkaita osallistavia ja elämänhallintaa tukevia. Kymenlaaksossa Socom järjesti hankkeen käynnistämiseen liittyvän Kick off tilaisuuden kuntien sosiaalialan työntekijöille 2016 syksyllä. Kun kehittämistoiminnalla pyritään positiivisiin tuloksiin, niin tässäkin hankkeen toiminnan tavoitteena oli hyvien käytäntöjen kehittämisessä (Toikko & Rantanen, 2009, 128), niin sosiaalityön menetelmien uudistamisessa ja kehittämisessä Kykyviisari oli yhtenä kokeiltavana menetelmänä Kymenlaaksossa. Ja minkä kokeiluun myös Kouvolan monialaisen työllistymistä edistävän yhteispalvelun sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät liittyivät keväällä 2018.

(<http://www.socom.fi/prososhanke/>)

## 4.2 Kykyviisari työ- ja toimintakyvyn mittarina

Kykyviisarin kehittämisestä vastaa Työterveyslaitoksen Solmu-ESR-koordinaatiohanke (Sosiaalinen osallisuus ja työ- ja toimintakyvyn muutos). Kehittämistyötä on tehty vuodesta 2014 alkaen yhdessä Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamien toimintalinja 5:n projektien kanssa, joiden kohteena on vaikeassa työmarkkina- asemassa olevat työkäiset. Tällä keinolla on pyritty varmistamaan, että työ- ja toimintakykyä arvioitaessa huomioidaan ihmisen elämän monimuotoisuus ja elämäntilanteiden yksilöllisyys. Kykyviisari perustuu professori Juhani Ilmarisen ns. työkykytalo malliin. Työkykytalo on tutkimukseen perustuva yhteenveto tekijöistä, joiden tiedetään keskeisesti vaikuttavan työkykyyn. Kykyviisari valmistui kansalliseen käyttöön vuonna 2017. Hanke on käynnissä 2020 asti ja sen aikana Kykyviisaria kehitetään edelleen yhdessä hanketoimijoiden, osallistujien sekä muiden toimijoiden kanssa. Yhtenä tämän työn tavoitteena on saada hanketoimijoille käyttökelpoinen ja yhtenäinen arviointimenetelmä, joilla he voivat arvioida hankkeisiin osallistujien työ- ja toimintakykyä sekä niiden muutoksia hankkeiden lopussa. (<https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/mika-on-kykyviisari/>)

Kykyviisari on työ- ja toimintakyvyn arviointimenetelmä kaikille työkäisille, mutta myös työelämän ulkopuolella oleville. Sen avulla osallistuja itse voi arvioida omaa työ- ja toimintakykyään, niissä tapahtuneita muutoksia, mikäli arviointi toistetaan. Kykyviisari on suuntaa-antava arviointimenetelmä, jonka avulla asiakas voi selvittää omaa tilannettaan, keskeisiä vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Se on muodoltaan kyselylomake, jonka voi täyttää joko paperilla tai verkossa tarvittaessa yhdessä työntekijän kanssa. Se on jaettu osa-alueisiin: Yleinen hyvinvointi, osallisuus, mielen hyvinvointi, arjen sujuminen, taidot, fyysinen toimintakyky ja työ & tulevaisuus. Kykyviisari antaa asiakkaalle henkilökohtaista palautetta ja ehdottaa tarvittaessa jatkotoimia hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Sitä voidaan käyttää asiakkaiden tilanteiden kartoittamiseen, työ- ja toimintakyvyn arviointiin sekä mahdollisten muutostavoitteiden asettamiseen. Se voi myös toimia asiakastyössä

ohjaavana ja keskusteluja avaavana työkaluna. Kykyviisari on suunnattu työ- ja toimintakyvystään kiinnostuneille henkilöille sekä hanke- ja palvelujärjestelmien ammattilaisille. Kykyviisari hyödyttää myös päättäjiä, sillä se tuottaa arvokasta tietoa päätöksentekoon.

[http://henkilokohtainenbudjetointi.fi/wp-content/uploads/2017/01/Kykyviisari\\_ty%C3%B6\\_ ja\\_toimintakyvyn-seurannassa\\_020217.pdf](http://henkilokohtainenbudjetointi.fi/wp-content/uploads/2017/01/Kykyviisari_ty%C3%B6_ ja_toimintakyvyn-seurannassa_020217.pdf)

### **4.3 Kykyviisari pilotointiin valmistautuminen monialaisessa työllistymistä edistävässä yhteispalvelussa**

Kehittämistoiminnan merkittävyyteen vaikuttaa olennaisesti kehittämisteeman ajankohtaisuus (Toikko & Rantanen, 2009, 57). Hanke oli asettanut erityistavoitteen työelämän ulkopuolella olevien työ- ja toimintakyvyn parantamisen ja osallistamisen tukemisen, mitkä nähtiin merkittävänä työllistymistä edistävän työn ja asiakkaiden kannalta monialaisessa yhteispalvelussa käytyjen keskustelun perusteella. Tämä toimi hyvänä kannustimena, mutta ennen lopullista päätöstä pilotointiin osallistumisesta, annoin sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille Kykyviisarimittarin kyselylomakkeen tutustuttavaksi. Kävimme keskusteluja Kykyviisarin merkityksestä asiakkaan osallisuuden vahvistamisen ja asiakkaan kokemuksen näkökulmasta, sekä työntekijöiden näkökulmasta, millainen Kykyviisari olisi työvälineenä, toisiko se jotain uutta työtapoihimme ja miten paljon sen käyttö mahdollisesti lisäisi työmäärää. Tämän lisäksi konsultoimme työyhteisöä, lähinnä TE-asiantuntijoita, jotka työskentelevät asiakastapaamisissa työpareina sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille. Koska hanke oli asettanut tällaiset tavoitteet, niin halusimme lähteä selvittämään konkreettisen toiminnan avulla, miten hyvin Kykyviisari meidän työvälineenä toimisi käytännössä. (Toikko & Rantanen, 2009, 99)

Kun koko työyhteisö näki hankkeen tavoitteet asiakkaidemme näkökulmasta hyvänä asiana, ja esimiehemme hyväksyi osallistumisen pilotointiin ja sen tavoitteet, niin kehittämiseen osallistuminen sai tällä tavoin virallisen muodon (Toikko & Rantanen, 2009, 58). Helmi-maaliskuussa 2018 olin yhteydessä Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, Socomiin pilotointihankkeesta vastaavaan projektikoordinaattoriin sopiakseni pilotointiin aloittamisesta ja prosessin etenemisestä. Projektikoordinaattori

toimitti sähköpostitse meille runsaasti materiaalia Kykyviisarista. Saimme hyvin yksityiskohtaisesti tietoa Kykyviisarista, sen tavoitteista ja tarkoituksesta, ohjeita pilotointihankeessa toimimisesta ja ohjeita siitä, miten Kykyviisaria käytetään asiakkaan kanssa sekä saimme ohjeita asiakkaille annattavaksi. Ennen pilotoinnin aloittamista kaikkien pilotointiin osallistuvien työntekijöiden piti käydä nettilinkin välityksellä Kykyviisarin käyttökoulutus, mikä löytyi Työterveyslaitoksen sivuilta. Tämän lisäksi tilasimme käyttäjätunnukset pilotillemme ja toimitimme hanketta varten lyhyen toimeenpanosuunnitelman, minkä tein kahden pilotointiin osallistuvan sosiaalityöntekijän kanssa.

