

Toiminnallinen opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

MSOSSK15

Syksy 2016

Tuula Sailola

TYÖHÖNKUNTOUTUKSEN TOIMINNALLISIA MENETELMIÄ KEHITTÄMÄSSÄ

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi

Syksy 2016 | 60

Tuula Sailola

TYÖHÖNKUNTOUTUKSEN TOIMINNALLISIA MENETELMIÄ KEHITTÄMÄSSÄ

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää toiminnallisia menetelmiä kuntoutusyritys Verven Turun yksikön asiakastyöhön. Verve tuottaa työhönkuntoutuspalveluja valtakunnallisesti pääosin Kansaneläkelaitoksen, työeläkelaitosten ja vakuutusyhtiöiden tilauksesta. Turussa tarjotaan avomuotoista ammatillista ja lääkinnällistä kuntoutusta yksilö- ja ryhmätoteutuksena.

Kehittämisprojekti noudatti Toikon ja Rantasen (2009) tutkimuksellisen kehittämistyön mallia. Toimipaikan työntekijöistä määritettiin avaintoimijat, jotka osallistuivat tarvekartoitus-haastatteluihin. Haastattelujen ja palvelustandardien avulla tehtiin kehittämisen tarveanalyysia. Toiminnallisia harjoituksia ideoitiin ja testattiin autenttisissa tilanteissa lähinnä ammatillisten kuntoutuskurssien ryhmäjaksoilla. Kokeilujen ja palautteen perusteella laadittiin menetelmäkuvaukset eli ohjeet harjoitusten ohjaajille. Menetelmiä esiteltiin kaikille työntekijöille ja ehdotettiin jatkekehittämistä.

Kehittämisprojektin tuloksena syntyi 25 toiminnallista menetelmää sisältävä kokoelma, joka sijaitsee yrityksen intranetissä. Menetelmät on ryhmitelty neljän pääfunktion mukaan: tutustuminen ja ryhmäytyminen, vireytyminen ja keskittyminen, itsetuntemus ja itseilmaisu sekä tavoitteiden työstäminen. Työntekijöiden toiveita myötäillen menetelmät eivät juuri vaadi valmisteluja tai erityismateriaaleja. Ne ovat enimmäkseen lyhytkestoisia sekä eri teemoihin ja tilanteisiin muokattavissa.

Toiminnallisilla menetelmillä on työhönkuntoutukseen paljon annettavaa. Ne voivat lisätä kuntoutuksen asiakaslähtöisyyttä ja -keskeisyyttä sekä monipuolistaa asiakkaista saatua tietoa. Toiminnallisuuden kautta kuntoutuja saattaa kehittää itsetuntemustaan, luovuuttaan ja rohkeuttaan, jotka ovat tarpeen ammatillisessa suunnittelussa. Menetelmien avulla on mahdollista parantaa kehollista, emotionaalista ja sosiaalista toimintakykyä, mikä on kannattavaa, vaikkei ammatillisen kuntoutuksen tavoitteisiin päästäisi.

ASIASANAT:

työhönkuntoutus, ammatillinen kuntoutus, lääkinnällinen kuntoutus, kuntoutuspalvelut, kuntoutuskurssit, toiminnalliset menetelmät

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

Autumn 2016 | 60

Tuula Sailola

DEVELOPING OF ACTION METHODS IN REHABILITATION FOR EMPLOYMENT

[Click here to enter text.](#)

The purpose of the applied thesis was to develop action methods for client work in the Turku office of the rehabilitation company Verve. The company provides rehabilitation for employment services mainly ordered by the Social Insurance Institution, employment pension institutions and insurance companies. The Turku office provides non-institutional vocational and medical rehabilitation individually and in groups.

The project followed the model of exploratory development process by Toikko and Rantanen (2009). Some employees of the office were defined as key actors; they participated in needs specification interviews. The development needs analysis was outlined by means of the interviews and service standards. The action methods were created and tested in authentic situations mostly during group periods of vocational rehabilitation courses. On the basis of the experiments and feedback, method descriptions i.e. instructions for leaders were formulated. The methods were introduced to all employees and some further development suggested.

The result of development was a collection of 25 action methods located in the company intranet. The methods are grouped according to four main functions: becoming acquainted and group formation, activation and concentration, self-knowledge and self-expression, goal processing. As per the wishes of employees, the methods for the most part do not require preparations or special materials. The majority of them are brief and convertible to different themes and situations.

Action methods have a lot to contribute in rehabilitation for employment. They may increase the client orientation of rehabilitation as well as diversify the knowledge about clients. Through action a person in rehabilitation can build up his or her self-knowledge, creativity and courage needed in vocational planning. It is possible to improve physical, emotional and social ability to function, which is worthwhile even if the goals of vocational rehabilitation would not be achieved.

KEYWORDS:

rehabilitation for employment, vocational rehabilitation, medical rehabilitation, rehabilitation services, rehabilitation courses, action methods

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN KONTEKSTI	9
2.1 Työhönkuntoutus	10
2.2 Turun Verven kuntoutuspalvelut	13
2.2.1 Ammatillinen kuntoutuskurssi	14
2.2.2 Lääkinnälliset kuntoutuskurssit	15
3 TOIMINNALLISET MENETELMÄT IHMISTYÖSSÄ	18
3.1 Määrittelyä ja taustaa	18
3.2 Perusteluja ja käyttötarkoituksia	19
3.3 Käytössä huomioitavaa	23
4 KEHITTÄMISTYÖN KULKU	27
4.1 Toimintaympäristöön tutustuminen	27
4.2 Perustelu	28
4.2.1 Keitä toiminnallisten menetelmien kehittäminen koskee?	28
4.2.2 Mitä hyötyä toiminnallisten menetelmien kehittämisestä voisi olla?	29
4.2.3 Mitä olennaista toimintaympäristössä on tapahtunut ja tapahtumassa?	30
4.2.4 Millaisia toiminnallisia menetelmiä on jo käytössä?	31
4.2.5 Millaisia toiminnallisia menetelmiä tarvitaan?	31
4.3 Organisointi	32
4.4 Toteutus	33
4.5 Tulosten levittäminen	37
5 MENETELMÄKOKOELMA	39
5.1 Esittely	39
5.2 Arviointi	42
6 KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI	44
7 MIKSI TOIMINNALLISIA MENETELMIÄ TYÖHÖNKUNTOUTUKSEEN?	49
LÄHTEET	53

LIITTEET

Liite 1. Kehittämiprojektin prosessikaavio

Liite 2. Kehittämiprojektin toimijamatriisi

Liite 3. Tarvekartoituksen haastattelupohja

Liite 4. Menetelmien testaukset

KUVAT

Kuva 1. Kohta napit kertovat 34

Kuva 2. Mikä vastaa fiilistäsi...? 35

Kuva 3. Myös reflektiovälineet kulkevat mukana 36

TAULUKOT

Taulukko 1. Toiminnalliset menetelmät ja käyttötarkoitukset 40

Taulukko 2. Esimerkki menetelmäkuvauksesta 41

1 JOHDANTO

Työelämä ja koulutusmaailma kohtaavat toisensa toiminnallisissa opinnäytetöissä. Salonen (2012, 5–6) linjaa toiminnallisen opinnäytetyön avaintavoitteeksi opiskelijan toimintaoppimisen eli kehittymisen yleisessä kyvyssä työstää työelämän hankkeita. Toisin kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä, opiskelija tekee tuotoksen ja kehittämisprosessin monissa vaiheissa on mukana muita toimijoita, joiden kanssa käydään jatkuvaa vuoropuhelua tietyssä toimintaympäristössä.

Tämä on raportti kuntoutuslaitos Verven Turun toimipaikassa osana työharjoittelua tekevästäni kehittämistyöstä. Tehtäväksi muotoutui suunnitella, testata ja kuvata toiminnallisia menetelmiä, joita yritys voisi kuntoutuspalveluissaan toteuttaa. Lähtökohtana oli harjoittelusopimusta laadittaessa esiin noussut aito tarve ja yksikön palvelupäällikön kanssa tehty toimeksiantosopimus. Tuotoksena syntyi menetelmäkokoelma sähköisessä muodossa ennen kaikkea Verven Turun yksikön käyttöön, mutta sitä on mahdollista hyödyntää organisaatiossa valtakunnallisesti. Kehittämisprosessiin osallistui tosiasiallisesti puolenkymmentä Turun toimipaikan työntekijää informantin ja arvioijan ominaisuudessa, joskin loppuvaiheessa koko työyhteisöllä oli mahdollisuus tutustua tuotokseen ja kertoa näkemyksiään. Kehittämisessä olennaisia olivat lukuisat asiakasryhmät, joiden kanssa sain toiminnallisia harjoituksia ohjata, havainnoida osallistujien reaktioita ja joskus pohtia kokemusta yhdessä.

Raportin aluksi hahmotan, millaiseen toimintakenttään kehittämistyö sijoittui. Verven Turun yksikkö tuottaa avomuotoista kuntoutusta työelämän tarpeisiin pääasiassa Kansaneläkelaitoksen, työeläkelaitosten ja vakuutusyhtiöiden tilaamana. Tarjolla on ammatillisen kuntoutuksen lisäksi lääkinnällisen kuntoutuksen alaan laskettavia palveluja. Tarkastelen kuntoutuksen käsitettä, lajeja ja viimeaikaista kehitystä. Kokoan olennaisimman tiedon Suomen kuntoutusjärjestelmästä Verven palveluja ajatellen. Esittelen lyhyesti Turun Verven kuntoutuspalvelujen valikoiman. Koska toiminnallisten menetelmien tarve keskittyi Turun ryhmämuotoisiin palveluihin, kuvaan tarkemmin niitä. Lähteinä olen hyödyntänyt kuntoutuksen tutkimuskirjallisuutta, Kelan ja muiden kuntoutusalan päätoimijoiden tiedotusaineistoa sekä Verven kotisivuja.

Kansalaisten työkyvystä huolehtiminen on sosiaali- ja terveysalan keskeisiä ja päivänpolttavia haasteita. Huoltosuhde muuttuu nopeasti yhä epäedullisemmaksi väestön ikääntymisen takia: vuonna 2020 yli 65-vuotiaita on reilusti yli viidesosa, vuonna 2030 jo

yli neljäsosa (Ilmola & Casti 2014, 11–12). Yleisen eläkeiän nostaminen ei tilannetta paranna, jos nuoretkaan työikäiset eivät pysy fyysisesti ja psyykkisesti työkykyisinä. Niinpä työhyvinvointi ja kuntoutusprosessien onnistuminen ovat ensiarvoisen tärkeitä tavoitteita. Tämä heijastuu esimerkiksi Kansaneläkelaitoksen linjauksissa siten, että työikäisten kuntoutuksen kehittäminen on nostettu erityisagendaksi (Hinkka ym. 2015, 11).

Opinnäytetyöprosessin alussa kuvittelin olevani määritelmällisesti tekemisissä *ammattilisen kuntoutuksen* kanssa. Pian horisonttia oli laajennettava, sillä työhön liittyvä kuntoutus ja esimerkiksi Verven toiminta on tosiaan lisäksi ainakin lääkinnällistä. Varmasti siinä voidaan nähdä myös sosiaalisen ja miksei kasvatuksellisenkin kuntoutuksen elementtejä. Ammatillisen kuntoutuksen määrittely on venyvää ja eri yhteyksissä vaihtelevaa, kuten myöhemmässä tarkastelussani käy ilmi. Joka tapauksessa on ollut tarpeen luoda uusi käsite *työhönkuntoutus*, jonka Kela otti käyttöön kehittämishankkeessaan 2007–2011. Työhönkuntoutus on monialaista kuntoutusta, jota toteutetaan työpaikkojen, terveydenhuollon ja kuntoutusorganisaatioiden yhteistyönä. Taustalla on kuntoutustutkimuksen tuottama tieto muutostarpeista: vaikuttava kuntoutus on verkostomaista ja todelliseen työkontekstiin integroituvaa. (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 14–15.)

Tarkastelen raportissani poikkitieteellisen lähdekirjallisuuden avulla toiminnallisia menetelmiä ihmistyössä, joka sosiaalialan lisäksi kattaa opetuksen, kasvatuksen ja terveydenhuollon. Asiakkaan kanssa työskennellään usein ihmistyön alueiden rajapinnoilla tai vaihtumisvyöhykkeillä – juuri kuntoutuksen maailmassa näin on mitä suurimmassa määrin. Paneudun ensin toiminnallisten menetelmien määrittelyyn ja klassisiin tausta-ajatuksiin. Tarjolla on laajempia ja suppeampia määritelmiä, jotka sopivat erilaisiin konteksteihin. Kehittämiprojektin ulkopuolelle jäi toiminnallisuus tutustumiskäyntien, retkien ja arjen taitojen opettelu muodossa, kun taas ilmaisullisuus korostui. Toiston välttämiseksi käytän tässä työssä menetelmän synonyyminä sanaa harjoitus. Laadin kehittämistyötä varten operationaalisen määritelmän tukeutuen Salo-Chydeniuksen (2010) selkeästi ryhmitellyyn luetteloon toiminnallisista, luovista ja ilmaisullisista menetelmistä:

esimerkiksi kuvallinen ilmaisu (piirustus, maalaus ja muovailu), valokuvaus tai videointi, musiikki (aktiivinen kuuntelu, laulaminen ja soittaminen), kirjallisuus (tarinoiden, satujen, runojen, elämäkertojen, kokemusten kirjoittaminen ja lukeminen), tanssi ja liikunta sekä draamalliset menetelmät (rooliharjoitukset, dramatisointi ja leikilliset tehtävät).

Kokoan kirjallisuudesta toiminnallisten menetelmien käytön perusteluja ja funktioita. Kun etenen käsittelemään toiminnallisiin menetelmiin liittyviä periaatteita ja niiden ohjaamisessa huomioitavia seikkoja, liitän mukaan omaa pohdintaani.

Raportoin kehittämistyön etenemisen pohjaten Toikon ja Rantasen (2009, 56–57) tutkimuksellisen kehittämistyön malliin. Tämä viiden tehtävän mallinnus oli perustana myös itse kehittämistyössä: perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja tulosten levittäminen. Tosin lisään malliin esivaiheen eli toimintaympäristöön tutustumisen, joka oli käytännössä välttämätön. Perustelutehtävään kuuluva tarveanalyysi työntekijöiden haastattelujen pohjalta saa paljon palstatilaa. Osana kehittämisprojektin organisointia oli tarpeen laatia myös toimijamatriisi. Tuotosta eli menetelmäkokoelmaa esittelen ja arvioin omassa pääluvussaan, mutta Verven organisaation käyttöön tarkoitetut menetelmien kuvaukset (word-tiedostot) eivät ole julkisesti saatavilla.

Lopuksi tarkastelen arvioivasti vielä koko kehittämisprosessia. Toikko ja Rantanen (2009, 8, 69–72) eivät väitä, että kehittämistoiminnan viisi tehtävää erottuisivat tarkkarajaisiksi toisiaan seuraaviksi vaiheiksi. Päinvastoin he esittävät kritiikkiä yksinkertaistavia lineaarisia kehittämismalleja kohtaan. Todellisuudessa tehtävillä on tapana limittyä ja lomittua. Kehittämisraporteista on heidän mukaansa valitettavasti taipumus muokata menestystarinoita, joissa kuvataan ”kaunis kehittämisen kaari”. Pysin omassa raportoinnissani välttämään silottelua. Kun kehittämistyö tapahtuu osana työyhteisön arkea, päädytään kompromisseihin: suunnitelmat menevät uusiksi ja ennalta asetetut aikarajat venyvät.

Olen opinnäytetyöprosessin aikana kysellyt sekä kehittämisprojektin muilta toimijoilta että itseltäni, miksi toiminnallisia menetelmiä kannattaa käyttää nimenomaan työhönkuntoutuksessa. Viimeisessä luvussa hahmottelen joitakin vastauksia kysymykseen, mikä voisi olla toiminnallisuuden lisäarvo juuri tässä kontekstissa. Pysin yhdistämään synteetiksi sen, millainen ymmärrys minulle kehittämisprojektin aikana on kirjallisuuden, keskustelujen ja oman tekemisen perusteella muodostunut yhtäältä työhönkuntoutuksesta ja toisaalta toiminnallisista menetelmistä.

2 KEHITTÄMISTYÖN KONTEKSTI

Kuntoutus on monialaista ja -ulotteista toimintaa, jossa organisaatioiden ja ammattikuntien työnjaon perustana on nelijako lääkinälliseen, kasvatukselliseen, sosiaaliseen ja ammatilliseen kuntoutukseen. Lääkinällisellä kuntoutuksella pyritään parantamaan yksilön psykofyysistä toimintakykyä, kasvatuksellisella kuntoutuksella kehitys- ja oppimis mahdollisuuksia, sosiaalisella kuntoutuksella osallisuutta yhteisöihin ja yhteiskuntaan sekä ammatillisella kuntoutuksella työllistymistä ja työssä jaksamista. Osa-alueet tietenkin leikkaavat toisensa käsitteellisesti, ja sitä ne tekevät – ja niiden tulee tehdä – myös käytännössä. Tutkimustiedon perusteella vaikuttavinta on kokonaisvaltainen kuntoutus, jossa kiinnitetään huomiota moniin osatekijöihin samanaikaisesti. Esimerkiksi laadukas ammatillinen kuntoutus sisältää myös lääkinällisiä toimia. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 20–23, 215.)

Järvikoski (2013, 7, 11, 38–41) on Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiantamana tarkastellut kuntoutuksen käsitteen ja samalla todellisten käytäntöjen kehittymistä Suomessa. Kuntoutuksen tehtävä on alkuajoista lähtien – niin Suomessa kuin muualla – nähty sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta. Parannetaan ihmisten fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä edistetään työkykyä ja työhönpaluuta, jotta työvoimaa riittää. Järvikoski katsoo kuntoutuksen tavoitteiden viime aikoina käytännössä monipuolistuneen, kun esimerkiksi syrjäytymisen ennaltaehkäisy on tullut perusteeksi käynnistää kuntoutus ja työurien pidentäminen nousut hyvin keskeiseksi pyrkimykseksi. Järvikoski kokoaa myös kuntoutuksen metatavoitteita tai toteutuksen periaatteita; tähdätään autonomiaan ja itsemääräämiseen, elämänhallintaan ja valtaistumiseen, osallisuuden sekä kuntoutujakeskeisyyteen ja asiakaslähtöisyyteen.

Salmisen ja Rantasen (2014, 5–6) kirjallisuuskatsauksesta käy ilmi, että maassamme on 2000-luvulla tutkittu kuntoutusta runsaasti. He mainitsevat monia edelleen selvitystä vaativia teemoja kuten kuntoutuksen nelijako, monialainen ja -amatillinen yhteistoiminta, kuntoutuksen suunnittelu, kuntoutusosaaminen, kuntoutuksesta tiedottaminen sekä kuntoutuksen järjestämisen vastuut. Katsauksessa *monialainen* kuntoutus määritellään eri osa-alueita (nelijako) edustavien asiantuntijoiden yhteistyöksi, kun taas *moniammatillinen* kuntoutus on eri ammattiryhmien yhteistyötä joko samassa organisaatiossa, samalla kuntoutuksen osa-alueella tai samalla sektorilla. *Sektorirajat ylittävä* kuntoutus viittaa nimenomaan julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden yhteistyöhön.

2.1 Työhönkuntoutus

Kun ammatillinen kuntoutus määritellään *tavoiteperustaisesti*, se on lähellä työhönkuntoutuksen käsitettä – siis kuntoutujan työkyvyn, työssäjaksamisen, työmahdollisuuksien ja työllistymisen parantamista. Ammatillisen kuntoutuksen panostuksiin ryhdytään vain, jos ne arvioidaan kannattaviksi eli odotettavissa on kuntoutujalle lisää työvuosia. *Toimenpideperustainen* määrittely kertoo keinoista: ammatinvalinta, koulutus (ammatillinen koulutus, täydennyskoulutus ja koulutuskokeilut), työ- ja työpaikkakokeilut sekä työhönvalmennus. Kaikki nämä edustavat tyypillistä työvoiman tarjontaan ja yksilöihin keskittyvää strategiaa. Toinen perusstrategia on vaikuttaa työvoiman kysyntään räätälöimällä työtä ja työolosuhteita, muokkaamalla työelämän asenteita ja rekrytointikäytäntöjä sekä antamalla työnantajille tukea. Tällaisia toimia on Suomessa käytetty harvoin. Vaikka työnantajan on ollut mahdollista saada esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytukea jo 1970-luvulta lähtien, sitä ei edelleenkään laajasti tunneta eikä hyödynnetä. Ammatillisen kuntoutuksen alle ovat sijoitettavissa myös aktiiviset työllistämistoimet kuten palkkatuki, jossa yhdistyvät molemmat strategiat. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 21, 215–219; Järvikoski 2013, 13.)

