

Yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisessa kuntoutuksessa

Integroitu kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Minna Sell-Ilkka

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)

Tekijä(t) Sell-Ilkka, Minna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 70	Julkaisun kieli suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisessa kuntoutuksessa Integroitu kuvaileva kirjallisuuskatsaus		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Anu Pelkonen, Tiina Kuukkanen		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Integroidun kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli yksilöllisen ohjauksen keinojen tietämyksen lisääminen ja työkalujen kehittäminen ammatillisen kuntoutuksen käyttöön. Tavoitteena oli kerätä ajankohtaista tietoa yksilöllisen ohjauksen keinoista ammatillisessa kuntoutuksessa. Aineistoa katsaukseen haettiin käyttämällä Medic-, Finna- sekä Cinahl-tietokantoja ja hakemalla sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Katsaus koostuu kymmenestä tutkimuksesta ja tutkimusartikkelista, joista kaksi oli kansainvälisiä tutkimuksia. Aineiston analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisältöanalyysi.</p> <p>Tulosten perusteella yksilöllisen ohjauksen keinoina ammatillisessa kuntoutuksessa käytettiin kuulemistä, vuorovaikutusta, vahvuuksien tunnistamista ja tuen antamista. Näistä neljästä ohjauksen keinosta muodostui yläluokka kahdeksalle muulle aineistosta löytyneelle ohjauksen keinolle. Kaikkien näiden esiin tulleiden keinojen tulee olla mukana ohjauksessa, kun halutaan, että ammatillisella kuntoutuksella on merkitystä asiakkaalle. Hyvällä vuorovaikutuksella, kuulemisella ja tuen antamisella näytti tutkimusten mukaan olevan selkeää vaikutusta ammatillisen kuntoutusprosessin etenemiseen. Katsaukseen löytyi vain muutama tutkimus, missä ohjauksen keinoja kuvattiin yksityiskohtaisemmin. Ohjauskeinojen ja -menetelmien vaikuttavuudesta voisi olla tämän perusteella tarvetta jatkotutkimuksille.</p> <p>Pelkästään yksilöllisen ohjauksen keinojen syy-yhteys ammatillisen kuntoutuksen edistymiseen ei tässä katsauksessa selvinnyt. Yksilöllisen ohjauksen lisäksi kuntoutuksen oikea-aikaisuus, työelämäsuuntautuneisuus, vertaistuki sekä moniammatillinen yhteistyö nousivat esille merkittävinä muina tekijöinä ammatillisessa kuntoutusprosessissa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) yksilöllinen ohjaus, ammatillinen kuntoutus, kuuleminen, vuorovaikutus, vahvuuksien tunnistaminen, tuen antaminen		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Sell-Ilkka Minna	Type of publication Bachelor's thesis	Date Juni 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 70	Permission for web publication: x
Title of publication Means of individual counselling in vocational rehabilitation An Integrated descriptive literature review		
Degree programme Rehabilitation Counsellor		
Supervisor(s) Pelkonen, Anu; Kuukkanen, Tiina		
Assigned by		
Abstract <p>The thesis was implemented as an integrated descriptive literature review, and its purpose was to increase awareness of the means of individual counselling and to develop tools for the use of vocational rehabilitation. The aim was to collect up-to-date information on the means of individual counselling in vocational rehabilitation. The material for the review was searched using the Medic, Finna and Cinahl databases and by searching for social and health security studies. The review consists of ten studies and research articles, two of which were international studies. The method of data analysis was data-based content analysis.</p> <p>Based on the results, listening, interaction, identification of strengths and provision of support were used as means of individual counselling in vocational rehabilitation. These four means of counselling formed an upper class for the other eight means of counselling found in the data. All these aspects should be included in the counselling in order to make vocational rehabilitation relevant to the client. According to the studies, good interaction, listening and support seemed to have a clear impact on the progress of the vocational rehabilitation process. Only a few studies were found in the review where the means of counselling were described in more detail. Based on this, there may be a need for further research into the effectiveness of counseling means and methods in vocational rehabilitation.</p> <p>A causal link between the means of individual counselling and the progress of vocational rehabilitation alone could not be established. In addition to individual counselling, the timeliness of rehabilitation, work orientation, peer support and interprofessional co-operation emerged as significant other factors in the vocational rehabilitation process.</p>		
Keywords/tags (subjects) Vocational rehabilitation, individual counselling, listening, interaction, identification of strengths and support		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Kuntoutuminen	5
	2.1 Työkyky	10
	2.2 Ammatillinen kuntoutus.....	12
	2.2.1 Ammatillisesta kuntoutuksesta vastaavat tahot	14
	2.2.2 Ammatillisen kuntoutuksen keinot	14
3	Ohjaustilanteiden orientaatiot ja kieli ohjauksen työvälineenä	17
4	Oppimisprosessi ohjaussuhteessa	21
	4.1 Kokemuksellisen oppimisen teoria	22
	4.2 Konstruktivistinen oppimiskäsitys.....	23
	4.3 Sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys	24
5	Ohjausmenetelmiä	25
	5.1 Sosiodynaaminen ohjaus.....	25
	5.2 Ratkaisukeskeinen toimintamalli	29
	5.3 Muita työmenetelmiä ja toimintamalleja	31
6	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	34
7	Tutkimuksen toteuttaminen	35
	7.1 Menetelmä	35
	7.2 Aineiston hakeminen ja laadun arviointi.....	35
	7.3 Aineiston analysointi	40
8	Tulokset	42
	8.1 Kuuleminen.....	42
	8.2 Vuorovaikutus	45
	8.3 Vahvuuksien tunnistaminen.....	46

	2
8.4 Tuen antaminen	47
8.5 Kuntoutusta edistävät tekijät	49
9 Pohdinta.....	52
9.1 Eettisyys ja luotettavuus	55
9.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	57
Lähteet	58
Liitteet.....	64
Liite 1. Tietokantojen hakuehdot, rajaukset ja tulokset	64
Liite 2. Tutkimusaineisto.....	65
Liite 3. Aineiston luokittelu.....	67
Kuviot	
Kuvio 1. Juhani Ilmarisen työkykytalo (Työterveyslaitos).....	11
Kuvio 2. Tiedonhaun ja -valinnan prosessi.	38
Taulukot	
Taulukko 1. Transteoreettinen muutosvaihemalli.	32
Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	36
Taulukko 3. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.	40
Taulukko 4. Esimerkki yläluokan muodostamisesta.....	41
Taulukko 5. Yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisessa kuntoutuksessa.....	42
Taulukko 6. Kuntoutusta edistävät tekijät.....	50

1 Johdanto

Ammatillinen kuntoutus on vielä melko huonosti tunnettu keino työkyvyn parantamiseksi ja ylläpitämiseksi. Kun sairaus tai vamma heikentää työ- tai opiskelukykyä tai uhkana on työkyvyttömyys, voidaan ihmistä tukea lääkinnällisen hoidon lisäksi ammatillisen kuntoutuksen keinoilla. Yhteiskuntamme tavoitteena on ollut jo jonkin aikaa kansalaisten toimiminen mahdollisimman pitkään työelämässä. (Unkila 2015, 1.)

Nykyhallitus on sitoutunut tavoitteeseen, että vuonna 2023 normaalin talouskehityksen oloissa työllisyysaste 15-64-vuotiaiden ikäryhmässä olisi 75 prosenttia. Pidemmällä aikavälillä julkisen talouden kestävyys edellyttää tätäkin korkeampaa työllisyyttä. Korkea työllisyys edellyttää toimivien työmarkkinoiden ja aktiivisen työllisyyspolitiikan lisäksi erityisesti vaikeasti työllistyvien työmarkkinoille pääsyn tukemista. Näitä matalasti työllistyneitä ryhmiä ovat esimerkiksi ikääntyneet, pelkän peruskoulutuksen varassa olevat, vammaiset, osatyökykyiset ja osa maahanmuuttajataustaisista. Tavoitteiden saavuttamiseksi hallitus on luvannut ryhtyvänsä tarvittaessa määrätietoisiin toimenpiteisiin, mikä edellyttää työn tarjontaa ja työn kysyntää tukevia toimia. Hallitus lupaa muun muassa lisätä ikääntyneiden ja vaikeasti työllistyvien työllisyyttä, lyhentää työttömyysjaksoja ja torjua pitkittynyttä työttömyyttä. (Osallistava ja osaava suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta 2019, 15.) Vuoden 2020 koronakriisi tuo uudet haasteet työllisyyden edistämiseksi.

Työvoiman saatavuuden, osaamisen ja uudistumisen turvaamisessa voi yhtenä tekijänä olla ammatillinen kuntoutus (Unkila 2015, 1). Ammatillisen kuntoutuksen onnistuessa moni palanen on loksahdanut kohdalleen, muun muassa kuntoutuksen käynnistyminen oikea-aikaisesti, asiakkaan yksilöllinen huomioiminen, onnistunut monialainen yhteistyö ja asiakkaan voimaantuminen kuntoutusprosessin aikana.

Jotta ammatillinen kuntoutus etenisi ja asiakas voisi olla tyytyväinen lopputulokseen on kiinnitettävä huomiota palveluverkon toimimiseen. Palveluverkko vastaa siitä, miten asiakaslähtöisyys toteutuu, miten erilaisia sosiaalisen tuen muotoja tarjotaan ja miten kuntoutuksen prosessi hallitaan. Kuntoutumiseen merkittävästi liittyvät tekijät, koettu työkyky ja motivaatio muutokseen, ovat riippuvaisia asiakkaasta itsestään. Kuitenkin kaikilla kuntoutukseen osallistuvilla tahoilla on mahdollisuus

tukea asiakkaan motivaatiota ja myös vaikuttaa hänen koettuun työkykyynsä. Kuntoutujan motivaatiota tukevat ennen kaikkea asiakaslähtöisyys ja kannustus. (Pasanen 2018, 48, 50.)

Kuntoutuksen aloittamisen ajankohta ja asiakkaan kuulemisen tapa edistävät kuntoutumista. Asiakkaan kuntoutusmotivaation ylläpitämiseksi kuntoutuksen sisällön tulisi vastata yksilön tavoitteita, tarpeita, voimavaroja ja uskomuksia. (Härkäpää & Järvikoski 2012, 158 .) Kuntoutuksen työntekijä ohjaa keskustelua. Keskustelun ohjaajan omat arvot ja ihmiskäsitys vaikuttavat hänen toimintaansa usein tiedostamattomalla tasolla. Ohjaajalla voi myös olla tietoinen ajattelumalli, mikä vaikuttaa ohjattavan kohtaamisen tapaan sekä ohjausmenetelmien ja -interventioiden valintaan. (Ojanen 2006, 13; Vänskä 2012, 15.)

Kuntoutuksessa pyritään osallistavaan ja voimavaraistavaan ohjaukseen. Vänskän (2012, 30) mukaan haasteena ohjattavan voimauttamiselle ja osallistamiselle on se, näkeekö ohjaaja ohjauksen oppimisen prosessina. Kuntoutuksen ohjaaja voi tukea omilla interventioillaan ohjattavan omaan elämäntaustaan, tulkintoihin ja merkityksiin perustuvaa oppimisen prosessia. Ohjausosaaminen on pedagogista taitoa ja toimintaa. Kun asiakassuhteelta edellytetään asiakkaan omaa aktiivisuutta, ohjaajalta edellytetään taitoa muuttaa asiakkaasta ja asiantuntijasta lähtevä eitasavertaisen suhde dialogiseksi tasavertaiseksi suhteeksi. Ohjaajan tulisi tiedostaa, millaisiin oppimis- ja tiedonkäsityksiin hänen ohjaustoimintansa pohjautuu (Vänskä 2012, 29, 30.)

Kuntoutus voi olla ammatillisen kuntoutuksen lisäksi lääkinällistä, sosiaalista tai kasvatuksellista, ja eri kuntoutuksen osa-alueet voivat limittyä toisiinsa. Kaiken kuntoutumisen tavoitteena on yksilön parempi toimintakyky, paremmat selviytymismahdollisuudet ja hyvinvointi. Tässä opinnäytetyössä keskitytään ammatillisen kuntoutuksen prosessin ohjaustilanteisiin. Kuvailevan integroidun kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään selvittämään, millaisia yksilöllisen ohjauksen keinoja ja menetelmiä tutkimusten mukaan ammatillisessa kuntoutuksessa on viime aikoina käytetty. Tarkoituksena on yksilöllisen ohjauksen keinojen tietämyksen lisääminen ja työkalujen kehittäminen ammatillisen kuntoutuksen käyttöön.

Opinnäytetyön alussa avataan kuntoutumisen käsitettä, ja sen jälkeen perehdytään tarkemmin ammatilliseen kuntoutukseen, sen keinoihin sekä kuntoutumisesta vastaaviin tahoihin. Ohjaajuutta tarkastellaan eri näkökulmista. Opinnäytetyöhön valikoituneiden ohjauksen teoreettisten viitekehyksien ja menetelmien valintojen perustana ovat kuntoutuksen ohjaajan työssä tarvitsemat teoriat ja menetelmät.

2 Kuntoutuminen

Kuntoutuksen lähtökohtana on joku ongelma elämässä, esimerkiksi pitkäaikaissairaus, vamma, työkyvyttömyys tai sen uhka. Kuntoutusta voidaan kuvata prosessiksi, jossa kuntoutujaa pyritään auttamaan epätydyttävästä tilanteesta kohti parempaa elämää. Kuntoutuksella on sekä yksilöllisiä että yhteiskunnallisia perusteita. Sillä voidaan vaikuttaa esimerkiksi työurien pidentymiseen tai vastata nuorten syrjäytymiseen liittyviin haasteisiin. Kuntoutuksen myötä yksilö saa paremman toimintakyvyn mukana hyvinvointia, parempia selviytymismahdollisuuksia ja elämänlaatua. Yhteiskunnalla taas on mahdollisuus saada lisätyövoimaa ja samalla yhteiskunnan hoito-, huolto- ja sosiaaliturvakustannukset vähenevät. (Autti-Rämö & Salminen 2016, 14; Järvikoski 2000, 247.)

Kuntoutuminen on yksilön kasvu- ja oppimisprosessi. Kuntoutuja on muuttunut aiemmista vuosikymmenistä poiketen toimenpiteiden kohteesta tasa-arvoiseksi ja aktiiviseksi toimijaksi. (Unkila 2015, 5.) Kuntoutuessaan ihminen on enemmän kuin potilas, hän on itse toimija, subjekti. Hän tarvitsee tukea, ohjausta ja seurantaa, mutta kuntoutuminen edellyttää aina henkilön aktiivista osallistumista. Käsitteellä kuntoutuminen on haluttu korostaa ihmisen omaa roolia kuntoutustapahtumassa. Kuntoutumisella tarkoitetaan prosessia, jossa kuntoutuja määrittelee itselleen realistiset ja merkitykselliset tavoitteet. Tavoitteet asetetaan henkilön sen hetkisen toimintakyvyn ja vamman tai sairauden ennusteen pohjalta. Huomioon tulee ottaa aikaisempi toimintakyky ja ympäristö, missä henkilö on toiminut. Kuntoutuksen ammattilaisen on samalla arvioitava monia asioita, muun muassa ovatko tavoitteen saavuttamiseksi tietyt toimenpiteet toteutettavissa, mille taholle kuuluu vastuu kustannuksista, millaista yhteistyötä ja työnjakoa ammattitaitoisten toteuttajien kanssa tarvitaan, millaisia apuvälineitä voidaan hankkia ja millä aikataululla edetään. Tavoittei-

den saavuttamiseksi suunnitellaan tarvittavat keinot asiantuntijoiden kanssa ja tehdään kuntoutussuunnitelma. Kuntoutussuunnitelma on kirjallinen dokumentti siitä, millaisilla toimilla, kenen toimesta ja minkä tahojen järjestämisvastuulla kuntoutuksen tavoitteet voidaan saavuttaa. Kuntoutuja on itse pääasiassa vastuussa prosessin etenemisestä. Kuntoutuksen ammattilaisen tehtävänä on varmistaa kuntoutujan kykyjen olevan riittävät kussakin kuntoutumisen prosessin vaiheessa. Tavoitteet toteutetaan enimmäkseen itsenäisesti tai lähiympäristön tukemana. Kuntoutujan aktiivisuuden ylläpitäminen edellyttää myös ammattilaisen aktiivisia ja kannustavia seurannan keinoja. Näitä voivat olla muistuttavat tekstiviestit tai ennalta sovitut säännölliset puhelinkontaktit. Oleellista kuntoutumisen prosessissa on kuntoutujan oman toiminnan ja kuntoutustoimenpiteiden vaikutusten seuranta. Kuntoutuminen edellyttää oikea-aikaisia kuntoutustoimenpiteitä usein eri organisaatioiden kanssa. Kuntoutumisen prosessissa intervention kohteena ovat kuntoutujan lisäksi myös hänen elinympäristönsä ja siihen kuuluvat tekijät. Kun kuntoutumisen prosessi on päättynyt, järjestetään yleensä jonkinasteista seurantaa, jotta kuntoutuja sitoutuu toimintakäytäntöjen muutoksiin, ja että luottamus omiin voimavaroihin pysyy vahvana. Tavoitteena on kuntoutujan oman elämän haltuunotto. (Autti-Rämö & Salminen 2016, 15, 63-73.)

Kuntoutuminen ei ole itseohjautuva prosessi. Kuntoutuja tarvitsee avukseen kuntoutuksen ammattilaisia. He auttavat häntä tunnistamaan tarvittavia kognitiivisia strategioita tavoitteiden saavuttamiseksi. Ammattilaiset tukevat kuntoutujan motivaatiota ja sitoutumista muutokseen sekä ohjaavat lähiympäristössä toimivia ihmisiä tukemaan kuntoutujaa tavoitteiden saavuttamisessa. (Autti-Rämö & Salminen 2016, 15.)

Ammatillisessa kuntoutuksessa motivaatio voidaan jakaa eri osa-alueisiin; vahvaan haluun palata työelämään, pystyvyyteen selvitä ammatillisesta kuntoutumisesta ja tulevista työtehtävistä sekä uskoksi omiin mahdollisuuksiin saada työtä. Näiden kaikkien kolmen osa-alueen tukeminen on tärkeää koko kuntoutusprosessin ajan. (Pasanen 2018, 48, 50.) Nykykäytännöissä korostetaan ammattilaisten kuntouttavaa työtettä, jolloin huomioidaan asiakkaiden voimavarojen aktiivista hyödyntämistä eri tilanteissa. Kuntouttavan otteen mukaiset työtavat tukevat asiakkaan omatoimisuutta ja itsemääräämisen mahdollisuuksia, ja siten edistävät asiakkaan elämänhallintaa ja itsenäistä selviytymistä (Autti-Rämö & Salminen 2016, 15; Järvikoski 2013, 63).

Suomessa kuntoutus on lakisääteistä ja se perustuu sosiaalivakuutukseen. Kuntoutukselta järjestäjinä ovat Kela ja työeläkelaitokset, vakuutuslaitokset, kunnat, työhallinto tai ammatilliset oppilaitokset. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntoutuksen järjestäminen 2019.)

Kuntoutus on jaettu perinteisesti neljään osaan; lääkinnälliseksi, ammatilliseksi, sosiaaliseksi ja kasvatukselliseksi kuntoutukseksi. Kuntoutuksen osa-alueet voivat kuitenkin kietoutua toisiinsa, ja hyvä kuntoutus on lähes aina monialaista. (Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi 2017, 11.)

Useissa eri laeissa on säännöksiä kuntoutuksesta. Muun muassa terveydenhuoltolain (1326/2010) 24 §:n mukaan kunnan on järjestettävä asukkaidensa sairaanhoito, sekä siihen liittyvä lääkinnällinen kuntoutus (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 29§). Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 17 §:ssä säädetään sosiaalisen kuntoutuksen palveluista kunnassa (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 17§). Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) 3 §:n mukaan Kela järjestää ja korvaa

1) ammatillista kuntoutusta; (20.2.2015/145)

2) vaativaa lääkinnällistä kuntoutusta; (20.2.2015/145)

3) kuntoutuspsykoterapiaa; sekä

4) harkinnanvaraisena kuntoutuksena muuta kuin 1-3 kohdassa tarkoitettua ammatillista tai lääkinnällistä kuntoutusta. (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005, 3§.)

Työeläkelakien mukainen ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu töissä käyville tai niille työkäisille, joiden yhteys työelämään ei ole katkennut (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 25§; Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi 2017, 12).

Lääkinnällisellä kuntoutuksella kuntoutetaan eniten tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsiviä, mutta yhä enemmän myös vammaisia sekä ihmisiä, kenellä on mielenterveysongelmia. Terveydenhuoltolain (1326/2010) 29 §:n

mukaan lääkinnälliseen kuntoutukseen kuuluu:

1) kuntoutusneuvonta ja kuntoutusohjaus;

2) potilaan toiminta- ja työkyvyn sekä kuntoutustarpeen arviointi;

3) kuntoutustutkimus, jonka avulla selvitetään potilaan kuntoutusmahdollisuuksia;

4) toimintakyvyn parantamiseen ja ylläpitämiseen tähtäävät terapiat sekä muut tarvittavat kuntoutumista edistävät toimenpiteet;

5) apuvälinepalvelut;

6) sopeutumisvalmennus

7) 1-6 kohdassa tarkoitetuista tarpeellisista toimenpiteistä koostuvat kuntoutusjaksot laitos- tai avohoidossa. (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 29§.)

Lääkinnällistä kuntoutusta järjestävät pääasiassa terveyskeskukset ja sairaalat, mutta myös Kela, yksityiset vakuutuslaitokset ja yksityiset palveluntuottajat. (Lääkinnällinen kuntoutus.) Lääkinnällisen kuntoutus nimikkeen rinnalla on viime vuosina käytetty myös termejä toimintakykykuntoutus tai toimintakykyä parantava ja ylläpitävä kuntoutus. Parempaan toimintakykyyn pyritään elintapojen, liikunnan ja ravitsemuksen tottumusten muutoksella. (Järvikoski 2013, 44.)

Sosiaalisella kuntoutuksella pyritään vahvistamaan ihmisen sosiaalista toimintakykyä. Tavoitteena on tukea sosiaalisen vuorovaikutuksen edellytyksiä, jotta voidaan tukea vaikeasti syrjäytyneiden henkilöiden paluuta yhteiskunnalliseen osallisuuteen (Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntoutus). ”Vaikean syrjäytymisen” taustalla voi olla sosiaalisia ongelmia tai pitkäaikaistyöttömyyttä, terveydentilan tai toimintakyvyn ongelmia. Sosiaalisen kuntoutuksen prosesseilla pyritään parantamaan kykyä selviytyä arkipäivän toiminnoista ja oman toimintaympäristön rooleista. Sosiaalisen kuntoutuksen edellytyksenä ei aina tarvitse olla sairaus, vika tai vamma. (Järvikoski 2013, 47.) Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 17 §:ssä säätämiä kuntoutuksen palveluja kunnassa ovat

1) sosiaalisen toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen selvittäminen;

2) kuntoutusneuvonta ja -ohjaus, sekä tarvittaessa kuntoutuspalvelujen yhteensovittaminen;

3) valmennus arkipäivän toiminnoista suoriutumiseen ja elämänhallintaan;

4) ryhmätoiminta ja tuki sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin;

5) muut tarvittavat sosiaalista kuntoutumista edistävät toimenpiteet. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014), 17§).

Sosiaalisen kuntoutuksen palvelujen tuottajina ovat kunnan sosiaalipalveluiden ja päihde- ja mielenterveyspalveluiden lisäksi kolmannen sektorin toimijat, hankkeet ja työllisyshoidon yksiköt sekä järjestöjen kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuksen toimijat. (Puromäki, Kuusio, Tuusa & Karjalainen 2016, 42.)

Kasvatuksellisella kuntoutuksella tarkoitetaan vajaakuntoisen tai vammaisen lapsen tai aikuisen kasvatusta ja koulutusta erityisjärjestelyjen tukemana. Lapsen varhaisvuosina kuntoutuksessa korostuu perhekeskeinen toiminta, ja siinä tarvitaan osaaamista, tietoa ja taitoa monilta eri sektoreilta. Yksilöllisyyttä ja elämönhallintaa kehitetään kasvatuksen, opetuksen, oppilashuollon ja kuntoutuksen keinoilla. Kasvatuksellisesta kuntoutuksesta ovat päävastuussa kunnat. Myös erityisoppilaitoksilla, erityis- huollon kuntayhtymillä, vammais- ja terveysjärjestöillä sekä yliopistojen laitoksilla on alan palveluja sekä tutkimus- ja kehittämistoimintaa. (Yhteisömedia 2017.)

