

Tavoitteellinen vuorovaikutus IPS- mallissa

Integroiva kirjallisuuskatsaus

Anna-Katriina Vettenranta

Opinnäytetyö
Marraskuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Toimintaterapeutti (AMK)

Tekijä Vettenranta, Anna-Katriina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2020
	Sivumäärä 46	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Tavoitteellinen vuorovaikutus IPS-mallissa Integroiva kirjallisuuskatsaus		
Tutkinto-ohjelma Toimintaterapeutti (AMK)		
Työn ohjaajat Kantanen, Mari ja Juntunen, Kristiina		
Toimeksiantaja Sopimusvuori ry		
Tiivistelmä <p>Mielenterveysasiakkaiden keskuudessa työttömyysaste on muuta väestöä korkeampi. Näyttöön perustuva tuetun työllistämisen IPS-malli (Individual Placement and Support) on todettu olevan merkittävästi perinteisiä työhönvalmennuskeinoja tehokkaampi interventio mielenterveysasiakkaiden työllistymisessä. IPS-mallin laatukriteerien noudattamisesta huolimatta on huomattu, että osa työhönvalmentajista saa aikaiseksi parempia työllistymistuloksia kuin toiset. On ehdotettu, että työhönvalmentajan osaaminen vaikuttaa työn tuloksellisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata IPS-mallin mukaisesti työskentelevän työhönvalmentajan vuorovaikutusta asiakastyössä. Tavoitteena on selvittää integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla millaisia Tarkoituksellisen vuorovaikutusmallin (IRM) mukaisia vuorovaikutustaitoja ja terapiatyylejä työhönvalmentajat käyttävät tukiessaan asiakkaan työllistymisprosessia IPS-mallissa. Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui mukaan viisi (5) tutkimusartikkelia tietokannoista ProQuest Central, Cinahl Plus Full Text (Ebsco), Medline ja Pubmed.</p> <p>Kirjallisuuskatsauksen tuloksena vahvimmin työllistymistä tukeviksi vuorovaikutukselliseksi seikoiksi nousivat asiakaskeskeinen yhteistyö, kunnioittava ja empaattinen kohtaaminen, asiakkaan kuuntelu ja kuulluksi tuleminen sekä rohkaiseva työote ja työhönvalmentajan mukautumiskyky. Erityisosaamisena nousi esiin työllistymiseen liittyvä neuvonta.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että asiakkaan työllistymistä voidaan tukea vuorovaikutuksellisin keinoin monin eri tavoin. IPS-prosessissa määritellyt elementit sekä toipumisorientaation mukainen filosofia näyttävät tukevan asiakkaan ja työhönvalmentajan välistä vuorovaikutusta. Jatkotutkimuksena suositellaan pitkittäistutkimusta raportoitujen tulosten vaikuttavuudesta.</p>		
Avainsanat toimintaterapia, tuettu työllistyminen, IPS-malli, Tarkoituksellisen vuorovaikutuksen malli		
Muut tiedot 43 sivua, 3 liitettä		

Author Vettenranta, Anna-Katriina	Type of publication Bachelor's thesis	Date November 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 46	Permission for web publication: x
Title of publication The Intentional Relationship in IPS-model Integrated literature review		
Degree programme Degree Programme in Occupational Therapy		
Supervisors Kantanen, Mari and Juntunen, Kristiina		
Assigned by Sopimusvuori ry		
Abstract <p><i>Background:</i> Among mental health clients, the unemployment rate is higher than in the rest of the population. The evidence-based Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment has been found to be a significantly more effective intervention in the employment of mental health clients than traditional vocational programs. Despite adherence to the quality criteria of the IPS model, it has been found that some employment specialists (ES) achieve better employment outcomes than others. ES' competencies are likely to influence employment outcomes.</p> <p><i>Purpose and Aim:</i> The purpose of this thesis is to describe the interaction of an ES in IPS model with clients. The aim is to find out what kind of interpersonal skills and therapeutic modes are used by ES' in supporting the client's employment process in the IPS model.</p> <p><i>Method:</i> The qualitative study was carried out by an integrative literature with theory-based content analysis, using The Intentional Relationship Model (IRM) by Reneé Taylor as a background theory. Five (5) research articles from the databases ProQuest Central, CINAHL Plus Full Text (Ebsco), Medline and Pubmed were selected for the literature review.</p> <p><i>Results:</i> Client-centered co-operation, respectful and empathetic encounter, listening skills as well as encouraging approach and adaptability of the ES emerged as the strongest interactive factors. Employment-related counseling emerged as a special expertise.</p> <p><i>Conclusion:</i> Employment can be supported through interactive means in many ways. Elements defined in the IPS process as well as the recovery-oriented philosophy seem to support the interaction between the client and the ES. As a follow-up study, a longitudinal study of the effectiveness of the reported results is recommended.</p>		
Keywords/tags Occupational Therapy, Supported Employment, IPS, The Intentional Relationship		
Miscellaneous (Confidential information) 43 pages, 3 appendices		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Ammatillinen kuntoutus	5
2.1	Työhönvalmennus ammatillisen kuntoutuksen keinona	5
2.2	Tuettu työllistyminen työhönvalmennuksen keinona	7
2.3	Näyttöön perustuva tuetun työllistämisen IPS-malli	8
3	Tavoitteellinen vuorovaikutus asiakastyössä.....	13
4	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	16
5	Integroivan kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen	16
5.1	Tutkimusaineiston hakuprosessi ja valittu aineisto	16
5.2	Aineiston analyysi.....	21
6	Kirjallisuuskatsauksen tulokset	22
7	Pohdinta ja johtopäätökset.....	29
	Lähteet	38
	Liitteet	44
	Liite 1. Käytetyt hakusanat	44
	Liite 2. Hakulausekkeet eri tietokannoissa	45
	Liite 3. Koko artikkelin luvun jälkeen pois jätetyt tutkimukset	46

Kuviot

	Kuvio 1. Hakulausekkeen rakenne.....	18
	Kuvio 2. Hakuprosessi	19

Taulukot

Taulukko 1. Ammatillinen kuntoutus ja työllistymistä edistävät palvelut **Virhe.**

Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Taulukko 2. Asiakkaan ja terapeutin väliset vuorovaikutustaidot **Virhe.**

Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Taulukko 3. Terapiatyylit 15

Taulukko 4. PICO-malli **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

Taulukko 5. Tutkimusten mukaanotto- ja poissulkukriteerit 18

Taulukko 6. Integroivaan kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset 20

Taulukko 7. Esimerkki lainauksen pelkistyksestä ja luokittelusta 21

Taulukko 8. Työllistymistä edistävät vuorovaikutustaidot 22

Taulukko 9. Työllistymistä edistävät terapiatyylit 25

1 Johdanto

Suomessa väestörakenteen muutos syntyvyyden laskiessa ja suurten ikäluokkien ikääntyessä luo tarvetta työvoimalle (Kestilä & Martelin 2019, 42–43). Samanaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on lisääntynyt ja yhä nuoremmat ovat jääneet pois työelämästä. Yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syy on mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöt masennuksen ollessa suurin yksittäinen diagnoosi. Mielenterveydellisistä syistä perustuvat eläkkeet kestävät pidempään ja eläkkeelle siirrytään keskimääräistä nuorempana. (Suomen työeläkkeensaajat 2020.) Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n raportin mukaan mielenterveyden häiriöiden esiintyvyys on Suomessa EU-alueen korkein (Hewlett & Cornford 2019) ja mielenterveyden häiriöiden on arvioitu kustantavan Suomelle vuosittain noin yksitoista miljardia euroa (Suomalaisten mielenterveys ei ole kohentunut fyysisen terveyden tahtiin. N.d.). Mielenterveyden häiriöiden on todettu nostavan suuressi työttömyyden riskiä 25–52-vuotiaiden aikuisten ikäryhmässä (Hakulinen, Elovainio, Arffman, Lumme, Pirkola, Keskimäki, Manderbacka & Böckerman 2019, 371).