Ammatillisen kuntoutuksen tarpeen taustalla ovat tavallisesti sairaudet ja heikentynyt työkyky (Järvikoski & Härkäpää 2011, 215). Kuitenkin tutkijat meillä ja muualla ovat painottaneet sitä, että kuntoutustarvetta luo myös yleinen huono-osaisuus. Suomessa tietoa on koottu esimerkiksi 1990-luvun laman pitkäaikaisvaikutuksista ja nuorten syrjäytymisestä. Jos huono-osaisuus pitkittyy, syntyy yksilötason ongelmia kuten psyykkisiä vaikeuksia, eikä tilannetta korjata pelkästään hoitamalla työllisyys-, koulutus- ja etuusasioita tavanomaisin keinoin. Kuntoutuksen perusteina pitäisi siis käyttää myös sosiaalisia syitä eikä vain lääketieteellisiä diagnooseja. Tämä laajennus näkyy Kansaneläkelaitoksen ammatillista kuntoutusta koskevassa lakiuudistuksessa, johon kohta kuntoutusjärjestelmää käsitellessäni palaan. (Järvikoski 2013, 16–18.) Todennäköisesti sosiaaliset perusteet työhönkuntoutuksessa ovat lähiaikoina vain lisääntymässä, koska erityisesti nuorten massatyöttömyys ei ole helpottamaan päin. Tosin työttömyystilastot eivät ole syrjäytymisvaaran parhaita mittareita. Enemmän kertoo pitkäaikaisesti NEET-statuksella (*not in employment, education or training*) olevien määrä, sillä osa nuorista viettää vapaaehtoisesti välivuoden työelämän ja koulutuksen ulkopuolella. (Holappa 2016.)

Ammatillisen kuntoutuksen palvelujärjestelmää voi luonnehtia monimutkaiseksi ja vaikeasti hahmottuvaksi. Lukuisten osajärjestelmien välinen työnjako ja yhteistyö ovat haasteellisia. Tärkeimmät vastuutahot ovat Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset sekä työ- ja elinkeinohallinto. Tilapäisen työkyvyttömyyden kohdalla myös terveydenhuollolla ja työterveyshuollolla on roolinsa. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 218–220.) Ne arvioivat työ- ja toimintakykyä, antavat neuvontaa ja ohjaavat ammatilliseen kuntoutukseen. Työ- ja elinkeinohallinnon ammatillinen kuntoutus suuntautuu työnhakijoille, joilla on lääkärin toteama vamma tai sairaus. (Eläketurvakeskus 2016a.) Vakuutuslaitosten vastuulle lankeavat liikenneonnettomuuksissa ja tapaturmissa vammautuneet sekä ammattitautipotilaat (Kuntoutusportti 2016).

Työeläkelaitosten tehtävä on huolehtia Työeläkelain (2006) mukaisesti ammatillisesta kuntoutuksesta työelämäänsä kiinnittyneille, joilla työansioita on ehtinyt kertyä riittävä määrä mutta alin vanhuuseläkeikä ei ole täyttynyt. Ennen muita kuntoutustoimia tavallisesti selvitetään, onko mahdollista jatkaa entistä työtä järjestelyjen turvin tai entisessä työpaikassa uusissa tehtävissä. Kun työeläkelaitokset – samoin kuin Kansaneläkelaitos – tekevät työkyvyttömyyseläkepäättöksiä, niiden on ensin käytävä läpi hakijan kuntoutuspotentiaali. Jos eläkehakemus hylätään, eläkelaitoksen tulee antaa kuntoutusneuvontaa ja -ohjausta. (Eläketurvakeskus 2016b.) Työeläkelaitokset hankkivat kuntoutuspalveluja lukuisilta ulkopuolisilta tuottajilta. Niitä ovat esimerkiksi kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät kuntoutuslaitokset, työhönvalmennuspalveluita tarjoavat yritykset ja yhteisöt, ammatillisia kuntoutuspalveluita tuottavat terveydenhuollon toimintayksiköt tai ammatinharjoittajat sekä työhönkuntoutumista edistävät säätiöt ja sosiaaliset yritykset. (Työhönkuntoutumisen palveluverkosto 2016.)

Kansaneläkelaitoksen asema ammatillisessa kuntoutuksessa on monella tapaa keskeinen. Sillä on yleinen vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen järjestämisvelvollisuus, joten toimenpiteet ovat laaja-alaisia. Oikeus kuntoutukseen on työansioista riippumatta myös työttömillä sekä epätyypillisissä ja määräaikaisissa työsuhteissa olevilla. Nuorten ammatillinen kuntoutus tapahtuu tavallisesti Kelan kautta. Ammatillista kuntoutusta on järjestettävä, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma on heikentänyt tai sen arvioidaan lähivuosina heikentävän työ- tai opiskelukykyä ja ansiomahdollisuuksia. Myös muut työ- ja opiskelukykyyhin vaikuttavat tekijät on huomioitava, kuten fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, asumisolosuhteet, koulutus ja ammatti, aikaisempi toiminta sekä ikä. (Eläketurvakeskus 2016; Hinkka ym. 2015, 11.) Muut elämäntilanteet

seen vaikuttavat tekijät tulivat kuntoutusperusteeksi vuoden 2014 alussa, eli kuntoutukseen pääsy helpottui. Siitä lähtien Kelan järjestämään ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvien määrä onkin huomattavasti lisääntynyt. Vuonna 2015 osallistujia oli 18 140 henkilöä. (Kela 2016a.)

Kelalla on lisäksi erityisrooli kuntoutuksen valtakunnallisessa kehittämisessä laajan tutkimusosaston myötä. Tälläkin hetkellä on käynnissä monia kuntoutukseen ja työkykyyn liittyviä kehittämis- ja tutkimushankkeita. Kela vaikuttaa kuntoutuspalveluihin myös määrittämällä laatuvaatimukset standardeissaan, joihin palveluntuottajien on sitouduttava. (Kela 2016b; Kela 2016c.) Työikäisten kuntoutus tuli Kelan erityiseksi kehittämiskohdeksi vuonna 2007. Kehittämisen toimintaohjelmassa painotetaan kuntoutujan yksilöllisten tavoitteiden ja työelämän vaatimusten huomioimista sekä kuntoutuksen suunnittelua yhteistyössä työntekijän, työterveyshuollon ja esimiehen kanssa. (Hinkka ym. 2015, 11.)

Yksilöllinen ja räätälöity kuntoutusmalli edellyttää toimintatapojen uudistamista. Kuntoutustarve tulisi tunnistaa huomattavasti nykyistä aikaisemmin. Koska kaikilla kuntoutusta tarvitsevilla ei ole motivaatiota itse hakeutua palveluihin, esimiehillä pitää olla mahdollisuus tehdä aloite esimerkiksi kehityskeskustelujen perusteella. Käynnistysvaiheessa on hyödynnettävä paremmin myös työterveyshuoltoon kertyvää työpaikkakohtaista tietoa. Eri osapuolten on tiedettävä kuntoutuksen tavoitteet ja kulku, jotta odotukset ovat realistisia ja prosessiin voidaan sitoutua. Palveluntuottajien moniammatillisessa tiimissä työskentelevien osaamista työelämästä pitää vahvistaa laaja-alaisella perus- ja täydennyskoulutuksella. Erityisesti työelämän asiantuntijaksi nimetyllä tulee olla monipuolinen ymmärrys työssä jaksamisesta, työhyvinvoinnista ja työelämän muutoksista. Palvelun toteuttajien täytyisi saada välitettyä kuntoutuksessa ja työpaikkayhteistyössä syntyvä tietämys asiakkaasta systemaattisemmin työterveyshuoltoon ja esimiehille. Työterveyshuollossa on oltava enemmän kuntoutukseen osallistujien seurantaa, jotta kuntoutuksen tuloksista saataisiin pysyvämpiä. (Seppänen-Järvelä ym. 2015, 159–162.)

Työhön liittyvässä kuntoutuksessa on nähtävissä selvästi vastaavanlaisia tendenssejä myös muissa Euroopan maissa. Ruotsalaisessa selvityksessä jo vuonna 2000 ehdotettiin ensinnäkin samaa uudistusta käsitteisiin kuin mitä Suomessa Kansaneläkelaitos on ajanut. Suoraan työhönkuntoutukseksi kääntyvä yläkäsite *rehabilitering till arbete* kuvaisi näet paremmin todellisen toiminnan kokonaisvaltaisuutta kuin esimerkiksi *arbetslivsriktad rehabilitering*. Selvityksessä nostettiin kuntoutusreformin kulmakiviksi muun mu-

assa kuntoutujakeskeisyys, yhden julkisen (koordinoivan) päätoimijan järjestelmä, kuntoutusmahdollisuuksien tasa-arvo sekä esimerkiksi työnantajien kannustaminen ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen kuntoutukseen. (Larsson 2000, 28–30.) Niin ikään uudessa saksalaisessa kuntoutusmallissa (*Reha-Model*) tavoitellaan yksilöllisiä, asiakaskeskeisiä, joustavia, kokonaisvaltaisia ja moniammatillisia palveluja (Seyd 2011, 1–2).

Kelan järjestämiä työhönkuntoutuksen lakisääteisiä palveluja ovat ammatilliset kuntoutuskurssit, koulutus ja koulutuskokeilu, työkokeilu, työhönvalmennus, elinkeinotuki, apuvälineet sekä KIILA-kuntoutus, joka on kuluvana vuonna korvannut aiemman TYK-kuntoutuksen. Poikkeuksena Kelan ja työeläkelaitosten yleisestä työnjaosta KIILA-kuntoutuksella tuetaan edelleen työssäkäyvien työkykyä. Ensi vuonna työkokeilun, työhönvalmennuksen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen tilalle tulee uusi kokonaisuus: työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus (TEAK). Se on henkilökohtaisen työhönvalmentajan ohjaamaa yksilökuntoutusta, johon voi sisältyä ryhmämuotoista toimintaa. Palveluista kokonaan harkinnanvarainen on ammatillinen kuntoutuspalvelu; siihen käytettävän rahamäärän päättää vuosittain eduskunta. (Kela 2016d; 2016e; Kela 2016f, Kela 2016g.)

2.2 Turun Verven kuntoutuspalvelut

Verven Turun yksikössä on tällä hetkellä tarjolla vakuutusyhtiöiden ja työeläkelaitosten asiakkaille alkuhaastattelu, työhönpaluun suunnitelma, työkokeilun järjestäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi sekä ohjauskeskustelut ja täsmäselvitykset. Kelan kautta järjestäviä palveluja ovat ammatillinen kuntoutuspalvelu, työkokeilu, yleinen ja mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus sekä ammatillinen kuntoutuskurssi. (Verve 2016a.) Ammatillinen kuntoutuspalvelu on yksilökuntoutusta, jossa Kelan standardin mukaan voi olla myös kuntoutusta tukevaa ohjattua ryhmätoteutusta (Kela 2016h). Navigo on työnantajille suunnattu palvelu; työntekijän kuntoutuksessa ovat edellä kuvattujen nykyisten ihanneperiaatteiden mukaisesti työnantajan edustaja ja työterveyshuolto tiiviisti mukana (Verve 2016b).

Varsinaista ryhmäohjelmaa palveluista sisältyy vain ammatilliseen kuntoutuskurssiin sekä uusiin lääkinällisiin kuntoutuskursseihin. Ammattiin opiskelevien OPI-kurssi käynnistyi tänä syksynä ja ensi vuonna palveluvalikoimaan ovat vasta tulossa mielenterveydenhäiriöitä sairastavien Oras-kurssit aikuisille ja Nappu-kurssit 16–28-vuotiaille nuorille. Kaikki ryhmäkuntoutukset ovat Kelan tilaamia ja Kelan standardien säätelemiä palveluja,

joihin tullaan palveluntuottajan esivalinnan kautta. Pääkriteereitä on se, että kuntoutuja haluaa ja pystyy osallistumaan ryhmämuotoiseen toimintaan sekä hyötyy siitä. Kursseilla asetetaan myös ryhmän yhteiset tavoitteet. Kurssilaisten enimmäismäärä on kymmenen.

2.2.1 Ammatillinen kuntoutuskurssi

Työharjoitteluni aikana ehdin olla mukana monen ammatillisen kuntoutuskurssin toteutuksessa. Niistä muodostuikin kehittämistyöni pääasiallinen ympäristö. Kyseessä on vaikiintunut palvelu, jonka viimeisin standardi on vuodelta 2014. Kuntoutumisprosessi koostuu kolmesta jaksosta. Aloituskaksoon sisältyy peräti 20 päivää ryhmätoimintaa, joiden aikana luodaan edellytykset aktiivisen ryhmän muodostumiselle sekä käydään läpi kuntoutujan elämäntilannetta ja muutostarpeita. Kuntoutujaa autetaan havaitsemaan kuntoutusta mahdollisesti haittaavia malleja omassa tietoisessa ja tiedostamattomassa ajattelussa sekä käyttäytymisessä. Kuntoutujien tavoitteita ja kurssisuunnitelmaa täsmennettäessä on tärkeää luoda heidän kanssaan yhteisymmärrys ja tasavertainen vuorovaikutussuhde. Kurssilla pyritään vertaistukeen, joka kannustaa itsenäiseen työskentelyyn sekä vahvistaa hallinnantunnetta ja muutosprosessia. Keskimmäisen jakson ydin on työharjoittelu ohjauksikäynteineen enintään kolmessa eri työpaikassa, mutta ryhmäpäiviäkin on kymmenen. Päätösjaksolla on vielä viikko ryhmämuotoista kuntoutusta. (Kela 2016i.)

Kuntoutuksessa toteutetaan hyvää kokonaisvaltaista ja monialaista kuntoutuskäytäntöä, jota on määritelty muun muassa kansainvälisessä ICF-luokituksessa. Keskeinen aihealue on tietenkin ammatinvalinta, työkyky ja työllistyminen. Kurssilla tulee käsitellä opiskelun ja oppimisen ongelmia sekä jaksamista tukevia keinoja, luoda oma osaamisprofiili, rohkaista suuntautumaan tulevaisuuteen sekä ohjata työelämä- ja työyhteisötaidoissa. Psykososiaalista ohjausta ja neuvontaa annetaan esimerkiksi omien mahdollisuuksien ja vahvuuksien tunnistamisessa, elämäntilanteen hallinnassa, vuorovaikutustaidoissa, itsetunnon ja itsearvostuksen kohottamisessa, omiin kykyihin luottamisessa sekä vertaistuen hyödyntämisessä. Kurssin sisältöä ovat myös arjessa selviytyminen kuten taloudesta ja omasta itsestä huolehtiminen. Terveysteemoihin kuuluu terveellisten elämäntapojen ohella erilaisten oireiden ja kipujen käsittely. Kuntoutujat saavat ravitsemusneuvontaa ja heitä pyritään aktivoimaan liikuntaan niin omaehtoisesti kuin ryhmässä. Lisäksi teemana on sosiaalinen aktivointi eli vapaa-ajan merkityksen ja hyvinvointivaikutusten

tiedostaminen sekä harrastusmahdollisuuksien etsiminen. Tässä yhteydessä standardissa mainitaan suoraan sosiaalista vuorovaikutusta aktivoivat toiminnalliset harjoitteet. (Kela 2016i.)

Ryhmämenetelminä on tarkoitus käyttää alustuksia, ryhmäkeskusteluja ja -töitä, toiminnallisia harjoituksia, tutustumiskäyntejä ja liikuntaryhmiä. Luentoja voi hyödyntää vain tarkoin harkitusti. Standardi asettaa edellytyksiä myös käytettäville harjoitteille. Niiden tulee olla kuntoutujille ymmärrettäviä, opittavissa olevia ja motivoivia sekä jatkettavissa kotiharjoitteluna. Ryhmämuotoisen ohjelman lisäksi kuntoutujalla on yksilöllisiä haastatteluja, keskusteluja tai tutkimuksia moniammatillisen tiimin jäsenten eli lääkärin, psykologin, sosiaalityöntekijän tai sosionomin ja työelämän asiantuntijan kanssa. Kuntoutuksen tuloksellisuuden pakollisia mittareita ovat GAS-menetelmä, elämänlaatumittari sekä mielialan ja elämäntyytyväisyyden kyselylomakkeet kuten BDI II. (Kela 2016i.)

2.2.2 Lääkinnälliset kuntoutuskurssit

Lääkinnällisen kuntoutuksen OPI-, Oras- ja Nuppu-kurssit kuuluvat harkinnanvaraisen kuntoutuksen piiriin. Niiden standardeissa korostetaan kuntoutuksen sisältöjen suhteen vahvasti valinnaisuutta: teemoja tulee painottaa siten, että ne parhaiten vastaavat kunkin kuntoutujaryhmän tavoitteita ja tarpeita. Erytystä huomiota on kiinnitettävä alkuvaiheen ryhmäytymiseen, ryhmän kiinteyden vahvistumiseen ja loppuvaiheessa ryhmäprosessin päättämiseen. Kaikilla kursseilla edellytetään käytettävien toiminnallisia menetelmiä, joista työntekijällä tulee olla riittävä tietotaito. Toiminnalliset harjoitukset pitää liittää kiinteästi kuntoutuksen teemoihin. Niiden avulla haetaan uusia näkökulmia ja käsitellään sellaisiakin asioita, joista on vaikea puhua. Kuntoutujaa tuetaan itseilmaisussa, omaan kokemukseensa luottamisessa ja omaa toimijuutta vahvistavien merkitysrakenteiden tuottamisessa. Menetelmillä tavoitellaan onnistumisen kokemuksia ja sysäyksiä myönteiselle minäkuvalle. (Kela 2016j; Kela 2016k; Kela 2016l.)

OPI-kurssin kohderyhmänä ovat 16–25-vuotiaat ammatillista perustutkintoa suorittavat nuoret, joiden opintoja uhkaa masennus tai ahdistus. Turussa kurssin osallistujat ovat Ammatti-instituutin opiskelijoita. Kurssiin sisältyy 14 ryhmämuotoista avopäivää ja lisäksi yksilöllisiä käyntikertoja. Kuntoutus tähtää opiskelukyvyyn turvaamisen ohella parempaan yleiseen hyvinvointiin ja elämänhallintaan. Arjen ongelma-alueita kartoitetaan ja kehitetään uusia toimintatapoja. Kurssilla käsitellään terveysteemoja sekä etsitään keinoja fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Opiskelutaitoja kehitetään muun muassa opettelemalla

tuntemaan oma oppimistyyli. Osallisuuden lisääntymiseen pyritään esimerkiksi lähiympäristön toiminta- ja harrastusmahdollisuuksiin tutustumalla. Kaikki edelliset teemat taipuvat työstettäväksi toiminnallisilla menetelmillä, mutta vuorovaikutustaitojen tukemisen ja psykososiaalisen ohjauksen aihealueet vielä selvemmin. Nuoret tekevät sosiaalista toimintakykyä edistäviä harjoituksia, he selvittelevät omia vahvuuksiaan, heikkouksiaan, arvojaan ja tavoitteitaan sekä vahvistavat psyykkisiä voimavarojaan. (Verve 2016c; Kela 2016j.)

Oras- ja Nuppu-kurssien pyrkimyksenä on tukea opiskelu-/työ- ja toimintakykyä sekä lisätä osallisuutta ja aktiivisuutta. Kurssien osallistujat ovat joko parhaillaan työssä tai opiskelemassa tai ainakin työelämää tai opintoihin täytyy olla kytkös. Kuntoutus koostuu aloitus-, ryhmäkäynti- ja päätösjaksoista, joihin sisältyy sekä ryhmämuotoisia avokuntoutuspäiviä ja käyntikertoja että yksilöllisiä käyntikertoja. Työntekijät ohjaavat ryhmää aina työparina; tarvittaessa on mahdollista jakaantua kahteen pienryhmään. (Kela 2016k; Kela 2016l.)

Oras-kurssin kuntoutujilla on diagnosoitu lievä tai keskivaikea masennus. Aihekokonaisuuksia ovat ensinnäkin tieto ja ohjaus terveyteen liittyvistä asioista sekä fyysinen aktiivisuus ja ohjaus. Tähän kuuluu sellaisia teemoja kuin stressin vaikutus kehoon, kehotietoisuus, kehollinen työskentely jännitystilojen vähentämisessä ja liikunta sosiaalisten suhteiden vahvistajana. Työelämässä selviytymiseen etsitään ratkaisuja sekä omasta persoonallisuudesta että ympäristöstä. Psykososiaalista ohjausta ja neuvontaa standardeissa kuvataan kaikkein laajimmin. Tässä kohtaa kuntoutustyöntekijöille asetetaan selvimmän vaatimus kartoittaa kunkin kuntoutujan hyvinvointiin liittyvät asiat ja tukea häntä jäsentämään omat henkilökohtaiset tavoitteensa. Esimerkkiteemat ovat luontevasti käsiteltävissä juuri taidelähtöisten toiminnallisten menetelmien avulla: omat rajat ja itsetuntemus; havaintojen, ajatusten, tulkintojen, tunteiden ja toiminnan vaikutus mielialaan; masennuksen noidankehä (ajatus- ja kokemusmallit); oman mielentilan hyväksyminen; itseä kunnioittavat ajatukset ja toimintatapojen uudistaminen; tunteiden tunnistaminen, kohtaaminen, hyväksyminen ja rakentava ilmaisu; havaintojen ja tulkintojen erottaminen toisistaan; omien ja muiden tarpeita kunnioittava vuorovaikutus, jämäkkyys ja rehellisyys, palautteen antaminen ja pyyntöjen esittäminen; sosiaalisen tukiverkoston rakentaminen, auttaminen ja avun vastaanottaminen; arvot tulevaisuuden määrittelijänä. (Kela 2016k.)