Ammatillinen kuntoutus määrittyy suhteessa työelämään: työssä jaksamiseen, työhön palaamiseen tai työllistymiseen (Unkila 2015, 8). Ammatillisen kuntoutuksen avulla on mahdollisuus parantaa tai ylläpitää henkilön työkykyä. Se voi olla myös apuna työelämään palaamisessa sekä työllistymisessä.

Työntekijän eläkelain (395/2006) 25§ mukaan ”työntekijällä, joka ei ole täyttänyt alinta vanhuuseläkeikänsä, on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta”, jos asianmukaisesti todettu vika, vamma tai sairaus todennäköisesti aiheuttaa työkyvyttömyyden uhan tai työntekijällä on työskentelystä saatuja ansioita noin viiden aiemman vuoden aikana yhteensä 25 133,40 euroa tai ”työntekijällä ei ole oikeutta kuntoutukseen tapaturmavakuutuksen, liikennevakuutuksen tai potilasvakuutuksen kuntoutusta koskevien säännösten perusteella”. (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 25§.)

1.1.2014 Kelan ammatillisen kuntoutuksen myöntöedellytyksiä uudistettiin niin, että myöntöperusteissa huomioidaan myös ihmisen vaikea kokonaistilanne, sosiaalinen toimintakyky sekä syrjäytymisen uhka. Lainmuutos koski vain Kelan ammatillisen kuntoutuksen myöntöedellytyksiä. (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005, 6§.); Kelan ammatillisen kuntoutuksen lainmuutos 1.1. 2014, kriteerit ja muutoksen vaikutukset käytäntöön.)

Suomen kuntoutusjärjestelmässä on useita julkisia organisointi- ja rahoittajatahoja. Kunnallinen sosiaali- ja terveystalvvelujärjestelmä vastaa pääosin kuntoutuksesta. Kuntoutusta toteutetaan julkisen sosiaali- ja terveyshuollon omilla laitoksissa tai avohuollon toimenpiteinä. Tarvittavat palvelut voidaan hankkia myös ostopalveluina yksityisiltä kuntoutuspalvelujen tuottajilta. (Lith 2014, 4.)

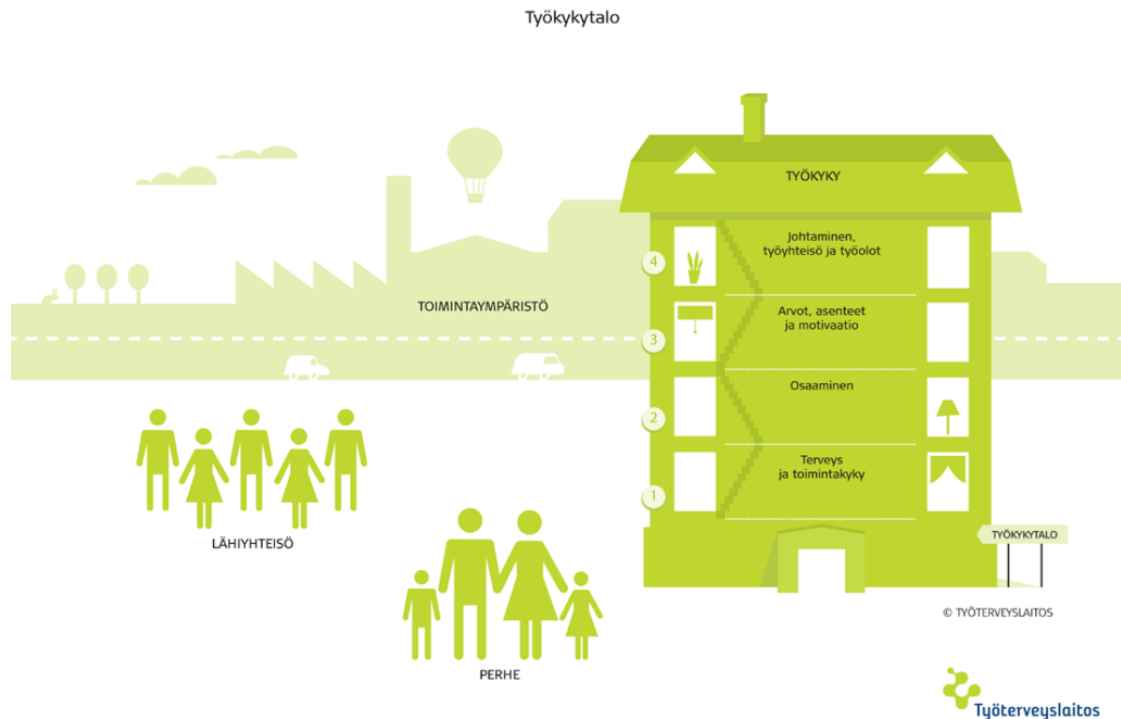
2.1 Työkyky

Työkyky-käsite voidaan ymmärtää monella eri tavalla, ja sitä on kuvattu erilaisilla malleilla. Kuntoutuksessa työkyvyn käsitettä käytetään kuntoutustarpeen arvioinnissa, toimintakeinojen suunnittelussa sekä kuntoutuksen toteutuksessa ja arvioinnissa. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018, 11.) Työkyvyn ja työkyvyttömyyden käsitteitä tulkitaan eri tavoin ja eri viitekehysistä. Työkyvyn käsitykset ja työkykymallit vaikuttavat kuntoutuksen käytäntöihin. Sairauslähtöinen työkyvyn viitekehys ohjaa painottamaan toisenlaisia toimintatapoja kuin laaja-alainen työolojen tai sosiaalisten tekijöiden merkitystä painottava viitekehys. (Mts. 8, 12.)

Kuntoutuksen perustana on perinteisesti ollut joko lääketieteeseen painottunut työkykymalli tai työkyvyn tasapainomalli. Lääketieteellisessä työkykymallissa keskeisessä asemassa on ollut sairaus tai vamma, jolloin kuntoutustoiminta on ollut pääasiassa yksilön hoitamista ja valmentamista. Työkyvyn tasapainomallissa työkyvyn katsotaan merkitsevän työn vaatimusten ja ihmisen ominaisuuksien välistä tasapainotilaa. Tässä mallissa kuntoutuksessa arvioidaan pääasiassa yksilön toimintakyvyn riittävyyttä tietyn työn tai ammatin kannalta. (Järvikoski ym. 2018, 40, 64.)

Kuviossa 1. on kuvattu Juhani Ilmarisen kehittämä Työkykytalo-malli. Työkykytaloissa työkyvyn tasapainon saavuttamiseksi keinot kohdistuvat tasapuolisemmin sekä yksilöön että hänen työhönsä ja ympäristöönsä kuin perinteisessä tasapainomallissa. (Järvikoski ym. 2018, 62.) Työkykytalon avulla työkykyä voidaan kuvata talona, jossa on neljä kerrosta. Kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja; terveyttä ja toimintakykyä, osaamista sekä arvoja, asenteita ja motivaatiota. Neljäs kerros kuvaa työn työoloja, työyhteisöä ja johtamista. Työkykyä ylläpitää kaikkien osa-alueiden kehittäminen jatkuvasti koko työelämän ajan. Työkykytaloa

ympäröivät myös perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työkykytalo n.d.)



Kuvio 1. Juhani Ilmarisen työkykytalo (Työterveyslaitos)

Työkykytalomallissa työkyvyn ytimenä voidaan pitää yksilön voimavarojen ja työn ja työelämän vaatimusten välistä tasapainoa. On todettu, että yksilön kykyjen arviointi ja pelkästään yksilöön kohdistuvat toimenpiteet eivät ole useinkaan olleet tehokkaita keinoja ratkaisemaan työkykyongelmia. Ihmisen työhön liittyviä ongelmia tulisi tutkia niissä yhteyksissä, joissa ne ilmenevät, ei irrallaan työstä. (Järvikoski ym. 2018, 66, 68.)

On olemassa työkykymalleja, joissa huomio on muita työkykykäsityksiä selvemmin toiminnassa ja eri olosuhteissa toteutuvissa mahdollisuuksissa. Integroidun ”yksilö työyhteisössä”-mallin mukaan työkyky rakentuu työn ja työorganisaation jatkuvassa muutoksessa. Yksilön työkykyä parantavat toimet liittyvät koko työorganisaation toimintaa parantaviin toimiin sekä yksilön rooliin työorganisaatiossa. Työkykyä parantavien toimien lähtökohtana on organisaation näkökulma, ja sen kautta ilmaantuva

henkilöstön tuen ja kuntoutuksen tarve. Tällöin työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen asiantuntijoiden välinen yhteistyö painottuu kuntoutustoiminnassa. Työllistyvyyslähtöisen työkykykäsityksen mukaisessa toimintamallissa huomio ei ole vamma tai sairauden aiheuttamassa työkyvyn alenemassa, vaan työn saamisen ja työn jatkamisen ongelmissa. Vastaavasti tällöin kuntoutuksen toteutuksessa päähuomio ei ole arvioinnissa, vaan sopivan työn etsimisessä, työllistymisen esteiden poistamisessa ja työssä selviytymistä tukevien olosuhteiden luomista työn löytymisen jälkeen. Keskeistä on kuntoutustyöntekijän ja työnantajan yhteistyö. (Järvikoski ym. 2018, 66.)

Kuntoutus helpottuu, jos kuntoutukseen osallistuvien yhteistyökumppaneiden viitekehyksistä ja käsityseroista pystytään keskustelemaan. (Järvikoski ym. 2018, 12.)

Laaja-alaiseen työkykykäsitykseen perustuvassa ajattelu- ja toimintamallin mukaan huomio tulisi olla työpaikan työssä suoriutumisen sekä sitä tukevissa ja estävissä ympäristötekijöissä. Kuntoutuksen nykyisissä työkykymalleissa sisäänrakennettuna lähtökohtana on edelleen sairaus tai vamma. Jos sitä ei todeta, kuntoutus käynnistyy vain poikkeustapauksessa. Tästä poikkeustapauksesta myönteisenä esimerkkinä on aiemmin mainittu Kelan vuoden 2014 lakiuudistus, minkä mukaan mm. ihmisen vaikea elämäntilanne tai syrjäytymisen uhka voivat olla perusteena kuntoutukselle. Järvikosken ym. (2018) raportin mukaan kuntoutuksen työkykymalli tulisi olla sellainen, että se hyväksyisi sosiaaliseen huono-osaisuuteen, kipuun ja työttömyyteen liittyvät ongelmat sairauden ja vammaan kanssa samantarvoiksi käynnistämisperusteiksi kuntoutukselle. Kun työkykyä tulkitaan jatkumona ja dynaamisena prosessina, merkitsee se huomion kiinnittämistä työkyvyn heikentymistä ennakoiviin merkkeihin sekä työpaikalla että työttömän toiminnassa. Tämä tarkoittaa kuntoutustoiminnassa sitä, että toimenpiteet pyritään käynnistämään mahdollisimman aikaisin ennen työkyvyn oleellista heikentymistä (Mts. 67, 68.)

2.2 Ammatillinen kuntoutus

Tässä opinnäytetyössä keskitytään ammatilliseen kuntoutukseen ja sen yhteen osaluokkaan; yksilölliseen ohjaamiseen. Kuntoutuksen ohjaajan opintojen aikana herännyt mielenkiinto ammatillista kuntoutusta sekä erilaisia yksilöllisiä ohjausmenetelmiä kohtaan oli perustana yksilöllisten ohjauksen keinojen etsimiselle ja tutkimiselle.

Työelämään osallistuminen on yksi tärkeimmistä ihmisen hyvinvointia edistävästä asioista aikuisuudessa. Kuten aiemmin on todettu, ammatillinen kuntoutus voisi olla paremmin tunnettu mahdollisuus, kun mietitään ratkaisuja työllistymiseen, työhön palaamiseen, työkyvyn ylläpitämiseen tai sen parantamiseen. Ammatillisen kuntoutuksen olemassaolosta ei aina tiedetä, kuten ei myöskään kuntoutuksen keinoista tai kuntoutuksen järjestäjätahoista. Ammatillinen kuntoutusprosessi toteutuu erilaisina vaiheina. Ammatillinen kuntoutukseen tarvitaan yhteistyötä monien eri alojen ammattilaisten kanssa, ja samalla kaikkien toiminnan keskiössä on asiakas.

Yksityinen kuntoutuspalvelujen tuottaja voi saada ammatillisen kuntoutuksen asiakkaan kunnalliselta puolelta tai työeläkelaitosten ja vakuutuslaitosten lähettämänä. Kuntoutuspalvelujen ammatillinen kuntoutusohjaaja auttaa asiakasta löytämään reitin työelämään. Työ on useimmiten yksilöohjausta, ja asiakkuus voi kestää muutamasta tapaamisesta muutamaan vuoteen. Työn tavoitteena on löytää kuntoutuja-asiakkaalle soveltuva työnkuva. Ohjauksessa kartoitetaan hänen työhistoriaansa, osamistaan ja vahvuuksiaan, ammatillisia mielenkiinnon kohteita sekä oppimisvalmiuksia. Alkuvaiheessa yhteistä suunnittelua tehdään kuntoutusohjaajan luona, ja valmiin suunnitelman toimivuutta kuntoutuja testaa tarpeen mukaan esimerkiksi työkokeilussa. Kuntoutusohjaaja on työpäivien aikana yhteydessä palvelun tilaajaan ja tarpeen mukaan kuntoutujan hoitavaan tahoon, oppilaitoksiin, työnantajiin ja muihin verkostoihin. Tavoitteena on tarjota tietoa ja avata uusia näkymiä työmarkkinoille, tukea kuntoutujan uuden ammatillisen identiteetin löytämistä sekä löytää yhdessä kuntoutujan kanssa mahdollisimman paras ratkaisu hänen elämäntilanteeseensa. (Haapala 2015.)

Työntekijän työkykyä voi kuormittaa jotkut työtehtävät tai työtilanteet. Työn muokkauksen keinoilla työkykyä voidaan tukea yhteistyönä työntekijän, työnantajan sekä hoito- ja kuntoutusverkoston kanssa. (Mattila-Holappa ym. 2018, 16.)

2.2.1 Ammatillisesta kuntoutuksesta vastaavat tahot

Kuntoutuksen palvelujärjestelmä koetaan yleisesti monimutkaiseksi ja sekavaksi. Kuntoutus on eri toimintaympäristöissä organisaation perustehtävän lisänä. Ammatillisesta kuntoutuksesta vastaa neljä tahoja: tapaturma- ja liikennelaitokset, työeläkevakuuttajat, Kela sekä TE-palvelut. (Unkila 2015, 5, 8.)

Silloin, kun kuntoutuksen tarve johtuu työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöt vastaavat kuntoutuksesta (Lith 2014, 42). Jos asiakas on ollut jo pidempään työelämässä (vähintään viisi vuotta), ja hänen vammansa tai sairautensa vaikeuttaa työssä jatkamista, hänen työeläkelaitoksensa on vastuussa kuntoutuksesta. Jos asiakkaana on työtön, tai vasta vähän aikaa työelämässä ollut, opiskelija tai ammattia vaihtava, voi hän saada ammatillista kuntoutusta Kelasta. (Kela, Ammatillinen kuntoutus 2019.) Jos ammatillinen kuntoutuspalvelu ei kuulu muiden toimijoiden järjestämisvastuulle, TE-palvelut voivat tarjota asiakkaalle harkinnanvaraisesti ammatilliseen kuntoutukseen liittyviä palveluita: työkyvyn arviointia, ammatinvalinta- ja uraohjausta, työnhakuvalmennusta, uravalmennusta, työhönvalmennusta tai työkokeilua. Asiakkaalla tulee olla lääkärin toteama vamma tai sairaus, mikä vaikeuttaa asiakkaan työssä jatkamista tai työn saamista, ja on tällöin harkinnanvaraisen ammatillisen kuntoutuksen perusteena. TE-palveluilla ei kuitenkaan ole erityisiä ammatillisen kuntoutuksen palveluita. (Lehto 2014, TE-palvelut ja ammatillinen kuntoutus, 4-13.) Myös työterveyshuolto arvioi kuntoutustarpeita tai ohjaa ammatilliseen kuntoutukseen. (Työeläkelakipalvelu 2017.)

2.2.2 Ammatillisen kuntoutuksen keinot

Ammatillinen kuntoutus voi vastata haasteisiin, mitkä liittyvät työkyvyn parantamiseen tai ylläpitämiseen, työelämään palaamiseen tai työllistymiseen. Työkokeilu, työhönvalmennus, ammatillinen koulutus tai elinkeinotuki yritystoiminnan käynnistämiseen ovat osa ammatillisen kuntoutuksen keinoja. Työkokeilulla voidaan esimerkiksi tukea työntekijän työhön paluuta sairausloman jälkeen tai sen avulla voidaan etsiä työntekijälle paremmin soveltuvaa työtä. **Työkokeilu** on mahdollista toteuttaa joko omalla tai jollakin toisella työpaikalla. (Työkykyä tukevat keinot ja menetelmät 2019.)

Työkokeilun työaika voi vaihdella henkilön tilanteesta riippuen. Usein tehdään sopimus 1-3 kuukaudeksi. Työkokeilua voidaan järjestää enintään viitenä päivänä viikossa ja 4-8 tuntia päivässä. (Te-palvelut 2018.) Työhönvalmennus kuuluu **työllistymistä edistävään ammatilliseen kuntoutukseen (TEAK)**. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus auttaa henkilöä, joka tarvitsee sairauden tai kokonaistilanteen takia yksilöllistä työhönvalmentajan tukea työllistymisessä tai opiskelu-, ammattialan tai työtehtävän valinnassa. Yksilökuntoutuksen lisäksi kuntoutuksessa voi olla muutamia päiviä ryhmämuotoista työskentelyä. Työllistymistä edistävässä ammatillisessa kuntoutuksessa on kolme vaihtoehtoista palvelulinjaa: työkokeilu, työhönvalmennus sekä työkokeilu ja työhönvalmennus. Näistä valitaan yksi palvelulinja, mikä soveltuu henkilön kuntoutustarpeeseen. Työkokeilu sopii kuntoutujalle, jonka tavoitteena on varmistaa opiskeluala, ammatillinen urasuunnitelma tai tietty työtavoite. Kuntoutuja kokeilee työtä työpaikalla, ja työhönvalmentaja varmistaa tavoitteen soveltuvuutta kuntoutujalle. Työhönvalmennus soveltuu kuntoutujalle, jonka tavoite on löytää palkallinen työpaikka. Työhönvalmentaja tukee työpaikan löytämisessä, avoimille työmarkkinoille työllistymisessä ja palkkatyösuhteen muodostumisessa. Työhönvalmennus voi kestää 3-21 kuukautta. Työkokeilun ja työhönvalmennuksen yhdistelmä soveltuu kuntoutujalle, joka tarvitsee paljon tukea työkykyä vastaavien työnkuvien löytymiseen. Työkokeilun ja työhönvalmennuksen yhdistelmän pituus on 6-26 kuukautta. (Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus 2018.) **Ammatillinen koulutus** ammatillisena kuntoutuksena voi olla toisen asteen tai korkea-asteen perus- jatko- ja uudelleen koulutusta. Koulutuksen ajalta voi saada kuntoutusrahaa. **Elinkeinotuki tai yritystuki** on rahallista avustusta tai edullista lainaa oman yrityksen perustamista, yrityksen muuttamista tai ammatin harjoittamista varten. (Työkykyä tukevat keinot ja menetelmät 2019.)

Muita ammatillisen kuntoutuksen keinoja ovat Kiila-kuntoutus, ammatilliset kuntou- tuskurssit ja ammatillinen kuntoutusselvitys. **Kiila-kuntoutus** on tarkoitettu työssä- oleville, ja sen tavoitteena on parantaa työkykyä sekä tukea työelämässä pysymistä. Kiila-kuntoutus suunnitellaan yksilöllisesti ja siihen sisältyy kuntoutujan tilanteen ar- viointi, avo- tai laitosryhmäjakoja, yksilöllisiä käyntikertoja sekä päätösjakso. Kun- toutuksen jaksot toteutetaan 1- 1,5 vuoden aikana. (Ammatillinen KIILA-kuntoutus

työssä oleville 2019.) **Ammatillisten kuntoutuskurssien (Taito-kurssien)** tarkoituksena on tukea kuntoutujan työ- ja toimintakykyä tai opiskelukykyä. Taito-kurssi voi sopia työttömille, opinnot keskeyttäneille, ammatin vaihtajille tai eläkkeeltä työelämään palaaville. Taito-kurssit ovat ryhmämuotoisia. Ryhmämuotoisen ohjelman lisäksi kurssin välijaksoon kuuluu tehtäviä. Kurssiin sisältyy myös yksilöohjausta sekä työharjoittelua. (Ammatilliset kuntoutuskurssit [Taito-kurssit] 2019.) **Ammatillinen kuntoutuspalvelu** tukee työikäisiä selvittämään heikentyneen työ- tai opiskelukyvyn takia heidän kokonaistilannettaan ja kuntoutuksen mahdollisuuksia. Yksilöllisten keskustelujen tuella kuntoutuja voi laatia ammatillisen kuntoutussuunnitelman. Suunnitelma auttaa jatkamaan työelämässä tai suuntaamaan sinne. Kuntoutus kestää enintään 12 kuntoutuspäivää ja muutaman seurantapäivän. Kuntoutus toteutetaan palveluntuottajan tiloissa mahdollisimman lähellä kuntoutujan omaa kotia. (Ammatillinen kuntoutuspalvelu 2019.)

Työn muokkauksella tarkoitetaan työn sovittamista työtä vastaavaksi. Työtä voidaan muokata väliaikaisesti tai pysyvämmiin. Työn muokkaaminen voi olla osa edellä mainittuja ammatillisen kuntoutuksen keinoja. Se voi olla esimerkiksi varhaisen tuen keino, kun ensimmäisiä merkkejä työkyvyn heikkenemisestä ilmaantuu tai keino työntekijän palatessa työhön sairausloman jälkeen tai työntekijän siirtyessä osasairauspäivärahalle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Työnmuokkaus tarkoittaa työnantajan ja työntekijän sopimuksia esimerkiksi työaikojen järjestelyistä, työtilojen muutoksista, työtehtävien räätälöinnistä tai toisen työntekijän antamasta tuesta. Työnmuokkaus voi olla pieniä tai suuria muutoksia työntekijän omassa työssä, työn vaihtamista organisaation sisällä tai joskus työnantajan vaihtamista. Jotta työnmuokkaus onnistuisi, edellytyksenä on tunnistaa ne työn piirteet, jotka aiheuttavat työntekijässä kuormittuneisuutta. Näihin tekijöihin puututaan tekemällä konkreettisia muutoksia työssä. Jos kuormittavia työtilanteita ei ole tunnistettavissa, työntekijä hyötyy kokonaiskuormitusta vähentävistä toiminnoista, kuten tehtävien määrän karsimisesta tai työajan lyhentämisestä. Työn muokkaamisesta on jo paljon kokemusta fyysisiin rajoitteisiin liittyen. Sitä on alettu soveltaa viime aikoina myös mielenterveyden häiriöistä johtuvaan työssä pärjäämiseen. (Mattila-Holappa, Selinheimo, Valtanen, Vilén, Sauni, & Vastamäki 2018, 3.)

Ammatilliseen kuntoutukseen voi siis sisältyä kuntoutustutkimusta, työ- ja koulutuskokeiluja, työhön sijoittumisen tai ammatinvalinnan neuvontaa, työhön valmennusta tai ammatillista koulutusta, elinkeinotukea, työn ja opiskelun apuvälineitä sekä työolosuhteiden järjestelytukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Ammatillinen kuntoutus 2019.)

3 Ohjaustilanteiden orientaatiot ja kieli ohjauksen työvälineenä

Ammatillisen kuntoutuksen asiakas voi tehdä yhteistyötä ohjaajan kanssa muutamasta tunnista muutamaan vuoteen riippuen ammatillisen kuntoutuksen keinosta. Vuorovaikutuksella on eri tavoitteita eri tilanteissa, jolloin ohjaajan orientaatio vuorovaikutukseen ja hänen käyttämänsä tapa ohjata vaihtelevat.