Toimeenpanosuunnitelmassa määrittelimme Kykyviisari pilotoinnin kiinnittyvän osaksi koko asiakasprosessia monialaisessa yhteispalvelussa ja kohderyhmänä olisivat haasteellisessa elämäntilanteessa olevat pitkään työttömänä olleet henkilöt. Emme halunneet rajata kokeilua vain tiettyyn vaiheeseen asiakasprosessia vaan halusimme kokeilla sitä eri vaiheessa asiakkuutta olevilla. Tavoitteena oli lisätä työntekijöiden tietoisuutta asiakkaiden toimintakykyisyydestä ja hyödyntää Kykyviisarin avulla saatavaa tietoa monialaiseen työllistymissuunnitelmaan. Työntekijätilanteesta johtuen päädyimme siihen, että pilotointiin osallistuu kaksi palveluohjaajaa ja kaksi sosiaalityöntekijää ja he saivat itse valita asiakkaistaan pilotointiin sopivat neljä henkilö. Sovimme, että kokeiluun osallistuvat asiakkaat tekevät kaksi kertaa Kykyviisarimittauksen, joista toinen tehdään noin puolen vuoden kuluttua ensimmäisestä. Kykyviisarimittaukset ja siihen liittyvät palautekeskustelut sovittiin tehtäviksi yhdessä asiakkaan kanssa. Tässä vaiheessa minulla oli ajatuksena, että työntekijät paneutuisivat ensimmäisessä mittauksessa esiin tuleviin haasteisiin, ja pyrkisivät kuntouttavan sosiaalityön keinoin vaikuttamaan niihin. Jolloin uusintamittauksen yhteydessä voisi tarkastella toiko interventio toivottuja muutoksia, varsinkin jos ajatellaan, että sosiaalityössä käytettäviltä keinoilta voidaan vaatia niiden tuottavan positiivisia vaikutuksia sosiaalisten ongelmien suhteen. Toki tulee olla tietoinen siitä, että muutkin tekijät voivat saada aikaan muutosta eikä pelkästään Kykyviisarimittaukseen osallistuminen. (Arnkil & Seikkula, 2005, 58) Toimeenpanosuunnitelmaan kirjattiin myös tieto siitä, miten asiakkaista kertyvää tietoa säilytetään pilotoinnin aikana. Toimeenpanosuunnitelman toimitin hankekoordinaattorille Työterveyslaitokselle toimitettavaksi.

#### **4.4 Kykyviisari pilotoinnin toteuttaminen työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa**

Huhtikuussa 2018 ennen pilotoinnin lopullista käynnistymistä hankkeen vastaava projektikoordinaattori tuli tapaamaan työntekijöitä monialaisen yhteispalvelun toimitiloihin. Tätä ennen pilotointiin osallistuvat työntekijät olivat omaan tahtiinsa perehtyneet materiaaleihin ja olimme yhdessä yrittäneet katsoa koulutusvideon, mikä kuitenkin epäonnistui teknisistä syistä. Tapaamisella projektikoordinaattori kävi vaiheittain pilotointia läpi, ja työntekijät saivat kysyä heille epäselväksi jääneitä asioita. Tämän tapaamisen jälkeen työntekijät saivat omaan tahtiinsa lähteä toteuttamaan Kykyviisari piloitintia haastatteleamalla ensimmäiset asiakkaat. Ensimmäisen vaiheen haastattelut toteutettiin touko-kesäkuun aikana ennen työntekijöiden kesälomia. Lokakuussa 2018 kaikki Kouvolassa pilotointiin osallistuneet työntekijät saivat kutsun Kykyviisari pilotoinnin koontitilaisuuteen, jossa Työterveyslaitokselta Kykyviisarin kehittämishankkeeseen osallistuvat erikoistutkijat kuulivat työntekijöiden kokemuksia Kykyviisarin käyttöön liittyen. Samalla he kertoivat ja näyttivät diasarjan Kykyviisarimittauksien valtakunnallisista tuloksista. Tilaisuudessa vaihdettiin tietoa ja kokemuksia pilotoinnin kohderyhmän asiakkaista ja heidän kokemuksiaan Kykyviisarista. Tuolloin todettiin, että Kykyviisarin käyttöä on mahdollista jatkaa. Työntekijät kokivat Kykyviisarimittarin hyvänä työvälineenä, mutta laajuuden vuoksi aikaa vievänä. PRO SOS –hankkeen puitteissa työntekijöille lähetettiin nettilinkki kyselyyn, minkä avulla he saivat kertoa kokemuksiaan Kykyviisarimittarista. Hanke päättyi joulukuussa 2018, mutta tämän jälkeen on ollut mahdollista tehdä loput uusintamittaukset asiakkaille. Suurimmalle osalla asiakkaista tehtiin kaksi haastattelua, mutta loppuvuosi oli työntekijöille erittäin kiireinen, johtuen organisaatiouudistuksen käynnistymisestä ja käyttöjärjestelmäuudistuksesta.

## 5. Kehittämistehtävän keskeisiä määritelmiä

Työttömyys vaikuttaa monella tavoin Erik Allardtin määrittelemiin hyvinvoinnin osatekijöihin, resursseihin, yhteyksiin muihin ihmisiin ja itsensä toteuttamiseen. Työttömyys vaikuttaa tuloihin, asumisen tasoon, koulutukseen ja terveyteen jne. Työn mukanaan tuomat sosiaaliset kontaktit vähenevät tai katoavat kokonaan työttömyyden myötä. Työttömyys vaikuttaa omaehtoiseen kokemukseen siitä, ettei voi aidosti tehdä valintoja tai käyttää omia taitojaan ja ominaisuuksiaan itsensä ja toisten hyväksi. Työn menettäminen ja jääminen ilman työn tekemisen kokemusta aiheuttavat ihmisessä lyhyt- tai pitkäkestoisia reaktioita ja osa niistä johtaa jolloin tavalla pysyviin muutoksiin ajattelussa ja toiminnoissa. (Pakarinen, 2018, 195) Toiseuden ja osallisuuden kysymykset kytkeytyvät myös tiiviisti työhön ja työelämään. Työnteolla on ollut arvo sinänsä, ja ihmiset ovat työllä lunastaneet paikkansa eri sosiaalisissa rakenteissa. Eläminen työmarkkinoiden ulkopuolella on kytkeytynyt tuottamattomuuteen ja herättänyt kysymyksiä vastuuttomuudesta. (Miettinen, Romakkaniemi & Laitinen, 2017, 28) Seuraavien käsitteiden määrittelyn avulla pyrin lähestymään niitä keskeisiä tekijöitä, mitkä ovat merkityksellisiä kuntouttavan sosiaalityön asiakkaiden kohtaamisissa heidän kokonaishyvinvointinsa ja monialaisen yhteispalvelun työskentelyn näkökulmasta.