Nuorten Nuppu-kurssilla kuntoutuksen teemat ovat samansuuntaisia kuin aikuisten Oras-kurssilla, joskin ikävaiheen sävyttämiä. Esimerkiksi psykososiaaliseen aihekokonaisuuteen sisältyy myös oma maailmankuva ja arvot sekä seksuaali-identiteetti ja parisuhde. Nuoria on kaikissa ryhmätilanteissa rohkaistava vuorovaikutukseen, vuoron ottamiseen ja itseilmaisuun, mikä jälleen käy erittäin hyvin päinsä toiminnallisissa menetelmissä. Standardissa ehdotettujen toiminnallisten ja terapeuttisten työtapojen lista onkin huomattavan monipuolinen, vaikkakaan jaottelu ei ole aivan johdonmukainen: musiikki-terapeuttiset, liikunnalliset ja keholliset, taide- ja kulttuurilähtöiset, eläin- ja luontoavusteiset, digitaaliset sekä osallistavat menetelmät; rentoutusharjoitukset, myönteisyysharjoitteet, mielikuvatyöskentely (NLP), psyko- ja/tai sosiodraama, taideterapeuttinen työskentely, valokuvaus ja valokuvat, kirjoittaminen ja elokuva. (Kela 2016l.)

3 TOIMINNALLISET MENETELMÄT IHMISTYÖSSÄ

3.1 Määrittelyä ja taustaa

Toiminnallisten menetelmien määrittely ei ole tehtävistä helpoimpia. Mäkinen ja Kumpant (2009, 158) käyttävät nimitystä toiminnalliset työtavat ja sisällyttävät niihin musiikin, kuvataiteen, tanssin, elokuvan, teatterin (esim. sosio- ja psykodraama), valokuvauksen, kirjallisuuden ja luovan kirjoittamisen hyödyntämisen. Asiakas joko tuottaa jotain näkyvää, konkreettista itse tai käyttää valmista materiaalia. Toiminnallisia menetelmiä sovelletaan niin yksilö- kuin ryhmätyöskentelyssä. Niitä voi hyvin liittää osaksi tapaamisia, jotka muutoin koostuvat tavanomaisesta keskustelusta.

Toiminnallisuuden kirjoja kuvaa, että kyse voi olla niin seikkailu- ja retkitoiminnasta kuin hyvin arkisesta tekemisestä, vaikkapa kaupassa käymisestä ja ruuanlaitosta. Vastavasti toiminnalle asetetaan erityyppisiä tavoitteita talouden hallinnasta omien rajojen rikkomiseen ja itsearvostukseen. (Mäkinen ym. 2009, 159–161.) Nietosvuori (2008, 135) rajaa kirjoja ja kirjoittaa taidelähtöisistä luovista toiminnallisista menetelmistä, joiden lajeina hän luettelee kuvallisen ilmaisun, musiikin, tanssin, draaman ja yhteisöteatterin sekä sanataiteen ja luovan kirjoittamisen. Yhteisiä piirteitä ovat esimerkiksi toiminnallisuuden, elämyksellisyyden ja yhteisöllisyyden painottaminen.

Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu Finto (2016) pitää toiminnallisille menetelmille assosiativisena käsitteenä juuri termiä taidelähtöiset menetelmät. Englanninkielisiä vastineita ovat *functional methods* ja *action methods*. Ruotsinkielinen termi on *funktionella metoder*. Esimerkkinä kapeasta omaan kontekstiin rajoittumisesta voi mainita Iso-Britannian psykodraamayhdistyksen toiminnallisten menetelmien määrittelyn: ne ovat visuaalisia ja rooleihin pohjautuvia lähestymistapoja yksilö- ja ryhmätyöskentelyssä, jotka juontuvat Jacob Levy Morenon kehittämästä psyko- ja sosiodraamasta (BPA 2016).

Morenon filosofia tosin sopii yleispätevästi toiminnallisten menetelmien taustaksi. Hän painotti toiminnan kautta työstämistä, subjektiivisen todellisuuden merkitystä sekä elävää ja syvällisesti tasavertaista kohtaamista ihmisten välillä – mukaan lukien asiakkaat ja ammattilaiset. (Moreno & Fox 1987, 3.) Toiminnallisten menetelmien filosofista pohjaa on haettu myös Paulo Freiren (1993) kasvatus- ja yhteiskuntakäsityksistä. Hänen sorrettujen pedagogiikaksi nimeämässään ohjelmassa keskeistä on kriittinen tiedostaminen sekä vapautuminen täyteen ihmisyyteen ja toimijuuteen.

Lauri Rauhalan (2005) klassinen teoria ihmisen holistisuudesta antaa pohjaa toiminnallisille menetelmille. Kokonaisvaltaisuuden huomioiminen on laadukkaan ihmistyön perusedellytys. Holistisen ihmiskäsityksen tajunnallisuus tarkoittaa psyykkis-henkisiä ulottuvuuksia; meissä on mieli, joka antaa elämän ilmiöille ja asioille merkitykset. ”Korkeampi” henkisyys luo siinä mielessä hyvinvointia, että ihmisellä on itsetuntemusta ja kykyä tarkastella toimintaansa. Situationaalisuus viittaa koko elämäntilanteen ja asioiden välisten yhteyksien ymmärtämiseen. Tärkeitä aspekteja yksilön situationaalisuudessa ovat kulttuuri ja sosiaaliset suhteet. Kehollisuus on elimistön fyysistä toimintaa, jonka kiinteää riippuvaisuutta ihmisen muista olemuspuolista kuvastavat esimerkiksi psykosomaattiset oireet.

Toiminnallisuuden teoriapohjaa löytyy myös oppimistutkimuksen suunnasta. Taas voi mainita todellisen klassikon John Deweyn, jonka kokemuksellisen oppimisen (*learning by doing*) ajatukset ovat edelleen mitä ajankohtaisimpia. Ihminen oppii omasta kokemuksestaan sitä pohtimalla ja tutkimalla; tarvitaan havaintoja, tunteita, muistia, mielikuvitusta, älyllistä ajattelua, merkitysten kommunikointia – ja epäonnistuneita kokeiluja, koska ne pä vastaa opettavatkin. (Alhanen 2013, 122–137.) Tekemällä oppimisen idean tiivistää oivallisesti vanha kiinalainen ajatelma: ”Minkä kuulen, sen unohdan; minkä näen, sen muistan; minkä teen, sen ymmärrän.”

Merkityksellinen toiminnallisten menetelmien kannalta on myös Deweyn taidekäsitys. Hän ei nähnyt arvoa elitistisillä, kauas ihmisen arjesta eriytyneillä korkeakulttuurilaitoksilla. Esteettiset elämykset ovat kokemista eheimmillään; ne voivat muuttaa ihmisen tapaa kokea maailma ja laajentaa elämänpääriä uusille alueille. Taiteen kautta ihmiset voivat jakaa kokemuksiaan kaikkein välittömimmin ja oppia toisiltaan. Deweynkin ajattelu oli samalla yhteiskuntafilosofiaa. Hän puolusti demokratiaa, johon kuuluu sekä vapaus että sosiaalinen vastuu. On tärkeää edistää vuorovaikutusta yksilöiden ja yhteisöjen välillä yli kaikenlaisten rajojen. (Alhanen 2013, 181–193; 228–244.)

3.2 Perusteluja ja käyttötarkoituksia

Mäkinen työtovereineen (2009, 163) toteaa toiminnallisten työtapojen joskus olevan niin arkisia ja pienimuotoisia, ettei työntekijä niitä edes tajua käyttävänsä. Tekemisensä käsitteellistämällä on silti merkitystä muun muassa siksi, että työtä pystytään kuvaamaan ja perustelemaan ulkopuolisille. Ammattityön tulee aina pohjautua suunnitelmallisuuteen ja tavoitteellisuuteen.

Nietosvuori (2008, 135, 139–140) on tarkastellut toiminnallisia menetelmiä erityisesti sosionomin työssä. Hänkin korostaa työmenetelmiä koskevan jatkuvan reflektion tärkeyttä: mitkä ovat kulloisetkin tavoitteet asiakkaan ja itsen kannalta. Taidelähtöisten luovien ja toiminnallisten menetelmien tiedolliseksi perusteluksi sopivat hänen nähdäkseen sosiaalipedagogiikka, siihen läheisesti liittyvä sosiokulttuurinen innostaminen ja tarinallisuus. Sosiaalipedagogiikassa etsitään asiakkaan kykyjä ja motivaatiota, jotta hän pystyy vaikuttamaan itseensä ja ympäristöönsä. Asiakkaan kanssa toimitaan hänen omassa maailmassaan luovasti ja vaihtoehtoisia työtapoja hyödyntäen, mitä juuri toiminnalliset menetelmät edustavat. Tärkeää on myös yhteisöllisyys eli mahdollisuus osallistua ja olla vuorovaikutuksessa. Narratiivisuuteen palaan tuonnempana.

Työntekijälle taidelähtöiset luovat ja toiminnalliset menetelmät voivat tuoda lisää osaamista ja jaksamista. Ne tukevat oman ammatillisen persoonan rakentamista. (Nietosvuori 2008, 135–136.) Ammatti-identiteetin pohtimisen välineenä on käytetty esimerkiksi voimauttavan valokuvan menetelmää (Sainio 2011, 119–122). Toiminnalliset työtavat tarjoavat normaaliin vuorovaikutukseen nähden erilaisia ja monipuolisia keinoja kohtaamiseen ja yhteyden luomiseen. Toiminnan lomassa asiakas tai asiakkaat ja työntekijä ehkä tutustuvat toistensa uusiin puoliin – jopa tuntemattomiin ulottuvuuksiin itsessään. (Mäkinen ym. 2009, 157–158, 163.)

Toiminnallisuus saattaa helpottaa haasteiden jäsentämistä ja työstämistä. Se voi auttaa asiakkaita tiedostamaan ja tekemään näkyviksi psyyken sisältöjä, jolloin niiden tarkastelu yksin ja yhdessä käy mahdolliseksi. Tiedostamista ja tarkastelua edistämään käytetään esimerkiksi visuaalisia symboleja kuten kuvia ja esineitä. Visuaalisuus siis saa tajuamaan sellaista, mikä muuten jäisi piiloon; se edesauttaa tärkeän erottumista vähemmän tärkeästä; se ilmaisee asioita, joille ei (ainakaan vielä) löydy sanallista muotoa. Esineestä tulee ärsyke, joka tuottaa uusia ajatuksia. Työskentelyn lähtökohta on vaikkapa se, että asiakas on juuttunut johonkin haitalliseen tilanteeseen, koska ei pysty näkemään ympärillään olevaa systeemiä kokonaisuutena. Visuaalistamalla ehkä päästään eteenpäin. (Mäkinen ym. 2009, 158; Williams 2005, 183–186.)

Kun taiteen keinoin saa kontaktin tiedostamattomaan, voi syntyä myönteisiä vaikutuksia (Vesänen-Laukkanen ym. 2004, 19). Kognitiivisen tietoisuuden ulkopuolelle jäävät kaikkein varhaisimmat samoin kuin usein traagisimmat kokemukset, joita evokatiiviseksi kutsuttu muisti joskus esimerkiksi mielikuvina ja tunteina tavoittaa. Ruumiin muisti puolestaan ilmentää kokemuksia kehollisina tunteina. Niitä on tavallisesti helpompi tiedostaa ja

kuvata taiteen kuin rationaalisen kielen kautta. Taiteen parantavan vaikutuksen voi ajatella perustuvan sen kykyyn pitää mieli liikkeessä; minästä saa jotain ulos ja näkyväksi niin itselle kuin toisille. Hahmottoman hahmottumista edistää taiteen aistivoimaisuus. Mikäli ihmisen elämää on leimannut jonkin tai jonkun ”varjossa” kasvaminen ja sen seurauksena identiteetin hauraus, oman elämäntarinan työstäminen on erityisen perusteltua. Joskus vaikea elämäkokemus saa uuden merkityksen. Menneen käsittely lisää mahdollisesti oman elämän ja itsen arvostusta. Toivottavan tulevaisuuden rakennuspuita kerätään niin ikään työstämällä haaveita ja pelkoja. (Sava & Katainen 2004, 25, 28–30, 35–36.)

Taidelähtöiset luovat ja toiminnalliset menetelmät voivat parantaa hyvinvointia ja terveyttä sitä kautta, että niillä on potentiaali synnyttää elämyksiä, nautintoa, hyviä tunteita. Luovien menetelmien avulla niin yksilön kuin työyhteisön arkeen saattaa löytyä tekemisen iloa ja uskallusta etsiä uutta – oli uutuus sitten tuore näkökulma tai konkreettinen aktiviteetti, joka tuo sisältöä ja virkistystä. Se voi merkitä käännettä apaattisessa yksitoikkoisuudessa. Luovuus siis tervehdyttää monessa mielessä. (Nietosvuori 2008, 136–137, 141.)

Ihmisen kehollisuus on viime vuosina ollut huomion kohteena muun muassa julkisessa keskustelussa runsaan istumisen vaaroista. Dramaattinen iskulause ”istuminen tappaa” on ollut tervetullutta herättelyä, jos ajattelemmme terveystieteiden laatuja ja määrää sekä toisaalta nykyistä länsimaista elämäntyyliä. Jokainen pienikin tauko yhtäjaksoiseen istumiseen on hyväksi. (ks. esim. Helajärvi ym. 2015, 51–56; STM 2015.) Toiminnalliset menetelmät ovat usein luonteva tapa katkaista istuminen. Niiden yhteydessä saatetaan nousta seisomaan ja kävellä, vaikkei kyseessä olisikaan varsinainen liikuntaharjoitus.

Nietosvuori (2008, 136–138) ja Tanskanen (2015, 106–109) ovat koonneet toiminnallisten menetelmien mahdollisia merkityksiä nimenomaan silloin, kun niitä käytetään ryhmässä. Yhdessä tekeminen on jo sinänsä omiaan lujittamaan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Toiminnallinen ryhmä on otollinen ympäristö vuorovaikutusosaamisen harjoitteluun sekä kätettyjen ja käyttämättömien voimavarojen esiin kaivamiseen. Ryhmämuotoinen toiminta voi lisäksi tukea arjen rytmittämistä. Narratiivisuus tuo paljon lisää ulottuvuuksia itsen ja toisten ymmärtämiseen sekä yhteyden rakentamiseen. Välineinä hyödynnetään esimerkiksi draamaa, sanataidetta tai kuvia. Itselle arvokkaita tapahtumia on tärkeää muistella. Tapahtumista kertoessaan ihminen samalla tarkastelee ja tulkitsee kokemuksiaan, jolloin jäsentäminen etenevään tarinamuotoon luo mieleen järjestystä ja lievittää ahdistusta. Narratiivisuus on keino luoda eheyttä ja jatkuvuutta.

Vesänen-Laukkanen ja kumppanit (2004, 16–17) ovat eritelleet omaelämäkerrontaa tarinallisen taidetyöskentelyn muodossa. Se on identiteettityötä, johon liittyy jakaminen ryhmässä. Tarkoitus on sijoittaa oma elämä laajempaan sosiokulttuuriseen yhteyteen. Uskon tutkijaryhmän tavoin, että ihmisen on nähtävä itsensä osana kasvuyhteisöään ja -kulttuuriaan, jotta merkityksellinen itseymmärrys olisi mahdollista. Kun tarinoita jaettaessa antaa tilan ja ajan toisille sekä vastaavasti saa oman vuoron, voi syntyä kokemus elämän arvokkuudesta. Joskus jakaminen lievittää yksinäisyyttä ja yhteydetttömyyttä sitä kautta, että oivaltaa toisten kokeneen samaa kuin itse ja kamppailevan samojen ongelmien kanssa. Minäkäsityksen muodostamiseen tarvitaan sosiaalista vuorovaikutusta kuten kokemuksia siitä, miten toiset omaan toimintaan reagoivat. Ilman muuta on tärkeää tuntea itsensä hyväksytyksi ja tarpeelliseksi. Tunnetta edistää se, että saa osallistua ja pystyy täyttämään sosiaalisen roolin odotukset. (Nietosvuori 2008, 138.)

Sava ja Katainen (2004, 22–25) tuovat esiin, kuinka tunne minän eheydestä on vahvuus hajanaisessa ja epävarmassa maailmassa. Näin on siitä huolimatta, että minuus on jatkuvasti jonkinasteisessa muutoksessa. Persoonallisuus rakentuu kohtaamisissa ja keskusteluissa toisten kanssa; itseymmärrys kehittyy myös toisten tarinoista, vaikkapa taiteen keinoin kerrotuista. Itsestä vieraantuminen puolestaan estää itsestä huolehtimisen. Se voi ilmetä masennuksena, välinpitämättömyytenä, myötätunnon puutteena ja manipulaatiivisuutena. Sava (2004, 52–55) pohtii kiinnostavasti itsereflektion paradoksia: elämäntarinansa kanssa askarointi ei suinkaan tarkoita narsistista projektia vaan se nimenomaan vapauttaa oman navan ympärillä pyörimisestä. Itseään voi tarkastella osana laajempaa kokonaisuutta, jakaa kokemuksia, tulla kuulluksi ja kokea yhteyttä.

Sajaniemi (2016, 48) näkee tarinallisuuden otolliseksi oppimisen edistämässä, koska se aktivoi aivoja kokonaisuutena. Tarinoita voi käyttää motivaation synnyttämisessä eli aiheeseen ja asiayhteyteen virittämisessä sekä mukaan tempaamisessa. Tarinoissa on syvyyttä, josta saa tukea kokemusten jäsentämiseen. Yhteisesti koettuna tarinallisuus hänenkin mukaansa lisää yhteenkuuluvuutta.

Toisinaan toiminnalliset menetelmät mahdollistavat hyvinkin konkreettisen erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen kokeilun – vaikkapa draamassa. Monesti myös luova kirjoittaminen on oiva apukeino hahmottaa itselle tärkeät kysymykset ja muotoilla niihin vastauksia. (Airaksinen & Karkkulainen 2012, 9; Nietosvuori 2008, 139.) Louhela (2015, 62–65) näkee tarinan kerronnan funktiona muun muassa sen, että tavoittaessaan muistot aiemmista ratkaisuksista ihminen voi siirtää niitä nykytilanteeseen. Toisten kanssa jakaminen auttaa normalisoimaan omia elämäntilanteita sekä kokeilemaan uusia toimintatapoja.

Tarinoissa esiintyy vaihtoehtoisia identiteettejä ja mahdolliset kielteiset minäkäsitykset tulevat haastetuiksi.

Lisäksi toiminnallisten menetelmien funktio voi olla sellaisen asiakastiedon ilmeneminen, joka muuten olisi jäänyt pimentoon. Tämä voidaan ajatella erityisen tarpeelliseksi sana- ja käsitevarastoaan vasta rakentavien lasten kanssa, mutta aivan kaikenikäiset saattavat toiminnan tai tarinoiden kautta kertoa sellaista, mitä he suoraan kysellessä eivät osaisi ilmaista. Se voi olla sekä ajatuksia ja asenteita että arjen taitoja. Uuden tiedon avulla asiakastyötä on mahdollista kehittää toimivammaksi. (Mäkinen ym. 2009, 159–160, 163.) Asiakkaan oman autenttisen äänen esiin saaminen ja työntekijän pidättäytyminen ylhäältä päin tulkitsemisesta kuuluvat sosiaalipedagogiikkaan ja samalla ihmistyön asiakaslähtöisyyden ihanteeseen. Esimerkiksi sadutus eli kerrotuttaminen on menetelmä, jossa näitä periaatteita toteutetaan kirjaimellisesti. (Kuukasjärvi 2011, 25–26.)