Osatyökykyisten ja vaikeasti työllistettävien henkilöiden työhön paluuseen, työsuhteeseen pääsemiseen ja työssä pysymiseen tulisi panostaa tulevaisuudessa. Mielenterveysasiakkailta on oikeus osallistua työelämään työkykynsä puitteissa. Uudessa kansallisessa mielenterveysstrategiassa (2020) pyritään parantamaan työelämään kuntouttavia mielenterveyspalveluita. Strategian yhtenä osa-alueena on tarkoitus laajentaa ja vakiinnuttaa työelämäosallisuutta lisäävien mallien käyttöä Suomessa. (Vorma, Rotko, Larivaara & Koslof 2020, 3, 28.) Mielenterveysstrategian osana julkaistiin selvitys (2019) näyttöön perustuvasta tuetun työllistämisen IPS-mallista. Selvitystyön perusteella IPS-malli sopii yhteiskuntamme palvelurakenteisiin (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019, 39) ja mallin ensimmäiset kehittämishankkeet on tarkoitus aloittaa Suomessa syksyllä 2020 (IPS - Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke 2020). Suomessa IPS-malli on nostettu skitsofreniaa sairastavien kuntoutuksen Käypä Hoito -suositukseen (Skitsofrenia 2020). Suomen Toimintaterapeuttiliitto on ollut mukana selvityksen asiantuntijaryhmässä (Ekholm 2019, 8).

Tuettu työllistyminen on yksi työhönvalmennuksen keino ammatillisessa kuntoutuksessa. IPS-mallin (Individual Placement and Support) avulla tukea tarvitseva henkilö työllistyy palkkatyösuhteeseen avoimille työmarkkinoille. IPS-mallin merkittävin ero tavanomaisiin työhönvalmennuskeinoihin on se, että valmennus tapahtuu pääsääntöisesti työpaikalla. (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019, 1.) Kuntoutusäätiön (2018) teettämän selvityksen mukaan IPS-mallin työllistymisen aste Euroopassa on 17 % korkeampi kuin tavanomaista työhönvalmennusta saaneiden verrokkiryhmissä (Harkko, Lehto, Pitkänen & Ala-Kauhaluoma 2018, 11). Tuloksia maailmanlaajuisesti tarkastellessa IPS Employment Center on koonnut yhteen tulokset 28 RCT-tutkimuksesta, joiden tuloksena näkyy 30 prosenttiyksikköä suurempi työllistymisen aste verrattuna tavanomaisiin työhönvalmennuksen keinoihin (Bond 2020). Alun perin IPS-malli on kehitetty vaikeita mielenterveyden häiriöitä sairastavien asiakkaiden kuntoutukseen, mutta sitä on sovellettu ansiokkaasti myös muihin asiakasryhmiin (Individual Placement and Support – IPS 2018). IPS-mallin koulutuksen saanut työhönvalmentaja toteuttaa 25 laatukriteeriin pohjautuvaa IPS-prosessia ja hänen työtään ohjaa kahdeksan toimintaperiaatetta (Drake, Bond & Beckers 2012, 33, 40). Toimintaterapeutti voi toimia työhönvalmentajana ja toimintaterapeuteilla on IPS-mallissa tieteellisen tutkimuksen mukaan asiakkaan työllistymisen kannalta merkittävä rooli (Ekholm 2019, 5).

IPS-mallin laatukriteerien ja toimintaperiaatteiden noudattamisesta huolimatta on huomattu, että osa työhönvalmentajista saa aikaan parempia työllistymistuloksia kuin toiset. Työhönvalmentajan osaamiset vaikuttavat mitä todennäköisimmin asiakkaiden työllistymistuloksiin, mutta tätä osa-aluetta ei ole juurikaan tutkittu. (Drake ym. 2012, 45.) Opinnäytetyöhön nostetaan työhönvalmentajan osaamisista kirjallisuuskatsauksen tutkimusaiheeksi asiakkaan ja työhönvalmentajan välinen vuorovaikutus. Asiakkaan ja ammattilaisen välisen vuorovaikutuksen merkitystä on korostettu toimintaterapian kirjallisuudessa ja onnistunut vuorovaikutussuhde nähdään olevan yhteydessä asiakkaan toimintaan sitoutumiseen. Tutkimusten mukaan toimivan vuorovaikutussuhteen ammattilaisen ja asiakkaan välillä on todettu vaikuttavan positiivisesti itse prosessiin sekä sen lopputuloksiin. (Bonsaksen, Vollestad & Taylor 2013, 27, 31.) Koska IPS on ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennuksen tuetun työllistä-

misen prosessimainen malli, avataan opinnäytetyössä aluksi ammatillisen kuntoutuksen käsitteitä ja tilannetta Suomessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata IPS-mallin mukaisesti työskentelevän työhönvalmentajan vuorovaikutusta asiakastyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää millaisia Tarkoituksellisen vuorovaikutusmallin (IRM) mukaisia vuorovaikutustaitoja ja terapiatyylejä työhönvalmentajat käyttävät tukiessaan asiakkaan työllistymisprosesseja IPS-mallissa.

2 Ammatillinen kuntoutus

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan ammatilliseen kuntoutukseen on oikeus henkilöllä, jonka työkyvyssä tapahtuu sellaisia muutoksia, että sairaus tai vamma aiheuttaa työkyvyttömyyden uhan lähivuosina tai heikentää henkilön työkykyä olennaisesti. Ammatillista kuntoutusta on mahdollista saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työkyvyn parantamiseksi. (Ammatillinen kuntoutus n.d.) Ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena on parantaa tai ylläpitää kuntoutujan työkykyä sekä vähentää henkilön riskiä syrjäytyä työmarkkinoilta sairauden tai vajaakuntoisuuden vuoksi. Kuntoutuksella pyritään estämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen tai pitkäaikaistyöttömyys. (Härkäpää, Harkko & Lehikoinen 2013, 14–15.) Ammatillista kuntoutusta toteutetaan Suomessa useamman eri tahon toimesta. Ammatillisen kuntoutuksen kenttä on pirstaleinen eikä sen määritelmät ja palvelut ole yhtenäisiä. Ammatilliseen kuntoutukseen voi sisältyä esimerkiksi kuntoutustutkimuksia, työkokeilua, työhönvalmennusta tai ammatillista koulutusta (Ammatillinen kuntoutus n.d.).

2.1 Työhönvalmennus ammatillisen kuntoutuksen keinona

Työhönvalmennusta on käytetty Suomessa ammatillisen kuntoutuksen yhtenä keinona sekä työvoimapoliittisena aktivointitoimenpiteenä 1990-luvulta alkaen (EUSE Toolkit 2014, 6). Työhönvalmennuksen käsite ja sen sisältö on epäselvä osin yllä mainitusta syystä (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019, 10). Epäselvyyttä aiheuttaa myös se, että työhönvalmennuksen toteuttajatahoja on useita, eikä toimintamalleja

ole yhteisesti määritelty (Härkääpää ym. 2013, 10; EUSE Toolkit 2014, 4; Seppänen-Järvelä, Aalto, Juvonen-Posti, Laaksonen & Tuusa 2015, 14). Tutkimusten mukaan erilaiset toimintatavat vaikuttavat työhönvalmennuksen tuloksellisuuteen vaihtelevasti (EUSE Toolkit 2014, 4).

Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto (2020) määrittelee työhönvalmennuksen yksilölliseksi tueksi ja ohjaukseksi, jonka avulla asiakkaalle etsitään hänen terveydentilaansa soveltuva työ kuunnellen asiakkaan toiveita. Asiakkaan kanssa yhteistyössä pyritään löytämään hänelle sopiva työpaikka kartoittaen hänen osaamistaan ja taitojaan. Työpaikan vaatimukset sekä työyhteisön tarpeet huomioidaan työpaikkaa valittaessa. Työhönvalmennus voi kuitenkin painotua myös pelkkään neuvontaan ja ohjaukseen työpaikan ulkopuolella. (Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto 2020, 24.) Härkääpää ym. (2013) selvityksen mukaan työhönvalmennus voi olla myös esimerkiksi työkyvyn ja työtaitojen kehittämistä, elämänhallinnan parantamista tai työssä tarvittavien ammatillisten taitojen hankkimista (Härkääpää ym. 2013, 10).

Suomessa ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennusta järjestäviä tahoja ovat työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset sekä Kansaneläkelaitos (Kela). Työelämässä olevien henkilöiden ammatillisesta kuntoutuksesta vastaavat työeläkelaitokset. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 40.) Tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset järjestävät ammatillista kuntoutusta, kun syynä on työtapaturma, ammattitauti tai liikennevahinko. Työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden ammatillisesta kuntoutuksesta vastaa pääasiassa Kela. Kelan kohderyhmänä ovat henkilöt, jotka eivät kuulu tapaturma- ja liikennevakuutuksen piiriin eikä heillä ole oikeutta työeläkelaitoksen ammatilliseen kuntoutukseen. Työeläkelaitosten, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitosten sekä Kelan lisäksi työhönvalmennusta järjestetään myös TE-keskuksilla sekä kuntien toimesta (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019, 8–9). Lisäksi työhönvalmennusta kehitetään ja toteutetaan lukuisissa projekteissa ja kehittämishankkeissa (Härkääpää ym. 2013, 10). Ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennuksen ja työllisyyttä edistävien palveluiden toteuttajatahot esitellään niitä säätävine lakeineen tarkemmin taulukossa 1.