### 5.1 Työkykyisyys lähtökohtana

Kirjallisuudessa on useita määritelmiä työkyvyille, mutta yhteistä käsitystä tai määritelmää ei siitä ole olemassa. Määritelmä vaihtelee näkökulman intressin mukaan ja se on käsitteenä epämääräinen. (Kerätär & Oivo, 2018, 14) Lähtökohtana voidaan

ajatella, että työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen välinen mahdollisimman tasapainoinen suhde, joka on vaikeasti mitattavissa ja johon vaikuttavat enemmän muut tekijät kuin itse työ. Näitä ovat terveys, toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Työhön liittyviä tekijöitä ovat työolot, työyhteisö, johtaminen ja lopulta itse työ. Työkyvyn yhteydessä voidaan puhua myös fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista ominaisuuksista, joista yksilön toiminta- ja työkyky koostuu. (Pakarinen, 2018, 204, 208)

Yleisestä työkyvystä puhutaan silloin, kun työkykyä arvioidaan suhteessa työelämän yleisiin vaatimuksiin eli kaikkiin kohtuudella edellytettäviin työtehtäviin. Henkilöitä ei voi luokitella työkyvyttömiksi tai osatyökyvyttömiksi vain sen vuoksi, että heillä on jokin sairaus tai vamma. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan osatyökykyinen on henkilö, jolla on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökykyisyys tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijä ei selviydy täydellisesti työnsä vaatimuksista. Tuolloin meidän on tiedettävä kyseessä olevan työn vaatimukset työntekijälle. (Pakarinen, 2018, 204)

## 5.2 Toimintakyky ja sen arviointi

Toimintakyky tarkoittaa THL:n määritelmän mukaan ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista työstä, opiskelusta, vapaa-ajasta ja harrastuksista, itsestä ja toisista huolehtimista siinä ympäristössä, jossa hän elää. Ihmisen toimintakyky riippuu myös ympäristön myönteisistä tai kielteisistä vaikutuksista. Asuin- ja elinympäristöön liittyvillä tekijöillä, muiden ihmisten tuella tai erilaisilla palveluilla voidaan tukea ihmisen toimintakykyä ja selviytymistä arjessa. Toimintakykyä voidaan kuvata siis tasapainotilana kykyjen, elin- ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden välillä. (<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>)

Toimintakyky on keskeinen osa hyvinvointia, toimintakykyinen ihminen selviytyy arjestaan häntä itseään tyydyttävällä tavalla. Sen lisäksi, että toimintakykyä voidaan tarkastella lääke- ja sosiaalitieteen näkökulmista, niin sillä on selkeät kytkenät yhteiskunnan tärkeisiin tavoitteisiin. Kun tavoitellaan työurien pidentämistä, on kyse

lähinnä keinoista, joilla toimintakykyä voidaan tukea ja ylläpitää. (Sainio & Salminen, 2016, 206) Toimintakyvyn käsite onkin muuttumassa puhtaasti lääketieteellisestä toimintakyvyn käsitteestä huomioimaan myös yhteiskunnallisen toimintakyvyn näkökulman. Lääketieteellisestä näkökulmasta toimintakyky on yksilöllinen ominaisuus, jota voidaan korjata tai kohentaa kuntoutuksen keinoin. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta toimintakyvyn käsitteeseen katsotaan elinympäristön, asenteiden, palveluiden vaikuttavan merkittävästi siihen, millaiseksi ihmisen toimintakyky ja asema muodostuu. (Kerätär & Oivo, 2018, 14) Hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niitä tukeva ympäristö auttavat ihmisiä voimaan hyvin, löytämään paikkansa yhteiskunnassa, jaksamaan työelämässä eläkeikään asti sekä vanhana selviytymään arjesta itsenäisesti. (<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>)

Asiakkaan toimintakykyä arvioidaan monista eri syistä ja eri ammattiryhmät sosiaali- ja terveydenhuollossa, TE-toimistossa ja opetushallinnossa arvioivat toimintakykyä omasta ammatillisesta näkökulmastaan. Arvioinnin perusteena voi olla asiakkaan hoidon, kuntoutuksen tai palvelutarpeen selvittäminen ja niiden tarkempi suunnittelu ja vaikutusten arviointi. Monialaisessa yhteispalvelussa jäsenetään asiakkaan elämätilannetta ja olosuhteita, joissa kiinnitetään erityisesti huomiota asiakkaan vahvuuksiin, ongelmiin ja toimintaympäristöihin asiakkaan omia näkemyksiä ja toiveita kuunnellen. Toimintakyvyn arviointi on aina asiakaslähtöistä ja sen tulee osaltaan vahvistaa asiakkaan toimijuutta, voimavaroja sekä kykyä tehdä valintoja ja toimia niiden perusteella itselleen merkityksellisellä tavalla. Asiakkaan kanssa tehdyt arviot toimintakyvyn eri osa-alueista ovat tärkeitä monialaisten työllistymissuunnitelmien tavoitteiden asettelun ja ylipäänsä suunnitelmien tekemisen lähtökohtina. (Sainio & Salminen, 2016, 206- 209)

### **5.3 Osallisuus toimintakyvyn vahvistajana**

Osallisuus on konkreettinen tapa kuvata hyvinvointia, joka tähtää yksilöiden ja ryhmien välisiin suhteisiin, yhteenkuuluvuuteen sekä myötävaikuttaa positiivisesti elämäämme perheissä, yhteisöissä ja yhteiskunnassa (Niskala & Kostamo-Pääkkö & Ojaniemi, 2015, 145). Osallisuudella tarkoitetaan asiakkaiden ja työntekijöiden yhteistä toimintaa, jossa



vallankäyttö on tasa-arvoisesti jakautunut ja siinä vahvistetaan mm. asiakkaan toimijuutta. Osallisuus edellyttää esimerkiksi monialaisen työllistymissuunnitelman tekemiseen osallistumista, tavoitteiden asettamista ja tunnetta mahdollisuudesta vaikuttaa itseään koskevassa päätöksenteossa. Asiakkaan näkökulmasta se tarkoittaa, että hänellä on mahdollisuus ilmaista itseään, ottaa itselleen tärkeitä asioita esille ja tehdä itsenäisiä päätöksiin. Tätä varten työntekijöiden on tarvittaessa annettava tukea ja riittävästi tietoa asiakkaan tarvitsemista asioista. Asiakkaiden osallisuudella tähdätään siihen, että he voivat keskustella ja miettiä eri vaihtoehtoja tavoitteita suunniteltaessa ja päätöksiä tehtäessä sekä kantaa vastuun näistä. Asiakastyössä on merkityksellistä osallisuuden kokemus, sillä sen avulla voimme rakentaa ja vahvistaa asiakkaan kumppanuuden tunnetta suhteessa työntekijöihin ja motivoida asiakasta osallistumaan ja sitoutumaan hänen kanssaan tehtyyn monialaiseen työllistymissuunnitelmaan. (Karhula & Veijola & Ylisassi, 2016, 229- 230)

Monialaisessa yhteispalvelussa asiakkaan kanssa tehtävällä osallistavalla ja tavoitteellisella työskentelyllä pyritään vaikuttamaan asiakkaissa tapahtuvaan sosiaaliseen kehittymiseen, ja tavoitellaan heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. (Niskala & Kostamo-Pääkkö & Ojaniemi, 2015, 145) Tällaisesta osallisuutta vahvistavaa sosiaalityötä voidaan Juvosen (2015, 47) mukaan kutsua osallistavaksi auttamistyöksi, missä keskustelujen tarkoituksena on lisätä asiakkaan itseymmärrystä, sekä vahvistaa hänen toimijuuttaan. Osallistava ote auttaa asiakasta näin ollen tutkimaan omaa tilannettaan, mutta myös toimintaympäristöön liittyviä lähtökohtia ja mahdollisuuksia. Kun asiakkaalla on omasta tilanteestaan riippuen mahdollisuus valita ja vaikuttaa osallistumisensa määrään, laatuun ja intensiteettiin, niin asiakasta osallistava työote on monialaisessa yhteispalvelussa merkittävä toimijuutta vahvistava tekijä.