3.3 Käytössä huomioitavaa

Toiminnallisten menetelmien ohjaaja tekee viisaasti, kun hän panostaa ensin turvallisen ilmapiirin luomiseen. Oli kyse yksilöllisestä tai ryhmämuotoisesta työskentelystä, osallistujalle pitää antaa tilaa olla oma itsensä. Tarvitaan kunnioitusta, hyväksymistä, tasavertaisuutta, myönteisyyttä, avoimuutta ja rentoutta. Koska osallistujat herkästi ottavat mallia ohjaajasta, hänen asenteensa itsen ja muihin on ensiarvoisen tärkeä. Joissakin harjoituksissa täytyy kiinnittää huomiota myös fyysisesti turvalliseen ympäristöön. Sentyyp-pisiäkin toiminnallisia menetelmiä on, joihin osallistujia kannattaa valmistaa alkulämmitelyin. (Airaksinen & Karkkulainen 2012, 8; Hohenthal-Antin 2011, 137–142.) Taidelähtöisissä sessioissa noudatetaan usein kolmivaiheista systeemiä: virittäytyminen taide-työskentelyyn tai päivän teemaan, ohjattu taidetuokio sekä reflektointi ja keskustelut (ks. esim. Taidepaussi 2016).

Toiminnallisten menetelmien yhteydessä syntyvät aineelliset tai aineettomat tuotokset eivät ole itsetarkoituksia vaan työvälineitä prosessissa, teemojen työstämisessä. Esimerkiksi eri taiteenalojen teknistä hallintaa ei tarvita. Oma merkityksensä on nimenomaan yhdessä työskentelyllä. Toisaalta tavoitteenasettelu ei saa olla ylimitoitettua käsiteltävän teemankaan suhteen; kannattaa suosia pieniä ja konkreettisia päämääriä. Myös ajan ja tilan asettamat rajoitteet on otettava huomioon. (Suomen musiikkiterapiayhdistys 2016; Hohenthal-Antin 2011, 140; Nietosvuori 2008, 136; Mäkinen ym. 2009, 157–158.)

Samalla kun toiminnalliset menetelmät ovat apuna vuorovaikutuksessa, ne edellyttävät vahvaa vuorovaikutusosaamista. Ohjaajan täytyy osata kuunnella vastaanottaen, myötäeläen ja tasapuolisesti eri osallistujia. Haastattelu- ja kyselytekniikoita voi hyödyntää. (Mäkinen ym. 2009, 158; Hohenthal-Antin 2011, 142). Olennaista on todellakin keskittyä asiakkaan prosessiin. Symbolityöskentelyssä Williams (2005, 185–186) kehottaa ohjaajaa hillitsemään omia tulkintojaan, jotta osallistujia saa uppoutua kokemukseen. Tärkeintä on asioiden avautuminen asiakkaalle itselleen, mitä ohjaajan omien näkemysten tyrkyttäminen ei edesauta. Ennenaikainen tulkitseminen saattaa kokonaan kuolettaa prosessin ja estää dialogin.

Ohjaajalla pitäisi olla ymmärrystä ryhmäilmiöistä kuten ryhmädynamiikasta ja ryhmän elinkaaresta. Toiminnallisten harjoitusten valinnassa ja toteutuksessa tulee huomioida, onko ryhmä muotoutumisen, kuhertelun, kiehumisen, yhteistoiminnan vai lopettelu vaiheessa. On tärkeää oivaltaa oman persoonan merkitys työvälteenä sekä kehittää ilmaisuun ja viestintäänsä. Tarvitaan uskallusta ja luovuutta. Joskus rohkeus on kanttia käyttäviä menetelmiä, joihin työyhteisö ei ole tottunut. (Kaukkila & Lehtonen 2013, 24–26; Niemistö 20012, 160–162; Nietosvuori 2008, 140–141.) Joku saattaisi esittää kysymyksen, mitä erityistä luovuutta vaatii se, että ohjeistaa kirjasta tai muilta oppimansa toiminnallisen harjoituksen. Sinänsä harjoitteen voikin epäilemättä vetää teknisen mekaanisesti, mutta jos ei suhtaudu kulloiseenkin vuorovaikutustilanteeseen heittäytyen ja luovasti, tuskin saa osallistujia kunnolla mukaan. Silloin ei päästä tekemisen tavoitteisiin. On erityinen ja kehittyvä taito varioida ohjausmenetelmiä, vaikkapa omia sanakäänteitään, hetkessä eläen ja läsnäolijoita aistien.

Nietosvuoren (2008, 141) yleistävää väitettä luovien menetelmien työläydestä opponoin. Kuten on jo ollut esillä, luovia ja toiminnallisia menetelmiä on hyvin moneen lähtöön. Osa niistä on ”arkisia ja pienimuotoisia”, jotka eivät suinkaan edellytä pitkällisiä etukäteisvalmisteluja kuten materiaalien askartelua. Vastaavasti vaikka kuinka suuritöisiäkin tietysti on olemassa.

Taidelähtöisillä toiminnallisilla menetelmillä on yhtymäkohtia erilaisiin taidepohjaisiin tai ilmaisullisiin terapioihin. Aina on kuitenkin pidettävä erillään taideterapeuttisten elementtien hyödyntäminen ja varsinainen taideterapia. Toisin sanoen terapian käsitettä ei tule käyttää, jos menetelmiä käyttävällä ammattihenkilöllä ei ole terapeutin pätevyyttä. Tällainen käsitteellinen tarkkuus on ihmistyön ammattietiikan perustaa. Siinä mielessä olikin ilahduttavaa törmätä tämän opinnäytetyöni kirjallisuudessa toistuvasti tähdennyksiin siitä, että vaikka taidelähtöisen toiminnan tulokset voidaan kokea terapeuttisina, kyse ei

ole terapiasta (Heimonen 2011, 42; Komulainen & Sutinen 2011, 96–97; Salo-Chydenius 2010; Airaksinen & Karkkulainen 2012, 7; Kuukasjärvi ym. 2011, 5–6; Leino 2011, 33). Toiminnan vaihtelevuus lähtökohtien, tekijöiden, menetelmien ja tulosten puolesta voidaan nähdä rikkautenakin (Rantala 2011, 19).

Toiminnallisiin menetelmiin liittyy sisäänrakennettuna pakottomuus, omaehtoisuus ja kunkin mahdollisuus säädellä omaa osallistumistaan (Airaksinen & Karkkulainen 2012, 6–8). Tässä yhteydessä voi viitata esimerkiksi kahteen edellä mainittuun toiminnallisten menetelmien filosofiseen oppi-isään. Niin morenolaiseen kuin freireläiseen ajatteluun istuisi kovin huonosti se, että ihminen osallistuu johonkin toimintaan vastentahtoisesti, suoritusmentaliteetilla tai jopa omaa persoonaansa rikkoen. Osallistumiseen ei kannata painostaa siitäkään syystä, että näennäisesti passiivisen mielessä saattaa tapahtua paljon. Hänelle voi siinä hetkessä sopia parhaiten toisten tekemisen seuraaminen. Koska taidelähtöisillä luovilla ja toiminnallisilla menetelmillä on potentiaali herättää syviäkin psyyken sisältöjä, on tilan antaminen oman olonsa ja rajojensa kuulosteluun erityisen aiheellista. Heimonen (2011, 42) kuvaa, kuinka taidelähtöisessä toiminnassa saattaa paljastua herkkiä kohtia, eikä se välttämättä ”tuudita vain auvoiseen oloon”:

Tarinat nostavat lapsuuden traumat, maalaaminen osaamattomuuden, liike kummallisuudessaan oudoksuttaa.

Linnossuo (2011, 18–19) kehottaa kiinnittämään huomiota paitsi turvallisen ilmapiirin rakentamiseen myös työskentelyn turvalliseen lopettamiseen. Rantala (2011, 24–25) muistuttaa, ettei kaikkia toiminnassa nousevia asioita välttämättä ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista käsitellä harjoituksen yhteydessä. Joskus toiminnallisen menetelmän vetäjä vain vierailee ryhmässä tai yhteisössä. Silloin on eettistä varmistaa, miten asiakkaat saavat tukea myöhemmin esimerkiksi tuskallisten muistojen läpielämiseen. Vastuukysymykset on tärkeä selvittää niin ikään silloin, kun toiminnallinen menetelmä tuottaa tietoa konkreettisista, korjausta vaativista epäkohdista vaikkapa työyhteisössä: kuka huolehtii tiedoksi saattamisesta ja asioiden eteenpäin viemisestä.

Haastaviin tilanteisiin on enemmän keinoja reagoida, jos toiminnallisia menetelmiä ohjataan työparina. Muutenkin kaksi ohjaajaa voivat täydentää toisiaan, joskin yhteistyö saattaa toki olla myös ongelmallista. Realismin nimissä on todettava, että kahden ohjaajan systeemi on resurssien puolesta harvoin edes mahdollinen. Paljon vaikuttaa myös ryhmäkoko: alle tusinan osallistujan pienryhmissä toiminnalliset harjoitukset ovat toisenlaisia kuin keskikokoisissa ryhmissä tai peräti yli parinkymmenen hengen suurryhmissä. (Niemistö 2002, 57–60, 72.)

Toiminnallisten menetelmien ohjaajan tulee siis olla sinut sen seikan kanssa, ettei osallistujilta nousevia sisältöjä ja reaktioita pysty ennustamaan. Voi yrittää varautua monenmoiseen ja erilaisilla ratkaisuilla ohjata tilannetta esimerkiksi tietylle ”syvyytasolle”, mutta jonkinasteinen kontrolloimattomuus kuuluu asiaan. Täytyy kyetä tekemään nopeita päätöksiä esimerkiksi siitä, onko tarpeen heti tarttua osallistujien teemoihin. Tämä on luonnollinen seuraus, kun osallistujista tulee aktiivisia ja tasavertaisia toimijoita. Heidän kontribuutiotaan arvostetaan ja heillä on valta asettaa agendoja. Freiren (1993, 68–90) käsitteillä ilmaistuna ohjaaja asettautuu osallistujan kanssa aitoon dialogiin, joka mahdollisesti muuttaa heitä molempia. Prosessissa tutkitaan osallistujien generatiivisia teemoja eli heidän omassa maailmassaan tärkeitä kysymyksiä. Ohjaajan panosta voi olla oivallusten herättäminen siitä, kuinka nuo kunkin henkilökohtaisen elämän teemat liittyvät laajempiin yhteyksiin.

Mielestäni toiminnallisten menetelmien voima hukataan myös silloin, jos ohjaaja on yli-varovainen. Ensiksikin asiakastyössä on voittopuolisesti hyödyllistä, jos kipeyttä saadaan sisältä ulospäin. Kuten jo edellä oli esillä, tiedostamaton on usein tuhoavampaa ja vastaavasti näkyväksi tulleeeseen ehkä pääsee jotenkin käsiksi. Luoviin menetelmiin taas sisältyy symboliikkaa ja etäännyttämistä, jotka antavat mielelle suojaa (Suomen musiikkiterapiayhdistys 2016; Airaksinen & Karkkulainen 2012, 7). On myös niin, että moni osallistuja hyötyy epämukavuusalueelle joutumisesta ja omien rajojensa ylittämisestä. Siinä mielessä tarvitaan lempeää motivointia uusien asioiden kokeiluun. Nähdäkseni Freirestä vaikutteita saanutta sosiokulttuurista innostamista ja vapauttavaa kasvattamista toteutetaan juuri siten, että kannustetaan tutustumaan aiemmin kartoittamattomiin elämänalueisiin ja erilaisiin olemisen tapoihin (Tomperi & Suoranta 2005, 223–226).

Silkkihansikkaita toiminnallisten menetelmien ohjaaja ei siis tarvitse – mieluummin omiin käsiin muotoutuneet rehelliset rukkaset. Vesänen-Laukkanen ja kumppanit (2004, 19) ovat koulukontekstia pohtiessaan todenneet opettajien tarvitsevan ensin kokemuksen oman elämäntarinansa työstämisestä, ennen kuin heillä on valmius kohdata oppilaiden tarinat. Savankin (2004, 52) mielestä kasvattajan on tunnettava itsensä kyetäkseen tukemaan lasten ja nuorten kasvuprosessia. Sama pätee luonnollisesti myös aikuisten ohjaamisessa. Toiminnallisten ja tarinallisten menetelmien vetäjä pätevyöityy ohjaamiseen muun muassa tekemällä itse harjoituksia ryhmässä, miksei yksinkin. Samalla omaa elämänsä käsitellessä ammatillinen kasvu toteutuu laajemminkin. (Linnossuo 2011, 18.) Valmiuksia muistojen ja tunteiden kohtaamiseen voi syntyä niin ikään vertaisryhmässä tai omassa terapiassa.

4 KEHITTÄMISTYÖN KULKU

Liitteessä 1 on esitetty kehittämisprosessi kaavion muodossa. Keltaisella pohjavärillä on merkitty tehtävät, joihin on tarvittu itseni lisäksi muiden toimijoiden konkreettista osallistumista. Tässä pääluvussa pitäydyn prosessin kuvaamisessa, joskin myös perustelen tekemiäni ratkaisuja. Kehittämisprosessin varsinainen arviointi seuraa omassa pääluvussa.

4.1 Toimintaympäristöön tutustuminen

Verve-projektissa Toikon ja Rantasen (2009, 56–57) viiden kehittämistehtävän mallia on täydennettävä toimintaympäristöön tutustumisella. Tutustumista on tapahtunut jo etukäteen yrityksen internetsivuja tutkimalla, sitten kuluvan vuoden toukokuussa käydessäni Turun toimipaikassa tekemässä harjoittelusopimuksen ja konkreettisimmin elokuun loppupuolelta lähtien harjoittelun käynnistyttyä. Toki oma merkityksensä toimintaympäristön haltuunotossa oli myös sillä, että olen työskennellyt vuoden ajan lääkinällistä kuntoutusta tuottavassa yrityksessä ja sosionomiopinnoissa on käsitelty kuntoutusteemoja.

Kehittämisprojektissa hahmotin ammatillisen kuntoutuksen kenttää ja otin selvää Verven tarjoamista palveluista. Ne muodostavat sen kehittämistyön kontekstin, jonka olen kirjoittanut auki omassa luvussa. Tähän tarkoitukseen luin huolellisesti Kelan kuntoutuspalveluja koskevia standardeja ja keskustelin niistä työntekijöiden kanssa. Standardeja voisi kuvata eräänlaiseksi alan raamatuksi. Niiden pääsisältö on koko ajan pidettävä mielessä, joskin yksityiskohtia käydään yhä uudelleen tarkistamassa, jotta palvelut pysyvät lupauksen mukaisina. Toisaalta ei kannata tehdä juuri enempää kuin mitä standardit vaativat – se merkitsi tuottamatonta liiketoimintaa. Standardien ulkopuoliset yksilöpalvelut jäivät minulle vieraammiksi. Verven toimintaa opettelun käytännön työn ja ohjauksen lisäksi asiakkaille tai yhteistyökumppaneille suunnattujen infotilaisuuksien, kotisivujen ja intranetin avulla. Tutustuin työntekijöihin työtä tehdessä ja tauoilla. Tärkeää oli olla heti tekemisissä asiakaskunnan kanssa: osallistuin yksilö- ja ryhmätilanteisiin, toimin apu- tai pääohjaajana ja kävin asiakkaiden kanssa vapaamuotoisia keskusteluja.

4.2 Perustelu

Kehittämistoiminnan perustelu on sen selvittämistä, miksi jotain kehitetään. Kehittämisen lähtökohtana voi olla ulkoinen tekijä kuten mukautuminen muuttuneeseen toimintaympäristöön. Organisaation sisällä kehittämisen käynnistää nykytilanteen ongelman työntövoima tai tulevaisuuden ihannekuvan vetovoima – käytännössä mieluiten näiden dynaaminen yhdistelmä. Perustelussa saatetaan vedota kehittämisen laajempaan merkitykseen ja ajankohtaisuuteen. Tarveanalyysissa kehittämistarpeet yksilöidään, fokusoidaan ja priorisoidaan. Tärkeitä kysymyksiä ovat, mitä tai keitä kehittäminen koskee, mikä on ongelma kunkin toimijan kannalta, mitä toimintaympäristössä on tapahtunut ja tapahtumassa sekä millainen kehittämisen tuloksen pitäisi olla. Tiedonlähteinä palvelevat muun muassa tilastot, haastattelut tai kyselyt. (Toikko & Rantanen 2009, 57–58, 72–75.)

Verve-projektissa perustelu lähti käyntiin keväällä, kun keskustelin harjoittelusta esimiehen kanssa. Jo silloin sovittiin alustavasti mahdollisesta kehittämistehtävästä: esimies näki aiheelliseksi lisätä ja kehittää toiminnallisten menetelmien käyttöä asiakastyössä. Jätimme asian avoimeksi siten, että jos harjoittelun alkuvaiheessa jokin muu tähdellisempi aihe nousisi esiin, voisimme tarttua siihen. Näin ei käynyt, vaan aloin laatia toiminnallisten menetelmien kehittämistyön tarveanalyysia palvelustandardien ja työntekijöiden teemahaastattelujen avulla. Haastateltaviksi valikoituivat esimies ja neljä muuta työntekijää, joille ryhmänohjaus on tuttua. Selvitän valikoitumista enemmän organisoimisen ja arvioinnin yhteydessä. Lähetin haastateltaville etukäteen sähköpostilla tässä kehittämistyössä relevantin toiminnallisten menetelmien määritelmän ja haastatteluteemat kysymysten muodossa (liite 3). Haastattelutilanteessa esitin tarkentavia lisäkysymyksiä. Nauhoitin haastattelut. Nauhoilta purin kunkin teeman vastaukset luetteloksi, joka on alla muotoiltu eteneväksi tekstiksi ja varustettu kokoavin kommentein.

4.2.1 Keitä toiminnallisten menetelmien kehittäminen koskee?

Ensimmäisellä kartoituskysymyksellä pyrin selvittämään haastateltavien näkemystä siitä, ketkä toiminnallisten menetelmien kehittämisestä tulevat hyötymään. Toiminnalliset menetelmät koskettavat työntekijöistä eniten ryhmämuotoista kuntoutusta ohjaavia. Kuitenkin moni pohti sitä, että voihan toiminnallisia menetelmiä käyttää yksilötyössäkin – etenkin omaohjaajat, mutta mikseivät myös sosiaalityöntekijä ja psykologi. Toisaalta jopa

toinen lääkäreistä saattaa alkaa pitää ryhmiä. Asiakasryhmien kohdalla sama kuvio toistui: kaikki mainitsivat ryhmämuotoisten Kela-kurssien asiakkaat, mutta osan mielestä asia koskee muitakin Kela-asiakkaita tai jopa kaikkia muita kuin lyhyessä työkykyarviopalvelussa piipahtavia.

Selvästi enemmän mieltämistä vaativa osio oli se, keitä yhteistyökumppaneista Vervessä käytettävät toiminnalliset menetelmät voisivat kiinnostaa. Palvelujen tilaajista Kela oli ilmeinen. Usea tuli ajatelleeksi muitakin organisaatioita, joille palveluja markkinoidaan ja joiden kautta asiakkaat tulevat. Näitä tahoja ovat esimerkiksi oppilaitokset ja kolmannen sektorin toimijat. Toiminnalliset menetelmät koskettavat myös ostopalvelutyöntekijöitä eli työfysioterapeuttia ja toimintaterapeuttia, joiden omaan repertuaariin ne kuuluvat. Eräs haastateltava laajensi tarkastelukulmaa mielenkiintoisesti: jopa työharjoittelupaikoille voisi antaa opastusta, kuinka käyttää toiminnallisia menetelmiä harjoittelijan ohjauksessa.

4.2.2 Mitä hyötyä toiminnallisten menetelmien kehittämisestä voisi olla?

Toiminnallisista menetelmistä löydettiin runsaasti hyödyllisiä аспектеja – jälleen myös yksilötilanteissa. On asiakkaita, joiden on vaikea puhua ”tuosta vaan”, kun on ”pöytä välissä”. Kyse voi olla psyykkisistä syistä kuten hermostuneisuudesta tai kielellisistä puutteista esimerkiksi maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä. Vaikka peruskieli olisi hallussa, kaikelle ei löydy sanallista ilmaisua.

Toiminnallisuus voi tuoda hyvinvointia, vaihtelua ja mielekkyyttä asiakkaiden arkeen, kuntoutuspäivään ja yksittäiseen tapaamiseen. Edelleen suositetaan liian paljon istumista ja luennoimistyyliä. Etenkään nuoret eivät hevin viihdy paikallaan, vaan tarvitaan tekemisen kautta lähestymistä. Asioiden monipuolinen käsittely huomioi lisäksi asiakkaiden erilaiset oppimistavat. Jos pystyy tuottamaan kuntoutuksessa ihmisille mieleen jääviä tunnehuippuja tai ylipäätään tunnekokemuksia ja positiivisia tilannemuistoja, ne kantavat eteenpäin. Toiminnalliset menetelmät mahdollistavat sen, että asiakkaita kohdellaan arvostavasti ja tasavertaisesti: he ovat itse rakentamassa omaa kuntoutustaan, saavat vaikuttaa, tehdä ja osallistua.