Taulukko 1. Ammatillinen kuntoutus ja työllistymistä edistävät palvelut (Juvonen-Posti, Lamminpää, Rajavaara, Suoyrjö & Tötterman 2016, 162, 174–175, muokattu)

Toteuttajataho	Osa-alue	Kohderyhmä	Laki
Kansaneläkelaitos (Kela)	Ammatillinen kuntoutus	Henkilöt, joilla sairaus tai vamma aiheuttaa työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaisen heikentymisen Henkilöt, joiden työkyky on mielenterveyshäiriön vuoksi uhattuna	L 566/2005 Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista
Työeläkelaitokset	Ammatillinen kuntoutus	Työntekijät, joilla sairaus tai vamma todennäköisesti aiheuttaa uhkan tulla työkyvyttömäksi	L 395/2006 Työntekijän eläkelaki
Vahinkovakuutuslaitokset	Ammatillinen kuntoutus	Työtapaturman, ammattitaudin tai liikennevahingon vuoksi kuntoutusta tarvitsevat henkilöt	L 626/1991 Laki liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta L 459/2015 Työtapaturma- ja ammattitautilaki
Työ- ja elinkeinohallinto	Harkinnanvarainen ammatillinen kuntoutus	Henkilöt, joilla vamma tai sairaus vähentää mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työ	L 916/2012 Julkinen työvoima- ja yrityspalvelulaki
TE-toimiston, kunnan ja Kelan työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019, 10)	Asiakkaan työllistymisprosessin tukeminen	Henkilöt, joiden työttömyys on pitkittynyt	L 1369/2014 Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta
Kunnat ja kaupungit	Työllistymistä edistävät palvelut syrjäytymisen ehkäisemiseksi	Henkilöt, joilla mielenterveys- tai päihdeongelmia Pitkäaikaistyöttömät	L 189/2001 Laki kuntouttavasta työtöinnistä L 1301/2014 Sosiaalihuoltolaki
Yritykset ja järjestöt	Palveluiden tuottajia tai vapaaehtoistyön toimijatahoja Ostopalvelu	Asiakkaat, joille järjestetään kuntoutusta	-

2.2 Tuettu työllistyminen työhönvalmennuksen keinona

Tuettu työllistyminen on ammatillisen kuntoutuksen työhönvalmennuksen keino, joka saapui Suomeen 1990-luvun puolivälissä (EUSE Toolkit 2014, 6). Hyvistä tuloksista huolimatta tuettu työllistyminen ei tällöin implementoitunut Suomeen laajemmin työhönvalmennuksen keinoksi (Härkäpää ym. 2013, 18). Tuettu työllistyminen on maailmanlaajuinen yleisluontoinen termi, jolle ei ole määritelty tarkkoja toimintaohjeita (Drake ym. 2012, 5).

Vuonna 1993 perustettiin EU:n alainen yhteistyöprojekti EUSE (The European Union of Supported Employment) määrittelemään yhtenäisen, koko Euroopan kattavan työhönvalmennuksen tuetun työllistymisen mallin käytäntöjä (EUSE Toolkit 2014, 4). EUSE on julkaissut tuetun työllistymisen oppaan, EUSE Toolkit (2014), jotta vältettäisiin sekaannusta ja sisällöltään erilaisten ohjelmien käyttöä tuetun työllistymisen nimikkeen alla (mts. 13). Tuetun työllistymisen menetelmää on kehitetty myös siksi, että on vaarana, että tukea tarvitseva asiakas työskentelee toistuvasti palkattomassa työssä eikä toiveistaan huolimatta pääse ansiotyöhön (mts. 18). EUSE Toolkit määrittelee tuetun työllistymisen tavoitteeksi tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymisen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille samoin sopimusehdoin ja tasavertaisina muihin työntekijöihin nähden. Tuetun työllistämisen tarkoituksena on yksilöllisesti tukea asiakkaiden työnhakuprosessia, työntekoa ja työssä pysymistä. (mts. 8.) Tukea tarjotaan sekä työntekijälle että työnantajalle. Eurooppalaiseen tuetun työllistymisen menetelmään on määritelty kolme pääelementtiä: palkkatyö, avoimet työmarkkinat ja jatkuva tuki. (Mts. 10.) Tuettu työllistyminen tähtää aina palkkatyöhön. Se ei ole työkokeilua, työharjoittelua tai työtoimintaa, josta ei makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa, eikä se ole ammatillista koulutusta. (Mts. 14.) Tuetun työllistymisen prosessissa on viisi vaihetta: palveluun ohjautuminen, osaamisen kartoitus, työn etsintä, työskentely työnantajien kanssa ja tuki työssä pysymiseen (mts. 10). IPS-mallin kahdeksan toimintaperiaatetta perustuu tähän tuetun työllistämisen viisiportaiseen prosessiin ja ne esitellään tarkemmin seuraavassa luvussa (luku 2.3).

2.3 Näyttöön perustuva tuetun työllistämisen IPS-malli

IPS-malli (Individual Placement and Support) on amerikkalainen standardoitu ja laajasti tutkittu tuetun työllistämisen malli, jonka juuret ovat 1980-luvulla alkaneissa tuetun työllistämisen interventioissa psykiatrisessa kuntoutuksessa (Drake ym. 2012, 3). IPS-malli on kehitetty vuosien saatossa tuhansien mielenterveysasiakkaiden sekä päihdetaustaisten henkilöiden palautteiden pohjalta, ja sillä on pyritty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin (mts. 9). Työntekijän rooli on tyypillinen aikuisen henkilön rooli yhteiskunnassa. Mielenterveysasiakkaista vain alle 20 % on työssäkäyviä, vaikka halu työllistyä on suuri (yli 60 % vastanneista, 11 tutkimusta) (Bond 2020). Selvityksissä

suurin osa mielenterveysasiakkaista nimesi palkkatyön yhdeksi tärkeimmäksi tavoitteekseen kuntoutumisessaan (Drake ym. 2012, 22). Samaan aikaan mielenterveysasiakkaat raportoivat, että he tarvitsevat tukea ja neuvoja työllistymiseen, työssä selviytymiseen ja työn vaihtamiseen (mts. 9). Tutkimuksen kautta on kehitetty IPS-mallin 25 laatukriteeriä, joita noudattamalla saavutetaan parhaita mahdollisia työllistymisen tuloksia (mts. 40). IPS-mallin käyttöönottoon ja arviointiin kuuluvat prosessin manuaali sekä laatukriteeriopas (Individual Placement and Support – IPS 2018). Laatukriteerien mukaan sama työhönvalmentaja työskentelee asiakkaan kanssa koko intervention ajan kaikissa IPS-mallin prosessin vaiheissa (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019, 16) ja yhteistyö perustuu jaettuun päätöksentekoon (shared decision making) (Drake ym. 2012, 33). IPS-prosessissa korostuu vahvasti kaksi näkökulmaa: työnhaun prosessi on systemaattinen ja asiakas saa pitkäaikaisen työhönvalmentajan tuen työpaikalle, missä valmennus pääasiallisesti tapahtuu (mts. 41). IPS-prosessimalli on toimintakeskeinen työskentelytapa, jossa toiminta sijoittuu autenttiseen työympäristöön ja tapahtuu todellisissa työtilanteissa. IPS-mallin avulla tuetaan asiakkaan työ- ja toimintakykyä ja pääsyä itselleen merkitykselliseen, tarkoituksenmukaiseen ja tuottavaan toimintaan (työnteko).

IPS-mallia on verrattu RCT-tutkimuksissa (28 kpl) perinteisiin työhönvalmennuksenkeinoihin, jotka tyypillisesti sisältävät vaiheittaista työhön sijoittautumista, kuten työkyvyn arviointia, työpajatyypistä toimintaa tai vapaaehtoistyötä. Näissä tutkimuksissa IPS-mallin on todettu olevan merkittävästi verrokkeja tehokkaampi tuloksiltaan IPS-mallin ollessa keskimääräiseltä työllistymisprosentilta 55 %, verokkien ollessa 25 %. (Bond 2020.) Avoimille työmarkkinoille työllistyminen vaikuttaa positiivisesti asiakkaan elämänlaatuun ja hyvinvointiin (Drake ym. 2012, 34). Työllistymisen on raportoitu lisäävän sairauden oireiden sekä ahdistuksen ja stressin hallintaa ja vähentävän päihteiden ja mielenterveyspalveluiden käyttöä. Työllistyneet ovat raportoineet itsetunnon ja toiveikkuuden lisääntymistä sekä yksinäisyyden lieventymistä. Etuina nähdään myös henkilön toimeentulotason nousu sekä vahvempi toimiminen osana yhteiskuntaa. (Mts. 8.)