Ohjaus voidaan nähdä eri näkökulmista. Ohjaus saattaa olla menetelmä ja väline, jolloin erilaiset ohjaukselliset interventiot ja ohjausmenetelmät korostuvat. Ohjausta voidaan ajatella sisältöjen näkökulmasta, jolloin keskeistä on ohjaajan oma osaaminen ohjauksessa puheena olevan asian suhteen. Ohjaus voidaan nähdä ajattelutapana, jolloin ohjauksellisilla lähestymistavoilla on merkitystä ohjauksessa. Kun ohjaus nähdään ammattilaisen ajattelumallina, mitä hän käyttää tietoisesti käytännön ohjaustoiminnassa, puhutaan ohjauksen käyttöteoriasta. Käyttöteoria on ohjaajan oma lähestymistapa ohjaukseen. Lähestymistapa on yhdistelmä teoreettista tietoa ja ohjaajan omaa kokemustietoa. Se vaikuttaa siihen, miten ohjattava kohdataan ohjaustilanteissa sekä ohjausmenetelmien ja -interventioiden valitaan. (Vänskä 2012, 15.)

Ohjaus määritellään usein ajan, huomion ja kunnioituksen antamiseksi. Olennaista on, miten käytettävissä oleva aika organisoidaan parhaiten ohjattavan kannalta; häntäilemättä, kuunnellen, läsnä ollen ja kunnioitusta osoittaen. Kiireen näyttäminen viestittää, ettei ohjattava ja hänen asiansa ole ohjaajalle tärkeä. Huomion antaminen on välittämistä. Kuunteleminen ja läsnäolo on huomion antamista ja kunnioitusta. Kuunteleminen ohjausvuorovaikutuksessa poikkeaa arkisista tavoista kuunnella. Se voi tarkoittaa ohjattavan kuulemistä siitä, miten hän määrittelee omaa tilannettaan

ja tulevaisuuttaan, ja siihen liittyviä käsityksiä ja mahdollisia väärinkäsityksiä. Toimivassa kommunikaatiossa kunnioitetaan toisen erilaisuutta ja neuvottelemalla selvennetään näkemysten yhtäläisyyksiä ja eroja. (Onnismaa 2007, 38-43.)

Vehviläisen (2014) näkemyksen mukaan ohjauksessa on kyse yhteistoiminnasta, erilaisten prosessien ohjaamisesta ja ohjattavan toimijuuden vahvistamisesta. Ohjaus on toisin sanoen syvällinen, henkilökohtainen ja kokemuksellinen oppimisprosessi, jota tuetaan toimijuutta vahvistavilla tavoilla. Ohjattavan henkilökohtainen kokemusmaailma otetaan puheeksi ja ohjattava osallistuu aktiivisesti vuorovaikutuksessa tapahtuvaan tutkivaan työskentelyyn. Ohjauksessa ohjattavan oletetaan olevan autonominen, itsereflektioon kykenevä ja kiinnostunut elämönhallinnastaan. Ohjauksen toimijan tulisi siis olla kykenevä oppimiseen tähtäävään työskentelyyn, tulevaisuuteen suuntautumiseen sekä itsereflektioon. Ohjauksessa ei ole tarkoituksena ohjattavan parantaminen eikä siinä hoideta mielenterveyden ongelmia. Ohjauksellisessa kohtaamisessa ohjattava tuo kohtaustilanteeseen usein ongelmia. Ohjaaja tuo tilanteeseen oman ammatillisen tietämyksensä ja näkemyksensä sekä auttaa tutkimaan ohjattavan kokemusta, ajattelua tai tilannetta. Hyvä ohjaus toteutuu dialogisessa vuorovaikutuksessa sekä kunnioittavassa ja rakentavassa kohtaamisessa. (Vehviläinen 2014, 12, 51, 52.)

Ohjaustyö on toiseen ihmiseen vaikuttamista. Ohjauksen tarkoituksena on tukea ohjattavan omaehtoista kasvua, ei opettaa sitä, mitä ohjaaja osaa. Ohjaaja asettuu ohjattavan ammatillisen kasvun palvelukseen ammattitaitonsa ja oman persoonansa avulla. (Ojanen 2006, 12, 13.) Ohjaajan on hyvä välillä pysähtyä tutkimaan omaa persoonallista tapaa reagoida asiakkaaseen, jotta se olisi suotuisaa ohjattavan edistymisen kannalta. Ohjausvuorovaikutus voi olla haasteellista tilanteessa, jolloin ohjaaja ei ymmärrä asiakkaan kokemusta, koska ei löydä yhtäläisyyttä omiin kokemuksiinsa. Ohjaajalta edellytetään tietoisuutta ja ymmärrystä kanssakäymisen ehdoista. (Mts. 18.)

Aiemmin ohjausasiantuntijuus ymmärrettiin kieltoihin ja moraaliin perustuvaksi valitukseksi. Nykyään ohjausasiantuntijan ajatellaan olevan kanssakulkija, neuvottelukumppani, muutosagentti, simuloija, tutkija sekä ajan, huomion ja kunnioituksen antaja. Hyvässä ohjaussuhteessa ilmenee luottamusta, läheisyyttä, turvallisuutta ja hyväksyntää sekä siihen kuuluu myös vaikeuksien käsittelyä. (Vänskä 2012, 36.)

Vehviläisen (2014, 114) mukaan ohjauksen menetelmä olisi hyvä valita tietoisena siitä, mihin sillä vuorovaikutuksessa pyritään vaikuttamaan. Kiireen vuoksi ohjauksen keinoja ei välttämättä pysähdytä edes miettimään, vaan toimitaan perinteisten tapojen mukaan. Ohjaajan on hyvä hahmottaa, miksi hän menetelmää käyttää ja millainen hänen orientaationsa on. Orientaatiossa on kyse siitä, mitä tietyssä tilanteessa tehdään. Erilaiset toimintatavat tai keskustelukeinot valitaan orientaation mukaan. Vehviläinen on nimennyt neljä ohjaustilanteissa toistuvasti esiintyvää ohjauksen orientaatiota; kannatteleva orientaatio, tutkiva orientaatio, ongelmanratkaisuorientaatio ja opettamisorientaatio. Ohjaajien tulisi tunnistaa niiden käyttötapoja eri tilanteissa ja vaihdella niitä joustavasti. **Kannattelevassa orientaatiossa** ohjaaja keskittyy osoittamaan, että hän kuulee ja empaattisesti hyväksyy asiakkaan tunteen tai kokemuksen. Keskustelukeinoja ovat erilaiset kuuntelun ilmaukset, äänensävyyn, ilmeisiin ja eleisiin liittyvä viestintä tai peilaavat puheenvuorot, jolloin osoitetaan empatiaa referoimalla asiakkaan edeltävää puhetta. **Tutkivalla orientaatiolla** tarkoitetaan, että keskitytään sen hetkiseen aihepiiriin tarkasteluun tutkivasti. Ajatuksena on, että käsiteltävät asiat ovat monitulkintaisia ja niiden merkitykset ovat osittain tiedostamattomia. Keinoja ovat tutkivat kysymykset, puheen ”houkuttelemisen” tavat sekä ohjaajan tekemät tulkinnat asiakkaan puheesta esiin nousseille yhteyksille ja merkityksellisille elementeille. **Ongelmanratkaisuorientaatio** on ominaista palvelukohtaamiselle, jolloin asiakas tuo ongelman asiantuntijan ratkaistavaksi. Tämä ei ole tyypillistä ohjaukselle, mutta ohjaustilanteissa voi olla palvelukohtaamisen piirteitä. Tällöin olennaisia toimintatapoja voivat olla haastattelutyyppiset kysymykset, joilla ongelmaa kartoitetaan, sekä myös neuvot, suositukset tai informaatio ongelman ratkaisuehdotuksiksi. **Opettamisorientaatio** on tarpeen silloin, kun ohjausprosessissa syntyvä tulos, tuotos tai suoritus on olennaista. Opettamisorientaatio tarkoittaa ohjausprosessin jäsentämistä suunnitelmallisesti eteneväksi oppimisprosessiksi. On hahmotettava, mitä on tarkoitus oppia, mitä osaamista ohjauksessa kehittyy ja millaisia tehtäviä, etenemisjärjestyksiä ja toimintatapoja se edellyttää. Opettaessa voidaan käyttää muita edellä mainittuja orientaatioita. Esimerkiksi urasuunnitteluun liittyvässä ohjausprosessissa voidaan erilaisilla tehtävillä tukea ohjattavan omien kiinnostuksen kohteiden löytymistä tai urasuunnittelun osataitojen kehittymistä. (Vehviläinen 2014, 114-121.)

Kieli on työväline ohjauksessa. Sen avulla luodaan merkityksiä vuorovaikutustilanteissa. Ohjausvuorovaikutuksessa käytetään erilaisia kielen keinoja; sanallista ja sanatonta viestintää sekä mahdollisesti kirjallisia keinoja tai joskus myös fyysistä toimintaa. Ammattimaisessa ohjauksessa käytetään tietoisesti ohjauksen kielellisiä työvälineitä. Kielellisiä työvälineitä voivat olla kysymykset, avainlausumien poimiminen, tulkinnan ja merkityssisältöjen tarkistaminen, ohjattavan rohkaiseminen ja kannustaminen, puheen varovaistaminen, pehmentävät sanat ja tunnustelu, heijastaminen, peilaaminen, yhteenveto, selventäminen ja kohdentaminen, konfrontaatio eli ristiriitaisuuksien nostaminen keskusteluun tai puheen tauottaminen. Kielen avulla heijastetaan omaa todellisuutta ja ymmärrystä käsiteltävistä asioista ja samalla rakennetaan ja muovataan yhdessä yhteistä ymmärrystä. (Vänskä ym. 2011, 36-44.)

Jotkut kielelliset elementit voivat tiedostamatta käytettynä rajoittaa ohjauskeskustelun tasavertaista osallistumista. Tällaisia voivat olla ohjaajan omaan puhumiseen keskittyminen, päälle puhuminen, keskeyttäminen, suorien ohjeiden antaminen sekä yleistäminen. (Vänskä ym. 2011, 44.)

Kielellisiin työvälineisiin voidaan sisällyttää myös aktiivinen kuunteleminen, havainnointi, hiljaisuuden ja ajan antaminen. Kuunteleminen on joskus haastavaa. Kuunteleminen on aktiivista, intensiivistä toimintaa, jolloin ohjaaja siirtää oman näkemyksensä esittämisen tuonnemmaksi. Kuuntelija myös reagoi tarkoituksenmukaisesti toisen puheeseen joko sanattoman viestinnän keinoin tai pienen palautteen avulla. Palautteella on tarkoitus kannustaa ohjattavaa jatkamaan puhettaan. Samalla, kun ohjaaja kuuntelee ohjattavaa, hänellä on mahdollisuus tehdä hänestä havaintoja. Havainnointi on aktiivista tulkintojen tekemistä ohjattavan verbaalisesta ja nonverbaalisesta toiminnasta. Ohjaajan havainnointi ja aktiivinen kuuntelu mahdollistavat ohjattavan kohtaamisen kokonaisuutena ihmisenä. (Vänskä ym. 2011, 49-50.)

4 Oppimisprosessi ohjaussuhteessa

Hyvä teoria tarjoaa meille käsitteitä. Sen avulla ohjaaja pystyy jäsentämään työssä jatkuvasti eteen tulevaa elävää materiaalia. Hyvän teorian keskeiset periaatteet vastaavat ohjaajan ihmiskäsityksiä ja arvoja. Jos esimerkiksi ohjattavan henkinen kasvu ja tiedostaminen ovat tärkeitä, ohjaaja tukeutuu teoriaan, joka liittyy ihmisen kehittymiseen ja kokemusmaailmaan. (Ojanen 2006, 17.)

Kuntoutumisen teoriat kuvaavat toiminnan tai toimintakyvyn muutosta ja sitä aikaansaavia tekijöitä, eli ne ovat interventio- tai muutosteorioita. Kuntoutumisessa painotetaan asiakaslähtöisyyttä, yhteistä tavoitteen asettelua, asiakkaan aktiivista toimijuutta ja vuorovaikutuksellista yhteistyötä. Keskeistä on myös kuntoutumisen liittyminen asiakkaan arkeen sekä osallisuus ja valtaistuminen kuntoutuksen tuloksena. Vaikka näitä perusasioita korostetaan nykypäivänä kuntoutuksessa, tutkimustulokset viittaavat siihen, etteivät ne käytännön toiminnassa läheskään aina toteudu. Haasteena on, että kuntoutusprosessissa pystyttäisiin ottamaan huomioon sekä kuntoutumisen biofyysiset ja psyykkiset vaikutustekijät että yhteiskunnalliset vaikutustekijät. (Salminen, Järvikoski & Härkäpää 2016, 26.)

Teoria pyrkii olemaan laaja-alainen käsitys prosessina etenevästä toiminnasta. Teorioiden lähtökohtana ovat aiemmin asiaan syventyneiden tutkijoiden löydökset. (Ojanen 2006, 12, 13.) Ohjausteoria kuvaa monitahoisesti sitä, mitä tapahtuu ohjaajan ja ohjattavan aidossa ja kohtaavassa vuorovaikutuksessa. Ohjausteorian päämääränä on avata ohjausprosessia. Ohjausteoria auttaa ohjattavan kasvu- ja kehitysvaiheiden ymmärtämistä sekä edistää ohjaajan ymmärrystä ohjattavan henkilökohtaisesta kokemuksesta; miten kokemuksesta voi tutkia ja tulkita. Yhden teorian avulla kaikkea ei pystytä kokonaisvaltaisesti tarkastelemaan. Siksi tarvitaan varsinaista ohjausteorioita täydentäviä teorioita. Tällaisten teorioiden avulla voidaan kiinnittää huomiota oleellisiin asioihin ja ymmärtää, mistä on kysymys. Esimerkkinä tästä on psykoanalyttinen teoria. On hyvä tiedostaa sen tarjoamat välineet tiedostamattomiin motiiveihin, jotka ovat aina läsnä vuorovaikutussuhteissa. Psykoanalyttisen teorian kautta voi käsitellä myös ihmisen antamia merkityksiä kokemuksilleen tai mitä tapahtuu mielen sisällä. (Mts. 20, 23.)

Teoriat ja joukko toisiaan täydentäviä teorioita eli viitekehykset ovat kuntoutuksen ammattilaiselle apuna asiakkaan ongelman määrittelemisessä ja ratkaisujen etsimisessä. Ne tuovat näkökulmia tavoitteiden asetteluun ja toteutukseen. Jotkut ammattilaiset ovat koonneet itselleen omaan työhönsä sopivan teorioiden ja näkemysten kokoelman, mitä voi kutsua käyttöteoriaksi, ja sitä he hyödyntävät asiakastyössään. Kun asiakkaan tilannetta tarkastellaan teorian kautta, kiinnitetään huomiota oleellisiin asioihin ja voidaan ymmärtää mistä on kysymys. Tällöin teoriapohja tuo ammattilaiselle apua kuntoutustarpeen arvioinnissa sekä kuntoutusmenetelmien valinnassa. (Salminen, Järvikoski & Härkäpää 2016, 21, 25; Ojanen 2006, 20.)

Tässä opinnäytetyössä ohjaus nähdään osana oppimisen prosessia. Seuraavaksi kuvataan kuntoutuksen ohjaajan työssä tarvitsemia keskeisiä teorioita: kokemuksellista oppimisen teoriaa, konstruktivistista oppimisteoriaa ja sosiokonstruktivistista oppimisteoriaa.

4.1 Kokemuksellisen oppimisen teoria

Kokemuksellista oppimista on kehitelty systemaattisesti vasta viime vuosikymmenien aikana. Kokemuksellisen oppimisen mukaan kasvuprosessissa on keskeistä kokemuksellisuus ja jatkuvuus. Ihminen antaa kokemukselleen merkityksen aiempien kokemustensa perusteella. (Ojanen 2006, 104, 105.) Kokemuksellinen oppiminen on itse asiassa kokemuksen refleктоimista. Kokemusta voidaan ajatella raaka-ainemateriaalina, jota on prosessoitava, ennen kuin siitä syntyy oppimista. Ideana on käynnistää yksilössä omaan kokemukseen liittyvä reflektioprosessi uuden näkemyksen saamiseksi. Entisen ja uuden tiedon vertailu tuottaa oppimista. (Mts. 109, 115.) Oppiminen voidaan ajatella neljästä vaiheesta koostuvana syklisenä prosessina: kokemus – reflektointi – käsitteellistäminen – käytännön testaus. Kokemuksellisen oppimisen lähtökohtana on joku omakohtainen ongelmallinen kokemus. Kokemusta reflektoidaan eli tutkitaan ongelmaa ja omaa osuutta siihen. Kun ihminen tutkii kokemustaan, hän alkaa käsitteellistää sitä. Kokemuksen merkitys selkeytyy ja jäsentyy ja ihmisen tietoisuus lisääntyy. Tiedostamisen avulla on mahdollista kehittää muita vaihtoehtoisia toimintamalleja. Kokemuksen ymmärryksen myötä ihmisen perspektiivi muuttuu, ja hän voi testata uusia toimintatapoja. (Mts. 105-109.) Oppiminen on prosessi, mikä

voi johtaa kokemuksen muuntamiseen tai käyttäytymisen muutokseen. Tällöin oppiminen on myös tietoisuuden rakentamista. (Mts. 156.)

Reflektiivisen työtavan oppimisessa on haasteita. Ei ole varmaa, saadaanko kaikkia ihmisiä refleктоimaan. Ihminen on voinut oppia mitätöimään oman kokemuksensa merkitystä oppimisen lähtökohtana tai hän voi olla estynyt ilmaisemaan itseään.

(Ojanen 2006, 112- 113.) Merkityksellistä on ohjaajan kyky ymmärtää asiakasta sekä ohjaajan aktiivisuus ja keskittyminen asiakkaan puheeseen. Myös ohjaaja refleктоi omaa työtään ja saavuttaa sitä kautta uutta oivallusta. Ohjaaja muuttaa omaa ymmärrystään puheen avulla sellaiseen muotoon, että asia selkiytyy myös ohjattavalle. Ohjaajan tulkitseva selittäminen on yleensä merkityksellistä ohjattavalle. (Mts. 138-139.)

Kokemuksellisen oppimisen kehittäjä David Kolb uskoi, että ihminen on luonnostaan taitava kokemuksesta oppija. Selvitäkseen hengissä ihmislajin on täytynyt syntymästään asti oppia kokemuksistaan. Ohjaajien tulisi valaa uskoa ihmisiin, että heillä on ”pääsy” sisäisiin kokemuksiinsa. Itsenäinen ajattelu lisääntyy omien kokemusten huomioimisen myötä. Samalla riippuvuus ekspertteihin katoaa. Ohjaaja on väliaikainen kanssakulkija, joka auttaa ihmistä löytämään opitusta persoonallisen merkityksen. (Ojanen 2006, 96-97, 101.)

4.2 Konstruktivistinen oppimiskäsitys

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen taustalla on monia eri tieteiden teorioita, mm. kognitiivisia rakenteita. Kognitiivinen psykologia pyrkii saamaan selville ihmisen oppimiseen liittyviä tiedonkäsittelyvaihteita, eli miten tietoa käsitellään, miten se etenee ja varastoituu. Konstruktivistisen oppimisteorian mukaan oppiminen ei ole passiivista tiedon vastaanottamista, vaan uuden tiedon liittämistä aiempaan opittuun tietoon. Perustana on ymmärtäminen oppimistilanteessa. Ihminen rakentaa eli konstruoi aktiivisesti itse tiedollisia käsityksiään omien odotustensa, aikaisempien tietojensa ja omien tavoitteidensa perusteella, eikä vastaanota valmiita käsityksiä muilta. Konstruktivistisen oppimisen näkemyksen mukaan oppimisprosessi lähtee käyntiin havainnoinnista, jolloin aiemmin opitun perusteella valikoidaan uutta informaatiota. Havaittu opittu asia liitetään aiempaan tietoon. Konstruktivistisen näkemyksen mukaan

tiedollisten rakenteiden kehittymisen prosessi on merkityksellistä. Oppijan oma toiminta on keskeistä, koska tiedon omaksuminen on sisäistä kognitiivista prosessointia. Ihmisen todellisuus muotoutuu hänen tavastaan käsitteellistää ja konstruoida todellisuutta, joten hänen kokemuksensa maailmasta on sellainen kuin hän on sen itse mieleensä rakentanut. (Kauppila, 2007, 36-39.)

Konstruktivisessa oppimiskäsityksessä arvostetaan syväoppimisen muotoja, jolloin tiedon oppimiseen ymmärtämiseen pyritään ratkaisu- ja ongelmakeskeisillä tyyleillä. Myös holistista, asioiden kokonaisuuksista käsin lähtevää hahmottamista suositaan. Oppimista auttaa, kun tieto liitetään tilanteisiin, joissa sitä käytetään. (Kauppila 2007, 43, 44.)

Ohjaajan tehtävä on olla ohjattavan apuna, jotta hän tulisi tietoiseksi omista tulkintatavoistaan ja niiden toimivuudesta arkielämässä tai uutta opittaessa. Ymmärtääkseen ohjattavan käsityksiä ohjaajan on otettava selvää ohjattavan kulttuurista, elämäntilanteesta, arvoista ja vaikutteista. Ohjauksessa on kyse reflektiivisyydestä; sekä ohjattavan reflektiiviseen ajatteluun ohjaamisesta että reflektiivisen ajattelun tukemisesta osana oppimisprosessia. (Vänskä ym. 2011, 24, 25.)

4.3 Sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys

Sosiokonstruktivismi on yksi konstruktivismin suuntauksista. Sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys painottaa vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita oppimisessa niin, että sosiaalinen vuorovaikutus oppimiselle ja tiedon rakentumiselle nähdään välttämättömänä. Oppiminen tapahtuu tietyissä sosiokulttuurisissa yhteyksissä. (Kauppila 2007, 42, 48.) Sosiokonstruktivismin mukaan tieto on suhteellista. Yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat tiedon syntyyn. Arvot muokkautuvat sosiaalisissa suhteissa ja siirtyvät yksilön sisäistämiksi arvonäkökulmiksi. Yksilön identiteetti muovautuu kulttuurisissa ja sosiaalisissa konteksteissa. Ihminen on kuitenkin vapaa omaksumaan omia arvojaan, ja hän on vastuussa omasta minuudestaan. (Mts. 50.)

Oppimisessa hyödynnetään sekä asiantuntijaosaamista että sosiaalista vuorovaikutusta. Myös sosiokonstruktivistisessä oppimiskäsityksessä oppijan oma aktiivisuus tiedon luoja painottuu. Ohjaajan rooli on olla mukana tiedon hankkimisproses-

sisä. Ohjaajalta odotetaan ryhmä- ja oppimisprosessien ohjauksessa oppijoiden itseohjautuvuuden tukemista sekä osallistumismahdollisuuksien rakentamista. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on merkitystä yksilön ajattelun aktivoijana ja yksilöiden kesken jaetun ymmärtämisen muodostamisessa. Tiedonmuodostus- ja oppimisprosessit tapahtuvat kuitenkin yksilöllisesti. Tärkeää on, että oppija luo tiedolle oman sisäisen merkityksen. Sisäinen ja vuorovaikutuksellinen pohdinta on olennaista uuden oppimisessa. (Kauppila 2007, 50-51.)

5 Ohjausmenetelmiä

Ammatillisen kuntoutukseen hakeutuvilla ihmisillä on yleensä elämässään käytännön henkilökohtaisia konkreettisia huolenaiheita, joihin he etsivät ratkaisuja. Uusien elämänsuunnitelmien pohtimisessa kuntoutuksessa käytetään usein sosiodynaamisen ohjauksen sekä ratkaisukeskeisen ohjauksen menetelmien keinoja. Näiden lisäksi tässä opinnäytetyössä kerrotaan myös ohjaustyöhön oleellisesti liittyvistä aiheista; dialogisen työotteen käsitteestä, muutosvaihemallista ja motivoivasta haastattelusta.