Toiminnallisten menetelmien kehittämistarpeen nähtiin perustuvan toisaalta ulkoisiin syysyksiin. Standardit edellyttävät toiminnallisuutta ja asiakaspalautteen perusteella toivo-

taan muuta kuin koulumaista luennointia. Verven työn halutaan näyttäytyvän laadukkaana ja monimuotoisena. Eräs haastateltava pohdiskeli yleisesti menetelmällisen kehittämisen tarpeellisuutta. Kuntoutustyöntekijöillä pitää olla pedagogista osaamista, vaikkei pedagogista peruskoulutusta olisikaan. On tarpeen valmistautua ja miettiä, miten mikäkin asia on parasta käsitellä, mistä motivaatio syntyy sekä mitä ovat ryhmäprosessit. Toiminnalliset menetelmät eivät saa olla itsetarkoitus. Aina on aistittava ryhmää, miten siellä kulloinkin voi työskennellä ja soveltaa suunnitelmiaan hetkessä – tarvitaan ”Plan B”. Lisäksi toiminnallisuuden täytyy sopia vetäjälle itselleen, joten tyypiltään enemmän luennoijan kannattaa ehkä miettiä, miten elävöittää luentoaan. Käytettävä menetelmä täytyy olla hallussa; esimerkiksi draamamenetelmät vaativat perehtymistä.

4.2.3 Mitä olennaista toimintaympäristössä on tapahtunut ja tapahtumassa?

Usea haastateltava otti esiin hiljattaisen muutoksen Verven Turun toimipisteen konkreettisessa toimintaympäristössä. Keväällä saatiin käyttöön laajentuneet ja monipuolistuneet toimitilat, mukaan lukien suuri liikuntaan soveltuva sali. Lähistöllä on paljon hyviä paikkoja ulkoilmassa tapahtuviin harjoituksiin. Yritykselle on tullut tai tulossa uusia palveluja ja Turun Verven asiakaskunta on laajentunut. Kelan ammatillinen kuntoutus uudistuu ensi vuonna, ja nyt vielä odotellaan tarkempia tietoja siitä, mitä työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus (TEAK) pitää sisällään. Lääkinnälliset Nuppu- ja Verso-kurssit ovat mielenterveyspainotteisia, joissa toiminnallisuutta korostetaan ja toiminnalliset menetelmät ovat ”pakollisia”. OPI-kurssiin liittyen eräs haastateltavista kertoi henkilöstöpäivillä kuulleensa palvelua jo toteuttaneiden kokemuksia. Nuoret olivat olleet paljon tuotteelliaampia, kun lähdettiin pois luokasta jonnekin, esimerkiksi nuotion ääreen. He olivat löytäneet vahvuuksia, joita voi siirtää muihin ympäristöihin. He olivat saaneet onnistumiskokemuksia ja käsitys omista kyvyistä oli muuttunut positiivisemmaksi. Eräs työntekijä ennakoiki nuoria asiakasryhmänä niin, että he ovat toisaalta ehkä innokkaampia kokeilemaan toiminnallisia menetelmiä ja kehitystasosta riippuen saattavat leikkiä ja pelata innolla, mutta toisaalta ovat herkempiä varomaan ”itsensä nolaamista”.

Valtakunnallisessa Vervessä kehittäminen on koko ajan tapetilla, joten Turussa on huomioitava muualta tulevat näkemykset. Ryhmäsisältöjä ja palveluprosesseja on jo kehitetty, mutta edelleen on mietittävä muun muassa ammatillista kuntoutusselvitystä, työkokeilua ja työhönvalmennusta. Ne ovat lähtökohtaisesti yksilökuntoutusta, mutta ehkä niissä silti voisi ajatella mahdollisuutta hyödyntää vertaisryhmäkokemusta.

4.2.4 Millaisia toiminnallisia menetelmiä on jo käytössä?

Haastateltujen työntekijöiden jo käyttämien toiminnallisten menetelmien luettelosta muodostui varsin laaja. Ryhmäytymisessä on hyödynnetty tutustumisleikkejä ja janalle asetumista esimerkiksi syntymäajan mukaan. Ryhmäharjoituksia on toisaalta voinut olla loppeteluvaiheessakin: on tehty yhteistyönä Suomen kartan ääriviivat köydellä ja sitten sijoittauduttu kartalle sen mukaan, mistä on kotoisin, missä suku pääosin asuu, minne haluaisi matkustaa tai missä asua jne. Yhteiskäytössä on lautapelejä, jotka liittyvät käsiteltäviin teemoihin, esimerkiksi mielenterveysaiheinen Spiral-peli (Kuntoutussäätiö 2016) ja Työnhakupeli (2016). Työhaastattelua ja itsensä markkinoimista (hissipuhe) treenataan rooliharjoituksina ja eräs haastateltava mainitsi sosiodraamatekniikat. Kursseilla on lisäksi katsottu lyhyitä elokuvia ja keskusteltu niistä.

Jotkut työntekijät käyttävät itse hankkimiaan kortteja kuten Spectro-valokuvakortteja (Spectrovisio 2016) tai Myönteistäjät-kortteja (Suomen psykologinen instituutti 2016). Joku kertoi hyödyntäneensä kuvittamista ja voimauttavan valokuvauksen periaatteita. Valokuvausta on ollut myös siinä muodossa, että ryhmä lähtee kiertämään kaupunkia ja ”bongaamaan” itseä kiinnostavia työ- tai harjoittelupaikkoja (kutsutaan ammatilliseksi kuntoiluksi), yhdistyksiä tai kulttuurikohteita; sitten löydöt puretaan yhdessä. Visuaalistamistekniikkaa edustaa lisäksi sosiaalinen verkostokartta. Erään työntekijän oma keksintö on Voimavara-alias: ensin kukin kirjoittaa itselle voimaa antavia asioita korteille ja sitten selittää niitä muulle ryhmälle Alias-pelin tapaan.

Kehollisuutta hyödyntäviä menetelmiä ovat paitsi varsinaiset liikuntaharjoitukset taustamusiikilla tai ilman, liikunnalliset pelit, rentoutus- ja rauhoittelutekniikat keskustelutapaamisen yhteydessä sekä opetuskävely: 2–3 hengen ryhmille annetaan eri teemoja keskusteltaviksi ja kävelyttä palattua ryhmät referoivat keskustelunsa. Palautettakin voi kerätä näin. Eräs työntekijä suunnitteli ottavansa käyttöön kurssin yhteisen käsityön eli vuorotellen esimerkiksi neulotaan kaulaliinaa.

4.2.5 Millaisia toiminnallisia menetelmiä tarvitaan?

Käyttötilanteita kysyttäessä tuli jälleen esiin se, että osa mieltää toiminnalliset menetelmät vain ryhmäkontekstiin, osa niin ikään yksilötyöhön. Selkeitä käyttötarkoituksia ryhmässä ovat tutustuminen ja ryhmäytyminen, joka muuten toistuu kursseilla monta kertaa.

Esimerkiksi työharjoittelujaksolta palattaessa ryhmädytään uudestaan. Toiminnallisia menetelmiä kaivataan tukemaan teemojen käsittelyä kuten ammatillista suunnittelua ja arjen taitoja. Toisaalta menetelmät voivat tähdätä edistämään keskittymistä, jopa kuuntelun ohessa; haastateltava mainitsi ”näpräämisen” (neule, stressipallo, älypeli). Muuta ohjelmaa tukeva funktio olisi myös taukojumppatyypisillä toiminnallisilla menetelmillä.

Käyttökelpoiset toiminnalliset menetelmät ovat ensiksikin helposti toteutettavia ja yksinkertaisia eli ne eivät vaadi paljon valmisteluja esimerkiksi materiaalien suhteen. Niiden on hyvä olla muokattavissa eri sisältöihin ja erilaisille ryhmille. Kuntoutujallekaan menetelmät eivät saa olla liian vaativia, joten fyysiset ja psyykkiset rajoitukset tulee huomioida. Ei pidä joutua epäonnistumisen vaaraan eikä pelottaviin tilanteisiin – joillekin sellainen olisi kouluaikeiden toistoa. Tarvitaan positiivista itsensä haastamista ja ylittämistä turvallisuudessa ja rennossa ympäristössä. Tyypiltään mielikuvaharjoitteet ovat sopivia. Ensin on omaa pohdiskelua, sitten prosessin jonkin osan käsittelyä yhdessä ryhmän kanssa. Työntekijät pitivät ihanteellisina enimmäkseen lyhyehköjä, johonkin väliin istuvia harjoituksia. Koko käsittelysession kestäviä menetelmiä voidaan hyödyntää joissain yhteyksissä kuten kurssin seuranta- ja tapaamisissa.

4.3 Organisointi

Kehittämistyössä organisointia tarvitaan yleensä koko organisaation tasolla, sillä harvoin kehittämisen kohteena on vain yhden työntekijän työ. Yhteistyökumppaneita pitää vähintään informoida. Käytännön toteutusta suunnitellaan ja valmistellaan; toiminta mahdollisesti vaiheistetaan jaksoihin. Määritellään resurssit ja toimijat, jotka voivat olla yhteisöjä tai henkilöitä. Parasta on, jos organisointiin – ellei jo perusteluun – osallistuisi jokainen, jota kehittäminen jotenkin koskettaa. Käytännön tekemistä voi johtaa avaintoimijoiden muodostama työryhmä tai ohjausryhmä. Organisointia edistäviä välineitä ovat sosiaalinen analyysi ja toimijamatriisi. Sosiaalinen analyysi tähtää toimintaympäristön eli kehittämisen kontekstin hahmottamiseen: keitä ovat keskeiset toimijatahot ja niiden taustaryhmät, esimerkiksi mistä osaryhmistä työyhteisö koostuu. Toimijamatriisiin puolestaan yksinkertaisesti kirjataan kaikki toimijat sekä heidän intressinsä, tehtävänsä ja resurssinsa kehittämistyössä. (Toikko & Rantanen 2009, 58–59, 77–80.) Kuten Salonen (2013, 21) huomauttaa, hankkeessa keskeisesti mukana olevat henkilöt voivat osallistua eri tavoin eri tavoin.

Verve-projektin organisoinnissa välttämätön oli esimiehen panos. Pidin hänen kanssaan palaverin syyskuun loppupuolella, jossa hahmotimme, ketkä työntekijät ovat avaintoimijoita. Heidän työaikaansa saisi käyttää esimerkiksi tarveanalyysin pohjustaviin haastatteluihin. Nämä työntekijät olivat niitä, jotka esimiehen arvion mukaan ovat eniten sisällä toiminnallisten menetelmien maailmassa ja tulevat niitä jatkossakin käyttämään. Tuloksena syntyi toimijamatriisi (liite 2). Samassa yhteydessä sovimme muista periaatteista. Tulisin testaamaan menetelmiä ryhmäistunnoissa, mistä sopisin tarkemmin ryhmäohjaajien kanssa. Saisin hankkia joitain tarpeellisiksi katsomiani materiaaleja, joten tilasin omia kokeilujani varten ja samalla koko työyhteisön myöhempään käyttöön Suomen Mielenterveysseuran (2016) tuottamat Mielenterveys voimaksi -kuvakortit.

Käytännön toteutusta organisoin paljolti ammatillisten kuntoutuskurssien kahden ohjaajan kanssa. Tutkimme yhdessä ryhmäohjelmista, mitä teemoja toiminnalliset menetelmät voisivat parhaiten elävöittää. Toisinaan vedin kokonaisia ryhmäsessioita jonkun työntekijän sijaisena, jolloin suunnittelin itsenäisesti teemojen käsittelyn mahdollisine toiminnallisine menetelmineen. Tilaisuuksia menetelmien testaamiseen tarjoutui sijaisohjaajana myös ammatillisen kuntoutuspalveluksen (AKSE) ”epäryhmissä”, joissa tehdään yksilötehtäviä ryhmätilassa. Työntekijät pyysivät yksilöohjauksen lomassa toteuttamaan toiminnallisia menetelmiä ”välipaloina”. OPI-kurssi käynnistyi niin vähäisellä osallistujamäärällä, ettei minun ollut tarkoituksenmukaista sotkea vakituisten ohjaajien työparikviota ylimääräisenä työntekijänä.

4.4 Toteutus

Toteutus pitää sisällään ideointia, priorisointia, kokeiluja palautteineen ja korjaamisliikkeen sekä mallintamista. Se on siis konkreettista tekemistä ja tekemisen reflektointia. Resurssien riittämiseksi toiminta on tärkeää rajata ja kohdentaa. Eräs osallistumista edistävä kehittämisväline on kokeileva toiminta, jossa käyttäjä konkreettisesti testaa esimerkiksi laitetta tai työtapaa ja kertoo kokemuksistaan joko samanaikaisesti ääneen ajattelun tekniikalla tai jälkeempään haastattelussa. Living lab -ajattelussa tuotekehitys halutaan viedä aitoihin ympäristöihin kuten työpaikoille tutkimuslaboratorioiden sijaan. Olenaisista on kerätä tietoa tässä ja nyt, autenttisia tilanteita ja välittömiä reaktioita havainnoimalla, subjektiivista ja emotionaalista palautetta arvostaen. Toteutusta seurataan erilais-

ten dokumenttiaineistojen avulla, jotka voivat olla työ- ja ohjausryhmien muistioita, toimintaa kuvaavia kalentereita, työntekijöiden päiväkirjoja sekä kyselemällä tai haastatteleamalla kerättyjä arviointiaineistoja. (Toikko & Rantanen 2009, 59–61, 80–82, 98–102.)

Verve-projektin toteutuksen ydin oli toiminnallisten menetelmien ideointia ja ohjaamista aidoissa ryhmätilanteissa. Muokkasin toiminnallisten menetelmien kurseilla esiteltyjä, kirjallisuudessa kuvattuja sekä työssä ja harrastuksissa oppimiani harjoituksia. Menetelmien kokeilukertoja oli yhteensä 26. Ne on esitetty liitteessä 4; saman palvelun eri kurssiryhmiä on numeroitu sen mukaan, missä järjestyksessä ryhmät ovat kuntoutuksen aloittaneet. Yhden ammatillisen kuntoutuskurssin ryhmän tapasin ensimmäistä kertaa kurssin päätöspäivänä, toisen mukana ehdin olla osan kahdesta jaksosta (työharjoittelu välissä) ja kolmannen kanssa olin varsin tiiviisti koko aloitusjakson. Kokeiluun sain varaslähdön jo elokuun puolella, kun vielä tutustuin ympäristöön ja suunnittelin kehittämistyötä. Läheskään kaikkia menetelmiä ei ollut mahdollista testata, koska osa soveltuu lähinnä lääkinällisille kuntoutuskursseille, jotka toteutuvat vasta tulevaisuudessa. Jokin menetelmä taas toistui usein esimerkiksi siitä syystä, että se oli mahdollinen myös ryhmäytymättömässä joukossa ja/tai minkä tahansa teeman lomassa.



Kuva 1. Kohta napit kertovat



Kuva 2. Mikä vastaa fiilistäsi...?

Informoin kaikkia ammatillisten kuntoutuskurssien ryhmiä siitä, että toiminnallisten harjoitusten ohjaukseni ovat osa opinnäytetyöhön kuuluvaa kehittämistyötä. Pidin tätä tarpeettomana tilapäisryhmissä, joissa en ehtinyt varsinaisesti tutustua ihmisiin. Menetelmien ohjaamiseen liittyi niin ryhmän jäsenten kuin oman toiminnan välitön havainnointi. Silloin kun harjoitukseen kuului osallistujien oman hiljaisen työn vaihe, saatoin kirjata havaintoni välittömästi vielä toiminnan käynnissä ollessa kehittämispäiväkirjaani. Harjoituksen jälkeen kyselin osallistujissa virinneitä ajatuksia ja ”fiiliksiä”, mutta kommentteja tuli myös spontaanisti tyyliin ”tämä oli kiva”. Myönteiseksi palautteeksi tulkitisin sen, kun

harjoituksen ohjeet haluttiin omaan käyttöön. Harkitsin kirjallisen palautteen keräämistä osallistujilta, mutta koin sen teennäiseksi. Harjoitukset olivat niin lyhyitä ja tilanteet epämuodollisia, että palautelomakkeet olisivat lähinnä kummeksuttaneet. Nopeasti täytettävä ”hymynaamapalaute” ei olisi hyödyttänyt mitenkään, kun taas laadullisen palautteen antaminen kirjoittamalla olisi merkinnyt kuntoutujille koulumaista ponnistusta. Harva esimerkiksi jaksaa kirjoittaa kuntoutumispäiväkirjaa. Olisi ollut ristiriitaista tuottaa palautekyselyllä sellaista räsytystä, johon toiminnallisilla menetelmillä lähtökohtaisesti haetaan vaihtelua ja katkosta.



Kuva 3. Myös reflektiovälineet kulkevat mukana

Joskus oli mahdollista vielä ryhmätilanteen jälkeen purkaa harjoituksen kulku läsnä olleen työntekijän kanssa, jolloin monesti nousi esiin uusia aspekteja ja muunteluideoita. Sitten kirjoitin ohjaamiskerran koko annin kehittämispäiväkirjaan. Tältä pohjalta myöhemmin tarpeen mukaan muokkasin ja täydensin word-tiedostoon menetelmän kuvausta, vähintäänkin sanamuotoja. Esittelin tiedostoja avaintoimijoille sopivissa yhteyksissä ja pyysin palautetta. Mallintamiseksi voinee kutsua menetelmäkuvausten ”sapluunaa” ja käyttötarkoitusten luokittelua, joihin palaan menetelmäkansion esittelyn yhteydessä.

4.5 Tulosten levittäminen

Kehittämistoiminnan viimeistä tehtävää kutsutaan tulosten levittämiseksi, juurruttamiseksi tai valtavirtaistamiseksi, joka usein muodostaa varsinaisesta kehittämistä erillisen prosessinsa. Kehittämishankkeen tuloksia on ollut tapana esitellä hankeseminaareissa ja raporteissa. Kehitystyön tulokset lopulta testataan arjessa – otetaanko uusi toimintatapa käyttöön ja jääkö se eloon? Puhutaan sosiaalisesta legitimoinnista. Lyhyt koulutus voi auttaa asiaa, mutta yleensä tarvitaan pitempää ja syvempää sitouttamista. Eräs keino on palautteen hakeminen käyttäjiltä ja tuotteen jatkokehittäminen kumppaneina heidän kanssaan oppimisverkostostoissa. Osallistujat eivät vain levitä kehittämistuloksia vaan tuottavat uutta tietoa. (Toikko & Rantanen 2009, 62–63, 85–88.)

Verve-projektissa tulosten levittämistä tapahtui osaltaan hyvin vapaamuotoisesti taukoja käytäväkeskusteluissa työntekijöiden kanssa. Kerroin missä vaiheessa olen kehittämistyössä ja minkä tyyppistä tulosta on odotettavissa. Avaintoimijoiden kanssa vuorovaikutusta oli luonnollisesti enemmän, joten he olivat tuotoksesta paremmin ja aiemmin selvillä kuin muut työntekijät.

Virallisemmän tilaisuuden tulosten levittämiseen tarjosi Turun Verven työyhteisön sisäinen koulutuspäivä ryhmäohjauksen menetelmistä marraskuun alkupuolella. Olin mukana tiimissä suunnittelemassa koko päivän sisältöjä. Omassa esityksessäni käsittelin ryhmädidaktiikkaa ja esittelin kehittämistyöni tuloksia. Johdattelin toiminnallisten menetelmien maailmaan niin, että teimme yhdessä pari harjoitusta ja refleктоimme kokemusta. Kerroin menetelmäkansion ja menetelmäkuvausten logiikasta sekä mistä ne yrityksen intranetissä löytyvät. Pyysin työntekijöitä tutustumaan menetelmäkansioon ja antamaan palautetta, koska loppuharjoittelun aikana ehtisin vielä tekemään muokkauksia. Lisäksi

ohjasin vielä myöhemmin menetelmäkokoelman *aivojumpan* koulutuspäivän kevenykseksi. Ehdotin työyhteisölle jatkokehittämistä siinä muodossa, että ensiksikin kehittämieni toiminnallisten menetelmien tiedostoihin voisi lisätä käytössä syntyviä huomioita esimerkiksi variaatiomahdollisuuksista. Toiseksi työntekijät täydentäisivät sähköistä kansiota kokonaan uusilla itse käyttämillään tai löytämillään toiminnallisilla harjoituksilla.

Uusitalo (2013, 68–69) muistuttaa, ettei työorganisaation ja työyhteisön kehittäminen ole välttämättä sama asia. Yhä useammin organisaatio koostuu monista työyhteisöistä, kuten on laita valtakunnallisessa Vervessä. Kehittämisprojektin alusta asti tausta-ajatuksena oli, että toiminnallisten menetelmien kokoelmaa voidaan myöhemmin hyödyntää koko organisaatiossa. Tässä tarkoituksessa tulen esittelemään kehittämistyötäni marraskuun lopussa Verven kaikki toimipaikat tavoittavalla foorumilla eli maanantaipalaverissa, joka järjestetään kahden viikon välein videoyhteyden avulla.