IPS-mallissa on kahdeksan, tutkimuksen kautta laadittua, toimintaperiaatetta, joiden mukaisesti työhönvalmentajat työskentelevät (What is IPS? 2020).

1. **Palvelun avoimuus** (Zero Exclusion)

Asiakasta ei jätetä IPS-prosessin ulkopuolelle. Prosessiin pääsyyn ei saa vaikuttaa esimerkiksi asiakkaan diagnoosi, oireet, päihteiden käyttöhistoria, laitoshoido, kodittomuus, työkyvyttömyyden aste tai kriminaalihistoria. Työhönvalmentaja ei etukäteen määrittele onko asiakas kykenevä työntekoon, vaan asiakas itse tekee päätöksen siitä, milloin hän on valmis aloittamaan prosessin. Päätös prosessin aloittamisesta perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja omaan haluun työllistyä palkkatyöhön. Työhönvalmentaja rohkaisee ja kannustaa asiakasta harkitsemaan palkkatyötä työhönvalmennuksen kaikissa vaiheissa. (Drake ym. 2012, 34.) IPS-prosessiin tultaessa ei vaadita etukäteen arviointeja tai taitojen harjoittelua, vaan ne päinvastoin pyritään pitämään minimissä (Individual Placement and Support – IPS 2018). Asiakkaan työvalmiutta tai puutteellisia työvalmiuksia pidetään nykyisin kiisteltyinä käsitteinä. Työvalmiuden määrittely on voinut johtaa siihen, että sen saavuttamiseksi henkilöt ovat juuttuneet työtaitojen harjoitteluun jopa koko elämäkseen. (EUSE Toolkit 2014, 11-12.)

2. **Asiakkaan osaamisen kartoitus** (Worker Preferences)

Asiakkaan omat mieltymykset ja valinnat ovat etusijalla työpaikan etsinnässä. Työhönvalmentaja ei päättä asiakkaan puolesta työpaikkaa, vaan työn etsintä perustuu asiakkaan mielenkiinnon kohteisiin, vahvuuksiin ja aikaisempaan työkokemukseen. (Drake ym. 2012, 35). IPS-mallin taustalla on ajatus yhteisen päätöksen teon periaatteesta (shared decision), jonka tavoitteena on vähentää ammattilaisen auktoriteetti-asemaa (mts. 22). Asiakkaan osaamisen kartoitus tehdään muutaman ensimmäisen IPS-prosessin alkukäynnin aikana (mts. 37). Asiakas ja työhönvalmentaja laativat yhdessä ammatillisen profiilin, jossa kartoitetaan asiakkaan osaaminen sekä tuen tarpeet. Työhönvalmentajan rooli kartoitusvaiheessa on kannustaa ja tukea asiakkaan omia päätöksiä, laajentaa asiakkaan näkemystä ja selvittää tarvittavia tukitoimia. Yhteistyössä hahmotellaan sopivia työolosuhteita, palkkauksen tasoa ja työpaikan sijaintia. Ne asiakkaat, joiden työnhaku perustuu omiin mieltymyksiin ja etukäteen sovituihin työpaikan ominaisuuksiin, ovat tutkimusten mukaan tyytyväisempiä työhönsä ja viipyvät työssään pidempään kuin ne, joilla yhteensopivuutta ei ole räätälöity. (Mts. 35–36.) IPS-mallin laatusuosituksen manuaali sisältää lomakkeen profiilin laadintaan (Becker, Swanson, Reese, Bond & McLeman 2019, 209).

3. **Avoimet työmarkkinat** (Competitive Employment)

IPS-prosessin tavoitteena on asiakkaan työllistyminen suoraan avoimille työmarkkinoille. Asiakas ja työnantaja solmivat työsuhteen työsopimuksella ja työstä maksetaan alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (Drake ym. 2012, 33.) Tuetussa työllistymisessä asiakas sijoitetaan ensin työhön, valmennetaan työtehtäviin työpaikalla ja työntekoa pidetään yllä tukitoimilla (EUSE Toolkit 2014, 12). Työ voi olla osa-aikaista tai täysiaikaista aidossa ympäristössä ja työyhteisössä tapahtuvaa työtä (Individual Placement and Support – IPS 2018). Työhönvalmentaja ei ohjaa asiakasta vapaaehtoistyöhön, palkattomaan työharjoitteluun, työkokeiluun tai suojatyöpaikkaan. Vaiheittainen työhön siirtyminen on ollut vallitseva keino mielenterveysasiakkaiden kuntouksessa. Tutkimusten mukaan vaiheittaista palkkatyöhön siirtymistä ei pidetä tehokkaana työllistymisen muotona. (Drake ym. 2012, 33.)

4. **Nopea työn etsintä** (Rapid Job Search)

Kuukauden sisällä prosessin aloittamisesta työhönvalmentaja ja asiakas ottavat yhteyttä mahdollisiin työnantajiin yhdessä tai erikseen. Nopealla työnhaulla osoitetaan asiakkaalle, että työhönvalmentaja uskoo hänen taitoihinsa ja vahvuuksiinsa. Työnhaku on konkreettinen teko kohti työllistymisen tavoitetta. On muistettava, että nopea työn etsintä ei tarkoita nopeaa sijoittamista. Tarkoitus on etsiä asiakkaalle sopiva työpaikka, eikä päästä mahdollisimman nopeasti lopputulokseen. Nopea sijoittaminen vastoin asiakkaan omia mieltymyksiä johtaa useimmiten tyytymättömyyteen työssä ja työpaikan menettämiseen. (Drake ym. 2012, 37.)

5. **Systemaattinen työn etsintä** (Systematic Job Development)

Työhönvalmentaja verkostoituu paikallisten työnantajien kanssa ja jalkautuu työpaikoille etsimään sopivia työpaikkoja, jotka perustuvat asiakkaan kanssa laadittuun työprofiiliin. Systemaattinen työnetsintä on muutakin kuin kontaktin ottamista työnantajiin avoimia työpaikkoja kyselemällä. Se on yhteistyön rakentamista, joka ei onnistu tekemällä työtä vain toimistosta käsin. (Drake ym. 2012, 38.) Työhönvalmentajan työajasta huomattava osa menee työpaikka- ja työnantajakontaktien luomiseen ja yrityskäynteihin (Raivio & Appelqvist-Schmidlecher 2019, 17). Tarkoituksena on löytää paras mahdollinen työntekijä työnantajan tarpeisiin. Aiemmin työpaikan hankkiminen on jätetty asiakkaan itsenäisesti hankittavaksi. On kuitenkin tutkittu, että

useimmat mielenterveysasiakkaat lannistuvat työnhaussa ja jättävät hakematta työpaikkoihin. Useilla tutkimuksilla on todettu, että ne työhönvalmentajat, jotka käyttävät eniten aikaa työnantajakontaktien luomiseen saavat aikaan parempia työllistymistuloksia. (Drake ym. 2012, 38.)

6. Yksilöllinen ja rajaamaton tuki (Time-Unlimited Supports)

IPS-mallin ydinasia on pitkäaikainen työhönvalmentajan tuki työpaikalle (Drake ym. 2012, 41). Työhönvalmentajan tuki jatkuu niin kauan kuin asiakas sitä tarvitsee, eikä se pääty työllistymiseen. IPS-mallissa ei ole määritelty tuen kestoa, eikä sille laadita keinotekoista päättymispäivämäärää, vaan tuki jatkuu aina yksilöllisesti. (Mts. 38.) Yksilöllisellä ja rajaamattomalla tuella turvataan työssä selviytyminen ja työssä jatkaminen. Tuen määrää vähennetään asteittain ja tarkoituksena on, että työllistymisen loppuvaiheessa työhönvalmentaja tekee itsensä tarpeettomaksi ja työyhteisö nähdään jatkossa kannattelevana voimana. Asiakas voi kuitenkin halutessaan palata IPS-prosessiin takaisin, mikäli hän tarvitsee apua työssä selviytymiseen. (Mts. 39.) Selvitysten mukaan pitkään jatkuva tuki työpaikalla vaikuttaa positiivisesti työpaikan säilyttämiseen (EUSE Toolkit 2014, 27).