5.1 Sosiodynaaminen ohjaus

Sosiodynaaminen ohjaus on elämän suunnitteluun tarkoitettu menetelmä, mikä perustuu auttamisen filosofiaan. Sosiodynaamisella ohjauksella on kolme periaatetta: henkilökohtaisen vapauden periaate, minkä tarkoitus on tukea yksilöitä kehittämään kykyjä, joiden avulla he pääsevät omiin valitsemiinsa päämääriin, voimaantumisen periaate sekä merkityksellisyyden periaate. (Peavy 2000, 1.)

Menetelmänä sosiodynaamisen ohjauksen tarkoituksena on:

- Auttaa ihmisiä tunnistamaan henkilökohtaisia vahvuuksiaan, mahdollisuuksiaan ja saavutuksiaan.

- Tukea ihmisiä voimavarojensa kehittämisessä niin, että he entistä enemmän turvautuvat itse tärkeinä pitämiinsä valintoihin ja tavoitteisiin, eli edistää ”sisältä päin ohjautuvuutta”.

- Korostaa sitä, että usein ongelmat ”sijaitsevat” konteksteissa, ihmisten välillä tai ihmisten ja heidän kontekstiansa välillä, eivätkä ihmisen mielessä tai persoonallisuudessa. Ihmisten välinen epäonnistunut viestintä tai ihmisen toiveiden ja tilanteen tarjoamien mahdollisuuksien välinen ristiriita aiheuttavat usein ongelmia. Ihmisen miinus rakentuu sosiaalisesti kielen avulla. Ihminen on sosiaalinen ja moraalinen toimija.

-Käyttää kokemusten ja merkitysten kuvauksia motivaation lähteinä. (Peavy 2006, 25, 26.)

Vance Peavy oli sosiodynaamisen ohjauksen kehittäjä ja hän loi termin ”sosiodynaaminen”. Hän uskoi, että sosiaalinen vaikuttaminen on tärkeää niissä dynaamisissa prosesseissa, joissa rakennetaan minuutta tai itseä. Aiemmista ohjauk käytännöistä poiketen, hän halusi tarkastella ohjausta suhteena, joka synnyttää rakentavia dialogeja eikä alistavia monologeja. (Peavy 2006, 5, 6.)

Dialogiset keskustelut ovat Peavyn mukaan paras ihmisten keksimä menetelmä yhdessä ajattelemiseen ja rakentamiseen ja kunnioituksen osoittamiseen toisiaan kohtaan. Dialogilla tarkoitetaan vastavuoroista merkityksen virtaamista puhujalta toiselle. Dialogi on yhdessä ajattelemisen edellytys. (Peavy 2000, 5; Peavy 2006, 57.)

Sosiodynaaminen ohjaus on tapa ajatella, mitä ihmiset yrittävät elämässään saada aikaan, ja mikä haittaa tai tukee näitä pyrkimyksiä. Ohjaus on henkilökohtainen elämän suunnittelemisen menetelmä. (Peavy 2006, 57.)

Sosiodynaamisen ohjauksen ja muiden terapia- ja ohjaussuuntausten välillä on selviä eroavaisuuksia. Sosiodynaaminen ohjauksen käyttämä sanasto korostaa sanastoa, mikä perustuu mahdollisuuksiin. Se ei psykopatologisoi ihmisiä. (Peavy 2000, 2.) Sosiodynaaminen ohjaus nähdään oppimisprosessina, yhteisen konstruoimisen prosessina ja elämänsuunnittelun prosessina. Se on näköalojen laajentamista, voimavarojen vahvistamista, valintojen tekemisen tukemista, mahdollisuuksien hyödyntämistä ja henkilökohtaisen vapauden lisäämistä. Sosiodynaamisen ohjauksen lähtökohtana ei ole tutkia ensi sijassa sitä, mikä ihmisen sisällä tai hänen käyttäytymisessään on vialla. Sen sijaan se on kiinnostunut erityisesti kahdesta auttamiseen liittyvästä asiasta; suhteiden ja kontekstien dynamiikasta sekä näkökulmista, eli ajattelemisen ja

tuntemisen tavoista. Auttaminen perustuu siihen, mitä voidaan konstruoida, oppia ja toteuttaa. (Peavy, 2006, 19-20, 25, 27.)

Peavyn ohjausfilosofian mukaan on hyvä tunnistaa, että ideat ohjaavat ihmisten toimintaa elämässä. Tärkeää on kyky reflektoida ideoita ja niiden merkitystä sekä omaa kokemustaan, omia oletuksiaan, omia tunteitaan ja havaintojaan. Erityisesti eettiset ideat ovat tärkeitä, kun vastataan sellaisiin kysymyksiin kuin ”Miten minun pitäisi elää elämääni?” tai ”Mitä minun pitäisi tehdä seuraavaksi?”. (Peavy 2000, 6; Peavy 2006, 20.) Ihmisen toimintaa motivoi merkityksen kaipuu, kaikki tarkoituksellinen inhimillinen toiminta on perspektiivistä. Se, millaisista näkökulmista kulloinkin tarkastelemme tilannetta johtaa siihen, miten eri tilanteissa toimimme ja millaiseen vuorovaikutukseen ryhdymme. (Peavy 2006, 30-31.)

Sosiodynaamisessa ajattelussa inhimillisen vuorovaikutuksen välineitä kutsutaan kulttuurisiksi välineiksi, joita on kahta lajia, teknisiä ja mentaalisia. Ohjaajat käyttävät työssään sekä teknisiä että mentaalisia välineitä. Teknisiä välineitä ovat mm. tietokone, puhelin tai kynä. Mentaaliset välineet ovat symbolisia, esim. sanat. Peavyn mukaan vuorovaikutuksessa on tärkeää ajatella sanoja työvälineinä, joilla saadaan aikaan erilaisia asioita. Sanojen lisäksi mentaalisia välineitä ohjaustyössä ovat lauseet, ideat, metaforat, tarinat, äänenpainot, tekstit, kuvat, diagrammit, miellekartat ja kaaviot. Sosiodynaamisen ohjauksen strategioissa käytetään näitä välineitä. Strategioilla on tarkoitus antaa ohjaajalle vihjeitä ja edistää hänen luovuuttaan. Ne eivät ole tarkkoja toimintaohjeita tai kaavoja. (Peavy 2006, 61-63.)

Peavyn ohjauksen strategioita ovat:

-Dialoginen kuuntelu, eli keskittynyt kuuntelu, jossa yritetään kaikin keinoin ymmärtää toisen sanojen merkitystä. (Peavy 2006, 65.)

-Tietoinen, paneutuva ongelmanratkaisu, joka syntyy tietystä mielentilasta. Mielentila on tyyni ja keskittynyt ongelmanratkaisuprosessiin. Valpas mieli etsii merkityksiä ja syvempää ymmärrystä. Mieli on avoin omalle ja toisen kokemukselle, ja se suuntautuu luovaan ongelmanratkaisuun. Tunnistetaan, että asioita voidaan tarkastella useammalla tavalla. Ymmärretään, että ongelmanratkaisu tapahtuu usein jossakin ihmissuhteessa, jolloin ihmisten välisen viestinnän parantaminen on olennaisen tärkeää. (Peavy 2006, 87.)

- Älykäs keskustelu, joka rakentuu kummankin osallistujan älykkyyden ja luovuuden parhaaseen käyttöön. Sekä avun hakijalla että auttajalla on jotain tärkeää annettavaa ohjausprosessille. Älykäs keskustelu on dialogista, jotta tieto kulkee molempiin suuntiin. Siinä sitoudutaan ongelmien ratkaisemiseen ja osoitetaan kunnioitusta riippumatta mielipide- ja näkökulmaeroista. Älykkäässä keskustelussa on kykyä metakommunikaatioon eli keskusteluun nyt käytävästä keskustelusta. (Peavy 2006, 88-89.)

-Visualisointi ja kartan laatiminen elämänkentästä. Miellekartta voi olla tärkeä väline asiakkaan elämänkentän ulkoistamiseksi. Kartassa asiakas havainnollistaa ongelmansa ohjaajan johdattelemilla kysymyksillä. Kartassa asiakkaan vahvuudet ja hänen tiellään olevat esteet tulevat näkyviksi. Kartta paljastaa toimintaa, tunteita sekä asioiden välisiä yhteyksiä. Asiakkaan minäkokemus tämänhetkisessä elämäntilanteessa tulee esiin. Kartta on hyvä keino tulevaisuuden rakentamisen suunnitteluun. (Peavy 2006, 91-92.)

-Henkilökohtaiset projektit ovat jonkin sellaisen tekemistä, joka suunnitellaan avun hakijan ja ohjaajan kanssa yhdessä. Tekeminen on avun hakijan kannalta järkevää, ja hän haluaa sitoutua siihen. Projektit ovat yksinkertaisia ja sellaisia, että avunhakijalla on tarvittavat tiedot ja taidot projektin toteuttamiseen. Seurantakäynneissä keskustellaan projektin etenemisestä ja huolehditaan rohkaisevasta ilmapiiristä. Onnistuneet projektit vahvistavat itsetuntoa. Motivaatio syntyy merkitysten rakentumisesta ja merkityksellisyyden kokemisesta. (Peavy 2006, 93-94.)

-Ohjattu osallistuminen, mikä tarkoittaa prosessia ja oppimistilannetta, jossa ihminen hankkii itse haluamaansa tietotaitoa kokeneemman kumppanin tai auttajajan avulla. Ohjatun osallistumisen prosessi voi johtaa ihmisen arvojen, kykyjen ja kulttuuristen tapojen muuttumiseen, jolloin se on enemmänkin muuttumisprosessi. (Peavy 2006, 95.)

-Tulevaisuuden rakentaminen muodostuu kolmessa vaiheessa: ensin tulevaisuus on kuviteltavana. Jos se on mahdollisuuksien rajoissa, sitä on haluttava ja lopulta ihmisen on toimittava ja tehtävä niitä tekoja, jotka saavat halutun tulevaisuuden toteutumaan. Tulevaisuudet eivät ole jossain odottamassa meidän saapumistamme, vaan ne tehdään ja rakennetaan. Ajatuksella tulevaisuudesta voi olla valtava ihmistä motivoiva voima. (Peavy 2006, 96.)

-Oman elämäkerran kirjoittaminen, jolloin minuutta kuvataan sanallisesti tarinan tai omien ominaisuuksien muodossa. Tämä strategia perustuu oletukselle, että avunhakijalle on hyväksi, jos hän pystyy oivaltamaan niitä prosesseja, joilla hän rakentaa minuutensa. Havaintona on, että ihmisen kertomat tarinat kertovat sen, kuka ihminen on, ja että minuus on itse luotu. Ohjaajan avulla asiakas voi tunnistaa omia vahvuuksiaan ja joidenkin ominaisuuksiensa kehittämistarpeita. (Peavy 2006, 63.)

-Bricoleurina toimiminen: bricoleurit luovat ratkaisuja ongelmiin keräten kaiken käsillä olevan materiaalin, erilaiset ideat ja kerääntyneen tiedon ja kokemuksen, ja yhdessä avunhakijan kanssa miettivät vaihtoehtoja. Toiminta ei perustu ennustettavuuteen tai varmuuteen, kekseliäisyys on auttamisen taidon kannalta tärkeää. (Peavy 2006, 107- 108.)

-Empaattinen virittäytyminen, jolloin ohjaaja kuuntelee asiakasta empaattisesti, ilman arvostelua. Avunhakija kokee, että ohjaaja on hänen kanssaan samalla puolella. Tällöin hän kokee olonsa turvalliseksi, ja pystyy ajattelemaan, kuvittelemaan, tuntemaan ja toimimaan itseohjautuvasti. (Peavy 2006, 108.)

-Ryhmäohjaaminen ja muut sosiaalisen tuen muodot, jolloin oppiminen tapahtuu enimmäkseen ihmisten välisen viestinnän ja vuorovaikutuksen kautta. Ohjaaja pitää huolta ryhmäläisten turvallisuuden tunteesta, ja antaa tehtäviä, joiden tavoitteena on kykyjen kehittäminen, itsearvostuksen ja minäkuvan vahvistaminen ja hyödyllisen tiedon saaminen. (Peavy 2006, 109-110.)

Sosiodynaamisen ohjauksen strategia ei määrity tietyistä vaiheista tai osista. Ohjaajan pitää olla valmis käyttämään kunkin ohjausistunnon edellyttämiä välineitä tai keksimään uusia strategioita. Strategiat eivät ole tarkkoja toimintaohjeita, vaan ne antavat ohjaajalle vihjeitä ja voivat edistää hänen luovuuttaan. (Peavy 2006, 63.)

5.2 Ratkaisukeskeinen toimintamalli

Ratkaisukeskeiselle toimintamallille ominaista on asiakkaan voimavaroihin keskittyminen. Katse suunnataan tulevaisuuteen. Ongelmat muutetaan tavoitteiksi. Kuunnellaan asiakkaan toiveita ja unelmia siitä näkökulmasta, että ongelmankin takana on

unelma, joka ei vielä ole toteutunut. Toiveiden ja realismin väliltä haetaan tasapainoa. Ratkaisukeskeisen toimintamallin perusajatuksia ovat: ”Älä korjaa sitä, mikä ei ole rikki. Tee lisää sitä, mikä toimii. Jos jokin ei toimi, tee jotain toisin.” (Ratkes 2020.)

Ratkaisu- ja voimavarasuuntautunut työ on asiakaslähtöistä, tavoitelähtöistä ja tulevaisuussuuntautunutta. Asiakas itse asettaa omat tavoitteensa. Keskusteluissa painopiste on tavoitteissa ja siinä, miten asiakkaan on ne mahdollista saavuttaa. Voimavarakeskeisyydellä tarkoitetaan asiakkaan kykyjen, taitojen ja osaamisen tutkimista sekä hyödyntämistä kyseessä olevan pulman ratkaisemisessa tai tavoitteiden saavuttamisessa. Menneisyys halutaan nähdä voimavarana. Keskustelussa tutkitaan erityisesti niitä hetkiä, jolloin vaikeudet ovat paremmin hallinnassa tai jokin tavoite toteutuu osittainkin. Kartoitetaan ja huomioidaan tavoitteen suuntaista edistystä. Työmuotoon kuuluu myönteisyys, luovuus, yhteistyö ja kannustus. Asiakkaan läheiset ja verkostot nähdään voimavarana ja mahdollisena yhteistyökumppaneina. (Ratkes 2020.)

Yksilön voimaantumisen on kyse omien kykyjen, päämäärien ja arvojen tiedostamisesta ja toteuttamisesta sekä kyvystä luoda yhteyksiä sosiaalisen ympäristön kanssa. Voimaantuminen voidaan nähdä prosessina, jossa yksilö saa voimaa, energiaa ja voimavaroja omaan elämäänsä. (Mahlakaarto 2010, 25-26.)

Ratkaisukeskeisen menetelmän kysymyksiä ovat esimerkiksi avoimet kysymykset, ihmekysymykset, positiivisten poikkeusten tutkiminen sekä asteikkokysymykset. **Avoimiin kysymyksiin** vastataan useammalla kuin yhdellä sanalla. Niiden avulla tutkitaan asiakkaan ajatuksia, asenteita, havaintoja ja tunteita. Hyviä avoimia kysymyssanoja ovat esimerkiksi: Kuka? Mitä? Missä? tai Milloin? Miksi-kysymyksiä ei kysytä, koska ne eivät ole hyödyllisiä ratkaisujen rakentamisessa. (De Jong & Berg 2016, 33, 35.) **Ihmekysymys** vie ajattelua tulevaisuuteen ja tuo asiakkaalle vapautta ajatella toivottuja muutoksia elämässään. Ihmekysymyksessä saatetaan esimerkiksi pyytää asiakasta kuvittelemaan, että nukkuessa tapahtuu ihme, ja sillä aikaa hänen ongelmansa ovat ratkenneet. Asiakkaalta kysytään, että mikä on muuttunut hänen elämässään, ja mistä hän päättelee, että muutos on tapahtunut. Ihmekysymys suuntaa huomiota pois nykyisistä ongelmista ja tuo mieleen ideoita parempaan tulevaisuuteen. (Mts. 89.) **Positiivisia poikkeuksia** tutkitaan menneisyydestä. Tällöin ongelma olisi todennäköisesti esiintynyt, mutta sitä ei jostakin syystä ollutkaan. Tutkitaan yhdessä, mikä

poikkeaman on saanut aikaiseksi. Kiinnittämällä huomiota positiivisten poikkeuksiin ja tulemalla tietoisiksi niistä, löydetään rakennusaineita ratkaisuille. Samalla löydetään asiakkaan omia vahvuuksia. Poikkeuskysymys voisi olla: Onko viime aikoina ollut sellaisia hetkiä, jolloin ongelmaa ei esiintynyt? (Mts. 106-108.) **Asteikkokysymyksiä** voidaan käyttää asiakkaan asioiden tai tilanteiden arvioimiseen. Asteikkojen avulla voidaan selkeyttää monimutkaisia asioita. Asiakas arvioi havaintojaan asteikolla nollasta kymmeneen. Nolla kuvaa tilannetta huonoimmillaan ja kymmenen parasta mahdollista tilannetta. Asteikon avulla voidaan myös arvioida edistymistä, toiveikkuutta tai asiakkaan omaa uskoa ongelmansa ratkaisemiseen. (Mts. 109, 111.)

5.3 Muita työmenetelmiä ja toimintamalleja

Dialogisessa työtöteessä auttamisprosessi perustuu kaikissa ohjausmenetelmissä yhteen perusviestintätaitoon: kunnolliseen kuuntelemiseen. Syvässä keskittyneessä kuuntelussa yritetään kaikin keinoin ymmärtää toisen sanojen merkitystä. Tällöin puhutaan aktiivisesta kuuntelemisestä, empaattisesta kuuntelemisestä tai dialogisesta kuuntelemisestä. Yksi keskeinen dialogisen kuuntelun piirre on, että kuuntelija kuuntelee, ja pyrkii samalla pitämään huolta siitä, etteivät hänen omat tulkintansa tai välittömät reaktionsa tai se, mitä hän asiasta valmiiksi tietää, estä häntä kuulemasta mitä toinen sanoo tai muuta tämän sanoman merkitystä. Jos keskustelun näkökulma säilyy dialogisena, on mahdollisuus oivaltaa jotain sellaista, joka on tavallaan uutta kummallekin osapuolelle. Dialoginen kuuntelija on keskustelun aikana valmis muuttamaan, jos siihen ilmenee hyviä syitä. (Peavy 2006, 65, 82.) Dialogisuudessa keskeistä on kuuntelu ja ohjattavan asiaan liittyminen kysymällä esimerkiksi, että kerro lisää. Rauhallisuus, asioiden toistaminen ja tarkastelu eri näkökulmista, läsnäolo sekä ratkaisemattomuus ovat tyypillistä dialogisuudelle. (Suomi & Valkama 2015, 19.)

Onnimaan (2007, 44) mukaan dialogia voi tulkita keskusteluksi, jossa yhdessä rakennetaan tulkintaa, merkitystä ja tarkoitusta elämälle. Dialogissa osapuolet ajattelevat yhdessä. Se on vuoropuhelua, jossa yksilö pitää omaa kantaansa askeleena kohti lopputulosta. Hän kuuntelee mahdollisuuksia, jotka syntyvät suhteessa muihin. Dialogi on uteliaisuutta ja vastakohta alistamiselle. Ohjausvuorovaikutuksen lopputulosta ei voi ennakoita, se on kuin yhteinen tutkimusmatka. (Onnismaa 2007, 44- 45.)

Transteoreettinen muutosvaihemalli

James Prochaskan ja Carlo DiClementen kehittämässä Transteoreettisessa muutosvaihemallissa (TTM) kuvataan yksilön muutosvalmiutta muutosprosessin eri vaiheissa. TTM-mallia lähdettiin alun perin kehittämään tupakoinnin lopettamiseksi, ja myöhemmin sitä on hyödynnetty muun muassa elintapaohjauksessa. TTM-mallin avulla käyttäytymisen muutos nähdään 5-6 muutosvaiheen prosessina. Muutosvaiheissa eteneminen ei tapahdu yleensä suoraviivaisesti, vaan yksilö voi jäädä pitkäksi aikaa samaan vaiheeseen tai siirtyä muutosvaiheissa taaksepäin eli repsahtaa. Repsahtus on olennainen osa muutosprosessia. Se on samalla mahdollisuus oppia, miten myöhemmin ehkäistä repsahtuksia. (Prochaska & Velicer 1997, 38; Salmela 2012, 23-24.) Ammatillisessa kuntoutuksessa muutosvaihemallin tiedostamisesta voi olla hyötyä esimerkiksi silloin, kun asiakas miettii uutta ammattia tai uudelleen kouluttautumisesta.

Taulukko 1. Transteoreettinen muutosvaihemalli. (Mukaillen Salmela 2012, 25.)

Esiharkintavaihe	Henkilöllä ei ole aikomusta muuttaa käyttäytymistään lähitulevaisuudessa.
Harkintavaihe	Henkilö pohtii muutoksen toteuttamista lähitulevaisuudessa. Hänellä on ristiriitaa muutoksen hyödyistä ja haitoista.
Valmisteluvaihe	Henkilö pohtii edelleen muutosta, päättänyt ryhtyä toimintaan, toimintasuunnitelma valmiina.
Toimintavaihe	Henkilö on tehnyt noin puolen vuoden sisällä tavoittelemiaan muutoksia. Vaatinut henkilöltä sitoutumista ja käytännön toimintaa.
Ylläpitovaihe	Henkilö on vakiinnuttanut uuden toiminta- tai elämäntapansa ja noudattanut sitä vähintään puoli vuotta.
Päätösvaihe	Uuden toiminta- tai elämäntavan ylläpitäminen ei vaadi henkilöltä ponnistelua.

Ohjaajan tulisi tiedostaa ohjauksen keinoja, jotka tukevat eri muutosvaiheissa etene- mistä. Taulukon 1. esiharkinta- ja harkintavaiheissa olevat henkilöt eivät vielä ole valmiita muutokseen. Näiden henkilöiden keskustelussa tulisi tavoitella tietoisuuden lisääntymistä, itsensä ja ympäristön uudelleenarviointia, muutostarpeiden sekä muu-

toksen hyötyjen ja haittojen pohtimista. Vasta valmistelu-, toiminta- ja ylläpitovaiheessa henkilö on valmis toimimaan. Tällöin ohjauksessa keskitytään tavoitteen asetteluun, toiminnan vahvistamiseen, muutosvalmiuden ja motivaation ylläpitämiseen. Ohjaaja auttaa asiakasta tunnistamaan riskitilanteita ja kehittämään niihin selviytymismenetelmiä. Tärkeää on myös asiakkaan pystyvyyden tunteen vahvistaminen. Tavoitteena on, että asiakas kokee uuden toimintatavan positiivisena, ja että hän suhtautuu luottavaisesti omaan osaamiseen ja kykyihin. (Salmela 2012, 24; Muutoksen vaihemalli n.d.) Motivoiva haastattelu on suunniteltu muutosvaihemallin esiharkinta-, harkinta tai valmistautumisvaiheessa oleville henkilöille (Miller & Rollnick 2013, 373).

Motivoiva haastattelu (Motivational interviewing – MI) on kehittäjiensä Millerin ja Rollnickin (2013, 29) mukaan yhteistyöhön perustuva tavoitteellinen keskustelumuoto, missä erityinen huomio on muutospuheessa. Se on suunniteltu vahvistamaan henkilön motivaatiota ja sitoutumista tiettyyn tavoitteeseen hyväksyvässä ja myötätuntoisessa ilmapiirissä tutkimalla ja nostamalla esiin henkilön omia muutoksen syitä. MI on tapa aktivoida ihmisen omaa motivaatiota ja voimavaroja muutokseen. Useimmat ihmiset ovat ambivalentteja muutoksen suhteen. Samaan aikaan sekä halutaan muuttua että ei haluta muuttua. Ihmisellä on kahdenlaista puhetta; sekä muutospuhetta sekä vanhaa tapaa ylläpitävää puhetta. Ohjaajan taito on saada asiakas puhumaan itse muutoksen syiden puolesta, eikä väittelemään muutoksia vastaan. Jos ohjaaja kovasti tuo esille muutoksen hyviä puolia, saattaa asiakas alkaa puolustella vanhoja tapojaan. Ihmiset oppivat omista asenteistaan ja uskomuksistaan, kun he kuulevat omaa puhettaan. Millerin ja Rollnickin metaforaa käyttäen MI on enemmän tanssia kuin painia. Liikutaan mieluummin toisen kanssa kuin toista vastaan. Toinen ohjaa tanssia, eikä taitava ohjaaja hypi toisen varpaille. Ilman paria ei ole tanssia. Kun tavoitteena on toisen ihmisen muutos, vain ohjaaja ei voi tehdä muutosta. (Miller & Rollnick 2013, 6-7, 15.)