#### **5.4 Kokemuksen ja toimijuuden merkitys toimintakyvyn vahvistamisessa**

On tärkeää ymmärtää asiakas tilanteessaan ja toimintaympäristöönsä suhteessa olevana toimijana (Pohjola, 2015, 17). Toimijuus käsitetään ihmisyyttä olennaisesti määrittävänä näkökulmana. Se rakentuu yksilön ja yhteiskunnallisten rakenteiden, instituutioiden ja yhteisöjen välisessä suhteessa. Sillä viitataan niihin yksilön päätöksenteon ja valintojen prosesseihin, jolloin toimijuuteen kuuluu mahdollisuus

toimia toisin sekä vaikuttaa aktiivisesti ympäröiviin olosuhteisiin. Aktiivisen toimijuuden oletus korostaakin yksilöllistä elämänhallintaa, vastuun ottamista omista päätöksistä ja elämästä, kykyä olla sopivassa määrin riippumaton sosiaalisista vaikutteista sekä taloudellista ja tunne-elämään liittyvä itsenäistymistä. (Juvonen, 2015, 31 - 36)

Tähän tarvitaan asiakkaiden oman kokemuksen kuulemista ja ymmärrystä, koska oma kokemus itsestämme ja ympärillä olevasta on jokaiselle meistä tosi ja merkittävä (Metteri, 2004, 27). Yksilöllisen kokemuksen tarkastelu sosiaalityössä painottuukin huomion kohdistamiseen laajasti siihen sosiaaliseen todellisuuteen, jossa yksilö elää (Nousiainen, 2015, 79). Ja elämään tyytyväisyys rakentuu aina asiakkaan tulkintaan omasta tilanteestaan joko konkreettisesti tai suhteessa muihin ihmisiin. Suurimmalla osalla ihmisistä, myös monialaisen yhteispalvelun asiakkailla, elämään tyytyväisyys laskee resurssien niukkuuden myötä. Silloin merkittäväksi tekijäksi nousee asiakkaiden sosiaalisten suhteiden laatu ja se, millä tavalla häneen suhtaudutaan arjessa. Sen vuoksi on hyvin tärkeää, millä tavalla työntekijöinä olemme kiinnostuneita asiakkaan elämästä, toiminnasta ja asemasta. (Saari, 2015, 164 - 166) Asiakkaat tarvitsevat moninaista huomioimista, hyväksyntää, huolenpitoa sekä kunnioitusta, jotta heidän itsearvostuksensa ja toimijuutensa vahvistuisivat. Tämän vuoksi monialaisessa yhteispalvelussa ei käsitellä pelkästään päivän selviä asiatarpeita vaan keskustellaan paljon asiakkaiden tunnetason tarpeista, joihin työntekijät ja asiakkaat pyrkivät löytämään ratkaisuja tapaamisillaan. (Juvonen, 2015, 48)

## **5.5 Muutoksen tekemisen mahdollisuus**

Monialaisen yhteispalvelun kuntouttavassa sosiaalityössä on tärkeää palvelutarpeen arvioita ja monialaisia työllistymissuunnitelmia tehtäessä, että asiakkaan tilanteita arvioidaan hänen kokemuksensa näkökulmasta, painottaen millainen muutos on hänelle mahdollista, ja asetetaan sen mukaan realistinen tavoite. Tämän tueksi ottaisiin Metterin väitöskirjassaan (2004, 26 - 27) esiintuoman valtaistavan arvioinnin lähestymistavan, jonka avulla on tarkoitus kohentaa ihmisten elämänhallintaa. Tähän sisältyy toiminta, jolla lisätään asiakkaan kykyä tunnistaa ja ilmaista tarpeitaan ja voimavarojaan sekä sitä kautta asettaa tavoitteita ja tehdä suunnitelmia niiden

toteuttamiseksi. Mikään muutos ei kuitenkaan ole mahdollista, ellei asiakas itse ole siihen halukas tai valmis. Vasta silloin hän kykenee sellaiseen aktiiviseen toimintaan, mikä edesauttaa muutostyöskentelyssä. (Autti-Rämö, Mikkelsson, Lappalainen ja Leino, 2016, 67)

Kuntouttavan sosiaalityön tehtävänä on tukea asiakasta muodostamaan omasta tilanteestaan uudenlaista tulkintaa, jonka pohjalta hänen on mahdollista asettaa omaan elämäänsä ja tarpeisiinsa kiinnittyvät yksilölliset muutokseen tähtäävät tavoitteet (Karhula, Veijola ja Ylisassi, 2016, 229). Niiden asettaminen esimerkiksi suhteessa asiakkaan omaan elämään ja asuinympäristöön tarkoittaa, että oman elämän ja olemisen keskeisimpiä tekijöitä pitää käydä asiakkaan kanssa lävitse ja miettiä, mitkä ovat ensisijaisia muutoskohteita. Kuntouttavassa sosiaalityössä keskeisellä sijalla ovat ne tavoitteet, joiden saavuttamiseen asiakas ja sosiaalityöntekijä yhteisessä työskentelyssä pyrkivät. Tavoitteiden kirjaamisesta muistiin ja niiden toteutumisen seurannasta syntyy merkityksiä, tuloksia, joita asiakas ja työntekijä voivat arvioida asetettujen tavoitteiden perusteella. (Blomgren, Kivipelto, Karjalainen & Saikkonen, 2015, 36).

## 6. Asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia Kykyviisarista

Asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia kykyviisarimittaukseen osallistumisesta tarkastelin erikseen asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta rakennettujen kysymyksien avulla. Pyrin selvittämään työntekijöiltä, heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan kykyviisarista, mittaukseen osallistumisesta asiakkaan kanssa ja sen vaikutuksista asiakkaisiin ja heidän työhönsä. Asiakkailta pyrin selvittämään heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan Kykyviisarista, mittaukseen osallistumisesta ja sen mahdollisista vaikutuksista heihin.

Ensimmäisessä Kykyviisarimittauksessa asiakkaille kerrottiin Kykyviisarimittarista ja sen tarkoituksesta. Tähän oli käytössä asiakkaille tarkoitettuja esitteitä, joita työntekijät kävivät läpi asiakkaiden kanssa. Siitä huolimatta haastattelemanasi asiakkaat kertoivat kokeneensa mittaukseen osallistumisen jännittävänä ja vaikeana, kun eivät tieneet mitä on odotettavissa. Yksi asiakas kertoi ilmoittautuneensa mukaan tietämättä, mihin oli ryhtymässä. Toinen asiakas kertoi pohtineensa olisiko mittaukseen osallistumisesta hänelle mitään hyötyä.