7. Työhönvalmennuksen integroiminen (Integrated Services)

Työhönvalmennus integroidaan osaksi asiakkaan palveluketjua. Tavoitteena on säännöllinen ja tiivis yhteistyö asiakkaan psykiatrisen hoitotahon kanssa. Työhönvalmentaja osallistuu säännöllisesti moniammatillisiin tiimeihin, joissa mielenterveysasiantuntijat sekä työhönvalmentajat tekevät yhteistyötä asiakkaiden työllistymisen eteen. Tiimeillä on säännölliset tapaamiset, joiden aikana asiakkaiden kuntoutumisen edistymistä arvioidaan ja joissa yhdessä suunnitellaan, kuinka asiakasta voidaan jatkossa tukea. Ammatillinen kuntoutus ei siis ole erillistä muusta asiakkaan hoidosta, palveluista ja kuntoutuksesta. (Drake ym. 2012, 35.)

8. Taloudellisiin tukiin liittyvä ohjaus (Benefits Planning)

Työhönvalmentajat neuvovat asiakasta toimeentuloon liittyvissä kysymyksissä. Taloudellisiin tukiin liittyvällä ohjauksella voidaan lievittää sosiaaliturvaetuuksien menettämiseen liittyvää huolta. Asiakasta neuvotaan yksilöllisesti ja ymmärrettävästi,

kuinka työllistyminen vaikuttaa taloudellisten tukien saantiin ja sosiaaliturvaan. Asiakkaan kanssa yhteistyössä mietitään kuinka työaika, palkan määrä tai työpaikan vaihtaminen vaikuttavat taloudelliseen tilanteeseen. Joissain tapauksissa työhönvalmentaja tekee asiakkaan kanssa laskelmia, mutta taloudelliseen neuvontaan suositellaan alan asiantuntijaa. (Drake ym. 2012, 36–37.)

3 Tavoitteellinen vuorovaikutus asiakastyössä

Työhönvalmentajalla tulee olla riittävät vuorovaikutustaidot rakentaessaan myönteistä vuorovaikutussuhdetta asiakkaaseen. IPS-mallissa työhönvalmentajan tavoitteena on rakentaa toimiva vuorovaikutussuhde asiakkaaseen ja reagoida asiakastilanteisiin tarkoituksenmukaisesti, sopivalla ja ammattimaisella käytöksellä, päästäkseen yhteiseen tavoitteeseen asiakkaan työllistymisessä.

Toimintaterapiassa vuorovaikutus nähdään keskeiseksi osaksi asiakastyötä. Asiakkaan ja ammattilaisen välistä vuorovaikutuksen merkitystä on korostettu toimintaterapian kirjallisuudessa ja onnistunut vuorovaikutussuhde nähdään olevan vahvasti yhteydessä asiakkaan toimintaan sitoutumiseen. Tutkimusten mukaan toimiva vuorovaikutussuhde ammattilaisen ja asiakkaan välillä on todettu vaikuttavan positiivisesti itse prosessiin sekä sen lopputuloksiin. Vuorovaikutuksen tärkeys korostuu erityisesti silloin, kun työskennellään mielenterveysasiakkaiden tai muiden asiakasryhmien kanssa, joilla on vaikeuksia vuorovaikutussuhteen luomisen ja ylläpidon kanssa. Renee Taylor on kehittänyt toimintaterapeuteille käytännön työtä ohjaavan mallin jäsentämään niitä vuorovaikutustaitoja sekä terapiatyylejä, joita toimintaterapeutti voi työssään käyttää. Toimintaterapian tarkoituksellisen vuorovaikutuksen mallin, The Intentional Relationship Model (IRM), päätarkoituksena on auttaa toimintaterapeutteja tunnistamaan ja kehittämään tietoisesti vuorovaikutustaitojaan luodakseen toimivan vuorovaikutussuhteen asiakkaaseen. (Bonsaksen ym. 2013, 27, 31.) Toimivan vuorovaikutuksen rakentaminen on työntekijän vastuulla (Taylor 2020, 61). Työntekijän tulee vastata yhteistyössä nouseviin hankaliinkin asiakastilanteisiin ammattimaisesti ja sopivalla käytöksellä. Taustalla on pyrkimys asiakkaan ymmärtämiseen empaattisuuden kautta. Jotta tähän pystytään, se vaatii ammattilaiselta itsekuria ja

hänen tulee oppia tuntemaan ja ymmärtämään asiakasta haastavankin käyttäytymisen takaa. (Mts. 56.) IRM:n mukaan toimivan vuorovaikutuksen luomisessa ammattilainen tarvitsee hyvät vuorovaikutuksen perustaidot (Interpersonal Skills) ja hänen tulee osata käyttää työssään erilaisia terapiatyylejä (Therapeutic Modes) toimiessaan asiakkaiden kanssa (mts. 61). IRM:n mukaisista vuorovaikutustaidoista voidaan selkeästi erottaa asiakkaan ja työhönvalmentajan vuorovaikutussuhdetta koskevat taidot. Taylor luokittelee nämä kuusi työntekijän tarvitsemaa vuorovaikutustaitoa taulukon 2 mukaisesti (mts. 64).

Taulukko 2. Asiakkaan ja terapeutin väliset vuorovaikutustaidot (Taylor 2020, 64, ot-sikoiden suomennos Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2016, 110)

Vuorovaikutustaito (Interpersonal Skills)	Sisältö
1. Terapeuttinen kommunikointi (Therapeutic Communication)	Tarkoitus: toimiva ja tehokas kommunikointi - verbaalinen ja nonverbaalinen kommunikointi - terapeuttinen kuuntelu - vakuuttava, suunnitelmallinen, ammattimainen käytös - ohjaa asiakasta, ehdottaa, kertoo vaihtoehtoista - antaa palautetta - pyytää palautetta - vastaa asiakkaan palautteeseen
2. Asiakassuhteen rakentaminen (Establishing Intentional Relationships)	Tarkoitus: pohjustaa toimiva asiakassuhde - pohjaa ensivaikutelman luomiseen: rauhallinen tila, olemus - terapiatyylin sovittaminen asiakkaalle sopivaksi, mukautumiskyky - asiakkaan vaikeiden tunteiden vastaanottaminen - kulttuuristen erityispiirteiden huomioiminen
3. Haastattelu ja strategisten kysymysten esittäminen (The Intentional Interview and Strategic Questioning)	Tarkoitus: kerätä tarvittavaa tietoa asiakkaasta - oleellisen tiedon kerääminen - asiakkaan haastattelemine - strategisten kysymysten esittäminen
4. Asiakkaan vaikean käytöksen ymmärtäminen ja käsitteleminen (Understanding and Managing Difficult Behavior)	Tarkoitus: ei toivotun käytöksen rajaaminen - vastataan asiakkaan negatiiviseen käytökseen tarkoituksenmukaisesti - pyritään ymmärtämään käytöksen syy - empaattinen suhtautuminen
5. Asiakkaan tunteiden ilmaisun ymmärtäminen ja käsitteleminen (Resolving Emphatic Breaks and Conflicts)	Tarkoitus: konfliktien selvittäminen - konfliktin tunnistaminen - konfliktin huomioiminen - asiaan reagoiminen asianmukaisesti - rauhallisena pysyminen - konfliktin sanoittaminen - virheen myöntäminen, pahoittelu
6. Ammattimainen käytös, arvot ja etiikka (Professional Behavior, Values and Ethics)	Tarkoitus: ammattimainen päätöksenteko Terapeutin arvot: 1. altruismi 2. tasa-arvo 3. itsemääräämisoikeus 4. oikeudenmukaisuus 5. kunnioitus 6. rehellisyys 7. harkitseva käytös

Ammattilaisen käyttämiä terapiatyylejä (Therapeutic Modes) Taylor kuvaa kuusi kappaletta taulukon 3 mukaisesti (Taylor 2020, 83). Terapeutti tekee työtään vahvasti omalla persoonallaan. Tämä vaikuttaa siihen, kuinka terapeutti on vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Taylorin mukaan terapeutin oma persoonallisuus vaikuttaa myös terapiatyötyylien valintaan. Terapeutin tulisi olla tietoinen itselleen tyypillisten ja yleisimpien terapiatyötyylien käyttämisestä sekä harjoitella käyttämään kaikkia kuutta terapiatyötyyliä, jotta hän voi valita joustavasti eri tyylien väliltä vastatakseen parhaiten erilaisten asiakkaiden tarpeisiin ja muuttuviin asiakastilanteisiin. (Mts. 65.)