Motivoivan haastattelun pääperiaatteita ovat kumppanuus, toisen hyväksyminen, myötätunnon osoittaminen ja asiakkaan uskon vahvistaminen omaan muutoskykyynsä. Huomataan, mitä ihmisessä itsessään jo on tarvittavaan muutokseen, herätellään se esiin ja viedään muutosta eteenpäin. Ohjaaja huomaa ja kommentoi asiak-

kaan erityisiä vahvuuksia, hyviä aikomuksia ja edistyksen askeleita. Vuorovaikutuskeinoina käytetään avoimia kysymyksiä, reflektoivaa kuuntelua, vahvistamista ja kannustamista, yhteenvetoja sekä tiedon antamista ja ohjausta. Neuvoja annetaan vain silloin, kun asiakas niitä pyytää, ja silloinkin kehoitetaan asiakasta tekemään neuvojen pohjalta omat johtopäätöksensä. (Miller & Rollnick 2013, 14-15, 32-34.)

Motivoivan haastattelun erityisominaisuus on, että se pohjautuu asiakaslähtöiseen vuorovaikutukseen ja kannattelevaan läsnäoloon, mutta on samalla tavoitteellinen ja aktiivisesti ohjaava työtapana. Motivoivan haastattelun aktiivista ohjaamista on se, että keskustelu koskee aina jotain asiakkaalle tärkeää ja yhteisesti sovittua muutosta asiakkaan elämästä. Tekniikkana tavoitteellinen ohjaaminen voi olla reflektiota, jolloin työntekijä pyrkii poimimaan asiakkaan puheesta hänen tavoitteensa kannalta olennaisinta, muutosmyönteistä puhetta. (Miller & Rollnick 2013, 5, 14-15; Rakkolainen & Ehrling 2012, 1.)

6 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Kuvailevan integroitun kirjallisuuskatsauksen avulla tarkoituksena on yksilöllisen ohjauksen keinojen tietämyksen lisääminen ja työkalujen kehittäminen ammatillisen kuntoutuksen käyttöön. Tavoitteena on kerätä tietoa yksilöllisen ohjauksen keinoista ammatillisessa kuntoutuksessa.

Katsauksen kysymykset ovat:

Mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvissä tutkimuksissa on mainittu?

Mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisen kuntoutuksen ohjausprosessissa on löydetty kuntoutumista edistäviksi tekijöiksi?

7 Tutkimuksen toteuttaminen

7.1 Menetelmä

Tämän opinnäytetyön aiheen lähestymistapa on kuvaileva integroitu kirjallisuuskatsaus. Sulosaaren ja Kajander-Unkurin (2016) mukaan Torraco (2005) ja Salminen (2011) määrittelevät intergroidun kirjallisuuskatsauksen olevan tarkasti suunniteltu ja jäsennelty katsaustyyppi, millä on yhtymäkohtia systemaattiseen katsaukseen. Koska kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on arvioida olemassa olevaa tietoa ja tehdä synteesi aikaisemmasta tutkimuksesta (Sulosaari & Kajander-Unkuri 2016, 107), ammatillisessa kuntoutuksessa käytettyjen yksilöllisten ohjauksen keinojen etsiminen nähtiin parhaiten soveltuvan tähän lähestymistapaan. Integroidussa kirjallisuuskatsauksessa voidaan yhdistää empiiristä ja teoreettista tietoa ilmiön laaja-alaiseksi kuvaamiseksi. (Mts. 108.)

Sulosaari ja Kajander-Unkuri (2016, 110) ovat Evansia (2008) ja Whitemorea (2008) mukaillen tiivistäneet integroidun kirjallisuuskatsauksen viiteen vaiheeseen: Ensimmäisessä vaiheessa asetetaan tutkimuskysymys, johon haetaan kirjallisuuskatsauksessa vastausta. Toisessa vaiheessa laaditaan hakusuunnitelma (määritellään tietokannat ja muut tietolähteet, mietitään asiasanat ja niiden yhdistelmät, mukaanotto- ja poissulkukriteerit sekä mahdolliset rajaukset). Ennen varsinaista hakua tehdään pilotointihaku. Kolmannessa vaiheessa on aineiston keruu, jolloin suunnitellaan aineiston kerääminen ja kokoaminen. Neljäntenä vaiheena on tutkimusaineiston laadun arviointi. Raportoidaan, millaisia lähteitä katsauksessa on käytetty ja miten. Viidentenä vaiheena on aineiston analyysi, jolloin suunnitellaan aineiston analyysissä käytettävät menetelmät. (Sulosaari & Kajander-Unkuri 2016, 110, 112.)

7.2 Aineiston hakeminen ja laadun arviointi

Aineistolle määriteltiin sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Aineisto rajattiin vuosiin 2008-2019. Aineiston oli oltava tieteellinen tutkimus tai artikkeli ja sen oli vastattava tutkimuskysymyksiin. Hakutulokset rajattiin aluksi suomenkielisiin tuloksiin, mutta

myöhemmin haettiin myös englanninkielistä aineistoa. Taulukossa 2 kuvataan tarkemmin sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

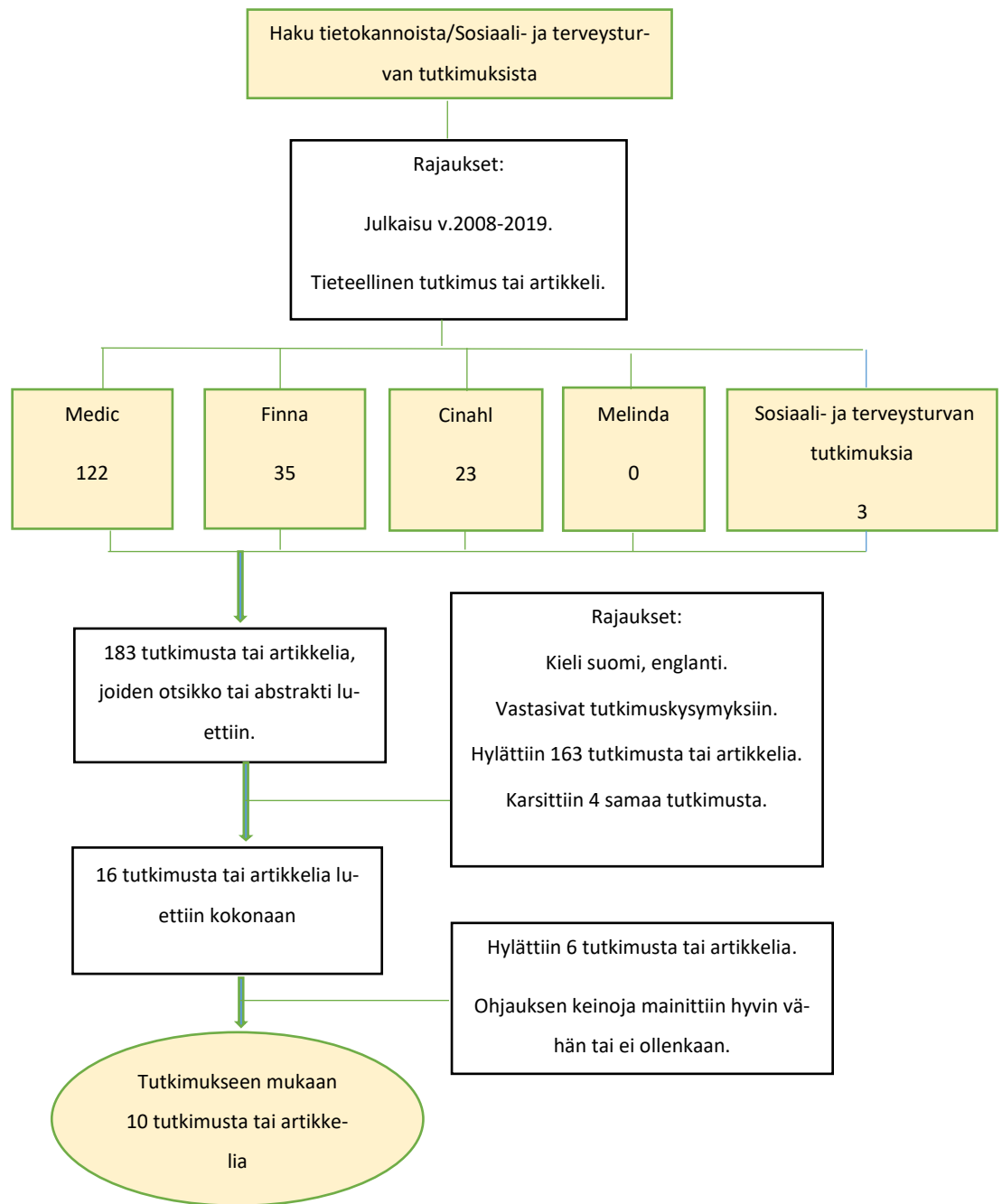
Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tutkimukset rajataan vuosiin 2008-2019.	Tutkimukset on julkaistu ennen vuotta 2008.
Tieteellinen tutkimus tai artikkeli.	Tutkimuksen lähteenä opinnäytetyö tai pro-gradu.
Tutkimukset vastaavat katsauksen kysymyksiin.	Tutkimukset eivät vastaa tutkimuskysymyksiin.
Tutkimuksessa käsitellään ammatillista kuntoutusta.	Tutkimuksessa ei käsitellä ammatillista kuntoutusta.
Tutkimuksessa kerrotaan yksilöllisen ohjauksen keinoista.	Tutkimuksessa ei kerrota yksilöllisen ohjauksen keinoista.
Alustava valinta tiivistelmän mukaan	Tutkimukset käsittelevät ryhmäohjausta.
Kieli suomi tai englanti.	Kieli muu kuin suomi tai englanti.
Tutkimus saatavilla ilman maksua.	Maksullinen tutkimus.

Hakusanoiksi valittiin ammatilliseen kuntoutukseen tai ohjaukseen liittyviä asiasanoja. Lopulliseen tiedonhakuun käytetyt asiasanat olivat ammatillinen kuntoutus, vocational rehabilitation, occupational rehabilitation, individual counseling, sociodynamic counseling, solution oriented counseling sekä motivational interviewing. Boolean operaattoreita (AND/OR) käyttäen tehtiin hakusanoista hakulausekkeita.

Tutkimuksen aineistoa etsittiin aluksi vain kotimaisista tietokannoista Medicistä ja Finnasta sekä myös hakemalla sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Alustavia hakulausekkeita tehtiin paljon erilaisten hakusanojen yhdistelmillä, kuten esim. yksilö*, individ', työkokeilu, työhönvalmennu* tai "Kiila-kuntoutu" yhdistettynä ammatilliseen kuntoutukseen. Näistä saatiin tuloksiksi joitakin aiheeseen sopivia tutkimuksia tai artikkeleita. Esimerkiksi hakulauseke "ammatillinen kuntoutus" "vocational rehabilitation" "occupational rehabilitation" AND ohjau* Medicissä toi yhden vain tuloksen, minkä sisältö ei kuitenkaan ollut katsaukseen sopiva. Melinda-tietokannasta ei

löytynyt yhtään tulosta hakulausekkeella ”ammattili?kuntoutu?”. Ammatilliseen kuntoutukseen liittyvää aineistoa löytyi lopulta eniten Medic-tietokannasta ”ammattillinen kuntoutus” ”vocational rehabilitation” ”occupational rehabilitation” – hakulausekkeella. Suomalaisen vähäisen aineiston lisäksi päätettiin lopulta hakea myös kansainvälistä englanninkielistä aineistoa. Kansainväliseksi tietokannaksi valikoitui Cinahl. Kirjaston informaatikko oli apuna tietokantojen ja hakusanojen valinnoissa. Eri tietokantojen hakulausekkeet löytyvät katsauksen liitteestä 1.

Lopullisilla hakulausekkeiden sekä sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksista tehdyt haut tuottivat tutkimusaineiston hakuprosessin ensimmäisessä vaiheessa yhteensä 183 tutkimusta tai artikkelia. Mukana oli sisäänotto- ja poissulkukriteereiden mukaisesti vain vuosina 2008-2019 valmistunut aineisto. Se tarkastettiin otsikkotasolla. Seuraavaksi käytettiin muita katsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerejä. Lisäksi karsittiin eri tietokannoista tulleista samoista tuloksista toinen pois. 16 tutkimusta tai artikkelia luettiin kokonaan ja näistä 10 valittiin kirjallisuuskatsauksen aineistoksi. Karsituksi tulleet tutkimukset olivat esimerkiksi sellaisia, missä ohjauksen keinoja oli mainittu hyvin vähän tai ei ollenkaan. Tietokantahakujen lisäksi sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksista löytyi yksi sopiva tutkimus, mitä tietokannoista ei löytynyt. Kuviossa 2 on kuvattu tiedonhaun ja -valinnan prosessi.



Kuvio 2. Tiedonhaun ja -valinnan prosessi.

Liitteeseen 2 on koottu integroituun kirjallisuuskatsaukseen valittu aineisto taulukkona. Aineisto valittiin vain, jos siinä oli kyse ammatillisesta kuntoutuksesta ja jos siinä oli kerrottu yksilöllisen ohjaamisen keinoista. Keinot saattoivat olla mainittuna muun asian yhteydessä. Kaikissa tutkimuksissa keskeistä oli jokin kehittämisajatus ammatillisessa kuntoutuksessa. Tutkimukset tarkkaan lukemalla yksilöllisen ohjauksen keinoja löytyi niistä jokaisesta.

Valituksi tullut aineisto sisälsi kaksi väitöskirjaa, yhden artikkelin satunnaistetusta kontrolloidusta tutkimuksesta, yhden artikkelin kvalitatiivisesta tutkimuksesta, kolme sosiaali- ja terveysturvan tutkimusta, yhden kirjallisuuskatsauksen ja haastattelututkimuksen, yhden lisensiaattityön sekä yhden artikkelin Työterveyslääkäri-lehdestä.

Alkuperäisten tutkimusartikkelien arviointiin on kehitelty erilaisia arviointikriteereitä (Lemetti & Ylönen 2016, 68). Tässä katsauksessa ei systemaattista laadun tarkastusta alkuperäisaineistosta ole tehty. Andersenin ym. (2017) vertaisarvioitu artikkeli on julkaistu luotettavana pidetyssä BMC Public Health- terveydenalan lehdessä, Li-Tsangin ym. (2008) satunnaistettu kontrolloitu tutkimus (RCT) on julkaistu Journal of Occupational Rehabilitation-kuntoutusalan arvostetussa lehdessä ja Nevalan ym. (2016) artikkeli on julkaistu luotettavassa suomalaisessa Työterveyslääkäri-lehdessä. Muu katsauksen aineisto sisältää tieteellisiä tutkimuksia ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien sisältäviä raportteja. Tutkimusaineisto nähtiin näin ollen luotettavaksi ja ajantasaiseksi tiedoksi.

7.3 Aineiston analysointi

Aineistolähtöisen analyysin mukaisesti käsitteitä yhdistellään, jotta saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Ensin etsittiin aineistosta löytyneestä tiedosta tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmauksia ja ne koottiin sellaisenaan toiselle dokumentille.

(Sulosaari & Kajander-Unkuri, 2016, 113.) Jokaisesta tutkimuksesta talletettiin vain yksi samaa tarkoittava ilmaisu mukaan. Ilmaisut pelkistettiin ja koottiin toiselle dokumentille. Taulukossa 3 on esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistys
<i>"Härkääpä ja Järvikoski totesivat olevan tärkeää kuntoutusmotivaation syntyemisessä ja säilymisessä, että kuntoutuksen sisältö vastaa kuntoutujan tarpeita, voimavaroja ja tavoitteita."</i>	Kuntoutuksen sisällön on tärkeää vastata kuntoutujan tarpeita, voimavaroja ja tavoitteita.
<i>"Haastateltavat korostivat, että tärkeintä on kuitenkin henkinen tuki ja sitä kautta itseluottamuksen palautuminen ja usko omaan suoriutumiseen."</i>	Tärkeintä henkinen tuki ja sitä kautta itseluottamuksen palautuminen.

Ilmaisuista etsittiin samankaltaisuuksia, joista muodostettiin alaluokkia. Alaluokat nimettiin ilmaisujen sisältöä vastaavaksi. Sitten samansisältöiset alaluokat yhdistettiin yläluokiksi. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen yläluokkia löytyi neljä: kuuleminen, vuorovaikutus, vahvuuksien tunnistaminen sekä tuen antaminen. Taulukossa 4 on esimerkki yläluokan "tuen antaminen" muodostamisesta.

Taulukko 4. Esimerkki yläluokan muodostamisesta.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Ala-luokka	Ylä-luokka
<p><i>”Monet kuntoutujista kuitenkin kertoivat siitä, kuinka hyvä oli, että kurssilla sai myös konkreettista apua, ei pelkästään tukea antavia keskusteluja ja esitteitä.”</i></p> <p><i>”Osatyökykyinen kaipaa monenlaista tukea. Sairauden tai vamman hoidon lisäksi hän tarvitsee käytännön tietoa ja ohjausta tulevista mahdollisuuksista, kuten koulutuksesta tai uudelleensijoituksesta.</i></p> <p><i>Usein osatyökykyisen muukin toimintakyky ja oma-aloitteisuus ovat heikentyneet, ja vaaditaan joku, jolla on kokonaisuus hallussa ja osaa viedä tilanetta oikeaan suuntaan.”</i></p> <p><i>”Työkykykoordinaattorit antoivat asiakkaille tarvittavia tietoja sekä neuvoivat ja ohjasivat heitä työllistymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvissä asioissa kuten palvelujen, taloudellisten tukien ja etuuksien yhdistelemisessä ja niiden hakemisessa.”</i></p> <p><i>”Kun on löydetty sopiva keino jatkaa työssä, on myös erityisen tärkeää, että jatkoa seurataan. Konkreettiset yhteistyöpalaverit, joihin osallistuvat osatyökykyisen lisäksi ainakin työkykykoordinaattori ja esimies voidaan pitää aluksi jopa parin viikon välein”.</i></p> <p><i>”Ala-tutkimus II (II artikla) osoitti, että aktiiviset roolista vastaavat case managerit helpottivat yhteistyön muotoja. Osallistujat odottivat case managerien suorittavan koordinoinnin.”</i></p>	<p>Sai myös konkreettista apua, ei pelkästään tukea antavia keskusteluja ja esitteitä.</p> <p>Osatyökykyinen tarvitsee käytännön tietoa ja ohjausta esim. koulutuksesta tai uudelleensijoituksesta.</p> <p>Vaaditaan joku, jolla on kokonaisuus hallussa, ja osaa viedä kokonaisuutta oikeaan suuntaan.</p> <p>Työkykykoordinaattorit antoivat asiakkaille tarvittavia tietoja sekä neuvoivat ja ohjasivat heitä.</p> <p>On myös erityisen tärkeää, että jatkoa seurataan.</p> <p>Osallistujat odottivat, että case managerit suorittavat koordinoinnin.</p>	<p>Ammattilaisen konkreettinen apu</p>	<p>Tuen antaminen</p>
<p><i>”Vaikka kertojat olisivat ajoittain halunneet ”asian tuntijoiden” ratkaista heidän ongelmansa, oma toimijuus ja päätöksenteko kuvautuivat merkittävinä kuntoutumista tukevinä tekijöinä.”</i></p> <p><i>”Sisäisen motivaation herääminen tuottaa aktiivisuutta ja toimijuutta. Jokaisessa kertomuksessa kerrottiin oman aktiivisuuden hiljakseen viriämisestä ja sen tärkeydestä.”</i></p> <p><i>”Kertojien mukaan aktiivisuuden ja oman roolin ottamista korostettiin myös kuntoutuksen työntekijöiden taholta.”</i></p> <p><i>”Lisäksi työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa kuntoutujan oman toimijuuden tukeminen on tärkeää, vaikka se alkuvaiheessa olisi vähäinen.”</i></p>	<p>Oma toimijuus ja päätöksenteko kuvautuivat merkittävinä kuntoutumista tukevinä tekijöinä.</p> <p>Sisäisen motivaation herääminen tuottaa aktiivisuutta ja toimijuutta.</p> <p>Kuntoutuksen työntekijät korostivat aktiivisuutta ja oman roolin ottamista.</p> <p>Kuntoutujan oman toimijuuden tukeminen on tärkeää työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa.</p>	<p>Ammattilainen asiakkaan oman toimijuuden mahdollistajana</p>	

8 Tulokset

Katsauksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla etsittiin tietoa, mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvissä tutkimuksissa on mainittu. Tuloksiksi nousivat kuuleminen, vuorovaikutus, vahvuuksien tunnistaminen sekä tuen antaminen. Näistä neljästä ohjauksen keinosta muodostui yläluokka kahdeksalle muulle aineistosta löytyneelle ohjauksen keinolle. Kuulemiseen sisältyy asiakkaan luottamuksellista kohtaamista sekä yksilöllistä tavoitteiden asettelua. Vuorovaikutus taas sisältää dialogista keskusteluetetta sekä reflektiivisyyttä. Vahvuuksien tunnistamiseen kietoutuu osaamisten ja voimavarojen esiintuominen sekä itseluottamuksen vahvistaminen. Tuen antaminen voi olla ammattilaisen konkreettista apua tai ammattilaisen erilaisia tuen muotoja, mitkä vahvistavat asiakkaan omaa toimijuutta. Taulukko 5 selkeyttää tulosta.

Taulukko 5. Yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisessa kuntoutuksessa.

Yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisessa kuntoutuksessa	
kuuleminen	kohtaaminen
	yksilöllisten tavoitteiden asettelu
vuorovaikutus	dialogisuus
	reflektiivisyys
vahvuuksien tunnistaminen	osaamisten ja voimavarojen esiintuominen
	itseluottamuksen vahvistaminen
tuen antaminen	ammattilaisen konkreettinen apu
	ammattilainen asiakkaan oman toimijuuden mahdollistajana

Tuloksissa käytetään kaikista tutkimuksien kuntoutujista nimitystä asiakas ja kuntoutuksen asiantuntijoista nimitystä ammattilainen.

8.1 Kuuleminen

Tutkimuksista löytyi eniten kuulemiseen liittyviä yksilöllisen ohjauksen keinoja. Kuulemiseen liittyvät yksilöllisen ohjauksen keinot voidaan vielä jakaa kohtaamiseen

sekä yksilöllisen tavoitteiden asetteluun. Kuntoutuminen edellyttää koko palvelujärjestelmältä aitoa ja kokonaisvaltaista kohtaamista (Seppänen-Järvelä, Syrjä, Juvonen-posti, Pesonen, Laaksonen, Tuusa, Savinainen & Henriksson 2015, 18). Vuorenon ja Terävän (2014, 59) tutkimuksessa todettiin, että ihmiset kaipaavat ennen kaikkea henkilöä, joka kuuntelee ja on läsnä. Keskeisimpiä ammattilaisen osaamisalueita ovat asiakkaan kohtaaminen ja oikea asenne. Seppänen-Järvelä ja muut (2015, 189) toteavat, että ammattilaisen aito läsnäolo edistää asiakkaan toimijuutta. Kuulluksi tuleminen toistui Hinkan, Aallon ja Toikan (2015, 118) tutkimuksessa myönteisenä kuntoutuskokemuksena. Ruotsalaisen ammatillisen kuntoutusprojektin Dirigon asiakkaat kokivat, että ammattilaiset olivat heitä varten ja ottivat heidän tarpeensa huomioon. He olivat tyytyväisiä ammattilaisten tapaan suhtautua heihin; rehellisesti ja avoimesti. Asiakkaat kertoivat ammattilaisten luottavan heihin. Ammattilaisilla oli myös ymmärrystä asiakkaiden olosuhteita ja sairautta kohtaan, he eivät olleet tuomistevia tai syyttäviä. Tällainen ammattilaisten kohtelu sai aikaan asiakkaissa turvallisuuden tunteen, sekä tunteen, että heistä huolehditaan. (Andersen, AnderZen, Kristiansson & Larsson, 2017.) Unkila (2015, 75) toteaa tutkimuksessaan, että jokainen ihminen kaipaa kohtaamisissa kunnioittamista, välittämistä ja kuulluksi tulemistä. Kohtaamiset ja henkinen tuki näkyivät hänen tutkimuksessaan merkittävinä tekijöinä luottamuksellisen ja tasavertaisen suhteen luomisessa, mikä taas oli edellytys motivoituneelle ammatillisen suunnitelman työstämiselle. Kuntoutuksen alussa tehtävä kuntoutuksen pohjustustyö on tehtävä huolella. Asiakkaan tarpeet on nostettava keskiöön. Tässä Unkila korostaa asiakkaan kasvokkaisia kohtaamisia ja henkilökohtaista kontaktia, mitä hän epäilee voitavan ulkoistaa nettimaailmaan. Hyväksi kohtaamiseksi Unkila kiteyttää ajan antamisen ja yksilöllisyyden korostamisen. (Unkila 2015, 70-71).