5 MENETELMÄKOKOELMA























































5.1 Esittely

Taulukosta 1 löytyvät kokoelman 25 toiminnallisen harjoituksen nimet aakkosjärjestyksessä ja niiden käyttötarkoitukset: tutustuminen ja ryhmäytyminen (pinkki), vireytyminen ja keskittyminen (keltainen), itsetuntemus ja itseilmaisuus (turkoosi) sekä tavoitteiden työstäminen (vihreä). Väri ja symboli pyrkivät edistämään funktioiden nopeaa hahmottamista. Lähes kaikki harjoitukset sopivat useampaan kuin yhteen tarkoitukseen, ainakin tietyllä tavalla muunneltuina. Verven käytössä menetelmäkokoelma on siten, että intranetissä sijaitsee pääkansio TOIMINNALLISET MENETELMÄT ja siinä alakansiot nimetyinä menetelmien funktioiden mukaan (TUTUSTUMINEN JA RYHMÄYTYMINEN ym.). Pääkansiossa on myös erillinen tiedosto, jossa kaikki harjoitukset ovat matriisimuodossa taulukon 1 tapaan.



Sen sijaan harjoituksia ei ole mahdollista ryhmitellä sillä perusteella, mitä taiteenlajia niissä on hyödynnetty. Sanallista, kuvallista, musiikillista ja draamallista ilmaisullisuutta on usein yhdistetty jo perustoteutuksessa tai sitten harjoitusta voi muuntaa monipuoliseksi – esimerkiksi siten, että sanallista muotoa täydennetään kuvallisella.

Menetelmien kuvaukset ovat yksisivuisia word-tiedostoja. Niitä voisi kutsua tietokorteiksi, joista yksi on esitetty taulukossa 2. Kuvaukset noudattavat aina samaa kaavaa: menetelmän nimen jälkeen tulevat funktio, kesto (*mikäli riippumaton osallistujamäärästä*), tarvittavat valmistelut ja tarvikkeet, lisätietona menetelmän teoreettista taustaa tai tarkemmat tavoitteet ja mahdollisia lähdeviitteitä, sitten perusohjeistus siinä sanamuodossa, jossa sen voi osallistujille esittää, sekä lopuksi lisävinkkejä ohjaajalle muun muassa erilaisia konteksteja varten.

Taulukko 1. Toiminnalliset menetelmät ja käyttötarkoitukset.

	 TUTUSTUMINEN JA RYHMÄYTYMINEN	 VIREYTYMINEN JA KESKITTÄMINEN	 ITSETUNTEMUS JA ITSEILMAISU	 TAVOITTEIDEN TYÖSTÄMINEN
Aistimielikuvia				
Aivojumppa				
Anne Ahkera – Vesa Vikkela				
Antiminä				
Elämäni valokuvat				
Fiilisviritys: kuvakortit				
Jos olisin...				
Kehopalaute				
Kehorytmikierros				
Kerrotuttaminen				
Kohtauksia työpaikalta/ koulusta				
Lopetus: kuvakortit				
Mielenosoitus				
Napit kertovat				
Nykyhetkestä tavoit- teeseen: kuvakortit				
Näkyvätön polku				
Odotusviritys: kuvakortit				
Oman nimen tarina				
Rytmiorkesteri				
Toivepuu				
Tulevaisuuden muistelu				
Tunteet kehossa				
Tykkäämisten kierros				
Voimateosten kierros				
Voimavarakäsi				

Taulukko 2. Esimerkki menetelmäkuvauksesta

  TUNTEET KEHOSSA	
🔗 FUNKTIO	VIREYTYMINEN / KESKITTÄMINEN (ITSETUNTEMUS / ITSEILMAISU)
🕒 KESTO	10–20 min.
✂️ VALMISTELU/ TARVIKKEET	-
📖 LISÄTIETOA	<p>Harjoituksessa tutkitaan tunteiden kehollisuutta ilmiönä. Samalla opitaan keinoja, joilla tunteita voi pyrkiä kehollisesti hallitsemaan.</p> <p>Harjoitus sopii osaksi tunteiden yleisempää käsittelyä: mikä on tunteiden tunnistamisen, läpielämisen ja niistä irrottautumisen merkitys fyysisessä ja psyykkisessä hyvinvoinnissa. Alla olevissa lähteissä tietoa muun muassa tunteiden kemiasta (hormoneista ja välittäjäaineista).</p> <p>Ks. esim.: https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/Harjoitusnro8Kehonkieli.aspx</p> <p>Niemi, P. 2014. Hyvää mieltä & tunnetaitoja. Hämeenlinna: Päivä.</p>
🗨️ OHJEISTUS	<p>Tutustumme muutaman perustunteen tuntumiseen kehossa ja niiden hallintaan kehon avulla. Vaikeatkin tunteet ovat tarpeellisia ja niitä täytyy tuntea, mutta ne eivät saisi jäädä ”päälle”. Hyviä tunteita taas voi ”säilöä”. Vaikka tunteisiin liittyvät tuntemukset (esim. paikat kehossa) ovat osin yksilöllisiä, yleisesti ottaen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) PELKO jännittää lihakset, saa sydämen tykyttämään sekä tekee hengityksestä pinnallista ja katkonaista. ➔ <i>Istu tai seiso niin, että selkä nojaa johonkin. Rentouta lihakset ja hengittele syvään. Laita käsi rintakehän, pallean tai vatsan päälle ja tunne hengityksen aiheuttama liike.</i> 2) VIHASSA energia pakkautuu kehoon: ollaan etukumarassa asennossa, kädet nyrkissä, kulmat kurtussa, purraan hampaita yhteen. ➔ <i>Hypi tasajalkaa. Tömistele jalkoja. Pui nyrkkiä. Tee kantakeinua: seiso rentona ja nouse varpaillesi; tömähdä koko kehon painolla kantapäille ja hengitä ulos.</i> 3) SURU painaa kehon kasaan, puristaa ja polttaa rintaa, saa palan nousemaan kurkkuun. ➔ <i>Hengitä syvään ja silittle rintakehäsi, vatsaasi ja käsivarsiasi. Nouse seisomaan, suorista selkä, venyttele itseäsi. Heiluttele käsivarsia laajassa kaaressa.</i> 4) MIELIHYVÄ kuplii ja väreilee rintakehässä. ➔ <i>Sulje silmäsi ja ajattele mielihyvän kohdetta. Laita kädet rintakehän päälle ristiin ja hengitä syvään. Käännä suupielet ylöspäin. Naurahtele, hohottele ääneen.</i>
📌 VINKKEJÄ OHJAAJALLE	<ul style="list-style-type: none"> • Mikäli ryhmässä on turvallinen ilmapiiri, voit kysellä, millaisia osallistujien omat kehotuntemukset eri tunteissa ovat. • Lähinnä YKSILÖTILANTEESEEN sopivaa jatkotyöskentelyä saattaisi olla myös se, että asiakasta pyydetään kertomaan voimakkaista tunnemuistoistaan: millaisessa tilanteessa koki tietyn tunteen vahvasti ja miltä se kehossa tuntui.

5.2 Arviointi

Onnistunut tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta tuottaa työyhteisölle perusteltuja ja käytännössä toimivia ratkaisuja, jotka ovat teoreettisesti päteviä ja kestäviä (Hautala & Hyrkkänen 2013, 55). Metatason tavoitteeksi voidaan asettaa myös ihmisten ajattelun laajentuminen, valmius oppia työssä toinen toisiltaan sekä niin muodoin yhteisöllinen voimaantuminen (Uusitalo 2013, 74–75). Metatavoitteisiin palaan seuraavassa luvussa eli kehittämisprosessin arvioinnissa.

Työyhteisön palautteen mukaan menetelmäkokoelma oli sitä mitä odotettiin, eli esimies ja muut avaintoimijat olivat tyytyväisiä kehittämistyön tuloksiin. Tietokorttien kaavaa pidettiin helposti avautuvana ja sanamuotoja selkeinä. Käyttäjä pystyy nopeasti hahmottamaan menetelmän idean ja toteutustavan, jonka jälkeen voi arvioida sen käyttökelpoisuuden senhetkiseen tarkoitukseen. Luokittelin menetelmät neljään perusfunktiioon jomelko varhaisessa kehittämisvaiheessa. Arvioin luokittelun toimivuutta pitkin matkaa ja pyysin ratkaisulle palautetta työntekijöiltä; muutos- ja parannustarvetta ei löytynyt.

Tarvekartoitushaastatteluissa esitettyjä toiveita menetelmille olivat ensiksikin käyttötarkoitusten suhteen painottuminen ryhmäkontekstiin (erityisesti tutustumiseen ja ryhmäytymiseen), sisältöteemojen käsittelyn tukeminen (esim. ammatillinen suunnittelu ja arjen taidot), keskittymisen edistäminen ja taukoliikunta. Näitä funktioita toteuttavia menetelmiä kokoelmasta löytyy lukuun ottamatta arjen taitoja, joita harjoitellaan luontevammin muun toiminnallisuuden kuin taidelähtöisten menetelmien kautta.

Toiseksi tarvekartoitushaastattelut tuottivat tietoa siitä, millaisia menetelmien pitäisi olla piirteiltään. Toivottiin helppokäyttöisyyttä ja yksinkertaisuutta, mikä menetelmäkokoelmassa toteutuu hyvin, sillä suuri osa ei vaadi lainkaan valmisteluja. Materiaaleja ei tarvita usein ollenkaan tai sitten paperit ja kynät riittävät. Harjoitukset ovat voittopuolisesti kestoltaan lyhyitä ja liitettävissä aiheiden muun käsittelyn lomaan. Muokattavuutta eri sisältöihin ja erilaisille ryhmille on ajateltu esimerkiksi variointivinkeissä. Kuntoutujien rajoituksia on huomioitu, yksilön suorituspaineita luovia harjoituksia vältetty ja ohjaajia opastettu kiinnittämään huomiota mukavan ilmapiirin luomiseen. Joissakin harjoituksissa haastetta asetetaan koko ryhmälle tarkoituksena muun muassa edistää ryhmän kiinteyttä. Monet menetelmät herättelevät mielikuvitusta ja minuuden pohdiskelua, minkä tuloksia sitten on mahdollista ryhmässä jakaa ja peilata.

Lisäksi Kelan kurssistandardeista saattoi johtaa monia menetelmien kriteerejä ja perusteluja. Luentojen sijaan tulisi suosia alustuksia sekä ryhmäkeskusteluja ja -töitä, joita kokoelman toiminnalliset harjoitukset ovat nähdäkseni otollisia virittämään. Kursseilla käytettävien menetelmien tulisi olla kuntoutujille ymmärrettäviä, opittavissa olevia, motivoivia ja jatkettavissa kotiharjoitteluna. Tällaisia kokoelman menetelmät pääosin ovat. Ammatillisilla kuntoutuskursseilla sisältöjä ovat hyvinvointi ja ammatillinen suunnittelu; kuntoutuksessa pyritään vertaistukeen, itsetuntemuksen vahvistamiseen ja muutosprosessin edistämiseen. Näihin tavoitteisiin kokoelman toiminnalliset menetelmät tähtäävät. OPI-kurssin sisällöistä menetelmiä voidaan käyttää opiskelun ja oppimisen ongelmien, jaksamista tukevia keinojen, omien mahdollisuuksien ja vahvuuksien sekä vuorovaikutus-, työelämä- ja työyhteisötaitojen käsittelyyn.

Menetelmäkokoelmassa on ajateltu Oras- ja Nuppu-kurssien vielä vahvemmin mielen-terveysteemoihin keskittyviä sisältöjä. Harjoitukset pyrkivät herättämään uusia näkökulmia, tukemaan itseilmaisua ja myönteistä minäkuvausta, auttamaan omien vahvuuksien, heikkouksien, arvojen ja tavoitteiden pohtimista sekä edistämään sosiaalista toimintakykyä. Olennaista on tunnetyöskentely eli tunteiden tunnistaminen sekä oman ja toisten mielentilan hyväksyminen. Jotkin kokoelman menetelmistä mahdollistavat kehollisuuden ja oman kehosuhteen tutkimisen. Standardeissa ehdotetut taidelähtöiset toiminnalliset menetelmät pohjaavat monipuolisesti eri taidelajeihin, ja tätä vaihtelevuutta menetelmäkokoelmassakin kohtalaisesti on. Harjoituksissa hyödynnetään kuvallisia, kirjallisia, musiikillisia ja draamallisia elementtejä.

Menetelmäkuvauksissa avataan toiminnallisten menetelmien tausta-ajattelua tilan sallimissa rajoissa ja nähdäkseni riittävästi. Sekä perusohjeistuksessa että lisävinkeissä johdatetaan ohjaamaan toiminnallisia menetelmiä pakottomasti ja osallistujien oma säätely mahdollistaen. Tuotosten suhteen ohjataan pois suoritusajattelusta ja korostetaan tekemisen prosessia. Osassa lisätietoa-kohdista toiminnallisuuden ideologiaa – esimerkiksi asiakkaiden voimaannuttamisen ajatusta – hieman syvennetään ja viitataan pääosin kätevästi tavoitettaviin digitaalisiin lähteisiin. Joka tapauksessa menetelmät tulevat Ver-
vessä ihmistyön ammattilaisten käyttöön, joilla koulutuksen ja työkokemuksen puolesta jo on valmiudet soveltaa asiakaskeskeisyyden ja eettisyyden periaatteita kaikessa tekemisessään.

6 KEHITTÄMISPROSESSIN ARVIOINTI

Kehittämistoiminnan ongelmia tarkastellessaan Toikko ja Rantanen (2009, 8–9) päätyvät kolmeen pääkohtaan. Ensiksikin hankkeiden suunnittelussa sorrutaan usein asettamaan liian monta ja liian laajaa tavoitetta. Toiseksi ei olla realistisia eri toimijoiden sitoutumisen suhteen: intoa kuvitellaan löytyvän automaattisesti. Todellisuudessa tarvitaan selkeitä menetelmiä osallistamiseen, jotta esimerkiksi arkikiireet ja poikkeavat intressitulkinnat eivät muodostuisi esteiksi. Kolmanneksi toivomista on kehittämisprosessin tiedontuotannossa ja raportoinnissa. Hyväksi havaittujen käytäntöjen odotetaan siirtyvän ja juurtuvan itsestään, vaikka juuri se on käytännössä hyvin haasteellista. Raportoinnissa esiintyvää mutkien oikomista käsiteltiin jo johdantoluvussa. Myös Hautanen ja Hyrkkänen (2013, 54–55) toteavat, ettei kehittämisprosessin raportoinnissa saa silotella esiintyneitä ristiriitoja pois.

Verve-projektin vajaan kolmen kuukauden kesto on kokonaisuudessaankin kehittämis-työhön lyhyt, ja tässä tapauksessa aikaa kului vielä alun orientaatiovaiheeseen. Osana muuta harjoittelua tehty kehittäminen tarkoitti sitä, että ajoittain keskityin kuntoutusohjaajan toisenlaisiin tehtäviin, sitten taas toiminnallisten menetelmien ideointiin ja kokeiluun. Tämä rytmitys kuitenkin sujui hyvin, ja tavoitteiden asettelussa niukat aikaresurssit oli huomioitu. Esimerkiksi menetelmäkokoelman laajuutta ei etukäteen määritelly. Toisaalta ajan puute näkyi siinä, etten pystynyt toteuttamaan erästä tarpeelliseksi arvioimaani osaprojektia. Tarvekartoitushaastatteluissa kuulin laajasta valikoimasta työntekijöiden jo käyttämiä toiminnallisia menetelmiä, jotka olisi ollut järkevää saattaa koko työyhteisön omaisuudeksi kuvaamalla ne samaan tapaan kuin tein omien harjoitusteni kanssa. Nyt tuo tehtävä jäi työntekijöiden jatkokehittämisen varaan, kuten tulosten levittämistä käsitellessäni mainitsin. Toivon saavani menetelmäkokoelmasta vielä loppuharjoittelun aikana lisää työntekijöiden yksityiskohtaista palautetta ja muokkausehdotuksia, jotka eivät valitettavasti ehdi tähän opinnäytetyöraporttiin.

Kehittämisen muiden toimijoiden panokseen voin olla tyytyväinen, kun ottaa huomioon, miten tiukkoja työntekijöiden aikataulut olivat. Alkuperäisessä projektisuunnitelmassa olin pyrkinyt huomioimaan tämän muun muassa siten, että mitoitin avaintoimijoiden tarvekartoitushaastattelut korkeintaan puoli tuntia kestäviksi. Silti osa niistä ajoittui vasta reilusti lokakuun puolelle, jolloin varsinainen kehittämisvaihe oli täysimittaisesti päällä.

Näin ollen yritin kerätä myöhempien haastattelutilanteiden yhteydessä samalla välipalautetta: kysymysten käsittelyn jälkeen selostin siihenastisia kaavailujani ja pyysin kommentteja. Suunnitelma jäi toteutumatta myös siinä, että yksi avaintoimijoiksi nimetyistä työntekijöistä ei ehtinyt osallistumaan haastatteluun lainkaan. Joissakin teemoissa oli jo ilmennyt saturaatiota, mutta epäilemättä toisiin aiheisiin kyseinen työntekijä olisi voinut tuoda uusia aspekteja. Tarvekartoitushaastatteluilla ei tosin kaiken kaikkiaan ollut samanlaista roolia kuin teemahaastattelulla varsinaisena tutkimusmenetelmänä. Kuten Toikko ja Rantanen (2009, 119–121) toteavat, kehittämisprojektissa tiedontuotanto on tutkimustyötä joustavampaa ja suppeampaa, koska spiraaliprosessin eteneminen edellyttää pikaisia vastauksia. Kehittämistoiminnassa aineistot ovat pienempiä, joten saturaatiopistettä ei välttämättä saavuteta, eikä analyysissäkaan pyritä yhtä syvälle. Koin tarvekartoitushaastattelut joka tapauksessa mielekkäinä, kehittämistyötä tukevinä ja myös haastateltuja inspiroivina tuokioina. Ne edistivät Saarisen ja Putkosen (2013, 35–36) organisaation oppimisessa korostamaa tiedonjakamisen ilmapiiriä ja koko työyhteisölle merkityksellisen tiedon tunnistamista.

Osoituksena kehittämistyön metatavoitteisiin pääsemisestä pidän niin ikään erään avaintoimijan kanssa käytyä taukokeskustelua. Hän paljasti asenteensa toiminnallisia menetelmiä kohtaan olleen penseä. Tämä juontui siitä, että hänen opiskeluaikanaan opettajat olivat käyttäneet erästä menetelmää yksipuolisesti koordinoimatta toistensa kanssa ohjelmiaan ja siis osallistujien kannalta kyllästymiseen asti. Nyt tämä työntekijä kertoi innostuneensa toiminnallisten menetelmien mahdollisuuksista yleisesti ja erityisesti joistakin kokoelman harjoituksista, joita oli ollut mukana seuraamassa. Hänellä oli tarkoitus ottaa niitä käyttöön omassa ohjauksessaan.

Menetelmien ideointi ja kokeilu oli innostavaa, koska ilmapiiri oli ensiksikin työyhteisön puolesta luottavainen ja kannustava. Sain sopivassa määrin vapaat kädet. Esimies löysi kiitettävästi aikaa suunnitteluun, organisointiin ja väliarviointiin silloin, kun siihen oli tarvetta. Tulosten levittämiskoosten mieltäminen hän ja harjoittelun ohjaajani olivat aloitteellisia, minkä koin arvostukseksi tekemääni työtä kohtaan. Tulosten käyttöönotosta ja juurruttamisesta haluttiin huolehtia. Muukin työyhteisö osoitti kiinnostusta pitkin matkaa. Tähän vaikutti varmasti lähtökohta: kehittämisen aihe tuli yritykseltä itseltään ja tuloksista oli odotettavissa konkreettista hyötyä. Työntekijöiden kannalta hyväksyttävyyttä lisäävä piirre oli vielä se, että tästä kehittämisprojektista ei seurannut vaatimusta muuttaa omia toimintatapojaan. Kehittäminen vain lisäsi työkaluvalikoimaa, josta jokainen voi va-

paasti valita. Marraskuinen työyhteisön sisäinen koulutuspäivä osoittautui oivalliseksi tilanteeksi kehittämistyöni esittelyyn. Menetelmälliseen kehittämiseen oli selvästi yleistä motivaatiota ja toiminnallisuuteen suhtauduttiin avoimesti. Koko päivä oli teemoiltaan ja toteutukseltaan onnistunut, ilmapiiri innostunut. Me koulutuspäivän suunnittelijat toki pyrimme ”elämään kuten opetamme” eli päivä oli vaihteleva, toiminnallisuuden elävöittäjä ja yhteisöllinen.