Taulukko 3. Terapiatyylit (Taylor 2020, 85–90, otsikoiden suomennos Hautala ym. 2016, 110–111)

Terapiatyötyyli (Therapeutic Modes)	Sisältö
1. Edunvalvoja (Advocating)	Tarkoitus: varmistaa, että asiakkaalla on riittävät resurssit toimintaan - toimii neuvojana ja asioiden järjestäjänä - lisää asiakkaan tietoisuutta lakisääteisistä oikeuksista (esim. taloudelliset tuet, apuvälineet) - etsii ratkaisuja fyysisiin, sosiaalisiin ja toiminnallisiin esteisiin - ohjaava ja konsultoiva työote
2. Yhteistyöntekijä (Collaborating)	Tarkoitus: tehdä päätökset yhdessä - kannustaa asiakasta aktiiviseen osallistumiseen - rohkaisee asiakasta itsenäisyyteen - tarjoaa lisää mahdollisuuksia - asiakkaan mieltymykset ohjaavat prosessia - asiakas laatii itse tavoitteita
3. Empaattinen kuuntelija (Empathizing)	Tarkoitus: ymmärtää asiakasta - käyttää aikaa ymmärtääkseen asiakkaan näkökulman - ei kiirehdi ratkaisemaan asioita - antaa asiakkaan jäsenellä ajatuksiaan - tiivistää ja peilaa asiakkaan puhetta - valitsee asiakkaan tarpeisiin sopivan lähestymistavan
4. Rohkaisija (Encouraging)	Tarkoitus: toimintaan osallistuminen - luo toivoa tulevaan - iloitsee onnistumisista - antaa positiivista palautetta - rohkaisee ja motivoi - valitsee ja muokkaa toimintaa asiakkaan mielenkiinnon mukaan - kiinnittää huomiota asiakkaan vahvuuksiin
5. Neuvoja (Instructing)	Tarkoitus: opastaa asiakasta eteenpäin prosessissa - tarjoaa informaatiota ja opettaa - luo struktuuria, organisoii ja järjestää - antaa palautetta asiakkaalle - kertoo ammatillisen näkökantansa - asettaa rajoja asiakkaalle - ohjaava, opettava, valmentava tyyli
6. Ongelmanratkaisija (Problem-Solving)	Tarkoitus: auttaa asiakasta pääsemään yli esteistä - auttaa asiakasta selvittämään ajatuksiaan - auttaa asiakasta näkemään ja vertailemaan vaihtoehtoja - auttaa priorisoimaan - analysoi menneisyyden ja nykyisyyden valintoja - vapauttaa asiakkaan haittaavia ajatuksia ja käsityksiä

4 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata IPS-mallin mukaisesti työskentelevän työhönvalmentajan vuorovaikutusta asiakastyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää millaisia Tarkoituksellisen vuorovaikutusmallin (IRM) mukaisia vuorovaikutustaitoja ja terapiatyylejä työhönvalmentajat käyttävät tukiessaan asiakkaan työllistymisprosessia IPS-mallissa.

Tutkimuskysymys:

- Millaisia työllistymistä edistäviä vuorovaikutustaitoja ja terapiatyylejä työhönvalmentajien on kuvattu käyttävän IPS-mallissa asiakkaiden sekä työhönvalmentajien kuvaamana?

5 Integroivan kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen

Opinnäytetyön empiirinen osa toteutettiin integroivan kirjallisuuskatsauksen keinoin ja sen tavoitteena oli yhdistellä systemaattisen tiedonhaun sekä manuaalisen haun kautta löytyvää aineistoa asiakkaan ja terapeutin vuorovaikutuksesta IPS-mallissa. Löydetty aineisto analysoitiin ja luokiteltiin teorialähtöisesti Taylorin Tarkoituksellisen vuorovaikutusmallin vuorovaikutustaitojen ja terapiatyilien mukaisesti. Integroiva kirjallisuuskatsaus on prosessimainen ja opinnäytetyö toteutettiin sen viiden vaiheen mukaisesti: tutkimusongelman nimeäminen, tutkimusaineiston haku ja hankinta, analysoitavan aineiston valintaprosessi, aineiston laadun arviointi ja aineiston analysointi ja tulkinta (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 13).

5.1 Tutkimusaineiston hakuprosessi ja valittu aineisto

Tiedonhakua, hakusanoja ja tutkimuskysymystä suunniteltiin terveysalalla suositellun PICO-mallin avulla (taulukko 4). PICO-mallissa kahden muuttujan katsotaan olevan riittävää tiedonhauille. (Lääketiede: Tutkimuskysymyksen jäsenitys ja PICO 2020.) Tässä opinnäytetyössä käytetyt muuttujat ovat kohdejoukko työhönvalmentaja (P) ja

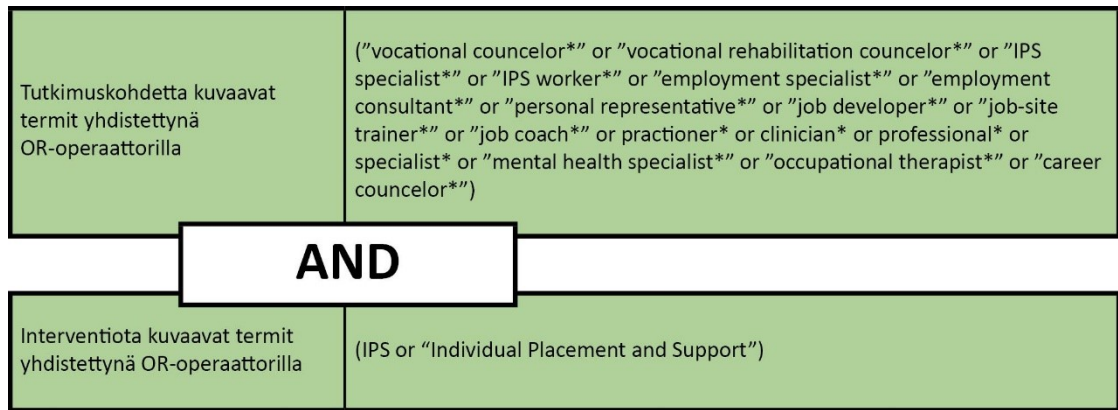
interventio IPS-malli (I). P ja I muuttujilla haettiin vastausta muuttujaan O, eli mitkä työhönvalmentajan vuorovaikutustaidot ja terapiatyylit tukevat asiakkaan työllistymistä IPS-mallissa.

Taulukko 4. PICO-malli (Lääketiede: Tutkimuskysymyksen jäsenitys ja PICO 2020)

P = kohdejoukko/potilas (population, patient)	Työhönvalmentaja
I = interventio (intervention)	IPS-malli
C = vertailuinterventio (comparison)	-
O = tulokset (outcome)	Mitkä vuorovaikutustaidot ja terapiatyylit tukevat työllistymistä IPS-mallissa?

Aineiston hakua varten määriteltiin hakusanat sekä niiden yhdistelmät (Stolt ym. 2016, 111). PICO-mallin kautta hakusanoiksi valikoitui kohdejoukkoa (P) kuvaava sana työhönvalmentaja ja interventiota (I) kuvaava fraasi ”Individual Placement and Support” sekä mallin lyhenne IPS. Termiä työhönvalmentaja ei löytynyt asiansanastoista eikä sanakirjoista (Finto, YSA, YSO, MOT, FinMeSH). Koehakujen perusteella hakusanat määritettiin vain englanniksi. Työhönvalmentajana voi toimia erilaisia koulustaustoja omaavia henkilöitä, joten vakiintunutta työhönvalmentajaa kuvaavaa sanaa ei ole englannin kielessä. Englanninkielisiä käännöksiä etsittiin internetistä sekä alan kirjallisuudesta ja tutkimuksista. Käytetyt hakusanat listattuna aakkosjärjestyksessä löytyvät liitteenä (liite 1).

Systemaattinen tiedonhaku tehtiin tietokannoista ProQuest Central, Cinahl Plus Full Text (Ebsco), Medline ja Pubmed. Koehaussa tiedonhakua tehtiin myös suomalaisiin tietokantoihin Medic, Elektra, Arto, Finna, jotka eivät tuottaneet tutkimusta vastaavia osumia. Tiedonhaku tehtiin sanakatkaisua sekä fraaseja käyttäen Boolean operaattoreilla määritellyillä hakulausekkeilla (Stolt ym. 2016, 38). Samaa hakulausekerakennetta (kuvio 1) sekä samankaltaisia rajauksia pyrittiin käyttämään kaikissa valituissa tietokannoissa, jotta haku pysyisi mahdollisimman samankaltaisena (Stolt ym. 2016, 52). Tietokantakohtaiset hakulausekkeet ovat nähtävillä kokonaisuudessaan liitteenä (liite 2).