Asiakkaan kuulemisesta on yksilöllisten tavoitteiden asettelu. Kuntoutusmotivaation syntymisessä ja säilymisessä on tärkeää, että kuntoutuksen sisältö vastaa kuntoutujan tarpeita, voimavaroja ja tavoitteita. (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 113.) Olennaista kuntoutumisen onnistumisessa on asiakaslähtöisyys ja palvelun yksilöllinen räätälöinti. (Mts. 154.) Li-Tsangin, Lin, Lamin, Huin ja Chanin (2008, 302) tutkimuksessa todettiin, että yksilöllisesti räätälöity ammatillisen kuntoutuksen tukiohjelma, mikä koostui yksilöllisistä haastatteluista, ammatillisesta neuvonnasta,

työhön valmistautumisesta ja työhausta, auttoi menestyksekkäästi tuki- ja liikuntaelinvammautuneita palaamaan työhön. Tässä ohjelmassa aluksi haastateltiin asiakasta hänen aiemmasta työ- ja sairaushistoriastaan, työkyvystään ja muista taidoistaan. Asiakasta autettiin sitten rakentamaan realistisia tavoitteita työn suhteen. Samoin Andersenin ym. (2017) tutkimuksessa ammattilaiset tukivat asiakkaita tavoitteiden asettamisessa ja päätöksiä tekemisessä. Asiakkaat arvostivat tällaista tukea, ja heille tuli tunne, etteivät he ole prosessissa yksin. Ohjaustyön yksi vaikeimpia asioita on tunnistaa jokaisen asiakkaan yksilöllisen tuen tarve. Unkilan (2015, 71) mukaan tähän tarvitaan kasvokkain henkilökohtaisia kohtaamisia. Kuntoutuksen realististen ja yksilöllisten tavoitteiden asettamisesta ja niiden saavuttamisesta muodostui voimaannuttava kokemus Unkilan tutkimuksen asiakkaille. Erityisen voimaannuttavaa oli onnistuminen yksilöllisten työharjoittelujaksojen aikana. (Mts. 105.) Nevalan, Tiaisen ja Mattila-Wiron (2016) artikkelissa kerrottiin tasa-arvoisesta, luottamuksellisesta ja ratkaisukeskeisestä yhteistyöstä ammattilaisen ja asiakkaan kanssa. Tällaisessa yhteistyössä osatyökykyiset asiakkaat tunsivat olevansa itse mukana omien mahdollisuuksiensa rakentamisessa. Juvonen-Postin (2018, 53) tutkimuksessa todetaan, että kuntoutuspalveluprosessiin ja tuloksiin vaikuttaa myönteisesti se, että kaikilla kuntoutukseen osallistuvilla sidosryhmillä olisi yhteisesti muodostettu näkemys kuntoutuksen tavoitteista ja keinoista.

Lindh (2013, 3, 205) kritisoi, että yksilölliseen ammatilliseen kuntoutussuunnitteluun päästään käytännössä harvemmin kuin tarkoitus olisi. Kuntoutustutkimuksissa keskitytään useimmiten työkyvyn arviointiin, kun samalla ammatilliseen suunnitteluun ja kuntoutuspalvelujen koordinointiin on vähemmän resursseja ja keinoja. Suunnittelun pitäisi olla tavoitekeskeistä eikä toimenpidekeskeistä. Asiakkaat ovat kokeneet olleensa pikemminkin tiedon tuotannon ja arvioinnin kohteita kuin subjekteja oman kuntoutumisen suunnittelussa. Lindhin näkemyksen taustalla on mm. on asiakkaiden lähettäminen kuntoutustutkimuksiin liian myöhään sekä työelämälähtöisempien kuntoutuspolkujen vähäisyys. (Lindh 2013, 70, 206.) Åkerbladin ja muiden (2019) tutkimuksessa nousi myös esiin, että sekä asiakkaat että ammattilaiset kokevat yhteisen tavoitteiden määrittelyn ja niiden toteutumisen arvioinnin numeraalisesti hankalaksi. Aina esimerkiksi GAS-menetelmällä

hahmoteltuja tavoitteita ei saavuteta, mutta silti kuntoutus, ja siinä erityisesti kuntoutusyksikössä tapahtunut kannustava vuorovaikutus, on vaikuttanut asiakkaisiin aktiivisesti. Toisaalta nähtiin, että tavoitteilla oli tärkeä merkitys kuntoutujan sitoutumisessa ja motivoitumisessa tarvittaviin toimenpiteisiin. Olennaisinta tutkijoiden mukaan saattaakin olla se, miten ammattilaiset ruokkivat asiakkaan orastavaa tunnetta positiivisen muutoksen mahdollisuudesta. (Åkerblad ym. 2019, 119, 126.)

8.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutusosaaminen jakautui aineistossa tasa-arvoiseen, vastavuoroiseen dialogiin sekä asiakkaan aiemman koetun elämän reflektointiin. Kun asiakkaan taustaa selvitetään, tärkeintä on kahdenkeskinen vuorovaikutus. Vaaditaan yleensä useampia tapaamisia ennen kuin päästään ongelmien jäljille. Samalla asiakkaan luottamus järjestelmään ja usko tulevaisuuteen nousevat. (Vuorento & Terävä 2014, 71.) Lindh (2013, 68-69) pitää tärkeänä kahdenkeskistä kasvokkaista vuorovaikutusta työkyvyn arvioinnin haastattelu- ja testaustilanteissa. Hän kritisoi, että asiakkaan ja ammattilaisen välinen kommunikatiivinen toiminta suunnittelun näkökulmasta näyttysi usein olevan yksipuolista. Nevalan ja muiden (2016) artikkelissa taas asiakkaat kuvasivat yhteistyötä ammattilaisen kanssa tasa-arvoiseksi ja luottamukselliseksi. Unkilan (2015, 75) mukaan tasa-arvoisen vuorovaikutuksen perusedellytys on dialogi eli vastavuoroinen keskustelu, ilman mustavalkoisia totuuksia tai hierarkiaa. Unkilan tutkimuksessa kuntoutuksessa olleelle asiakkaalle oli tullut tunne, ettei häntä käsketty, vaan hänelle ehdotettiin jotain. Näin osallistumiseen tuli vapaaehtoisuuden ja valinnan mahdollisuus, mikä sitouttaa enemmän kuin pakko. (Unkila 2015, 80.) Vaikka ammattilaisella olisi mielessä joku päämäärä, kaikkein tärkeintä on asiakkaan oma rooli ja päätökset. Niihin on mahdollista päästä dialogissa. (Mts. 89.)

Åkerbladin ja muiden (2019, 126) tutkimuksessa kuntoutus selvitysprosessissa keskeiseksi elementiksi nousivat hedelmälliset keskustelut sekä toimiva ja kannustava vuorovaikutus ammattilaisten kanssa. Vuorennon ja Terävän (2014, 32) mukaan kuntoutuksen ammattilaiselle ei välttämättä ole tärkeää lääketieteellinen osaaminen, vaan tärkeää ovat hyvät kommunikointikyvyt, konfliktinratkaisutaidot sekä erilaiset

työn ergonomisten mukautusten ratkaisujen tunteminen. Keskeistä on vuorovaikutus. Asiakkaan tuoma tieto yhdistettynä ammattilaisen laaja-alainen osaamiseen tuo tällöin ratkaisukeskeistä ajattelua ja toimintaa asiakkaan hyväksi. (Vuorento & Terävä 2014, 56-57.)

Seppänen-Järvelä ja muut (2015) mainitsevat, että kuntoutusasiakkaan pysähtymiselle ja oman elämän reflektomiselle on tärkeä tarjota riittävästi tilaisuuksia. Kuntoutusta voidaan ajatella siirtymäaikana, jolloin on mahdollista etsiä ja toteuttaa uusia valintoja ja mahdollisuuksia. Tällöin asiakas puntaroi mielekkäitä ratkaisuja elämänsä ja identiteettinsä kannalta. (Seppänen-Järvelä ym.2015, 16, 19.) Unkilan (2015, 115) tutkimuksessa ammattilaisen ja asiakkaan välisissä keskusteluissa asiakkaat tulivat tietoisiksi asiakkaiden työelämäsuhteen kriisiytymiseen johtavista selittävästä ja rakenteellisista tekijöistä. Asiakasta helpotti, kun selitys löytyy myös yleisesti työelämästä, sen jatkuvasti muuttuvista rakenteista ja siellä tarvittavista taidoista ja osaamisesta. Kuntoutustyöntekijöiden tehtävänä on auttaa asiakasta tällaisen tietoisuuden ja uuden ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Ammattilaisen työtä on oivaltaa, miten asiakkaalla on mahdollisuus muuttaa elämänsäkirjoitustaan kuntoutusintervention avulla. (Unkila 2015, 115.) Ammattilainen voi käynnistää asiakkaassa omaan kokemukseen liittyvän reflektioprosessin uuden näkemyksen saamiseksi. Entisen ja uuden tiedon vertailu tuottaa oppimista. (Ojanen 2006, 109, 115.)

8.3 Vahvuuksien tunnistaminen

Vahvuuksien tunnistamisessa aineistosta erottui toisaalta asiakkaan osaamisien ja voimavarojen esiintuominen sekä toisaalta itseluottamuksen vahvistaminen. Ammattilaisen tehtävänä on selvittää asiakkaan tarpeet ja tilanne sekä auttaa heitä tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja vahvuutensa. Keskittymällä asiakkaiden vahvuuksiin ammattilaiset etsivät toimivia ratkaisuja yhdessä asiakkaan ja muiden ammattilaisten kanssa. (Nevala ym. 2016.) Nevalan artikkelissa mainittiin vahvuuksien sekä koulutus- ja työhistorian selvittämisen välineeksi tarinankerronta. Unkilan (2015) tutkimuksessa osaamisen ja vahvuuksien esiin saamiseksi käytettiin erilaisia lomakkeita tai kirjallisia tehtäviä internetissä. Asiakkailla ei useinkaan ole kuntoutukseen tullessaan käsitystä omasta osaamisestaan. Kun aletaan tutkia asiakkaan harrastuksia, työhistoriaa

ja koulutusta, löytyy pääsääntöisesti vahvuuksia, joiden avulla uutta ammattia päästään hahmottamaan. Koko prosessi on asiakkaalle yleensä voimaannuttava kokemus. (Unkila 2015, 93.) Vahvuuksien etsimisen prosessia kutsutaan osaamiseen ja voimavaroihin keskittyväksi työotteeksi. Tietoisuus on merkittävä asia. Se millaisia mahdollisuuksia asiakas sisäisyydestään löytää, vaikuttaa merkittävästi tulevaisuuden suunnitelmien toteutumiseen. Ammatilaisen tehtävänä on löytää tekijöitä, jotka herättävät sisäisen motivaation asiakkaassa. Omien voimavarojen tietoisuus herättää motivaatiota yhdessä realististen tavoitteiden kanssa. (Mts. 115.)

Työssä jatkamiseen tai työllistymisen tukemiseen asiakkaalle on tärkeää henkisen tuen kautta palautunut itseluottamus ja usko omaan suoriutumiseen. (Vuorento & Terävä, 2014, 59.) Erilaisissa kohtaamisissa voidaan tukea itsetunnon ja -varmuuden kasvua sekä vahvistaa uskoa asiakkaan omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja muutoksen mahdollisuuksiin. (Åkerblad ym. 2019.) Unkilan (2015, 113) mukaan voimaantumisen ja havahtumisen siihen, että ei ole sen kummempia kuin muutkaan tuo hallinnan tunnetta asiakkaan elämään. Näin ollen ammattilaisten pitäisi nostattaa mieluummin enemmän asiakkaan itsetuntoa kuin että paikattaisiin asiakkaan työmarkkinavajeita. Ruotsalaisessa Dirigo-projektissa mukana olleet asiakkaat kertoivat, että ammatilaisen antama tuki oli vahvistanut heidän uskoaan omiin kykyihinsä. Dirigo-projektin alussa jokainen ammattilainen oli käynyt motivoivan haastattelun koulutuksen. Ammatilliset käyttivät motivoivan haastattelun periaatteita työkaluna kommunikoidessaan asiakkaiden kanssa parantaakseen asiakkaiden ja ammattilaisten välistä yhteistyötä ja viestintää, lisäämään ammatilaisen myötätuntoa asiakasta kohtaan sekä vahvistamaan asiakkaan motivaatiota työelämään siirtymisessä. Dirigo-projektin tutkimuksen tulosten mukaan asiakkaiden parantunut usko omiin kykyihin ja työelämään siirtymiseen johtui asiakkaiden vuorovaikutuksesta eri ammattilaisten kanssa. Aiempien tutkimusten mukaan usko omiin kykyihin on osoitettu ennustavan työhön paluuta pitkäaikaisen sairausloman jälkeen. (Andersen ym. 2017.)

8.4 Tuen antaminen

Aineistosta löytyneet tuen muodot voidaan jakaa kahteen osaan; ammatilaisen antamaan konkreettiseen apuun sekä ammatilaisen tukeen asiakkaan oman toimijuus-

den mahdollistajana. Unkila (2015) pohtii tutkimuksessaan, miten erilaisissa auttamispalveluissa on korostettu sitä, kuinka asiakkaan puolesta ei saa tehdä. Hän myöntää, että niin varmaan onkin, koska itse tekeminen on koettu sitouttavana toimintana, ja se myös tuottaa itseluottamusta ja onnistumisen kokemuksia. Unkilan tutkimuksen asiakkaat kuitenkin kokivat hyväksi, että kurssilla sai myös konkreettista apua, ei pelkästään esitteitä ja tukea antavia keskusteluja. (Unkila 2015, 71.) Usein asiakkaan oma-aloitteisuus ja muu toimintakyky ovat heikentyneet, jolloin tarvitaan joku, jolla on kokonaisuus hallussa, ja joka osaa viedä tilannetta oikeaan suuntaan. Erilaiset tukimallit ovat asiakkaille vieraita ja yllättävän hankalia selvittää. Asiakas tarvitsee käytännön tietoa ja ohjausta erilaisista vaihtoehdoista, kuten uudelleensijoituksesta tai koulutuksesta. (Vuorento & Terävä 2014, 59.) Nevalan ja muiden (2016) artikkelissa ammatilaisen tehtäviksi kuvataan myös tarvittavien tietojen ja neuvojen antamista esimerkiksi palvelujen, taloudellisten etuuksien ja tukien yhdistelemisessä ja niiden hakemisessa. (Nevala ym. 2016.) Kun osatyökykyiselle asiakkaalle on löydetty sopiva keino jatkaa työssä, on erityisen tärkeää, että myös jatkoa seurataan. Konkreettisia yhteistyöpalavereja asiakkaan, kuntoutuksen ammatilaisen sekä esimiehen kanssa voidaan pitää aluksi jopa parin viikon välein. (Vuorento & Terävä 2014, 65.) Juvonen-Posti (2018) tuo esille case managerin eli ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan merkityksen koordinoivana osapuolena. Koska pitkäaikaistyöttömillä on vaikeuksia muodostaa selkeää kuvaa mahdollisuuksistaan sekä löytää ratkaisuja elämäntilanteeseensa, he odottavat, että ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja koordinoi heidän tietonsa virastojen ja työpaikkojen kanssa, ja yhdistää neuvotellut tulokset ammatilliseen kuntoutusprosessiin kuntoutustavoitteiden suuntaisesti. Aktiivinen ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan rooli helpottaa kaikkien osapuolien yhteistyötä. (Juvonen-Posti 2018, 56.) Myös Li-Tsangin ym. (2008, 302) tutkimuksessa case managerin rooli tuen antajana oli tärkeä. Kahdenkeskisissä keskusteluissa keskityttiin mm. taitoihin, mitä asiakas tarvitsi työnhaussa, kuten keskustelutaitoihin työhaastattelussa. Case manager auttoi työntekijöitä etsimään heidän ammatillisiin kykyihinsä sopivia työpaikkoja sanomalehtien tai internetissä julkaistujen työpaikkailmoitusten tai muiden tiedotusvälineiden välityksellä. Lisäksi hän auttoi asiakasta luomaan yhteyksiä työnantajiin ja oli tarvittaessa mukana tapaamisissa. (Li-Tsang ym. 2008, 302.) Dirigo-projektissa ammatillaiset antoivat myös konkreettista tukea asiakkailleen. He auttoivat työpaikkojen tai opintojen löytämisessä ja ylläpitämisessä sekä

koordinoivat yhteydenpitoa eri asiantuntijoiden kanssa. Ammattilaiset vastasivat asiakkaiden moniin kysymyksiin ja auttoivat lomakkeiden täyttämässä, sairasetuusasioiden hoitamisessa ja lääkärin todistuksien pyytämässä sekä he varmistivat, että sairaskorvausasiat etenivät kuten niiden piti. Tätä asiakkaat arvostivat ja pitivät helpotuksena. (Andersen ym. 2017.)

Ammattilaisen tärkeänä tehtävänä on mahdollistaa asiakkaassa omaa toimijuutta. Vaikka Unkilan (2015, 106) tutkimuksessa asiakkaat olisivat joskus halunneet ammattilaisten ratkaista heidän ongelmansa, oma päätöksenteko ja toimijuus tulivat esille merkittävinä kuntoutumista tukevinä tekijöinä. Asiakkaat arvostivat ammattilaisten ”potkaisemista” tai ”tökkäämistä” eli kannustamista asiakkaan omaan toimijuuteen. Jokaisessa asiakkaan kertomuksessa kerrottiin, miten tärkeää on oman aktiivisuuden hiljalleen viriäminen. Kuntoutuksen ammattilaiset myös korostivat aktiivisuuden ja oman roolin ottamista. (Unkila 2015, 89.) Seppänen-Järvelän ym. (2015) mukaan keskeisin kuntoutumista edistävä tekijä on kuntoutujan oma aktiivisuus ja autonomia. Työhön kytkeytyvä kuntoutus koostuu sekä yhteiskuntaan että yksilöön kohdistuvista toimista. (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 18.) Myös Juvonen-Postin (2018) tutkimuksen keskeinen tulos oli, että kuntoutujan oman toimijuuden tukeminen on tärkeää työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa. Kuntoutuksen toteuttajien, tutkijoiden ja viranomaisten tulisi kehittää kuntoutujan osallistumismahdollisuuksia ja yhteistoimintaa ja näin parantaa kuntoutuksen työuravaikutuksia. (Juvonen-Posti 2018, 5.)

8.5 Kuntoutusta edistävät tekijät

Toinen katsauksen kysymys oli, mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisen kuntoutuksen ohjausprosessissa on löydetty kuntoutusta edistäviksi tekijöiksi. Tähän kysymykseen kartoitettiin vastausta sillä perusteella, millaisia yksilöllisen ohjaamisen keinoja oli käytetty, kun tutkimuksen tavoitteen suuntainen muutos oli toteutunut. Näitä positiivisia muutoksia löytyi seitsemästä tutkimuksesta. Seitsemän tutkimuksen keinot koottiin yhteen. Yhteenvetona ammatillista kuntoutusta edistäviksi yksilöllisen ohjauksen keinoiksi tämän katsauksen neljästä pääluokasta nousi esille kolme: vuorovaikutus, kuuleminen ja tuki.

Tulokset on tiivistetty ja ilmaukset pelkistetty alla olevaan taulukkoon. Muutoksien syy-yhteyttä pelkästään yksilöllisiin ohjauksen keinoihin ei kuitenkaan pystytä päättelemään.

Taulukko 6. Kuntoutusta edistävät tekijät.

Tutkimus	Kuntoutusta edistävät yksilöllisen ohjauksen keinot
Seppänen-Järvelä, R., Syrjä V., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Laaksonen, M., Tuusa, M., Savinainen, M. & Henriksson, M. 2015. Yhteistoimintaa ja yksilöllisiä valintoja kuntoutumisen polulla. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämissuunnitelman tapaustutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 141.	Kuntoutujan toimijuuden tukeminen; edellyttää luottamuksellista vuorovaikutusta ja aitoa läsnäoloa. Tarpeellisen tiedon antaminen.
Hinkka, K., Aalto, L. & Toikka, T. 2015. Uudenlaiseen Kelan työhönkuntoutukseen. Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia 134.	Tarvelähtöisyys, yksilöllisyys, joustavuus.
Vuorento, M. & Terävä K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48.	Kohtaaminen, vuorovaikutus, kuunteleminen, läsnäolo, henkinen tuki, eri tahojen toimiva yhteistyö.
Åkerblad, L., Haapakoski, K., Tolvanen, A., Mäntysaari, M., Ylistö, S. & Kannasoja, S. 2018. Henkilökeskeisyyden ehdot. Kelan ammatillisen kuntoutus selvityksen arviointi. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 154.	Kannustus, tuki, kuulluksi tuleminen kokemus, toimiva vuorovaikutus.
Unkila, K., 2015. Voimaantuminen ammatillisessa kuntoutuksessa: vaikeassa työ-markkina-asemassa olevien kuntoutujien kertomuksia ammatilliselta kuntoutuskurssilta. Lisensiaattityö. Tampereen yliopisto	Kohtaaminen, kuuleminen, kunnioitus, osaamis- ja voimavarakeskeinen työskentely, toivon ja innostuksen ilmapiirin luominen. Omaohjaajuus.
Andersen Åsa, Ståhl Christian, Anderzen Ingrid, Kristiansson Per & Larsson Kjerstin 2017. Positive experiences of a vocational rehabilitation intervention for individuals on long-term sick leave, the Dirigo project: a qualitative study. BMC Public Health volume 17, Article number: 790.	Hyvä vuorovaikutus. Motivoivaa haastattelua käytettiin vuorovaikutuksen välineenä.
Li-Tsang C.W.P, Li E.J.Q, Lam C.S, Hui K.Y, Chan C.C.H, 2008. The effect of a job placement and support program for workers with musculoskeletal injuries: a randomized control trial (RCT) study. Journal of Occupational Rehabilitation; Sep2008; 18(3): 299-306.8p.	Yksilölliset haastattelut, ammatillinen neuvonta, työn hakemiseen liittyvien taitojen harjoittelu.