Kuntoutusasiakkaiden rooli kehittämisprosessissa oli hyvin olennainen. Menetelmäkokeilujen ympäristönä ammatillisten kuntoutuskurssien vakiintuneet ryhmät olivat aivan toisenlaisia kuin ”epäryhmiksi” nimittämäni yksilöpalvelujen ryhmätilanteet. Jälkimmäisissä ei varsinaisesti ollut tarkoitus toimia ryhmänä vaan tehdä samassa tilassa pääosin yksilötehtäviä; toiminnallisten tuokioiden idea oli tuoda työskentelyyn pientä vaihtelua. Ammatillisten kuntoutuskurssien ryhmiä opin tuntemaan varsin perusteellisesti. Olin mukana ryhmäsessioissa usein silloinkin, kun en niitä itse ohjannut. Osallistuin myös ryhmäläisten yksilötapaamisiin ja perehdyin heidän taustoihinsa asiakasdokumenteista. Tutustumiskäyntien yhteydessä ja tauoilla kävin kurssilaisten kanssa vapaamuotoisia keskusteluja kuntoutuksesta ja muusta elämästä. Mielestäni onnistuin kohtelemaan asiakkaita kehittämisprojektin osallistujina eettisesti. Uskoakseni se viesti välittyi, joka itselläni oli koko ajan kirkkaana mielessä: olen ensisijaisesti kiinnostunut heistä ihmisinä ja kuntoutujina, en kehittämiseni ”koekaniineina”. Menetelmäkokeilut eivät saaneet olla itsetarkoitus eivätkä häiritä kenenkään kuntoutumisprosessia. Edellytetään jo palvelujen standardeissa toiminnallisten harjoitusten liittämistä kiinteästi kuntoutuksen teemoihin. Pidän tutkimuseettisesti oikeana ratkaisuna esimerkiksi sitä, että en OPI-kurssin herässä käynnistysvaiheessa hämmentänyt kuntoutujia tilapäisenä työntekijänä.

Pyrin arvioimaan vielä omaa taitoani varsinaisissa toiminnallisten harjoitusten ohjaamistilanteissa. Ryhmän ja yksilön ohjaaminen on minulle sinänsä tuttua aiemmalta työuralta niin teoriassa kuin käytännössä. Esimerkiksi didaktiikan opettajana olen harjaantunut miettimään menetelmällisiä ratkaisuja ja ryhmädynamiikkaa. Sainkin Verve-projektin aikana ohjaamisestani kiitettävää palautetta. Saatoin yleensä mennä ohjaamaan hyvin valmistautuneena ja hyvävoimaisena. Yritin kokeilla mahdollisimman monia harjoituksia, mutta en juurikaan riskillä – siis valitsin vain menetelmiä, jotka suhteellisen varmasti sopivat tilanteeseen. Menetelmäkokoelmassa muuten on yksi draamaharjoitus, jota en itse vielä koe hallitsevani, joten sitä en rohkenisi lähteä ohjaamaan asiakastyössä ensinkään. Elinikäisen oppimisen tarvetta ilmentää myös eräs kurssiryhmän tilanne, johon osallistui maahanmuuttaja-asiakas. Ohjeistin toiminnallisen harjoituksen yksilöllisen työn vaiheen

ja sitten ryhdyttiin hommiin. Purkukierroksella kävi ilmi, että maahanmuuttajataustainen ryhmäläinen oli ymmärtänyt tehtävänannon hieman toisin kuin olin tarkoittanut. Se oli pikkujuttu ja purku onnistui silti, mutta jäin pohtimaan seikkaa, minkä olen ennenkin todennut. Ohjeistamisessa ei ole juurikaan mahdollista olla liian selkeä tai yksityiskohtainen, vaikka itse kuvittelisi jo menevänsä saivartelun puolelle. On otettava huomioon ryhmien heterogeenisyys esimerkiksi kielitaidon ja keskittymiskyvyn suhteen.

Toiminnallisten menetelmien eettisen käytön edellyttämä hienovaraisuus mielestäni toteutui. En koe, että yhdessäkään kokeilutilanteessa kukaan osallistujista olisi joutunut kohtaamaan uhkaavia asioita tai kertonut sellaista, mitä myöhemmin olisi joutunut katuamaan. Osallistujat todella säätelivät kontribuutioitaan ja jakamiaan sisältöjä. Ryhmäytymättömän kuntoutujajoukon kanssa kävi ymmärrettävästi niinkin, että osa vain seurasi eikä halunnut itse tehdä valitsemiani harjoituksia. Toiminnallisten menetelmien ohjausperiaatteiden mukaisesti ”kieltäytyjiltä” ei vaadittu minkäänlaista perustelua ja tilanne ohitettiin mutkattomasti. Erään harjoituksen testauskerralla ohjaajakollegani osallistui kierrokselle ja mietiskeli jälkeensä, tuliko paljastaneeksi itsestään – tässä tapauksessa perheestään – liikaa. Yhteisesti päädyimme lopputulemaan: ei. Pitkäaikaisessa kuntoutusryhmässä keskustellaan paljon omista kokemuksista ja niin ryhmäläiset kuin vakituiset ohjaajat tulevat aika tutuiksi toisilleen. Voi ajatella, että ohjaajan oman persoonan peliin pistäminen edistää hyvää, luottamuksellista yhteistyösuhdetta. Toki ohjaajan fokuksen on aina oltava asiakkaissa eikä omassa tarpeessa avautua.

Kurssilaisten kanssa siis syntyi aitoa kohtaamista ja myönteinen kontakti. Silti en ole täysin tyytyväinen palautteen keräämiseen. Olisin mielelläni reflektoinut harjoituksia joskus syvemmin ja perusteellisemmin, mutta tähän en osannut luoda luontevia tilanteita tai tapoja. Joko piti huolehtia aikataulussa pysymisestä tai ainakin oman tulkintani mukaan osallistujilla ei olisi ollut siinä hetkessä analysointiin energiaa. Ammatillisen kuntoutuskurssin osallistujilla on työ- ja toimintakyvyssä enemmän tai vähemmän rajoituksia – eihän palvelua muutoin katsottaisi tarpeelliseksikaan. Pyrkimys on, että kurssi ajoittuu kuntoutusprosessissa sopivaan kohtaan, kun voimia säännölliseen päivittäiseen toimintaan jo löytyy. Siitä huolimatta osalle kuntoutujista kurssin käyminen merkitsee huomattavaa ponnistusta.

Vaikka toiminnalliset menetelmät tulevat olemaan Vervessä pääosin ryhmäkäytössä, niitä osattiin kuvitella myös yksilötilanteisiin. Pieni puute kehittämisprosessissa olikin, että menetelmäkokeiluja yksilötyössä oli vain yksi, vaikka arvelen monen harjoituksen olevan siihen muunnettavissa. Ehdottomasti suurempi heikkous menetelmien ideoinnin

ja testauksen kannalta oli se, että lääkinnällisiä kuntoutuskursseja ei ollut vielä käynnissä. Lääkinnällisten kurssien suunnitelmatkin ovat kesken eli tarkemmat ohjelmat puuttuvat. Kuitenkin juuri näissä palveluissa toiminnallisia menetelmiä eniten tarvitaan. Keskeisiä ovat mielenterveysteemat, joiden käsittelyyn toiminnallisilla menetelmillä on paljon annettavaa.

Kaiken kaikkiaan projektin voimavarat tulivat mielestäni käytettyä järkevästi: tehtiin järjekiä asioita järkevällä tavalla. Resurssikysymys liittyy oleellisesti tutkimusetiikkaan. Nyt kehittämistoimet tukivat kuntoutuslaitoksen perustehtävää ja palvelivat kuntoutujien hyvää. Ne eivät varastaneet asiakkailta muiden työntekijöiden aikaa, ja omaakin työpanostani suuntasin tarvittaessa muihin tehtäviin. Kehittämisestä muodostui uskoakseni kaikille osapuolille myönteisesti virittynyt kokemus. Olin itse prosessin kuluessa usein innostunut, jopa flow-hetkistä sai nauttia. Kun tehtävänä on lähtökohtaisesti ideoida, tulee epäilleeksi oman luovuutensa riittävyttä. Tässä(kään) projektissa ei kuitenkaan tarvinnut tehdä ihmeellisiä keksintöjä tyhjästä. Paljolti oli kyse eri yhteyksissä saatujen vaikutteiden sulattamisesta, muokkaamisesta ja jalostamisesta tietynlaisiin konteksteihin. Joskus tuli tunne pienimuotoisen innovaation syntyisestä, ehkä ajatuspulpahdukseksi kesken jonkin aivan muun tekemisen. Näinhän aivomme asioita prosessoivat ja luovuuden esiin tuleminen edellyttää sopivaa väljyyden ja rentouden kokemusta – mitä juuri toiminnalliset menetelmät pyrkivät edistämään niin ohjaajassa kuin osallistujissa. Johdannossa siteeraamani Salosen (2012, 5–6) tavoite toiminnalliselle opinnäytetyölle täyttyi, sillä koen osaamiseni työstää työelämän hankkeita vahvistuneen. Tulevaisuudessa mahdollisesti eteen tuleviin kehittämishankkeisiin on enemmän eväitä ja positiivinen perusasenne.

Jos voisin toivoa Verve-projektille jotain jatkoa, se olisi selvitys toiminnallisten menetelmien käytöstä asiakastyössä vaikkapa vuoden kuluttua. Mikä on ollut laatimani menetelmäkokoelman merkitys? Ovatko työntekijät täydentäneet sitä? Miten uudet lääkinnälliset kurssit ovat mahdollisesti muuttaneet tilannetta? Mitä uudenlaisia toiminnallisten menetelmien tarpeita on kenties noussut esiin?

7 MIKSI TOIMINNALLISIA MENETELMIÄ TYÖHÖNKUNTOUTUKSEEN?

Tarkastelen vielä lähemmin niitä toiminnallisten menetelmien käyttötarkoituksia ja perusteluja, joita pidän työhönkuntoutuksen piirissä olennaisina. Tosin työkykyä ja yleistä toimintakykyä ei tietenkään voi erottaa toisistaan. Mahdollisimman hyvän psyko-fyysis-soσιαalisen toimintakyvyn omaava ihminen on samalla mahdollisimman työkykyinen. Kuntoutuksen eri alalajeihin ja konteksteihin lukeutuviissa toteutuksissa on näin ollen varmasti paljon samanlaistakin tilausta toiminnallisille menetelmille. Joka tapauksessa tässä luvussa fokusoin ajatukseni työhönkuntoutuksen piirteisiin, kuten ne minulle Verve-projektin aikana näyttäytyivät.

Raportin alussa kuvaamani kuntoutusjärjestelmän vaikeaselkoisuus ja toimijoiden välisen työnjaon horjuvuus tulevat esiin asiakkaan todellisuudessa. Esimerkiksi Verven kuntoutuskursseille päätyvillä henkilöillä saattaa olla takanaan jo pitkä asiakkuus järjestelmän flipperissä sinkoillen. Kun kuntoutustarve on ilmennyt, on jouduttu selvittelemään, mikä taho hoitaa mitäkin, kenellä on vastuu mistäkin. On täytetty virallisia lomakkeita sinne ja tänne, odoteltu päätöksiä ja koettu hahmottoman järjestelmän armoilla olemista. Joskus taustalla on pettymys työkyvyttömyyseläkkeen epäamisestä, eikä kuntoutusmotivaatio lähtökohtaisesti ole huipussaan. Itse kuntoutuspalveluissa onkin hyvin tärkeää osoittaa inhimillisyyttä, läsnäoloa ja asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Jo tästä näkökulmasta näen erityistä arvoa ihmisen omaa toimijuutta ja omia kokemuksia painottavilla toiminnallisilla menetelmillä – samoin kuin teki haastatteleman Verven työntekijä. Hän ajatteli toiminnallisten menetelmien mahdollistavan sen, että asiakkaita kohdellaan arvostavasti ja tasavertaisesti, koska he osallistuvat niissä konkreettisesti oman kuntoutuksensa rakentamiseen.

Asiakaslähtöisyyden kehittäminen on itse asiassa kaikkien tämän päivän työorganisaatioiden haaste (Hautala ym. 2013, 6). Sote-palveluissa asiakaskeskeisyyttä korostetaan erityisesti. Kuten olen ottanut esiin, se on keskeinen tavoiteltava periaate kaikessa kuntoutustyössä. Viime aikoina uudistuneissa työhönkuntoutuksen suosituksissa ja standardeissa kuntoutujan roolin halutaan kehittyvän yhä enemmän subjektiksi, aktiiviseksi toimijaksi. Kuntoutujan omat tavoitteet pitää huomioida ja kuntoutusta suunnitellaan hänen kanssaan yhteistyössä. (Hinkka ym. 2015, 11.)

Lisäksi kumuloitunut tutkimustieto kuntoutuksen vaikuttavuudesta on muokannut nykyistä työhönkuntoutuksen ihannetta aina vain vahvemmin yksilöllisen järjestämisen suuntaan (ks. esim. Hinkka 2015, 123). Räättälöinnin vaatimus näkyy selvästi esimerkiksi tässä työssä esittelemissäni Kelan palvelustandardeissa. Yksilöllisten kuntoutusmallien laadukas toteuttaminen edellyttää luonnollisesti asiakkaiden laajaa ja syvää tuntemista. Lisäksi odotetaan, että kuntoutuspalvelujen tuottajat välittävät prosessissa kertynyttä asiakastietoa aiempaa tehokkaammin työterveyshuoltoon ja työpaikan esimiehille (Sepänen-Järvelä ym. 2015, 162). Osallistuin Vervessä lukuisiin moniammatillisiin palavereihin, joissa pyrittiin laatimaan asiakkaiden ammatillisiin suunnitelmiin ja jatkopalveluihin liittyviä suosituksia. Tehtävä on vaativa. Usein esitettiin kysymys, tiedämmekö asiakkaan tilanteesta tarpeeksi, vaikka erilaisia palvelustandardien mukaisia tutkimuksia ja testejä oli tehty ja monia keskusteluja käyty. Uskon vahvasti niin kirjallisuuden kuin omien ohjauskokemusteni perusteella, että toiminnallisten menetelmien avulla syntyvä asiakastieto voi osaltaan täydentää kokonaiskuvaa ja helpottaa näin ammatillista päätöksentekoa.

Työhönkuntoutuksen prosessiin liittyy tavallisesti suuria mullistuksia – syinä ja seurauksina. Kun esimerkiksi sairaus pakottaa suuntautumaan ammatillisesti uudestaan, tarvitaan rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta lähteä poluille, joita ei olisi aiemmin voinut kuvitellakaan. Prosessissa voi olla apua toiminnallisista harjoituksista, joissa on etsitty omaa leikkimielistä, mielikuvitusta ja heittäytymisen kykyä. Kuten Sava ja Katainen (2004, 35) toteavat, toivottavaa tulevaisuutta rakentaessa on hyvä työstää haaveitaan ja pelkojaan. Haluan kuitenkin varoa ja varoittaa ymmärtämästä väärin voimavara- ja ratkaisukeskeisyyttä. Ei saa oikaista niin, että kieltäydytään näkemästä ihmisten elämäntilanteiden traagisuus eikä oteta todesta hätää ja huolta. Moni kuntoutujan tarina sai itseni pysähtymään: ihmiset yrittävät selviytyä kerta kaikkiaan tiukoissa paikoissa. He tarvitsevat apua ja todellisia muutoksia monilla elämänalueilla: solmussa voivat olla samanaikaisesti työelämä, terveys, talous ja ihmissuhteet. Voimavarakeskeisyyden pitää olla asiakasta kunnioittavaa, prosessiluonteista myönteisen ajattelun virikkeiden tarjoamista mutta myös tukea konkreettisiin parannuksiin elämänoloissa.

Kun työhönkuntoutuksen taustalla ovat fyysiset sairaudet, se tarkoittaa kipuja ja vaivoja sekä usein koko elämänpiirin kapeutumista. Toiminnalliset menetelmät voivat tuoda kuntoutujalle uutta, erilaista mielensisältöä vallitsevien ajatuskehien tilalle. Tekee hyvää päästä edes hetkeksi irti sairauden ympyröistä. Joidenkin kuntoutujien kehosuhde on

vaikea runsaan ylipainon takia, ja he saattavat kokea kaikenlaisen liikunnan vastenmieliseksi. Jos toiminnallinen harjoitus herättää pientäkin iloa omasta kehollisuudesta, se on sysäys parempaan.

Myös pitkäaikaistyöttömyyden takia työhönkuntoutukseen osallistuva tarvitsee ajoittain laajempaa horisonttia. Ei ole hyväksi, että ajatukset askartelevat tauotta työllistymisen (vaikeuksien) ympärillä. Kuntoutukseen osallistujilla huomaa joskus olevan kova kiire sekä yksioikoinen ja epärealistinen käsitys omasta tilanteestaan. ”Kun vain saisin työpaikan, kaikki olisi hyvin.” Sivusta havaitsee selvemmin tarpeet vahvistaa yleisiä taitoja, joita työelämässä – tai elämässä – tarvitaan ja joita voi harjoitella hyvin juuri ryhmämuotoisessa pitkäkestoisessa kuntoutuksessa esimerkiksi toiminnallisina menetelmin. Se tarkoittaa omien rajojen tunnistamista, keinoja säädellä stressiä ja parantaa jaksamistaan, työyhteisötaitoja ym. Ajattelen erityisesti nuoria, jotka opiskelu- ja työpaikan puuttuessa helpommin jäävät tyhjän päälle, kun muun elämän tukevia rakenteita ei ole vielä ehtinyt muodostua. Usein elämää hankaloittavat vielä psyykkiset pulmat; on masennus- ja ahdistusoireilua, joillakin nimenomaan sosiaalisia pelkoja. Toisinaan työhönkuntoutuksessa korostuvat vahvasti sosiaalisen kuntoutuksen elementit. Vaikkapa ammatillinen kuntoutuskurssi monipuolisine ohjelmineen pitää osallistujia normaalielämässä kiinni. Kelan uusilla lääkinnällisillä kuntoutuskursseilla ”ihmisenä olemisen taidot” tulevat olemaan keskeisiä sisältöjä pyrittäessä tasoittamaan tietä työelämään.

Ei ole harvinaista, että työhönkuntoutusprosessit keskeytyvät. Vaikka moni taho on selvittänyt kuntoutuspotentiaalia koko elämäntilanne huomioiden ja arvioinut ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet ajankohtaisiksi, työ- ja toimintakyky osoittautuikin riittämättömäksi esimerkiksi työharjoitteluvaiheessa. Joskus taustalla on yllättävä muutos jollakin elämäneläimellä. Menevätkö kuntoutuspanostukset tällaisessa tapauksessa kankkulan kaivoon? Tuskinpa. Kuntoutuksessa on voitu omaksua edellä esittämiäni yleisiä taitoja ja vähennetty muun hoidon tai kuntoutuksen tarvetta. Toiminnalliset menetelmät ohjaavat kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin rakentamiseen, josta hyötyy aina. Joskus työkyvyttömyyden toteaminen on paras ratkaisu yksilölle ja yhteiskunnalle. Monenlaisten epäonnistuneiden kokeilujen jälkeen työkyvyttömyyseläke saattaa olla tervetullut käänne, joka selkiyttää tilanteen. Ihminen voi alkaa rauhassa kokoilla hyvän elämän aineksia siltä pohjalta. Stressin helpottamisen myötä ehkä työkykyäkin vielä myöhemmin löytyy.

Toiminnallisissa harjoituksissa osallistujalta usein kysellään suoraan tai epäsuoraan, mitä hän oikeastaan kokee ja miltä hänestä tuntuu. Soisin, että jotain vastaavaa tapahtuisi useammin arjessa. Verve-projektin kuluessa kuulin erään henkilön toteavan, että

jos kuuntelisimme toisiamme enemmän, meillä olisi vähemmän tarvetta psykoterapioihin. Näin minäkin uskon, ja itsensä ilmaiseminen voi tapahtua myös muuten kuin sanallisesti. Toivoisin, että toiminnallisiin menetelmiin sisäänrakennettu periaate kunnioituksesta ja tilan antamisesta leviäisi. Omien ja toisten tunteiden pitää antaa tulla ja mennä. Kokemusten jakaminen on tarpeellista – muutoin meillä ei usein ole aavistustakaan siitä, mitä joku toinen on käynyt läpi tai käy parhaillaan. Kohtasin kuntoutusasiakkaita, joiden masennuksella oli pitkä esihistoria. He olivat saattaneet aiemmissä elämänkriiseissä tehdä lujasti töitä hammasta purren, mutta sitten myöhemmin joutuneet jäämään pitkille sairauslomille. Mitä erilaisimmista syistä olemme itse kukin joskus tilapäisesti vain ”osatyökykyisiä”. Jos siinä hetkessä annetaan tilaa holistiselle ihmisyydelle ja erilaisin järjestelyin varmistetaan tasapaino voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, vältetään pitkittyneet sairauspoissaolot. Työn ja työolosuhteiden räätälöinti työntekijän mukaan olisi todellakin kaikkien etu ja ansaitsisi tulla laajamittaiseen käyttöön.