Kuvio 1. Hakulausekkeen rakenne

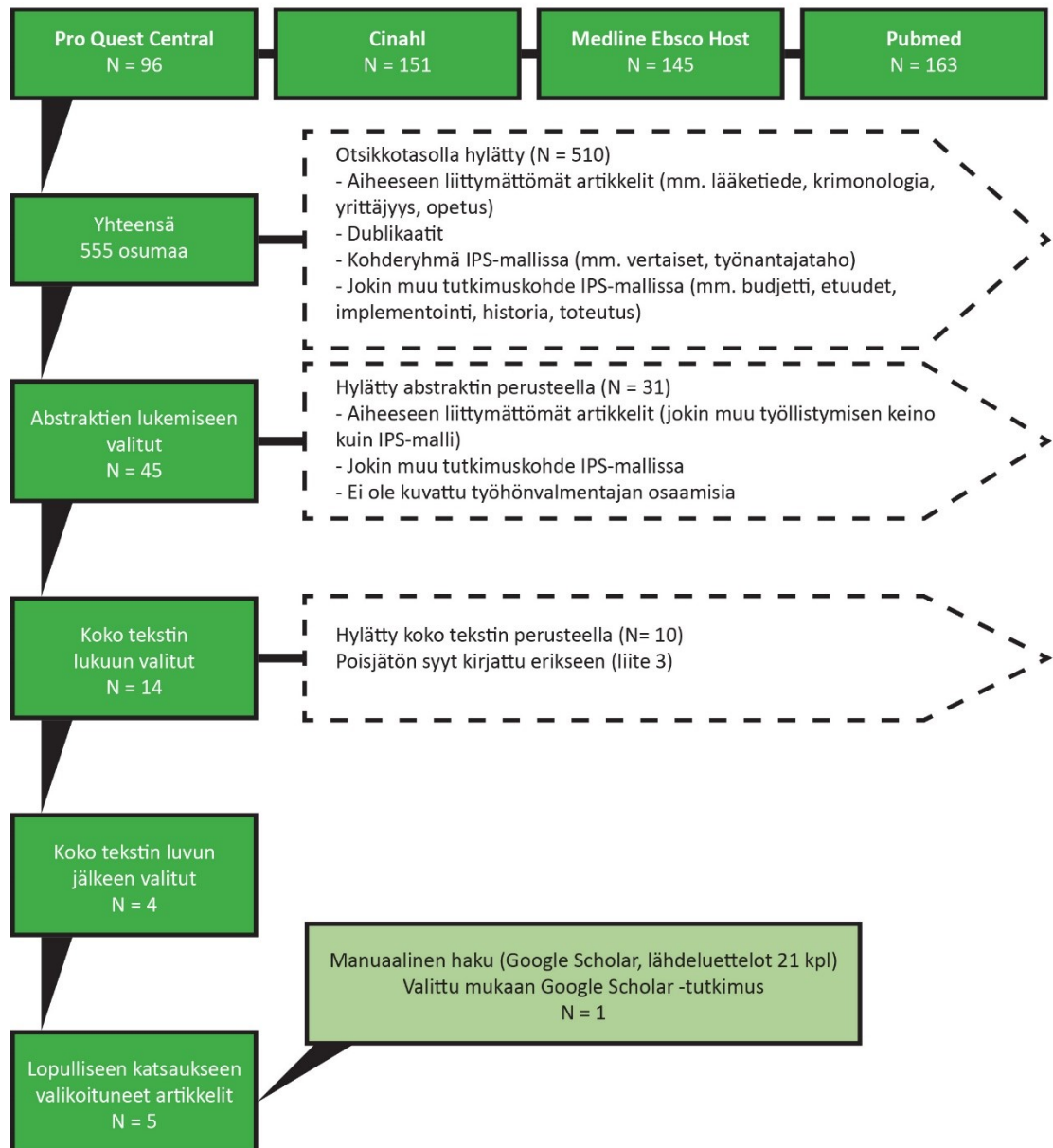
Tutkimusten kelpoisuutta ja sopivuutta rajattiin artikkeleiden seulontavaiheessa mukaanotto- ja poissulkukriteerien taulukon 5 mukaisesti (Stolt ym. 2016, 63).

Taulukko 5. Tutkimusten mukaanotto- ja poissulkukriteerit

Tutkimuksen	Mukaanottokriteerit	Poissulkukriteerit
Luotettavuus:	Alkuperäistutkimus Julkaistu tieteellisessä julkaisussa Vertaisarvioitu	Ei alkuperäistutkimus Ei julkaistu tieteellisessä julkaisussa Ei vertaisarvioitu
Aikarajaus:	Tammikuu 2010 uudempi tieto	Vuotta 2010 vanhempi tieto
Saatavuus:	Koko teksti saatavilla maksutta	Koko teksti maksullinen tai ei saatavilla
Kieli:	Englanti tai suomi	Joku muu kuin englanti tai suomi
Interventio:	Käsittelee IPS-mallia	Ei käsittele IPS-mallia
Kohderyhmä:	Kuvataan työhönvalmentajan työtä	Ei kuvata työhönvalmentajan työtä
Sisältö:	Kuvataan työhönvalmentajan ja asiakkaan välistä vuorovaikutusta	Ei kuvata työhönvalmentajan ja asiakkaan välistä vuorovaikutusta
Tutkimuskysymys:	Vastaa tutkimuskysymyksiin	Ei vastaa tutkimuskysymyksiin

Systemaattisella ja manuaalisella haullla valikoitunut aineisto esitetään hakuprosessin kuviossa 2. Systemaattisilla hauilla saatiin yhteensä 555 osumaa. Kaikki abstraktin perusteella koko tekstin lukuun mukaan otetut tutkimukset (N = 14) olivat saatavilla kokotekstiartikkeleina maksutta. Näistä lopulliseen tutkimukseen valikoitui neljä

(N = 4) artikkelia. Artikkelien koko tekstin luvun jälkeen pois jätetyt tutkimukset (N = 10) käsittelivät mm. IPS-mallin implementointia, olivat yksittäisiä tapaukskertomuksia tai ne eivät vastanneet tutkimuskysymykseen. Pois jätetyt tutkimukset perustelui-
neen löytyvät liitteenä (liite 3).



Kuvio 2. Hakuprosessi

Aineiston keruun tavoitteena oli löytää kaikki aihetta käsittelevä alkuperäistieto, joten mukaan liitettiin myös lähdeluetteloiden manuaalinen tarkastus. Lähdeluetteloita käytiin läpi 21 artikkelista keskittyen lähteisiin, jotka sijoituivat aikavälille 2010–2020. Lähdeluetteloiden (21 kpl) luvun kautta ei löytynyt yhtään uutta osumaa.

Lisäksi tehtiin manuaalista hakua Google Scholar -hakusivustolta erilaisia sanayhdistelmiä käyttäen. (Stolt ym. 2016, 111.) Manuaalisen haun kautta löytyi Google Scholar -hakukoneella mukaanottokriteereihin sopivia tutkimuksia yksi (N = 1) kappale. Lopulliseen katsaukseen valittiin viisi (N = 5) hakukriteerit täyttävää laadullista tutkimusta. Lopulliseen katsaukseen valitut tutkimukset, niiden tutkimusasetelmat ja tavoitteet löytyvät taulukosta 6. Näistä kolmessa tutkimuksesta haastateltiin IPS-interventioon osallistuneita mielenterveysasiakkaita ja kahdessa tutkimuksessa IPS-mallia toteuttaneita työhönvalmentajia. Haastatteluja oli tehty neljässä eri maassa: Australia (1), Ruotsi (2), Yhdysvallat (1) ja Iso-Britannia (1).