*”Aluks se tuntui vaikealt sellaselt että onkohan nyt mitää hyötyy, mut sit, mä no eihä siin mitää menetäkkää.”*

Yksi työntekijöistä kertoi, että hänestä oli yllättävää, ettei asiakkaiden mukaan saaminen mittaukseen ollut helppoa. Hän kertoi, että puolet hänen ajattelemistaan ns.

helposti mukaan lähtevistä kieltäytyivät osallistumasta. Yksi työntekijä kertoi valinneensa mittaukseen osallistuvat sillä perusteella, kenelle siitä voi olla hyötyä ja mittari toimisi hyvänä työvälineenä keskustelujen avaajana. Työntekijät pitivät myös merkittävänä sitä, missä mittaus tehtiin. Yksi työntekijöistä kertoi tehneensä mittauksen ns. ”puolueettomalla maaperällä” ja koki onnistuneensa parhaiten niissä. Työntekijät kertoivat kokeneensa kykyviisarimittauksen hyvänä, kun kysymykset olivat valmiina ja niiden avulla tapaamisesta rakentui selkeä kokonaisuus ja keskustelu sai raamit. Kaikki työntekijät kertoivat saaneensa uutta tietoa asiakkaistaan. Tämä oli jossain määrin heistä yllätyksellistä, koska asiakkaat olivat olleet jo pidempään heidän asiakkaina.

*”Mie koin sen hyvänä, tota, se tapaaminen, kun siihen oli varattu paljon aikaa ja oli valmiit kysymykset. Mie koin, et se on, se jäntevöttää tapaamista ja sit kuitenkin vastoin odotuksiani tuli uutta tietoa ja uusia puolia asiakkaasta, siin sit haastattellessa.”*

Asiakkaat kokivat kykyviisarimittarin kysymykset helppoina, kun vastaukset oli numeroitu eikä tarvinnut itse kirjoittaa mitään. Ja he kokivat, että oli mielenkiintoista täyttää Kykyviisarimittausta kahteen kertaan. Toisaalta kysymykset olivat asiakkaille kuitenkin haastavia, sillä he joutuivat välillä varmistamaan työntekijältä, mitä kysymyksellä tarkoitetaan tai mitä sillä haetaan. Heidän kertomansa mukaan samaa asiaa kysyttiin useammassa kohdassa ja jossain kohdin he olivat huomanneet vastanneensa eri tavalla. Ja yksi asiakas kertoi kokeneensa Kykyviisarimittauksen rankkana jo pelkästään sivumäärän takia, ja pohtineensa antamia vastauksia vielä illalla. Hän kertoi miettineensä, onko hänen tilanteensa todellakin näin huono ja tarvitseeko hän oikeasti ulkopuolista apua selviytyäkseen arjenaskareistaan.

Työntekijät pitivät Kykyviisarin kysymyksiä hyvinä ja näkivät kysymykset oman työnsä kannalta merkityksellisinä. Heidän mielestään oli erittäin tärkeää, että Kykyviisarimittaus ja varsinkin palautteen käsitteleminen tehdään yhdessä asiakkaan kanssa, koska siitä nouseva keskustelu oli hyödyllistä. Yhdessä asiakkaan kanssa myös sen vuoksi, että asiakkaat pystyivät varmistamaan työntekijältä, mitä kysymyksillä tarkoitetaan sekä sen vuoksi, että palauteosio tulee tehtyä huolellisesti.

*”Kysymykset oli sellasii että niiden avulla pääsi keskustelemaan sen asiakkaan tilanteesta. Eli Kyllä syntyy. Siinä oli vaikka kuinka paljon valmiita haastattelulomakkeita ja näin, mut siin tuli konkreettisesti käytettyä todellisuudessa näit. Niin kyl se keskustelu tuli.”*

Kykyviisarimittauksen tuloksia pitivät sekä asiakkaat että työntekijät positiivisina. Joidenkin työntekijöiden osalta asiakkaiden tulokset olivat sellaisia kuin he olivat etukäteen ajatelleetkin niiden olevan. Joku työntekijöistä kertoi taas päinvastaisesta kokemuksesta. Hän oli ajatellut, ettei asiakkaalla ole ongelmia, niin Kykyviisarin osioissa niitä olikin tullut esiin. Yksi asiakaista oli ihmetellyt työntekijälle, ”mitenköhän mie olenkaan vastannut, kun tää oli niin hyvä tää tulos.” Yksi työntekijöistä taas kertoi kuvitelleensa selvittävänsä Kykyviisarin avulla, mikä asiakkaan ongelma on, niin se ei ollut onnistunut. Työntekijä pohti haastattelussa, että asiakkaan on oltava niin tyytyväinen omaan elämäntilanteeseensa työttömänä kotona puuhastellessa, sillä asiakkaan tilanne ei vaikuttanut etenevän työllistämisen näkökulmasta.

Yksi asiakkaista kertoi huomanneensa positiivista muutosta ensimmäisen ja toisen mittauksen välillä. Hän kertoi muuttaneensa ajattelutapaansa omista asioistaan hiukan toisenlaiseksi ja uskoi sen vaikuttaneen muutokseen.

*”.. et niinku ei, ei yllättänyt niinkään ne tulokset. Ja neki, mitkä sit vähäsen saatto yllättää niin oli tietyst vaa sellaisii et, mihin ei, välttämättä ite havahtunut vaan tai sillee, ei välttämättä haluu hyväksyy tilannetta tai näin pois päin, et on ollu joku kieltovaihe päällä.”*

Halusin tarkemmin selvittää asiakkaiden ja työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia Kykyviisarista perustuen väittämiin sen vaikuttavuudesta. Kykyviisariin liitetään seuraavanlaisia ajatuksia: Kykyviisari oman tilanteen arvioinnin välineenä, apuvälineenä omien vahvuuksien löytämisessä ja muutoksen mahdollistajana. Esitin näihin näkökulmiin liittyen täydentäviä kysymyksiä sekä asiakkaille että työntekijöille.

### **Voiko kykyviisarimittaria käyttää oman tilanteen arvioinnin välineenä?**

Yksi asiakkaista kertoi automaattisesti miettineensä melkein joka kysymyksen kohdalla, mikä hänen tilanteensa oli ollut aikaisemmin. Joidenkin kysymyksen kohdalla hänellä oli ollut ihan konkreettinen vertauskohta omassa elämässään. Hän selitti omaa ajatteluun seuraavalla tavalla. *”Koska on ollut se sellanen ruma ajatus itsestään, et on luuseri, oon ollut työttömänä monta vuotta eli oon sossupummi, niinku tällainen ihana perussuomalainen ruoskinta siihen.”* Tämä ankara ajattelutapa kuvasti hänen tapaansa käsitellä asioita, mitkä nousivat Kykyviisarista ja miten kykyviisari vaikutti häneen. Yksi

asiakkaista kertoi kokeneensa Kykyviisarista olleen hyvinkin paljon hyötyä, ja toinen asiakas kertoi kokeneensa jotain itsenäistymiseen liittyvää mittauksen myötä.

Tässäkin kohdassa tuli voimakkaasti työntekijöiltä ajatus siitä, että asiakas hyötyy eniten, kun Kykyviisarimittaus tehdään yhdessä työntekijän kanssa. He kokivat, ettei monialaisen yhteispalvelun asiakkailla välttämättä ole riittäviä reflektointitaitoja ja motivaatiota, jotta he pystyisivät arvioimaan omaa tilannettaan itsenäisesti ja tarkasti. He ajattelivat, että asiakkaat lukisivat vain yhteenvedon ja tyytyisivät siihen. Yhdessä läpikäymisen hyöty tulee käytävien keskustelujen lisäksi esimerkiksi siitä, että tuloksissa olevien prosenttilukujen muutokset on tärkeä käydä läpi, jotta asiakas ymmärtää kokonaisuuden.