Seppänen-Järvelän ym. (2015) tutkimuksessa nousi kuntoutusta edistäviksi yksilöllisen ohjauksen keinoiksi aito läsnäolo ja luottamuksellinen vuorovaikutus, mitkä taas edistivät asiakkaan toimijuutta. Tutkimuksessa käytetty TK2-malli tuki työssä jaksamista, kun asiakkaan toimijuutta tuettiin ja annettiin hänelle riittävästi tietoa päätösten tekoa ja tavoitteiden asettamista varten. (Seppänen-Järvelä 2015, 6, 189.) Hinkan ym. tutkimuksen kaikista kokeilumalleista nousivat tarvelähtöisyys,

yksilöllisyys ja joustavuus toimivan ja tehokkaan työhönkuntoutuksen määrittäjiksi (Hinkka ym.2015, 122.). Vuorenon ja Terävän (2014) kirjallisuuskatsauksen useassa tutkimuksessa todettiin ammattilaisen roolin olevan oleellinen työhön paluussa. Ammattilaisen tapa kohdata asiakas sekä ammattilaisen tuki asiakkaan eri yhteistyötahojen kanssa edistivät työhön paluuta. (Vuorento & Terävä 2014, 31.) Åkerbladin ja muiden (2018) kyselytutkimus ammatillisen kuntoutus selvityksen hyödyllisyydestä osoitti, että kuntoutumista ja ylipäätään ihmisen aktivoitumista edisti keskeisesti toimiva ja kannustava vuorovaikutus, mihin sisältyi kuulluksi tulemisen kokemus. Itsetunnon ja -varmuuden kasvu voidaan tulkita palvelun epäsuoriksi seurauksiksi. (Åkerblad 2018, 72, 126.) Unkilan (2015) tutkimuksessa kymmenestä entisen kuntoutujan kertomuksesta ammatilliselta kuntoutuskurssilta yhdeksän oli nousujohteista yleisen voimaantumisen kuvausta. Unkila näkee voimaantumisen edellytyksenä ammatilliselle kuntoutukselle. Voimaantumista tukivat ennen kaikkea kohtaaminen ja kuulluksi tuleminen sekä monet muut monet yksilölliseen ohjaamiseen liittyvät asiat; kunnioitus, realistinen osaamis- ja voimavarakeskeinen työskentely, toivon ja innostuksen ilmapiirin luominen sekä tulevaisuuteen suuntaaminen. Omaohjaajuus ilmeni tutkimuksessa tuloksellisena ammatillisen kuntoutuksen keinona. (Unkila 2015, 72, 109.) Andersenin ym. (2017) Dirigo-projektin tutkimuksen tulos osoittaa, että ammattilaisen ja asiakkaan hyvä vuorovaikutus vaikuttavat positiivisesti kuntoutumiseen työhön paluussa. Ammattilaisten hyviä vuorovaikutustaitoja selitettiin suurelta osalta motivoivan haastattelun käyttämistä välineenä osallistujien tapaamisessa. (Andersen ym. 2017.) Li-Tsangin ym. (2008) tutkimuksessa kerrottiin yksilöllisen ohjauksen keinoina käytetyistä yksilöllisistä haastatteluista ja konkreettisesta avusta; ammatillisesta neuvonnasta sekä työn hakemiseen liittyvistä taitojen harjoittelemisesta. Tulokset osoittavat, että työhön palaaminen oli merkittävästi korkeampi tukiohjelman osallistuneilla yksilöllistä ohjausta saaneilla kuin vertailuryhmässä olleilla itsenäisesti työtä hakevilla. (Li-Tsang ym. 2008, 304.)

9 Pohdinta

Tässä kuvailevassa integroidussa kirjallisuuskatsauksessa kerättiin tietoa yksilöllisen ohjauksen keinoista ammatillisessa kuntoutuksessa pääasiassa suomalaisista viimeaikaisista tutkimuksista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli yksilöllisen ohjausmenetelmien ymmärryksen ja tietämyksen lisääminen sekä työkalujen kehittäminen ammatillisen kuntoutuksen parissa työskenteleville.

Opinnäytetyön aihe muotoutui kuntoutuksenohjaajaopintojen puolella välissä uteliaisuudesta ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksiin, kun kyseessä on muutos työelämässä. Toinen motiivi oli halu kehittää omia työtapoja. Aiempi työkokemus opettajana ryhmän ohjaajana on tuonut ymmärrystä henkilökohtaisen ohjauksen merkitykselle. Lähtökohtana opinnäytetyölle oli kysymys; mikä yksilöllisessä ohjauksessa on huomioitava, kun ihminen haluaa muutosta elämäänsä. Ammatillisessa kuntoutuksessa on kyse ihmisen perustavanlaisista muutoksista; terveydestä, työstä ja toimeentulosta. Ammatillisessa kuntoutuksessa ei ole valmista käsikirjaa eikä opetussuunnitelmaa. Ammatillisen kuntoutuksen lähtökohtana on asiakas ja hänen tämänhetkinen tilanteensa. Tavoitteena on uusi, parempi elämäntilanne.

Näistä lähtökohdista lähdettiin etsimään tietoa viime aikaisten tutkimusten yksilöllisen ohjauksen keinoista ammatillisessa kuntoutuksessa, ja muodostettiin katsaukseen kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatilliseen kuntoutukseen liittyvissä tutkimuksissa on mainittu. Toinen tutkimuskysymys oli, mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisen kuntoutuksen ohjausprosessissa oli löydetty kuntoutusta edistäviksi tekijöiksi. Tulokseksi sisällönanalyysistä erottui neljä näkökulmaa yläluokiksi yksilöllisen ohjauksen keinoiksi ammatillisessa kuntoutuksessa; kuuleminen, vuorovaikutus, vahvuuksien tunnistaminen ja tuen antaminen sekä kahdeksan kohtaa alaluokiksi; kohtaaminen, yksilöllisten tavoitteiden asettelu, dialogisuus, reflektiivisyys, osaamisten ja voimavarojen esiintuominen, itseluottamuksen vahvistaminen, ammattilaisen konkreettinen apu sekä ammattilainen asiakkaan oman toimijuuden mahdollistajana. Kuntoutusta edistäviksi tekijöiksi nousivat tutkimuksista vahvasti kuuleminen, vuorovaikutus sekä tuki.

Tulokset saattavat kuulostaa varsin tavanomaisilta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen näkökulmasta. Katsauksessa esiin tulleiden keinojen toteutuminen

ohjaustyössä ei kuitenkaan aina ole helppoa tai itsestään selvää. Esimerkiksi dialoginen keskustelu tai refleктоiva keskustelu ovat taitoja, mitä opitaan vasta monien asiakastapaamisten jälkeen, ja mihin ohjaajakin tarvitsee ohjausta ja palautetta. Tai sopivan yksilöllisen tuen sekä tavoitteiden löytymiseen tarvitaan luottamuksellisia keskustelujä, mitkä perustuvat asiakkaan kohtaamiseen sekä kuulluksi tulemisen tunteeseen. Tällaiseen vuorovaikutukseen tarvitaan aikaa ja osaamista. Lindh (2013) kritisoi, että nyky muodossaan kuntoutustutkimus painottuu pääosin työkyvyn arviointiin ja samalla keinot ja resurssit ovat vähäisempiä ammatilliseen suunnitteluun ja kuntoutuspalvelujen koordinointiin. (Lindh 2013, 69.) Osaamiseen ja voimavaroihin keskittyvä kuntoutuksen työote on varsin erilainen kuin aiempi sairauskeskeinen hoitamiseen tai valmentamiseen painottuva työote. Kuntoutuksen ohjauksen keinoilla asiakkaan on tärkeää tulla tietoiseksi omasta osaamisestaan ja voimavaroistaan. Unkila (2015) kuvaa tutkimuksessaan, että kuntoutuja voi tulla tietoiseksi sisäisistä mahdollisuuksistaan ohjaajan käyttäessä osaamiseen ja voimavaroihin keskittyvää kuntoutuksen työotetta. Jo tämä sinällään voimaannuttaa, ja vaikuttaa merkittävästi siihen, mitä ihminen tulevaisuudessa elämässään voi toteuttaa. (Unkila 2015, 115.)

Ohjauksen keinojen käytännön toteutumiseen ei tutkimuksista löytynyt monia esimerkkejä. Vahvuuksien tunnistamiseen liittyen kerrottiin kahdessa tutkimuksessa käytetyn tarinankerrontaa (Nevala ym. 2016), lomakkeita tai kirjallisia tehtäviä internetissä (Unkila 2015, 93). Yhdessä tutkimuksessa (Andersen ym. 2017) motivoivan haastattelun keinoja oli käytetty vuorovaikutuksessa, mutta ei kerrottu miten se tarkalleen ottaen toteutettiin.

Katsaukseen valikoituneissa tutkimuksissa ammatillisen kuntoutuksen yksilöllisen ohjauksen keinoja ei suoraan tutkittu. Tutkimukset liittyivät muihin ammatillisen kuntoutumisen aiheisiin, ja niiden sisältä etsittiin yksilöllisen ohjauksen keinoja. Toiseen tutkimuskysymykseen, eli mitä yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisen kuntoutuksen ohjausprosessissa on löydetty kuntoutumista edistäviksi tekijöiksi, kerrottiin vastausta sillä perusteella, onko tutkimuksen tavoitteen suuntainen muutos toteutunut yksilöllisen ohjauksen keinoilla. Pelkästään yksilöllisen ohjauksen keinojen syy-yhteys ammatillisen kuntoutumisen edistymiseen ei tässä katsauksessa selvinnyt. Tähän olisi tarvittu tutkimuksissa vertailuryhmiä. Vain Li-Tsangin (2008)

tutkimuksessa käytettiin vertailuryhmää. Tutkimustulokset siis vastaavat vain osittain asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Katsauksen tulokset ovat yhdensuuntaisia Onnismaan (2007) huomion kanssa; empiiristä tietoa ohjauksen tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta on paljon, mutta tieto on hajallaan. (Onnismaa 2007, 133.)

Ammatillisen kuntoutuksen ohjaajan näkökulmasta katsauksen tulokset ovat kuitenkin huomion arvoisia. Katsaukseen valikoidut tutkimukset olivat ajantasaisia tutkimuksia. Ne kertovat selkeästi, mitkä yksilöllisen ohjauksen keinot nousivat tärkeimmiksi asiakkaan kuntoutumisen kannalta. Kuntoutuksen ohjaajan tulisi kiinnittää erityisesti näihin asioihin huomiota omassa ohjaustyössään. Tulokset ovat yhdensuuntaisia nykyiseen ohjaus- ja neuvontatyön tapaan pyrkiä vuoropuheluun ja kuuntelemiseen verrattuna aiempiin asiantuntijoiden haasteisiin antaa hyviä neuvoja, puhua ja tietää enemmän. Nyt pyritään muodostamaan käsityksiä neuvottelemalla yhdessä henkilökohtaisista merkityksistä ja mahdollisuuksista. (Onnismaa 2007, 137).

Katsauksen lopputuloksena syntyneitä neljän yläkäsitteen ja kahdeksan alakäsitteen ohjauskeinojen taulukkoa ammatillisen kuntoutuksen ohjaaja voi käyttää hyväkseen esimerkiksi tarkistaakseen omaa osaamistaan ohjauksen eri osa-alueilla tai pohtiaakseen, ovatko kaikki taulukon osa-alueet mahdollista toteuttaa hänen omassa ohjaustyössään. Alla vielä taulukko 5.

Yksilöllisen ohjauksen keinoja ammatillisessa kuntoutuksessa	
kuuleminen	kohtaaminen
	yksilöllisten tavoitteiden asettelu
vuorovaikutus	dialogisuus
	reflektiivisyys
vahvuuksien tunnistaminen	osaamisten ja voimavarojen esiintuominen
	itseluottamuksen vahvistaminen
tuen antaminen	ammattilaisen konkreettinen apu
	ammattilainen asiakkaan oman toimijuuden mahdollistajana

Kuntoutuksen ohjaajan muu osaaminen, mm. tiedot muuttuvasta työelämästä tai koordinointi moniammatillisessa yhteistyössä vaikuttaa myös kuntoutumisen

etenemiseen. Tutkimuksissa kuntoutuksen oikea-aikaisuus, työelämäsuuntautuneisuus, vertaistuki sekä moniammatillinen yhteistyö nousivat merkittävinä muina tekijöinä esille ammatillisessa kuntoutusprosessissa.

Kuntoutuksen ohjaajalla usein on monenlaista osaamista liittyen mm. työkykyyn, ammatillisen kuntoutuksen ja sosiaaliturvan keinoihin sekä eri organisaatioiden väliseen yhteistyöhön. Näitä kaikkia pystytään hyödyntämään asiakkaan ammatillisen kuntoutuksen prosessissa samalla, kun muistetaan kohtaamisen, vuorovaikutuksen, vahvuuksien tunnistamisen ja tuen merkitys asiakkaalle.

9.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisyyden ja pohjana koko opinnäytetyön prosessin ajan on ollut hyvä tieteellinen käytäntö. Hyvää tieteellistä käytäntöä on rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden noudattaminen tutkimustyössä, tulosten esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Hyvää tieteellistä käytäntöä on myös muiden tutkijoiden tekemän työn kunnioittaminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyössä on viitattu asianmukaisesti kaikkiin käytettyihin lähteisiin.

Tutkimusaineiston tieto nähtiin luotettavaksi ja ajantasaiseksi. Suurin osa aineistosta oli tieteellisiä tutkimuksia ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien sisältäviä raportteja. Artikkelit on julkaistu luotettavissa terveyden tai kuntoutuksen alan lehdissä. Liitteen 2 taulukossa on yksityiskohtainen selvitys tutkimusaineistosta.

Uskottavuus ja vahvistettavuus tutkimuksessa tarkoittavat, että tutkimustulokset on kuvattu selkeästi. On tarkoitus, että lukija ymmärtää, miten analyysi on tehty. (Kankkunen, Vehviläinen & Julkunen 2013, 197). Opinnäytetyön aineiston hakuprosessi sekä analysointi on kuvattu mahdollisimman tarkasti, jotta tulokset olisivat luotettavia ja tiedonhaku olisi mahdollista toistaa. Luotettavuudesta kertoo aineiston ja tulosten suhde. Tällöin tutkija kuvaa analyysiä mahdollisimman tarkasti. (Kankkunen ym. 2013, 198.) Opinnäytetyön aineistolähtöisessä sisältöanalyysissä on tuotu esille mahdollisimman kattavasti aineistosta löytyneitä vastauksia katsauksen tutkimuskysymyksiin. Kirjoittaessa on pyritty pysymään tarkasti aiheessa ja kuvaamaan tietoa alkuperäisten tutkimusten tekijöiden näkökulmasta.

Luotettavuuteen voi vaikuttaa heikentävästi se, että katsauksella oli vai yksi tekijä. Luotettavuuteen on kuitenkin pyritty olemalla huolellinen kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ei menetelmänä ollut ennestään tuttua. Sen onnistumiseksi pyrittiin opiskelemaan aihetta mahdollisimman hyvin etukäteen. Objektiivisuutta tarkasteltaessa on syytä erottaa havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus. Puolueettomuus nousee kysymykseksi esimerkiksi siinä, suodattuuko tiedonantajien kertomukset tutkijan oman kehyyksen läpi, eli vaikuttaako esimerkiksi ikä tai virka-asema siihen, mitä hän kuulee tai havainnoi. Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään periaatteessa, että näin väistämättä on, koska tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.) Pitkä opettajan työn kokemus lasten parissa on voinut tuoda oman näkökulmansa ohjauksen keinojen havainnointiin. Tämä on tiedostettu koko opinnäytetyön tekemisen ajan, ja samalla tutkijoiden näkökulmaa on tietoisesti pyritty ymmärtämään.

Tutkimusaineiston löytymisessä oli haasteita. Missään tutkimuksessa ei keskitytty varsinaisesti yksilöllisen ohjauksen keinoihin ammatillisessa kuntoutuksessa. Tulokset tässä katsauksessa saattaisivat olla yksityiskohtaisempia ja kenties erilaisiakin kuin jos näin olisi tehty. Osassa aineistosta yksilöllisen ohjauksen keinoista kerrottiin tarkemmin, kuten Unkilan (2015) narratiivisessa tutkimuksessa. Yksilöllisen ohjauksen keinojen lisäksi hänen tutkimuksestaan löytyi toki muitakin asiakkaiden voimaantumiseen ja kuntoutuksen onnistumiseen liittyviä keinoja. Åkerblad (2018) tutkimuksessa selvitettiin henkilökeskeisyyden toteutumista ammatillisen kuntoutuspalvelun prosessin eri vaiheissa. Tästäkin tutkimuksesta nousi esille monia yksilöllisen ohjauksen keinoja. Muissa tutkimuksissa tutkimusongelmat olivat hieman kauempana yksilöllisestä ohjauksesta. Tutkimuksilla oli eri tarkoituksia, mm. arvioida TK2-hankkeen kuntoutusmallin toteutumista ja toimivuutta monimenetelmällisellä tapaustudkimuksella (Seppänen-Järvelä ym. 2015), tarkastella, miten kuntoutuksen olisi vastattava työn muutokseen neljän osajulkaisun kuvailulla (Lindh 2013), selvittää ja arvioida käytäntöjä osatyökykyisten tukemiseksi kirjallisuuskatsauksen ja haastattelujen avulla (Vuorento & Terävä 2014) tai selvittää asiakkaiden kokemuksia yksilöllisesti räätälöidystä ammatillisesta kuntoutuksella haastattelulla (Andersen ym. 2017). Yk-

silöllisen ohjauksen keinoista kerrottiin yleensä samalla, kun kuvailtiin kuntoutumisen onnistumiseen liittyvistä muistakin asioita. Liitteestä 2 löytyvät tiedot koko aineistosta.

Tutkimuksien kohteena oli erilaisia kuntoutujia; työhönkuntoutujia, osatyökykyisiä, pitkäaikaistyöttömiä ja työhön palaavia. Kohdejoukon ollessa näin erilaisia, katsauksen yksilöllisen ohjaamisen keinoihin liittyvät tulokset ammatillisessa kuntoutuksessa voidaan ajatella olevan yleistettävissä. Kaikki katsaukseen valitut tutkimukset ja artikkelit olivat kuvailevia, joten näytön astetta yksilöllisten ohjausmenetelmien keinojen vaikuttavuudesta ei voida esittää. (Niela-Vilén & Hamari, 2016, 29-30.)

9.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Katsauksen tulosten mukaan kuulemisella, vuorovaikutuksella ja tuella yksilöllisen ohjauksen keinoina vaikuttaa olevan merkitystä ammatillisen kuntoutumisen onnistumisessa. Ihmisen kohtaamisen, kuulemisen, voimavarojen löytymisen ja tuen antamisen merkitystä ei voida varmasti milloinkaan liikaa korostaa, joten katsauksen tulos on hyvä muistutus näiden asioiden merkityksestä.

Kuvailevan integroidun kirjallisuuskatsauksen avulla tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukseksi laajoja käsitteitä. Jälkeenpäin ajateltuna, jos aineistonkeruumenetelmänä olisi ollut esim. ammatillisen kuntoutuksen ohjaajien haastattelu, kenties tarkempia yksilöllisen ohjauksen keinoja olisi voitu löytää.

Oletuksena oli ennen katsauksen aloittamista, että ohjauksen keinoista ja ohjauksen menetelmistä olisi suomalaisista tutkimuksista löytynyt tietoa enemmän.

Ammatilliseen kuntoutukseen liittyvät tutkimukset eivät kuitenkaan käsitelleet suoranaisesti ohjaamisen keinoja, vaan tarkastelivat pääasiassa muita näkökulmia ammatillisesta kuntoutusprosessista. Tämän perusteella jatkossa voisi olla tarvetta tutkia ohjauksen keinojen tai ohjausmenetelmien vaikuttavuutta ammatillisessa kuntoutuksessa.

Lähteet

Ammatillinen KIILA-kuntoutus työssä oleville 2019. Kelan verkkosivut. Viitattu 31.12.2019. <https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus>

Ammatilliset kuntoutuskurssit (Taito-kurssit) 2019. Kelan verkkosivut. Viitattu 31.12.2019. <https://www.kela.fi/amatilliset-kuntoutuskurssit>

Ammatillinen kuntoutuspalvelu 2019. Kelan verkkosivut. Viitattu 31.12.2019. <https://www.kela.fi/kuntoutuspalvelu>

Andersen Åsa, Ståhl Christian, Anderzen Ingrid, Kristiansson Per & Larsson Kjerstin 2017. Positive experiences of a vocational rehabilitation intervention for individuals on long-term sick leave, the Dirigo project: a qualitative study. BMC Public Health volume 17, Article number: 790. Viitattu 4.5.2020.

<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-017-4804-8>

Autti-Rämö, I. & Salminen, A. 2016. Kuntoutumisen hyvät käytännöt. Teoksessa Kuntoutuminen. Toim. I. Autti-Rämö, A. Salminen, M Rajavaara & A. Ylinen. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim, 14- 15.

De Jong, P. & Berg, I. 2016. Ratkaisukeskeisen teorian oppikirja. Bookwell Oy. Lyhytterapiainstituutti Oy.

Haapala, S. 2015. Mikä ihmeen ammatillinen kuntoutusohjaaja? Blogi 9.10.2015. Verven verkkosivut. Viitattu 8.12.2019.

<https://www.verve.fi/ajankohtaista/blogi/mika-ihmeen-ammattillinen-kuntoutusohjaaja.html>

Hinkka, K., Aalto, L. & Toikka, T. 2015. Uudenlaiseen Kelan työhönkuntoutukseen. Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia 134. Viitattu 11.4.2020.

<https://www.kela.fi/documents/10180/751941/Tutkimuksia134.pdf/0216c68d-0bb8-4d06-b0ef-d777b9064056>

Härkäpää, K. & Järvikoski, A. 2012. Teoksessa toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvan tutkimuksia 1. Toim. R. Gould, K. Härkäpää & A. Järvikoski, 145. Viitattu 1.2.2019.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129345/Toimiikotyaelakekuntoutus.pdf?sequence=1>

Juvonen-Posti, P. 2018. Work-related rehabilitation for strengthening working careers. A multiperspective and mixed methods study of its mechanisms. Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien tukemisessa. Moninäkökulmainen ja monimenetelmäinen tutkimus kontekstuaalisista mekanismeista. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Viitattu 12.4.2020.

<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526219271.pdf>

Järvikoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43. Viitattu 4.11.2018.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70263/URN_ISBN_978-952-00-3457-3.pdf

Järvikoski A., Takala E., Juvonen-Posti P. & Härkäpää K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. Kela. Helsinki. Viitattu 1.1.2020.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Järvikoski, A. 2000. Teoksessa Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 2. Toim. J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spanger. Jyväskylä: PS-kustannus, 247, 251.

Kelan ammatillisen kuntoutuksen lainmuutos 1.1. 2014, kriteerit ja muutoksen vaikutukset käytäntöön. HUS-alueen kuntoutuksen asiakastyötoimikunnan seminaari 11.9.2014. Suunnittelija Marjaana Pajunen. Kela/Terveysosasto/Kuntoutusryhmä. Viitattu 8.12.2019.

https://yhteisomedia.fi/files/attachments/kuntoutusasian_neuvottelukunta/hus-seminaari/hus-seminaari_2014/6_pajunen_kela_hus_seminaari_110914.pdf

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: SanomaPro Oy.

Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia. Opetus 2000. Johdatus sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Juva: PS-kustannus, 36.

KEKL 566/2005. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista. Viitattu 27.10.2019.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566>

Kela 2019. Ammatillinen kuntoutus. Verkkosivut. Viitattu 30.1. 2019.

<https://www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus>

Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 41. Helsinki. Viitattu 7.12.2019.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160273/RAP2017_41.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lehto 2014. TE-palvelut ja ammatillinen kuntoutus. ELY-keskus, Uudenmaa. HUS-alueen kuntoutuksen asiakastyötoimikunnan seminaari, 4-13. Viitattu 30.1.2019.

https://kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutusasian_neuvottelukunta/hus-seminaari/hus-seminaari_2014/7_lehto_tepalvelut_amku_hus_seminaari_110914.pdf

Lemetti, t. & Ylönen, M. 2016. Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusartikkelien arviointi. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Turku: Turun yliopisto Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A: 73/2016.

Li-Tsang C.W.P, Li E.J.Q, Lam C.S, Hui K.Y, Chan C.C.H, 2008. The effect of a job placement and support program for workers with musculoskeletal injuries: a randomized control trial (RCT) study. Journal of Occupational Rehabilitation; Sep2008; 18(3): 299-306.8p.

Lindh, J. 2013. Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 11.4.2020.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61780/Lindh_Jari_Acta_Electronic_a_126_Verkkoversio2bdfA.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Lith, P. 2014. Kuntoutusalan markkinat. Raportti yksityisten palveluntuottajien kuntoutustoiminnasta tilastoaineistojen valossa. TEM raportteja 19/2014. Elinkeino- ja innovaatio-osasto 10.6.2014. Työ ja elinkeinoministeriö. Viitattu 8.12.2019.

<https://tem.fi/documents/1410877/2871099/Kuntoutusalan+markkinat+10062014.pdf>

Lääkinnällinen kuntoutus. Sosiaali- ja terveysministeriö. Verkkosivut. Viitattu 23.11.2019. <https://stm.fi/laakinnallinen-kuntoutus>

Mattila-Holappa, P., Selinheimo S., Valtanen E., Vilén J., Sauni R., & Vastamäki J. 2018. Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn – opas. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 6.1.2020.