LÄHTEET

Airaksinen, R. & Karkkulainen, M. 2012 Draamakka – Vakallinen toiminnallisia kokonaisuuksia. Helsinki: Draamatyö.

Alhanen, K. 2013. John Dewey'n kokemusfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.

BPA (British Psychodrama Association) 2016. What are action methods? Viitattu 15.10.2016 http://www.psychodrama.org.uk/what_are_action_methods.php.

Eläketurvakeskus 2016a. Kuntoutuksen työnjako ja toimijat. Viitattu 2.10.2016 www.tyoelakelaki-palvelu.fi > Etuudet > Kuntoutus > Käsitteet.

Eläketurvakeskus 2016b. Ammatillinen kuntoutus. Viitattu 2.10.2016 <https://www.tyoelake.fi> > Etusivu > Erilaisia eläkkeitä > Kuntoutus > Ammatillinen kuntoutus.

Finto (Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu) 2016. Toiminnalliset menetelmät. Viitattu 22.10.2016 <https://finto.fi/ysio/fi/page/p20098>.

Freire, P. 1993 (1970). Pedagogy of the oppressed. (20. painos) New York: Continuum.

Hautala, T. & Hyrkkänen, U. 2013. Projektista kirjoittamisen sijaan kirjoittamista projektissa. Teoksessa Hautala, T., Ojalehto, M. & Saarinen, J. (toim.). Työelämää kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisten kehittämisen kumppanina. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. 47–59.

Hautala, T., Ojalehto, M. & Saarinen, J. (toim.) 2013. Työelämää kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisten kehittämisen kumppanina. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.

Heimonen, K. 2011. Taidelähtöiset menetelmät sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan arjessa – miten käy hyvinvoinnin, työn ja taiteen? Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S. & Rantala P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. 37–47.

Heljärvi, H., Pahkala, K., Raitakari, O., Tammelin, T., Viikari, J. & Heinonen, O. 2013. Istu ja pala! – Onko istuminen uusi terveysuhka? Duodecim 2013;129(1):51–56.

Hinkka, K., Aalto, L. & Toikka, T. 2015. Uudenlaiseen Kelan työhönkuntoutukseen? Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 134. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Hohenthal-Antin, L. 2009: Muistot näkyviksi. Muistelutyön menetelmiä ja merkityksiä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Holappa, P. 2016. Nuorten vaihtelevat elämäntilanteet haastavat työttömyyden mittaamista. Tieto&trendit 4/2016. Viitattu 12.11.2016 <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/193>.

Ilmola, L. & Casti, J. 2014. Hyvinvointiyhteiskunta 2030. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 2/2014.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet: näkökulmia kuntoutukseen ja kuntoutustieteeseen. Helsinki: WSOYpro.

Järvikoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43. Helsinki: STM.

Kela 2016a. Ammatillinen kuntoutus kääntyi kasvuun. Viitattu 2.10.2016 www.kela.fi > Tietoa Kelasta > Ajankohtaista > Tilastot.

Kela 2016b. Käynnissä olevat tutkimukset. Viitattu 2.10.2016 www.kela.fi > Tietoa Kelasta > Käynnissä olevat tutkimukset.

Kela 2016c. Standardit. Viitattu 2.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Standardit.

Kela 2016d. Ammatilliset kuntoutuspalvelut. Viitattu 2.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Ammatilliset kuntoutuspalvelut.

Kela 2016e. KIILA-kuntoutus. Viitattu 2.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Lääkärit ja terveydenhuolto > Kuntoutus > Ammatillinen kuntoutus > KIILA-kuntoutus.

Kela 2016f. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Viitattu 5.11.2016 www.kela.fi > Henkilöasiakkaat > Kuntoutus > Työikäisille > Työllistymistä edistävä kuntoutus.

Kela 2016g. Harkinnanvaraiset kuntoutuspalvelut. Viitattu 2.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Harkinnanvaraiset kuntoutuspalvelut.

Kela 2016h. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Ammatillinen kuntoutuspalvelu. Viitattu 7.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Standardit > Hyväksytyt standardit > 2015.

Kela 2016i. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Aikuisten ammatillisten kuntoutuskurssien palvelulinja. Viitattu 9.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Standardit > Hyväksytyt standardit > 2014.

Kela 2016j. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. OPI-kurssi. Viitattu 12.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Standardit > Hyväksytyt standardit > 2016.

Kela 2016k. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Oras-kurssi. Viitattu 12.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Standardit > Hyväksytyt standardit > 2017.

Kela 2016l. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Nuppu-kurssi. Viitattu 12.10.2016 www.kela.fi > Yhteistyökumppanit > Kuntoutuspalvelut > Standardit > Hyväksytyt standardit > 2017.

Komulainen, M. & Sutinen, J. 2011. Hoitava draama ja kirjallisuusterapia tunneaurioituneen lapsen kuntoutuksessa. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S. & Rantala P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. 94–102.

Kuntoutusportti 2016. Vakuutuslaitokset. Viitattu 2.10.2016 <https://kuntoutusportti.fi> > Etusivu > Kuntoutus > Lainsäädäntö > Vakuutuslaitokset.

Kuntoutussäätiö 2016. Spiral-lautapeli kuntoutuksen tueksi. Viitattu 24.10.2016 <http://hankkeet.kuntoutussaatio.fi/spiral>.

Kuukasjärvi, A. 2011. Tulemmeko oikeasti kuulluiksi? – Sadutus eli kerrotuttaminen tukee aitoa vastavuoroisuutta. Teoksessa Kuukasjärvi, A., Linnossuo O. & Sutinen, J. (toim.) Taidetyöskentely arjen näyttämöillä. Teoriaa, menetelmiä ja sovelluksia. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 21–32.

Kuukasjärvi, A., Linnossuo O. & Sutinen, J. (toim.) 2011. Taidetyöskentely arjen näyttämöillä. Teoriaa, menetelmiä ja sovelluksia. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Larsson, G. 2000. Rehabilitering till arbete – en reform med individen i centrum. Statens offentliga utredningar, SOU 2000:78. Saatavana <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2000/08/sou-200078>.

Leino, J. 2011. Voimauttava musiikkielämäkerta -menetelmä. Teoksessa Kuukasjärvi, A., Linnossuo O. & Sutinen, J. (toim.) Taidetyöskentely arjen näyttämöillä. Teoriaa, menetelmiä ja sovelluksia. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 33–48.

Linnossuo, O. 2011. Narratiivisuus ja elämänkaarikirjoittaminen. Teoksessa Kuukasjärvi, A., Linnossuo O. & Sutinen, J. (toim.) Taidetyöskentely arjen näyttämöillä. Teoriaa, menetelmiä ja sovelluksia. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. 9–20.

Louhela, J. 2015. Narratiivinen ryhmä elämänmuutoksen tukena. Teoksessa Näkki, P. & Sayed, T. (toim.). Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita. 62–80.

Moreno, J. L. & Fox, J. 1987. The Essential Moreno. Writings on Psychodrama, Group Method, and Spontaneity. New York: Springer Publishing Company.

Mäkinen, P.; Raatikainen, E.; Rahikka A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Palmenia.

Nietosvuori, L. 2008. Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä. Teoksessa Viinamaäki, L. (toim.). 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 135–142.

Rantala, P. 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S. & Rantala P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. 16–29.

Rauhala, L. 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Yliopistopaino.

Saarinen, J. & Putkonen, A. 2013. Jatkuva arviointi projektitoiminnan kehittäjänä. Teoksessa Hautala, T., Ojalehto, M. & Saarinen, J. (toim.). Työelämää kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. 32–46.

Sainio, E. 2011. Ammatti-identiteetti valokuvana. Teoksessa Rönkä, A-L., Kuhanen I., Liski M., Niemeläinen S. & Rantala P. (toim.) Taide käy työssä. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. 119–122.

Sajaniemi, N. 2016. Vanhat aivot, uudet oppimisympäristöt – digitalisaatio evoluution haastajana. Teoksessa Ahtola, A. (toim.) Psykykinen hyvinvointi ja oppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Salminen, A-L. & Rantanen, S. 2014. Monialainen kuntoutus. Kartoittava kirjallisuuskatsaus. Työpapereita 55. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Salo-Chydenius, S. 2010. Toiminnalliset ja luovat menetelmät. Viitattu 19.9.2016 <http://www.paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihdedyton-menetelmat-ja-koulutus/toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat>.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.

Sava, I. & Katainen, A. 2004. Taide ja tarinallisuus itsen ja toisen kohtaamisen tilana. Teoksessa Sava, I. & Vesänen-Laukkanen, V. (toim.) Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus. 22–39.

Sava, I. 2004. Kasvattajan oikeus – ja vastuu – omaan elämään. Teoksessa Sava, I. & Vesänen-Laukkanen, V. (toim.) Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus. 42–58.

Seppänen-Järvelä, R., Aalto, A-M., Juvonen-Posti, P., Laaksonen, M. & Tuusa, M. (toim.). 2015. Yksilöllisesti räätälöity ja työhön kytketty: Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 139. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Seyd, W. 2011. "Individualisierung" als Maxime des neuen Reha-Modells der Berufsförderungs- werke – Bedeutung und Umsetzung aus Sicht der Teilnehmenden. Teoksessa Stein, R. & Stach, M. (toim.) bwp@Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 05. 1–11. Saatavana http://www.bwpat.de/ht2011/ft05/seyd_ft05-ht2011.pdf.

Spectrovisio 2016. Spectrokortit. Viitattu 24.10.2016 <http://www.spectrovisio.net/etusivu/spectro-kortit.html>.

STM 2015. Istu vähemmän – voi paremmin! Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä. Saatavana http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/1889-Kansalliset_suosituksset_istumisen_vahentamiseksi.pdf.

Suomen mielenterveysseura 2016. Mielenterveys voimaksi -kuvakortit. Viitattu 30.10.2016 <http://www.mielenterveysseura.fi> > Etusivu > Materiaalit > Julisteet ja kortit.

Suomen musiikkiterapiayhdistys 2016. Mitä musiikkiterapia on? Viitattu 17.10.2016 <http://www.musiikkiterapia.net> > Mitä musiikkiterapia on?

Suomen psykologinen instituutti 2016. Myönteistäjät. Viitattu 24.10.2016 <http://www.psyk.fi> > Etusivu > Julkaisutoiminta > Myönteistäjät-kortit.

Taidepaussi 2006. Taidetyöpajat ja -valmennukset. Viitattu 17.10.2016 <http://www.taidepaussi.fi> > Taidetyöpajat.

Tanskanen, S. 2015. Toiminnallisuus ryhmämuotoisessa asiakastyössä. Teoksessa Näkki, P. & Sayed, T. (toim.). Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita. 105–126.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Tomperi, T. & Suoranta, J. 2005. *Sorrettujen* jälkeen. Freiren kritiikistä, suomalaisesta vastaanotosta ja sovelluksista. Teoksessa Freire, P. *Sorrettujen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino. 211–237.

Työeläkelaki 19.5.2006/395.

Työhönkuntoutumisen palveluverkosto 2016. Palveluiden tuottajat. Viitattu 3.10.2016 <http://www.palveluverkosto.fi> > Etusivu > Palveluiden tuottajat.

Työnhakupeli 2016. Työnhaku haltuun pelaamalla. Viitattu 24.10.2016 <http://www.tyonhakupeli.fi>.

Uusitalo, I. 2013. Prosessi- ja dialogikeskeinen viitekehys organisaation kehittämisessä. Teoksessa Hautala, T., Ojalehto, M. & Saarinen, J. (toim.). Työelämää kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu. 63–77.

Verve 2016a. Verve Turku. Viitattu 7.10.2016 www.verve.fi > Toimipaikat.

Verve 2016b. Navigo. Viitattu 7.10.2016 www.verve.fi > Palvelut > Palvelut työnantajalle.

Verve 2016c. OPI-kurssi tukee opintojen etenemistä. Viitattu 7.10.2016 www.verve.fi > Palvelut > Nuoret.

Vesänen-Laukkanen, V.; Sava, I. & Martin, M. 2004. Yhteistyötä ja yhteistä jakamista. Teoksessa Sava, I. & Vesänen-Laukkanen, V. (toim.). Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus. 16–21.

Williams, A. 2005. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Roolit, tavoitteet ja menetelmät. Tampere: Resurssi.

Liite 1: Kehittämiprojektin prosessikaavio

	VAIHE	OSATEHTÄVÄT	VÄLINEET/RESURSSIT	TUOTOKSET
ELO/ SYYS- KUU	TOIMINTA- YMPÄRISTÖÖN TUTUSTU- MINEN	<ul style="list-style-type: none"> ☐ ammatillinen kuntoutus ☐ Verven palvelut ☐ asiakaskunta ☐ työtehtävät ☐ työntekijät 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Kelan standardit ☐ Verven kotisivut + intranet ☐ Verven infotilaisuudet ☐ ryhmien havainnointi + ohjaaminen ☐ yksilöasiakastilanteiden havainnointi + avustaminen ☐ keskustelut 	
SYYS- KUU	SUUNNITTELU	<ul style="list-style-type: none"> ☐ suunnitelman hahmottelu ☐ suunnitelman esittely, ☐ muokkaus ja hyväksyttäminen 	PALAVERI Maria: ti 20.9. klo 9 Nina: ti 20.9. klo 12.30	<ul style="list-style-type: none"> ☐ projektikaavio ☐ käsiteanalyysi: toiminnalliset menetelmät
	ORGANISOINTI	<ul style="list-style-type: none"> ☐ toimijoiden määrittely ☐ resurssien määrittely 	PALAVERI Maria: ti 20.9. klo 9 Nina: ti 20.9. klo 12.30	☐ toimijamatriisi
		<ul style="list-style-type: none"> ☐ ryhmäohjauksista sopiminen 	NEUVONPIDOT Maria, Satu, Sari	☐ ryhmäohjaus-suunnitelmat
PERUSTELU	☐ tarvekartoitus	TEEMAHAASTATTELUT Maria: ti 11.10. klo 9 Satu: ke 28.9. klo 9 Nina: ti 4.10. klo 9 Sari: to 13.10. klo 10 Anni: to 13.10. klo 16 Kaisa: -	<ul style="list-style-type: none"> ☐ haastattelu-nauhat <li style="text-align: center;">➔ ☐ tarveanalyysi 	
SYYS/ LOKA- KUU	TOTEUTUS	<ul style="list-style-type: none"> ☐ ideointi ☐ mallintaminen ☐ kokeilut + suullinen palaute ☐ muokkaus 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ toiminnallisten menetelmien kurssit AMK:ssa ☐ ryhmien ohjaaminen + havainnointi ☐ keskustelut 	<ul style="list-style-type: none"> ☐ kehittämis-päiväkirjan muistiinpanot ☐ menetelmä-kuvaukset ☐ materiaalit
LOKA/ MAR- RAS- KUU	ARVIOINTI	<ul style="list-style-type: none"> ☐ tuotoksen esittely avaintoimijoille + palaute ☐ muokkaus 	PALAVERI Nina: to 27.10.	
	TULOSEN LEVITTÄMINEN	<ul style="list-style-type: none"> ☐ tuotoksen esittely työyhteisölle + palaute ☐ muokkaus ☐ tuotoksen esittely Verven organisaatiolle 	RYHMÄOHJAUKSEN KOULUTUSPÄIVÄ pe 11.11. MAANANTAIPALAVERI ma 28.11.	☐ powerpoint-esitys
	RAPORTIN VIIMEISTELY			☐ kehittämis-raportti

Liite 2: Kehittämiprojektin toimijamatriisi

TOIMIJA	ROOLI / INTRESSI	TEHTÄVÄT
Tuula	<ul style="list-style-type: none"> ☒ harjoittelija ☒ opinnäytetyön tekijä 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ suunnittelu ja organisointi ☒ tietoperusta: tiedonhaku ☒ tiedonkeruu informanteilta ☒ menetelmien ideointi ja testaus ☒ raportin kirjoittaminen
Nina	<ul style="list-style-type: none"> ☒ palvelupäällikkö ☒ toimeksiantaja, sopimusosapuoli 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ suunnitelmien arviointi ja hyväksyminen ☒ resurssien myöntäminen, organisointi ☒ informanttina toimiminen ☒ palautteen antaminen
Maria	<ul style="list-style-type: none"> ☒ ammatill. kuntoutuskurssien vastuuhenkilö/omaohjaaja ☒ laativastaava ☒ harjoittelun ohjaaja 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ suunnitelmien arviointi ☒ informanttina toimiminen ☒ palautteen antaminen
Satu	<ul style="list-style-type: none"> ☒ ammatill. kuntoutuskurssien omaohjaaja 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ informanttina toimiminen ☒ palautteen antaminen
Sari	<ul style="list-style-type: none"> ☒ OPI-kurssien vastuuhjaaja ☒ ryhmien ohjaaja 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ informanttina toimiminen ☒ palautteen antaminen
Anni	<ul style="list-style-type: none"> ☒ ryhmien ohjaaja 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ informanttina toimiminen ☒ palautteen antaminen
Kaisa	<ul style="list-style-type: none"> ☒ ryhmien ohjaaja 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ informanttina toimiminen ☒ palautteen antaminen
muut Turun verveläiset	<ul style="list-style-type: none"> ☒ eri palvelujen tiimien jäseniä 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ palautteen antaminen

Liite 3: Tarvekartoituksen haastattelupohja

Toiminnallisia menetelmiä ovat esimerkiksi kuvallinen ilmaisu (piirustus, maalaus ja muovailu), valokuvaus tai videointi, musiikki (aktiivinen kuuntelu, laulaminen ja soittaminen), kirjallisuus (tarinoiden, satujen, runojen, elämäkertojen, kokemusten kirjoittaminen ja lukeminen), tanssi ja liikunta sekä draamalliset menetelmät (rooliharjoitukset, dramatisointi ja leikilliset tehtävät).

Menetelmät voivat auttaa asiakasta löytämään sanoja ja muotoa sellaisille ajatuksille, tunteille ja mielikuville, jotka eivät vielä ole sanallisella tasolla.

(Salo-Chydenius 2010)

- 1) **Keitä kaikkia toiminnallisten menetelmien kehittäminen Verve Turun ammatillisessa kuntoutuksessa koskettaa?**
→ Työntekijät / asiakasryhmät / yhteistyökumppanit?
- 2) **Miksi Verve Turun ammatillisessa kuntoutuksessa voitaisiin hyötyä toiminnallisten menetelmien kehittämisestä?**
- 3) **Mitä kehittämistehtävän kannalta olennaista Verve Turun toimintaympäristössä on tapahtunut tai tapahtumassa?**
- 4) **Millaisia toiminnallisia menetelmiä olet itse käyttänyt?**
- 5) **Millaiset toiminnalliset menetelmiä ovat tarpeellisia ja käyttökelpoisia?**
→ Mihin käyttötarkoituksiin/tilanteisiin?
→ Mitä piirteitä hyvissä menetelmissä on?
- 6) **Mitä muuta vielä haluaisit sanoa?**

Liite 4: Menetelmien testaukset

MENETELMÄ	AJANKOHTA	RYHMÄ
Tykkäämistien kierros	pe 26.8. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 2
Aivojumppa	ke 31.8. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 2
Tykkäämistien kierros	pe 23.9. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 1
Tulevaisuuden muistelu	pe 23.9. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 1
Anne Ahkera – Vesa Vikkelä	ti 27.9. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Napit kertovat	ma 3.10. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Tykkäämistien kierros	ma 3.10. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Antiminä	ti 4.10. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Voimateosten kierros	ke 5.10. aamupäivä	ammattillinen kuntoutus selvitys 1
Aivojumppa	ke 5.10. iltapäivä	ammattillinen kuntoutus selvitys 1
Lopetus: kuvakortit	pe 7.10. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Napit kertovat	ti 11.10. iltapäivä	työhön valmennus / työkokeilu
Aivojumppa	ti 11.10. iltapäivä	työhön valmennus / työkokeilu
Aivojumppa	ke 12.10. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Voimateosten kierros	ke 12.10. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Odotusviritys: kuvakortit	ke 19.10. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Näkymätön polku	ke 19.10. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Kehopalautte	pe 21.10. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 3
Napit kertovat	ke 2.11. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 2
Fiilisviritys: kuvakortit	to 3.11. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 2
Voimateosten kierros	to 3.11. iltapäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 2
Tunteet kehossa	ke 9.11. aamupäivä	ammattillinen kuntoutuskurssi 2
Tykkäämistien kierros	ke 9.11. iltapäivä	ammattillinen kuntoutus selvitys 2
Voimateosten kierros	ke 9.11. iltapäivä	ammattillinen kuntoutus selvitys 2
Aivojumppa	ke 9.11. iltapäivä	ammattillinen kuntoutus selvitys 2
Aivojumppa	to 10.11. iltapäivä	yksilöohjaus