### **Voiko Kykyviisarin avulla löytää omia vahvuuksiaan?**

Yksi asiakkaista oli sitä mieltä, että kykyviisarin avulla voi löytää omia osaamisen alueita, jotka aikaisemmin ovat olleet hukassa. Hän kertoi löytäneensä kuvaamisharrastuksensa ja sitä kautta hakeutuneensa opiskelemaan valokuvausta. Hänen isänsä oli jankuttanut hänelle nuoruudessa, ettei harrastus voi olla ammatti ja luopunut kuvaamisesta kokonaan. Toinen asiakas kertoi rohkaistuneensa Kykyviisarimittaukseen osallistumisen myötä ja sen avulla ymmärtänyt, että elämässä on muutakin kuin pitkään kipeänä olleet paikat. Yksi asiakkaista sanoi, ettei hän Kykyviisarimittarin papereita täyttäessä yksistään, mutta vahvistusta oli tullut kuntouttavaan työtoimintaan osallistuessa.

”et sieltä tosiaan tuli sitä itsevarmuutta siihen, ja niinku kuvan osaamiseen ja on jotain kykyjä ja paljon niinku lahjoja, mitä mä voin harjottaa ja päästä hyvinkii pitkälle, no riippuu siitä paljon jaksaa tehdä töitä sen eteen.”

Työntekijöistä osa oli sitä mieltä, ettei asiakas yksistään Kykyviisarimittauksen avulla löydä vahvuuksiaan. Kun myös monialaisessa yhteispalvelussa työskenneltäessä asiakkaan kanssa puhutaan ja keskustellaan heidän vahvuuksistaan. Yksi työntekijöistä taas oli sitä mieltä, että Kykyviisari mahdollistaa vahvuuksien löytämiseen, jos työntekijä osaa nostaa ne sieltä esiin. Hänen mielestään kykyviisarin avulla asiakas voi saada oivalluksia kyvyistään.

”On mulla asioita ainakii, mitkä on sen keskustelun pohjalta, asiakas sai omii asioitaan eri tavalla vietyy eteenpäin. Joitain tuli sillee uuteen, mitä sitä pysty tukee että. Siinä tapahtui jotain sen jälkeen.”

### **Voiko Kykyviisari olla muutoksen mahdollistaja?**

Yksi asiakasta kertoi pystyneensä tekemään Kykyviisarimittarin avulla positiivisia muutoksia. Hän kertoi, ettei hän näe, et hänen elämässä olisi mitään tai ketään vaikka hänellä on hyvinkin paljon kaikkea. Kykyviisarimittari avasi hänen kohdallaan silmiä ja hän kertoi, että sitten on ihan itsestä kiinni, minkälaisia muutoksia haluaa tehdä tai haluaako lainkaan muuttaa sitä tilannetta. Yksi asiakasta kertoi kokeneensa lampun syttymisestä päänsä päällä. Yhdelle asiakkaalle mittaukseen osallistuminen vaikutti rauhoittavasti. Hän ajatteli, ettei tarvinnut loistaa jokaisessa asiassa, ja kaikki menee omalla ajallaan eteenpäin, kunhan menee rauhassa.

Työntekijät suhtautuivat selvästi kriittisemmin tähän kohtaan kuin asiakkaat. Heidän pohtivat olisivatko tapahtuneet muutokset tulleet ilman Kykyviisarimittausta, vaikka monialaista työllistymissuunnitelman teon yhteydessä. He pitivät kuitenkin tärkeänä, että mittauksessa esiin tulleita asioita käydään asiakkaan kanssa läpi. Ja toinen tärkeä asia, kun mittauksessa tulee sellaisia asioita esiin, millä sitä muutosta voi tehdä ja muutos on mahdollinen, niin asiakasta kannustetaan muutoksen tekemiseen. Yhden työntekijän mielestä tällaisia konkreettisia tilanteita, millä muutoksen pystyy tekemään, niin sellaisia tuli esiin. Kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että monialaisen yhteispalvelun asiakkaat tarvitsevat työntekijän tuen tässäkin asiassa.

Viimeisenä kysymyksenä esitin kaikille, kenelle kykyviisarimittauksen tekeminen voisi olla hyödyllinen. Yksi asiakasta kertoi, ettei soveltuisi sellaisille henkilöille, jotka eivät pysty vastaamaan täysin rehellisesti kysymyksiin, koska silloin siitä ei ole mitään hyötyä. Eikä sellaisille, jotka ovat hyvin pahasti syrjäytyneet, jolloin Kykyviisari voi olla hyvin ahdistava kokemus. Kykyviisarimittari sopi sellaisille, jotka pystyvät katsomaan itseään peiliin ja pystyvät sitä kautta vastaamaan mahdollisimman realistisesti. Työntekijät kertoivat kokeneensa Kykyviisarimittarin heidän työskentelynsä kannalta hyödyllisenä, kun saa perustietoa asiakkaasta enemmän kuin meidän peruskyselyllä. Ongelmana pidettiin sitä, että Kykyviisarimittaus vaatii äärettömän paljon aikaa, jotta



se tulee hyvin tehtyä. Tämän lisäksi riittävä suomenkielentaito nähtiin tärkeänä. Työntekijät nostivat kehitysvammaiset ryhmänä ja henkilöt kenellä on ASP piirteitä, hahmottamiseen liittyviä haasteita, niin heillä tämä ei soveltuisi tai ainakin kysymyksiä pitäisi muokata.

## **7. Johtopäätökset**

Kehittämistehtävän tarkoituksena on ollut kuvata Pro SOS Kykyviisari -hankkeen pilotoinnin vaiheita Kouvolan monialaisessa yhteispalvelussa sekä tarkastella asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksia Kykyviisarista ja Kykyviisarimittaukseen osallistumisesta ja sen vaikutuksista. Kykyviisari pilotointiin osallistumisen taustavaikuttimena on ollut kiinnostus siitä, miten voisimme lisätä asiakkaidemme mahdollisuuksia päästä eteenpäin elämässään ja mahdollisesti työllistyä. Olen työssäni pohtinut asiakkaiden osallisuuden ja toimijuuden vahvistamisen merkitystä heidän itsetuntonsa vahvistumisessa ja sitä kautta omien vahvuuksien tunnistamiseen. Asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arviointi on aina ollut keskeisellä sijalla monialaisessa yhteispalvelussa ja sitä on tehty monin eri tavoin, mutta Kykyviisari pilotointiin osallistuminen tarjosi jotain uutta, uudenlaisen osallisuuden muodon asiakkaille.