<https://www.julkari.fi/handle/10024/136021>

Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Viitattu 18.12.2018.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24957/9789513939922.pdf?seq>

Miller, R. & Rollnick, S. 2013. Motivational interviewing. Helping people change. The Guilford Press. A Division of Guilford Publications, Inc.

Muutoksen vaihemalli n.d. Liikunta-apteekki. Verkkosivut. Viitattu 12.1.2020.

<http://www.liikunta-apteekki.fi/motivointi/motivoinnin-tarkeys/>

Nevala, N., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2016. Työkykykoordinaattori osatyökykyisen asiakkaan tukena. Työterveyslääkäri 34, 1, 96-100. Viitattu 12.4.2020.

https://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01435

Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Turku: Turun yliopisto Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A: 73/2016, 29-30.

Notkola, V. 2010. Kuntoutus tukemaan työuria ja työelämässä pysymistä. Kuntoutus 33, 01, 1-3. Viitattu 16.12.2019.

https://kuntoutusportti.fi/files/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2010/paakirjoitus-notkola.pdf

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Tammer-Paino.

Osallistava ja osaava suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Antti rintein hallituksen ohjelma 6.6.2019.

Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23. Helsinki 2019, 15. Viitattu 8.12.2019.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ ja_ osava_Suomi_2019_WEB.pdf

Pasanen J. 2018. ”Mä rupesin näkemään auringon taivaalla” - Kuntoutujien kokemuksia palveluverkon toteuttamasta kuntoutuksesta. Tutkimusraportti.

Tampereen yliopisto, 3,16. Viitattu 31.1.2019. http://www.palveluverkosto.fi/wp-content/uploads/2018/12/TUTKIMUSRAPORTTI_JarnaPasanen.pdf

Peavy, R. 2000. A Brief Outline of SosioDynamic Counselling: A Co-constructivist Perspective on Helping. Viitattu 27.1. 2020. http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/documents/brief_outline.pdf

Peavy, R. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsingin painotuote Oy.

Prochaska, J.O. & Velicer, W.F. 1997. The transtheoretical model of health behavior change. American Journal of health Promotion 12, 1, 38-48. Viitattu 12.1.2020. <https://pdfs.semanticscholar.org/d8d1/915aa556ec4ff962efe2a99295dd2e8bda89.pdf>

Rakkolainen, M. ja Ehrling, L. 2012. Reflektointi taitona ja tekniikkana motivoivassa haastattelussa. Psykologia 47, 1.

Ratkes 2020. Mistä ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneisuudessa ("ratkesissa") on kyse? Ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys ry:n verkkosivut. Viitattu 18.1.2020. <https://ratkes.fi/yhdistys/>

Puromäki, H., Kuusio H., Tuusa M. & Karjalainen J. 2016. Sosiaalihoitolaaki ja sosiaalinen kuntoutus. Kuntakyselyn tulokset Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Salmela, S. M. 2012. Elintapaohjauksen lähtökohtia korkeassa diabetesriskissä olevilla henkilöillä Tyypin 2 diabeteksen ehkäisyn toimeenpanohankkeessa (D2D). Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto: Liikuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 12.1.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40377/978-951-39-4906-8.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Salminen, A., Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2016. Teoriat, viitekehykset ja mallit kuntoutusta ohjaamassa. Teoksessa Kuntoutuminen. Toim. I. Autti-Rämö, A. Salminen, M Rajavaara & A. Ylinen. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim, 21, 25.

Seppänen-Järvelä, R., Syrjä, V., Juvonen-Posti P., Pesonen, S., Laaksonen, M., Tuusa, M., Savinainen, M. & Henriksson, M. 2015. Yhteistoimintaa ja yksilöllisiä valintoja kuntoutumisen polulla. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen tapaustutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 141. Viitattu 11.4.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158749/tutkimuksia141.pdf?sequence=1>

Sosiaalihoitolaaki (1301/2014), 17 §. Viitattu 26.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Ammatillinen kuntoutus. Verkkosivut. Viitattu 30.1.2019. <https://stm.fi/ammattillinen-kuntoutus>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Kuntoutuksen järjestäminen. Verkkosivut. Viitattu 30.1.2019. <https://stm.fi/kuntoutuksen-jarjestaminen>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntoutus. Verkkosivut. Viitattu 30.11.2019. <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>

Sulosaari, V., Kajander-Unkuri, S. 2016. Integroitu kirjallisuuskatsaus. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Turku:

Turun yliopisto Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A: 73/2016, 107-108, 110, 112.

Suomi, A. & Valkama, S. 2015. Työnohjauksen äärellä. Jyväskylän ammattikorkean julkaisuja. Viitattu 16.12.2019. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97653/JAMKJULKAISUJA1982015_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Te-palvelut 2018. Työkokeilun käytännöt ja säännökset. Viitattu 30.12.2019. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/kaytannot_ja_saannokset/index.html#Tykokeilunkestojatyaika

Terveystieteiden laitos (1326/2010), 24 §, 29 §. Viitattu 7.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 2.5.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työkykytalo. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 20.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työkykyä tukevat keinot ja menetelmät, 2019. Työkyvyn tuen palvelupolku – verkko-koulutus. Viitattu 30.12.2019. <https://polku.tietyoelamaan.fi/tyokyky-tukevat-kei-not-ja-menetelmat/kuntoutuksen-keinot/#stickyroll>

Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus 2018. Kelan verkkosivut. Viitattu 31.12.2019. <https://www.kela.fi/teak>

Työntekijän eläkelaki (395/2006), 25§. Viitattu 26.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395#O2L3P26>

Työpaperi 47/2016. Viitattu 30.11.2019. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131975/Sosiaalihuoltolaki_Tyo_47-2016_net.korj%20240217.pdf?sequence=1

Unkila, K., 2015. Voimaantuminen ammatillisessa kuntoutuksessa: vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kuntoutujien kertomuksia ammatilliselta kuntoutuskursilta. Lisensiaattityö. Tampereen yliopisto. Viitattu 27.10.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97170/LISURI-1432561724.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vehviläinen S. 2014. Ohjaustyön opas – Yhteistyöllä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudemus Oy HYY Yhtymä.

Vuorento, M. & Terävä K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48. Viitattu 12.4. 2020. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/fi-les/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf

Vänskä, K., 2012. Ohjauksen osaajat – miten he sen tekevät? Terveysalan ohjaajien käsityksiä ohjausosaamisesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 132. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvens Print. Viitattu 12.4.2020.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47224/JAMKJULKAISUJA1322012_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vänskä, K., Laitinen-Väänänen S., Kettunen T. & Mäkelä J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveystyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Yhteisömedia 2017. Kasvatuksellinen kuntoutus. Verkkosivut. Viitattu 2.12.2019.

<https://yhteisömedia.fi/kuntoutujalle/kuntoutuksen-jaottelut/kasvatuksellinen-kuntoutus/>

Åkerblad, L., Haapakoski, K., Tolvanen, A., Mäntysaari, M., Ylistö, S. & Kannasoja, S. 2018. Henkilökeskeisyyden ehdot. Kelan ammatillisen kuntoutus selvityksen arviointi.

Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 154. Viitattu 11.4.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278892/Tutkimuksia154.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Liitteet

Liite 1. Tietokantojen hakuehdot, rajaukset ja tulokset.

Tietokanta	Medic	Finna .fi	Cinahl	Melinda
Hakulause	"ammatillinen kuntoutus" "vocational rehabilitation" "occupational rehabilitation"	"ammatillinen kuntoutus"	("vocational rehabilitation" or "occupational rehabilitation") AND (individual counseling or "sociodynamic counseling" or "solution oriented counseling" or "motivational interviewing")	"ammatillikuntoutu"
Hakurajaukset	julkaisuvuosi: 2008-2019	Väitöskirja, liensiaatintyö, muu, julkaisuvuosi: 2008-2019	Published Date: 20080101-20191231 Language: English, Finnish, Free full text	
Hakutulos	122	35	23	0
Tiivistelmän perusteella mukaan valitut	10	5	2	0
Koko tekstin perusteella mukaan valitut	6	3	2	0

Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia:

Hakurajaukset: julkaisuvuosi: 2008-2019, tieteellisen tutkimuksen kriteerit sisältävät raportit

Hakutulos: 3

Tiivistelmän perusteella mukaan valitut: 3

Koko tekstin perusteella mukaan valitut: **3**

Liite 2. Tutkimusaineisto.

	Tutkimus	Tarkoitus	Aineisto	Keskeiset tulokset
1	Lindh, J. 2013. Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.	Tarkastelee, miten kuntoutuksen olisi vastattava työn muutokseen.	Neljä osajulkaisua kuntoutuksen muutoshaasteista	Vähemmän työkyvyn arviointia, enemmän työhön kuntoutuksen suunnittelu. Ammatillisen kuntoutuksen käytäntöjä kehitettävä verkostomaisempaan suuntaan. Tarvitaan eri palvelujen koordinoitua yhteistoimintaa.
2	Seppänen-Järvelä, R., Syrjä V., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Laaksonen, M., Tuusa, M., Savinainen, M. & Henriksson, M. 2015. Yhteistoimintaa ja yksilöllisiä valintoja kuntoutumisen polulla. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen tapaustutkimus. Sosiaali- ja terveyturvan tutkimuksia 141.	Arvioida TK2-hankkeen kuntoutusmallin toteutumista ja toimivuutta.	n=11 monimenetelmällinen tapaustutkimus	TK2-malli tuki työssä jaksamista, kun kuntoutujan toimijuutta tuettiin ja hän sai riittävästi tietoa tavoitteiden asettamisesta ja päätöksentekoa varten
3	Hinkka, K., Aalto, L. & Toikka, T. 2015. Uudenlaiseen Kelan työhönkuntoutukseen. Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Sosiaali- ja terveyturvan tutkimuksia 134.	Tuottaa uudenlaisia moniammatillisia kuntoutusmalleja harkinnanvaraiseen ja ammatilliseen kuntoutukseen.	n=123: kuntoutujien kyselylomakkeet, muiden toimijatahojen haastatteluja	Mallien vahvuuksissa samantyyppisiä tekijöitä: ohjaajat, pysähtyminen, ongelmien ratkaisu, elintavat, ryhmäkeskustelut. kuntoutuksen rakenne, monipuolisuus ja vertaistuki. Kehitettäviä asioita mm. yksilöllisyys, aikataulutus, nettiympäristön kankeus. Kuntoutus todettiin hyödylliseksi.
4	Åkerblad, L., Haapakoski, K., Tolvanen, A., Mäntysaari, M., Ylistö, S. & Kannasoja, S. 2018. Henkilökeskeisyyden ehdot. Kelan ammatillisen kuntoutuspalvelun arviointi. Sosiaali- ja terveyturvan tutkimuksia 154.	Selvittää henkilökeskeisyyden toteutuminen ammatillisen kuntoutuspalvelun prosessin eri vaiheissa.	n=152: kyselylomakkeet, tapaustutkimusaineisto	Keskeistä toimiva ja kannustava vuorovaikutus kuntoutusyksiköissä. Kohtamisissa voidaan rakentaa uskoa ihmisen omaan vaikutusmahdollisuuteen. Tarvitaan asiakkaan kuntoutustarpeen pohjalta koordinoitua tavoitteellista yhteistoimintaa.
5	Vuorento, M. & Terävä K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48.	Selvittää ja arvioida käytäntöjä osatyökykyisten tukemiseksi.	n=75: artikkelit	Tärkeää osatyökykyisille: henkilökohtainen tuki, tietoa pienyrityksille osatyökykyisen palkkaamiseen liittyvistä tukimahdollisuuksista, työkykykoordinaattorin tuki; työnantajan rooli, moniammatilliset ratkaisut.
6	Nevala, N., Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2016. Työkykykoordinaattori osatyökykyisen asiakkaan tukena. Työterveyslääkäri 34, 1, 96-100.	Kuvata työkykykoordinaattoreiden toimintamallin toteutumista ja hyötyjä Osku-ohjelmassa.	n=12: organisaatiot, joissa Osku-ohjelma toteutettiin	Asiakkaiden kokemus osallisuudesta, tasa-arvoisuudesta, luottamuksellisuudesta ja ratkaisukeskeisyydestä. Organisaatiotasolla osatyökykyisyyteen liittyvä osaaminen lisääntyi.

7	Unkila, K., 2015. Voimaantuminen ammatillisessa kuntoutuksessa: vaikeassa työ-markkina-asemassa olevien kuntoutujien kertomuksia ammatilliselta kuntoutuskursilta. Lisensiaattityö. Tampereen yliopisto.	Löytää vastauksia ammatillisen kuntoutuksen keinoihin.	n=10 narratiivinen tutkimus	Voimaantuminen on edellytys ammatilliselle kuntoutumiselle. Sitä edesauttoivat mm. realistinen osaamis- ja voimavarakeskeinen työskentely, kunnioitus, omaohjaajuus, toivon ja innostuksen ilmapiirin luominen, vertaistuki
8	Juvonen-Posti, P. 2018. Moninäkökulmainen ja monimenetelmäinen tutkimus kontekstuaalisista mekanismeista. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.	Kuntoutuksen tehtävän määrittelyn tarkastelua eri toimijoiden päämääriä yhdistäen.	Koostui kahden kehittämishankkeen arviointitutkimusaineistosta.	Työhön kytkeytyvä kuntoutus muodostuu yhteiskuntaan ja yksilöön kohdistuvista toimista. Kuntoutujan oman toimijuuden tukeminen on tärkeää.
9	Andersen Åsa, Ståhl Christian, Anderzen Ingrid, Kristiansson Per & Larsson Kjerstin 2017. Positive experiences of a vocational rehabilitation intervention for individuals on long-term sick leave, the Dirigo project: a qualitative study. BMC Public Health volume 17, Article number: 790.	Selvittää asiakkaiden kokemuksia yksilöllisesti räätälöidystä ammatillisesta kuntoutuksesta, Dirigo-hankkeesta.	n=14 haastattelu	Asiakkaat kokivat menetelmän ja ammattilaisten kohtaamiset positiiviseksi. Motivoiva haastattelu kommunikointimenetelmänä pääteltiin vaikuttaneen asiakkaiden vahvistuneeseen uskoon itseensä sekä työhön siirtymiseen.
10	Li-Tsang C.W.P, Li E.J.Q, Lam C.S, Hui K.Y, Chan C.C.H, 2008. The effect of a job placement and support program for workers with musculoskeletal injuries: a randomized control trial (RCT) study. Journal of Occupational Rehabilitation; Sep2008; 18(3): 299-306.8p.	Tutkia työväily- ja tukiohjelman tehokkuutta työhön palaamisessa tuki- ja liikuntaelsairaille työntekijöille.	n=66, jaettuna tukiohjelmiaan osallistuneisiin ja itsenäisesti työtä hakeviin (saivat vain neuvoja työväilytyksestä)	Tulokset osoittivat, että työhön palaaminen oli merkittävästi korkeampi tukiohjelmiaan osallistuneilla kuin itsenäisesti työtä hakevilla. Case managerin antama apu oli merkittävä: alkuhaastattelu, realististen tavoitteiden asettelu, työnhaku.

Liite 3. Aineiston luokittelu.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<p>Aito ja kokonaisvaltainen kohtaaminen on edellytys kuntoutukselle.</p> <p>Tunnelmat, kohtaamiset, vaikutelmat, avun ja ohjauksen saaminen korostuivat kertomuksissa.</p> <p>Kuulluksi tuleminen on myönteinen kuntoutuskokemus.</p> <p>Ihmiset kaipaavat ennen kaikkea henkilöä, joka kuuntelee ja on läsnä.</p> <p>Kasvokkaiset kohtaamiset ja henkilökohtaiset kontaktit ovat olennaisia.</p> <p>Kohtaamisissa jokainen kaipaa kunnioittamista, välittämistä ja kuulluksi tulemistä.</p> <p>Työkykykoordinaatin keskeisin osaaminen liittyy oikeaan asenteeseen sekä asiakkaan kohtaamiseen.</p> <p>Toimijuutta edeltävä kuntoutus tarvitsee aitoa läsnäoloa.</p> <p>Ajan antaminen ja yksilöllisyyden korostaminen ovat hyvää kohtaamista.</p> <p>Kohtaamiset ja henkinen tuki olivat merkittäviä asioita luottamuksellisen ja tasavertaisen suhteen luomisessa.</p> <p>Ammattilaiset suhtautuivat asiakkaisiin rehellisesti ja avoimesti.</p> <p>Asiakkaat kertoivat ammattilaisten luottavan heihin.</p> <p>Ammattilaiset eivät olleet tuomitsevia tai syyttäviä, vaan heillä oli ymmärrystä asiakkaiden olosuhteisiin ja sairauksiin.</p> <p>Asiakkaat kokivat ammattilaisten olevan heitä varten, ja ottavan heidän tarpeensa huomioon.</p>	Kohtaaminen	Kuuleminen

<p>Oleennaista oli palvelun yksilöllinen räätälöinti ja asiakaslähtöisyys.</p> <p>Tärkeää kuntoutusmotivaatiossa on, että kuntoutuksen sisältö vastaa kuntoutujan tarpeita, voimavaroja ja tavoitteita.</p> <p>Suunnitelmien pitäisi olla tavoitekeskeisiä, ei toimenpidekeskeisiä.</p> <p>Realististen, yksilöllisten tavoitteiden asettaminen voimaannuttaa.</p> <p>Tavoitteilla on olennainen merkitys kuntoutujan motivoitumisessa ja tarvittaviin toimenpiteisiin sitoutumisessa.</p> <p>Asiakkaan palvelutarvetta selvitettiin tutustumalla asiakkaan taustaan, haastatteleamalla häntä ja osallistamalla tarvittaessa työterveysneuvotte- luun.</p> <p>Osatyökykyisten asiakkaiden mielestä he olivat mukana omien mahdollisuuksiensa rakentamisessa.</p> <p>Yhteistyö ratkaisukeskeistä.</p> <p>Yksi vaikeimpia kohtia on yksilöllisen tuen tarpeen tunnistaminen.</p> <p>Orastavaa tunnetta positiivisen muutoksen mahdollisuudesta ruokitaan ja tuetaan.</p> <p>Tarvitaan kaikkien sidosryhmäläisten näkemys kuntoutuksen tavoitteista.</p> <p>Yksilöllisessä haastattelussa case manager kartoitti mm. asiakkaan aiempaa työ- ja sairaushistoriaa, työkykyä ja muita taitoja.</p> <p>Asiakkaita autettiin rakentamaan realistisia tavoitteita työn odotusten suhteen.</p> <p>Ammattilaiset tukivat asiakkaita tavoitteiden asettamisessa ja päätöksiä tekemisessä.</p>	<p>Yksilöllinen tavoitteiden asettelu</p>	
<p>Toimijuutta edistävä kuntoutus edellytti luottamuksellista vuorovaikutusta.</p> <p>Tärkeämpää ovat hyvät kommunikointikyvyt sekä konfliktinratkaisutaidot.</p> <p>Keskeisin työkykykoordinaattorin osaaminen liittyy vuorovaikutukseen.</p> <p>Kahdenkeskisen vuorovaikutuksen kautta osatyökykyisen luottamusta järjestelmään ja uskoa tulevaisuuteen saadaan nostettua.</p> <p>Työkyvyn arvioinnin haastattelu- ja testaustilanteet ovat tärkeä vuorovaikutuksen areena; asiakkaan ja kuntoutusasiantuntijan välistä kahdenkes- kistä kasvokkaista vuorovaikutusta.</p>	<p>Dialogisuus</p>	<p>Vuorovai- kutus</p>

<p>Palveluprosessin elementteinä toimiva ja kannustava vuorovaikutus kuntoutusyksikössä sekä hedelmälliset keskustelut kuntoutusyksikön työntekijöiden kanssa ovat keskeisiä.</p> <p>Suunnittelun näkökulmasta asiakkaan ja ammattilaisen välinen kommunikatiivinen toiminta näyttäsi olevan yksipuolista.</p> <p>Yhteistyö työkykykoordinaattorin kanssa oli luottamuksellista ja tasa-arvoista.</p> <p>Tasa-arvoisen vuorovaikutuksen perusedellytys on dialogi, vastavuoroinen keskustelu.</p> <p>Ei käsketty tai osoitettu; osallistumisessa ja liittymisessä oli mukana vapaaehtoisuuden ja valinnan mahdollisuus.</p> <p>Kuntoutujan omaan rooliin ja päätöksiin päästään dialogissa.</p>		
<p>On tärkeä tarjota riittävästi tilaisuuksia kuntoutujan pysähtymiselle ja oman elämän refleктоimiselle.</p> <p>Työelämäsuhteen kriisiytymiselle ja ”elämänlusmuilulle” löytyi selittäviä, rakenteellisia tekijöitä. Kuntoutustyöntekijä auttaa kuntoutujia tämän tietoisuuden rakentamisessa, ja uuden ammatillisen identiteetin rakentamisessa.</p>	Reflektiivisyys	
<p>Kirjallisten tehtävien tavoitteena on saada kuntoutujien vahvuudet ja osaamiset esiin.</p> <p>Kuntoutussuunnitelmassa tulisi tulla esille myös voimavarat ja mahdollisuudet perinteisesti totuttujen esteiden lisäksi.</p> <p>Osaamiseen ja voimavaroihin keskittyvä kuntoutuksen työote.</p> <p>Tietoisuus ja se, minkälaisia mahdollisuuksia kuntoutuja sisäisyydestään löytää, ovat merkittäviä asioita.</p> <p>Keskittymällä asiakkaan vahvuuksiin työkykykoordinaattorit etsivät toimivia ratkaisuja yhdessä asiakkaan ja ammattilaisten kanssa.</p> <p>Työkykykoordinaattori käytti tarinankerrontaa asiakkaan vahvuuksien sekä koulutus- ja työhistorian selvittämisessä.</p>	Osaamisen ja voimavarojen esiintuominen	Vahvuuksien tunnistaminen
<p>Tärkeintä on henkinen tuki ja sitä kautta itseluottamuksen palautuminen ja usko omaan suoriutumiseen.</p> <p>Kohtaamisissa voidaan yhdessä tukea itsetunnon ja -varmuuden kasvua ja rajoitteiden kanssa elämistä sekä rakentaa uskoa ihmisen omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja muutoksen mahdollisuuteen.</p> <p>Ennen kaikkea omaohjaaja oli pyrkinyt vahvistamaan kertojan itseluottamusta rohkaisemalla häntä ja vahvistamalla tietoisuutta hänen omista voimavaroistaan.</p>	Itseluottamuksen vahvistaminen	

<p>Pitäisi nostattaa ihmisen uskoa itseensä enemmän kuin paikattaisiin työmarkkinavajeita.</p> <p>Dirigon asiakkaat kertoivat, että ammatilaisen tuki (interventio) oli vahvistanut heidän uskoaan omiin kykyihinsä.</p>		
<p>Sai myös konkreettista apua, ei pelkästään tukea antavia keskusteluja ja esitteitä.</p> <p>Osatyökykyinen tarvitsee käytännön tietoa ja ohjausta esim. koulutuksesta ja uudelleensijoittumisesta.</p> <p>Vaaditaan joku, jolla on kokonaisuus hallussa ja joka osaa viedä tilannetta oikeaan suuntaan.</p> <p>Työkykykoordinaattorit antoivat asiakkaille tarvittavia tietoja sekä neuvoivat ja ohjasivat heitä.</p> <p>On myös erityisen tärkeää, että jatkoa seurataan.</p> <p>Osallistujat odottivat, että case managerit suorittavat koordinoinnin.</p>	<p>Ammattilaisen konkreettinen apu</p>	<p>Tuen antaminen</p>
<p>Oma toimijuus ja päätöksenteko kuvautuivat merkittävänä kuntoutumista tukevana tekijöinä.</p> <p>Sisäisen motivaation herääminen tuottaa aktiivisuutta ja toimijuutta.</p> <p>Kuntoutuksen työntekijät korostivat aktiivisuutta ja oman roolin ottamista</p> <p>Kuntoutujan oman toimijuuden tukeminen on tärkeää työhön kytkeytyvässä kuntoutuksessa.</p>	<p>Ammattilaisen asiakkaan oman toimijuuden mahdollistajana</p>	