Kykyviisari, työ- ja toimintakyvyn mittarina koettiin asiakkaiden ja työntekijöiden mielestä hyvänä, vaikkakin haastavana täyttää kysymysten asettelun ja niiden aiheuttamien tunteiden vuoksi. Kykyviisari tarjosi asiakkaille konkreettisemmän, jäsennellyn tavan tarkastella omaa työ- ja toimintakykyään, ja samalla se lisäsi heidän tietoisuuttaan itsestään. Kykyviisari toimi tässä mielessä positiivisena vaikuttajana, osallisuutta vahvistavana, kun asiakkaalla oli turvallinen ympäristö tarkastella itseään kysymyksien avulla. Merkityksellistä tässä oli se, että osallisuutta rakennettiin yhdessä

työntekijän kanssa. Mielestäni tämän positiivisen lopputuloksen tarkastelun lähtökohdaksi voi ottaa Anna Metterin (2004, 133) alleviivaama lause siitä, että merkityksellistä on se, miten työntekijöinä kohtelemme asiakasta ja millaisia kokemuksia tuotamme hänelle. Kykyviisaria voidaan ajatella positiivisia kokemuksia tuottavana työvälineenä, minkä avulla voidaan rakentaa asiakkaille positiivista toimijuutta ja vahvistaa itsetuntemusta.

Kykyviisari pilotointiin osallistuminen ja siinä onnistuminen oli merkityksellistä sekä työntekijöille että asiakkaille, sillä heidän asennoitumisensa Kykyviisarimittaukseen osallistumiseen oli erilaista kuin normaaliin asiakastapaamiseen toimistolla. Ja Kykyviisarimittarin käyttäminen työvälineenä oli monella tapaa uusi kokemus sekä työntekijöille että asiakkaalle. Se tarjosi työntekijöille useita erilaisia mahdollisuuksia avata ja käydä keskustelua asiakkaan kanssa, mitä eivät nykyiset käytössä olevat lomakkeet tarjoa. Kysymykset ja asiakkaan niihin antamat vastaukset olivat sekä asiakkaille että työntekijöille konkreettisia asiakkaasta itsestään lähtöisin olevia. Ne kuvasivat asiakkaan todellista tilannetta ja antoivat työntekijöille sellaista tietoa, mitä he eivät olleet aikaisemmin saaneet käymissään keskusteluissa asiakkaan kanssa. Asiakkaiden antamat vastaukset olivat hyviä tiedon lähteitä, joiden avulla heidän oli helpompi rakentaa yhteistä näkemystä asiakkaan työ- ja toimintakyvystä sekä rakentaa jatkosuunnitelmia asiakkaiden tulevaisuuteen.

Monialaisessa yhteispalvelussa tehtävän kuntouttavan sosiaalityön tarkoituksena on tukea asiakasta muodostamaan omasta tilanteestaan uudenlaista tulkintaa, löytämään omia vahvuuksiaan, millä keinoin hänen olisi mahdollista asettaa omaan elämäänsä ja tarpeisiinsa kiinnittyvät yksilölliset muutokseen tähtäävät tavoitteet (Karhula, Veijola ja Ylisassi, 2016, 229) Kykyviisarista on työvälineeksi tällaiseen tavoitteellisen muutokseen tähtäävään työskentelyyn, mitä tehdään pitkään työttömänä olleiden asiakkaiden kanssa. Sen avulla työntekijöille tarjoutui uudenlainen tapa tukea ja olla kiinnostunut asiakkaasta, minkä vuoksi he olivat ehkä aidommin läsnä vuorovaikutuksessa kuulemassa asiakkaiden kertomaa. Tämä on merkityksellistä, sillä vasta molempia osapuolia kunnioittavassa vastavuoroisessa suhteessa asiakas saa äänen ja vastuullisen toimijan roolin ja voi sitä kautta kokea aitoa osallisuutta. Asiakkaan ja työntekijän välisellä suhteella ja sen toimivuudella on olennainen merkitys

siihen, että työ- ja toimintakyvyn arvioinneissa sekä monialaisen työllistymissuunnitelmien tekemisessä voidaan päästä toivottuihin tuloksiin. Erityisen tärkeää oli, että työntekijöillä on mahdollisuus Kykyviisarin avulla asettua vastavuoroiseen vuorovaikutussuhteeseen ja tarjota tukeaan asiakkaalle heidän tarvitsemissaan tilanteissa. (Jokinen, 2016, 142- 143)

## **8. Pohdinta**

Tällä hetkellä kun Kykyviisari –hankkeen pilotointi on päättynyt, niin on tärkeä tarkastella pilotoinnin vaikutuksia. Huolimatta siitä, etten itse osallistunut Kykyviisarimittauksiin asiakkaiden kanssa, niin olen vakuuttunut sen merkityksestä asiakastyöhön. Tämä ajatus syntyi jo siinä vaiheessa, kun juttelin ensimmäisen kerran työntekijöiden kanssa Kykyviisarista ja sen mahdollisista vaikutuksista asiakkaisiin. Ja tätä ajatusta ovat vahvistaneet asiakkaille ja työntekijöille tekemäni haastattelut.

Vaikka haastattelemani henkilöiden lopullinen lukumäärä jäi hyvinkin vähäiseksi, eikä tällä työllä sinänsä voi olla sellaista tutkimuksellista merkitystä, niin siitä huolimatta haluaisin uskoa tämän kehittämistyön tekemisen myötä syntyneeseen intuitioon positiivisesti vaikuttavasta Kykyviisarista. Ja kun ei ole vaikea kuvitella, miten pitkään työttömänä olleen ihmisen kokema identiteetti murenee ja rakentuu uudelleen sen myötä, miten häneen suhtaudutaan, niin ei ole vaikea kuvitella, miten merkitykselliseksi Kykyviisarin täyttäminen yhdessä sosiaalialan ammattilaisen kanssa voi rakentua. Ja haluan nähdä, että Kykyviisarin avulla asiakkaille voidaan rakentaa uutta identiteettiä, kun epäonnistuneet työnhaunyritykset ovat aiheuttaneet turhautumisen kokemuksia, haluttomuutta työn hakuun sekä siirtymistä yhteiskunnan työttömyyspalveluiden ja tukien käyttäjäksi. (Pakarinen, 2018, 195 - 196)

Kykyviisari on mahdollista ottaa työväliseksi sekä Kouvolassa toimipisteessä että muissa Kymenlaakson toimipaikoissa. Tätä ajatusta puoltavat asiakkaiden ja työntekijöidenkin ajatukset sekä positiiviset kokemukset Kykyviisarin hyödyllisyydestä monella tasolla asiakasprosessissa. Tämän hetkinen tilanne, kun Kymenlaaksossa on alkanut sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiouudistus, vaikuttaa kuormittavasti työntekijöihin, en näe mahdollisena jatkaa Kykyviisarin käyttöönottoa tässä vaiheessa. Se vie uutena työvälisenä kohtuuttoman paljon työaikaa siihen nähden, miten paljon työntekijöiden on mahdollista käyttää siihen aikaa. Kykyviisari on kuitenkin jo valtakunnallisella tasolla merkittävä mittari, joten uskon, että meillä on mahdollisuus sen käyttämiselle myöhemminkin.

Olen ollut sähköpostitse yhteydessä Socomiin pilotointihankkeesta vastaavaan projektikoordinaattoriin ja kerroin kykyviisari –hankkeen pilotointiin liittyvän kehittämistehtävän olevan lähestulkoon valmis. Olemme aikaisemmin, ennen pilotoinnin alkamista keskustelleet kehittämistehtävän julkaisemisesta Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socomin nettisivuilla olevassa blogissa. Olen kiinnostunut asiasta edelleen, mutta on mietittävä missä muodossa tekstin voisi sinne siirtää.

Kykyviisari –hankkeen pilotointi on ollut kehittämistehtävänä mielenkiintoinen, sillä asiakkaiden osallistuminen ja osallistaminen sekä mahdollisuus asiakkaiden kokemuksien kuulemiseen ovat aina olleet minulle sosiaalityöntekijänä tärkeitä. Tutkin gradussani lasten ja nuorten kokemuksia esitutkintapöytäkirjojen valossa, niin nyt minulle mahdollistui haastatteluiden tekeminen asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksista. Se oli minulle kaiken kaikkiaan hyvin avartava kokemus ja näin jälkikäteen ajatellen olisin tehnyt monta asiaan toisin. Tämä kuitenkin herätti ajatuksen siitä, että voisin tehdä oikean haastattelututkimuksen, sillä minua jäi kiehtomaan ajatus haastattelussa rakentuvista merkityksistä. Nyt kehittämistehtävässäni tarkastelin vain haastateltavien kertomaa enkä lähtenyt syventymään sen merkitysrakenteisiin. Mielestäni olen saavuttanut kehittämistehtävän avulla sille asettamani tavoitteet ja olen iloinen siitä, että pilotointiin osallistuneet työntekijät olivat aidosti mukana, ja kiinnostuneita sen mukanaan tuomista merkityksistä ja

mahdollisuuksista asiakastyössä. Iso kiitos kuuluu heille siitä, että olen saanut kehittämistehtävän valmiiksi.

## LÄHTEET

Arnkil, Tom Erik & Seikkula, Jaakko (2005) Tuomariksi houkuteltu tiede. Teoksessa Sakari, Hänninen & Jouko, Karjalainen & Tuukka, Lahti (toim.) Toinen tieto, kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi (52 - 75).

Autti-Rämö, Ilona & Mikkelsen, Marjo & Lappalainen, Tiina & Leino, Eeva 2016: Kuntoutumisen prosessi. Teoksessa Ilona Autti-Rämö & Anna-Liisa Salminen & Marketta Rajavaara & Arne Ylinen (toim.) Kuntoutuminen. Duodecim. Helsinki, 56 - 73.

Blomgren, Sanna 2016: Asiakkaat julkisissa palveluissa – helppous ja mutkattomuus vai epävarmuus ja läpinäkymättömät toimintatavat. Teoksessa Sanna Blomgren & Jouko Karjalainen & Pekka Karjalainen & Minna Kivipelto & Paula Saikkonen & Peppi Saikku (toim.) Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos raportti 4/2016. Juvenes Print - Suomen yliopistopaino. Tampere, 41 – 73.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2002) Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Jokinen, Arja (2016) Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen suhde. Teoksessa Maritta Törrönen & Kaija Hänninen & Päivi Jouttimäki & Tiina Lehto-Lundén & Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus. Tallinna, 138 – 147.

Juvonen, Tarja (2015) Sosiaalisesti kontrolloitu, hauraasti autonominen. Nuorten toimijuuden rakentuminen etsivässä työssä. Nuorisotutkimusverkosto.

Karhula, Maarit & Veijola, Arja & Ylisassi, Hilikka (2016) Tavoitteiden asettamisen käytäntö. Teoksessa Ilona Autti-Rämö & Anna-Liisa Salminen & Marketta Rajavaara & Arne Ylinen (toim.) Kuntoutuminen. Duodecim. Helsinki, 225 - 238.

Kivipelto, Minna & Kotiranta, Tuija, (2014) Sosiaalityön vaikuttavuuden arvioinnin kriittinen eetos saatava takaisin. Janus vol. 22 (2) 172 – 182.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta (1369/2014).

Metteri, Anna (2004) Hyvinvointivaltion lupaukset ja kohtuuttomat tapaukset. Editio Prima. Helsinki.

Miettinen, Riikka & Romakkaniemi, Marjo & Laitinen, Merja (2017) Historialliset painolastit asiakkaiden aseman haastajina. Teoksessa Anneli, Pohjola & Maarit, Kairala & Asta, Niskala & Hannu, Lulu (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi – Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveystaloudissa. Vastapaino. Tampere, 15 – 37.

Niskala, Asta & Kostamo-Pääkkö & Ojaniemi, Pekka (2015) Kehittäjäasiakastoiminta – asioihin vaikuttamista kokemusten kautta. Teoksessa Sanna Väyrynen & Kaisa Kostamo-Pääkkö & Pekka Ojanen (toim.) Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. EU: United Press Global, 131 - 154.

Nousiainen, Kirsi (2015) Yhteisöt pitkäaikaisasunnottomien elämäkulussa ja emansipatorisessa identiteettityössä. Teoksessa Sanna Väyrynen & Kaisa Kostamo-

Pääkkö & Pekka Ojanen (toim.) Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. United Press Global, 79 - 106.

Oivo, Tuija & Kerätär, Raija (2018) Osatyökykyisten reitit työllisyyteen –etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 43/2018.

Pakarinen, Jaana (2018) Osatyökykyisyys ja työkyvyttömyys. Teoksessa Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Into Kustannus Oy. Helsinki, 203 - 216.

Pakarinen, Jaana (2018) Työttömyys osallisuuden ja toimintakyvyn menetyksenä. Teoksessa Jouko Kajanoja (toim.) Työllisyyskysymys. Into Kustannus Oy. Helsinki, 195 - 202.

Pohjola, Anneli (2015) Yhteisöt ja yhteisöllisyys. Teoksessa Sanna Väyrynen & Kaisa Kostamo-Pääkkö & Pekka Ojanen (toim.) Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. EU: United Press Global, 15 - 34.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.)(2005) Haastattelu tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere.

Saari, Juho 2015: Huono-osaiset. Elämän edellytykset yhteiskunnan pohjalla. Gaudeamus. Helsinki.

Saikkonen, Paula & Blomberg, Sanna & Karjalainen, Pekka & Kivipelto, Minna (2015) Poistaako sosiaalityö huono-osaisuutta. Kunnallisan alan kehittämissäätöön tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 89. Vammalan Kirjapaino Oy. Sastamala.

Sainio, Päivi & Salminen, Anna-Liisa (2016) Toimintakyvyn arviointi ja menetelmät. Teoksessa Ilona Autti-Rämö & Anna-Liisa Salminen & Marketta Rajavaara & Aarne Ylinen (toim.) Kuntoutuminen. Duodecim. Helsinki, 206 – 224.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu (2009) Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print. Tampere.

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on> Luettu 15.4.2019 klo 20.54

<https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/mika-on-kykyviisari/> Luettu 16.4.2019 klo 16.27

[http://henkilokohtainenbudjetointi.fi/wp-content/uploads/2017/01/Kykyviisari\\_ty%C3%B6\\_ja\\_toimintakyvyn-seurannassa\\_020217.pdf](http://henkilokohtainenbudjetointi.fi/wp-content/uploads/2017/01/Kykyviisari_ty%C3%B6_ja_toimintakyvyn-seurannassa_020217.pdf)

Luettu 17.4.2019 klo 11.39

<http://www.socom.fi/prososhanke/> Luettu 17.4.2019 klo 12.15

[http://www.socom.fi/prosos/prosos\\_kaakkois\\_suomessa/](http://www.socom.fi/prosos/prosos_kaakkois_suomessa/) Luettu 17.4.2019 klo 12.23