Taulukko 6. Integroivaan kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset

Tutkimus, julkaisu, tietokanta, maa	Kohdejoukko ja menetelmät	Tavoite
1. Topor, A. & Ljungberg, A. 2016. “Everything is so relaxed and personal” - The construction of helpful relationships in individual placement and support. American Journal of Psychiatric Rehabilitation, 19, 4, 275-293. ProQuest, Ruotsi.	IPS-prosessiin osallistuneita asiakkaita (9), kyselykaavake ja haastattelu, 3 mittauspistettä	- selvittää miten mielenterveysasiakkaat kuvailevat suhdettaan IPS-työhönvalmentajaan
2. Boycott, N., Akhtar, A. & Schneider, J. 2015. “Work is good for me”: views of mental health service users seeking work during the UK recession, a qualitative analysis. Journal of Mental Health, 24, 2, 93-97. ProQuest, Iso-Britannia.	Mielenterveyspalveluiden asiakkaita, jotka olivat IPS-prosessin käyneitä max 6kk aiemmin (31), puolistrukturoituhaastattelu	- selvittää mielenterveysasiakkaiden kokemuksia IPS-prosessista
3. Whitley, R., Kostick, K. & Bush, P. 2010. Desirable Characteristics and Competencies of Supported Employment Specialists: An Empirically-Grounded Framework. Administration and Policy in Mental Health, 37, 6, 509-519. ProQuest, Yhdysvallat.	Työhönvalmentajat ja heidän esimiehensä, jotka työskentelevät korkeimpien työllisyystuosten organisaatioissa (22), puolistrukturoituhaastattelu, 3 mittauspistettä	- selvittää työhönvalmentajan työssään tarvitsemia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja osaamisia IPS-prosessissa mielenterveysasiakkaiden kanssa
4. Areberg, C., Björkman, T. & Bejerholm, U. 2012. Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 27, 3, 589-596. Cinahl, Ruotsi.	Asiakkaita satunnaisesti valitusta IPS-prosessin käyneiden ryhmästä (17), teemahaastattelu (tutkimus on osa laajempaa RCT-tutkimusta)	- selvittää mielenterveysasiakkaiden kokemuksia IPS-prosessista sekä selvittää millaista tukea he ovat saaneet työhönvalmentajalta
5. King, J. & Waghorn, G. 2018. How Higher Performing Employment Specialists Engage and Support Job-seekers with Psychiatric Disabilities. Journal of Rehabilitation, 84, 2, 48-56. Google Scholar, Australia.	Työhönvalmentajat, jotka työskentelevät mielenterveysasiakkaiden kanssa (76), puolistrukturoitu haastattelu, 6 mittauspistettä	- tutkia työhönvalmentajan tarjoaman tuen eroavaisuuksia vähäisemmän ja vahvimman työllistymistuloksen tekevien työhönvalmentajien kesken.

Aineiston laatu pyrittiin varmistamaan valikoimalla mukaan tutkimuksia, jotka vastaavat edellä esitettyihin tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteereihin (taulukko 5). Mukaan pyrittiin ottamaan vain uusinta tietoa ja aineistoa haettiin laajalla haulilla. Aineisto haettiin systemaattisesti Jyväskylän ammattikorkeakoulun kansainvälisistä tietokannoista ja se koostuu pelkästään alkuperäistutkimuksista. Google Scholarin

kautta löydetyn artikkelin julkaisseen lehden tieteellinen taso tarkistettiin Julkaisufoorumin julkaisukanavahauulla osana tutkimuksen laadunarviointia. Artikkelin julkaisut Journal of Rehabilitation -lehti kuuluu Julkaisufoorumin mukaan tieteellisten tutkimustulosten julkaisemiseen erikoistuneisiin vertaisarvioituihin julkaisukanaviin. (Julkaisukanavahaku N.d.) Mukaan on valittu tutkimuksia, joissa haastateltavien otos on melko suuri tai suuri. Aineistosta jätettiin pois yksittäiset tapauskertomukset. Yhden tutkimuksen (nro 1) kohdalla otos jäi yhdeksään haastateltuun asiakkaaseen, mutta se täydentää osaltaan kahden muun tutkimusten asiakasnäkökulmaa. Tutkimukseen pyrittiin ottamaan mukaan sekä mielenterveysasiakkaiden että työhönvalmentajien kokemuksia käsitteleviä artikkeleita laajentamaan aiheen näkökulmaa. Tutkimusten kohdemaat ovat verrattavissa ja tulokset sovellettavissa suomalaisen yhteiskuntaan.

5.2 Aineiston analyysi

Teorialähtöinen sisällönanalyysi perustui analyysirungolle. Katsaukseen valittujen tutkimusten teorialähtöinen luokittelu tehtiin Taylorin Tarkoituksellisen vuorovaikutuksen mallin (IRM) vuorovaikutustaitojen sekä terapiatyötylien luokittelua apuna käyttäen alla olevan esimerkin tavoin (taulukko 7).

Taulukko 7. Esimerkki lainauksen pelkistyksestä ja luokittelusta

Alkuperäinen lainaus	Suomenkielinen pelkistys/ alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
“Hardiness is more about being ‘thick-skinned’ and not having a negative emotional reaction to setbacks or occurrences.” (Whitley, Kostick & Bush 2010, 513)	Negatiiviseen käytökseen vastaaminen tarkoituksenmukaisesti	Asiakkaan vaikean käytöksen ymmärtäminen ja käsitteleminen	Vuorovaikutustaidot	Tarkoituksellinen vuorovaikutus
“I started with my personal interests, what I’m capable of... at last I thought.” (Areberg, Björkman & Bejerholm 2012, 592)	Asiakkaan omat toiveet ja mieltymykset ohjaavat prosessia	Yhteistyöntekijä	Terapiatyötylit	

Tutkimukset käytiin huolellisesti lävitse useaan kertaan artikkeli kerrallaan etsien tutkimuskysymyksiin vastaavia englanninkielisiä lainauksia. Löydetyt lainaukset viite-merkittiin, kerättiin kopioiden listaksi ja käännettiin suomen kielelle. Lainaukset pelkistettiin eli redusoitiin ja luokiteltiin lajitellen ja taulukoiden IRM:n mukaisesti. (Stolt ym. 2016, 86.)

6 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Työllistymistä edistävät vuorovaikutustaidot IPS-mallissa

IRM:n mukaisia vuorovaikutustaitoja löytyi tutkimuksista kuusi kappaletta, joista vahvimmin työllistymistä edistäviksi osa-alueiksi nousi työhönvalmentajan terapeuttiset kommunikointitaidot, asiakassuhteen rakentaminen sekä ammattimainen käytös. Näistä raportoivat sekä asiakkaat että työhönvalmentajat. Kaikki artikkeleista löytyneet vuorovaikutustaidot kuvataan taulukossa 8 ja avataan tarkemmin tekstissä.

Taulukko 8. Työllistymistä edistävät vuorovaikutustaidot

	1. Topor & Ljungberg 2016	2. Boycott ym. 2015	3. Whitley ym. 2010	4. Areberg ym. 2012	5. King & Waghorn 2018
Terapeuttinen kommunikointi	- terapeuttinen kuuntelu	-	- terapeuttinen kuuntelu - ammattimainen käytös	- terapeuttinen kuuntelu	- terapeuttinen kuuntelu
Asiakassuhteen rakentaminen	- ensivaikutelma - mukautumiskyky	-	- mukautumiskyky	- mukautumiskyky	- mukautumiskyky
Haastattelu ja strategisten kysymysten esittäminen	-	-	- asiakkaan haastatteleminen	-	- asiakkaan haastatteleminen
Asiakkaan vaikean käytöksen ymmärtäminen ja käsitteleminen	-	-	- käytöksen ymmärtäminen - tarkoituksenmukainen reagointi	-	- käytöksen ymmärtäminen - tarkoituksenmukainen reagointi
Asiakkaan tunteiden ilmaisun ymmärtäminen ja käsitteleminen	-	-	- rauhallinen ja asianmukainen käytös	-	-
Ammattimainen käytös, arvot ja etiikka	- kunnioitus - altruismi - tasa-arvo	-	- kunnioitus - itsemääräämisoikeus - tasa-arvo	- kunnioitus - altruismi	-

Terapeuttinen kommunikointi koettiin tärkeäksi taidoksi terapeuttisen kuuntelun kautta tutkimuksissa 1 ja 4. Asiakkaat kertoivat, että heitä kuunneltiin tarkkaavaisesti ja he kokivat tullessa kuulluksi. (Topor & Ljungberg 2016, 284; Areberg ym. 2012, 592.) Myös työhönvalmentajat kertoivat tutkimuksessa 5, että asiakkaalta nousevat moninaiset huolen ja pelon aiheet tulee kuunnella ja kuulla (King & Waghorn 2018, 52). Yhtä lailla työhönvalmentajat raportoivat tutkimuksessa 3 tärkeäksi osaamiseksi aktiivisen kuuntelun taidon. Lisäksi samassa tutkimuksessa työhönvalmentajat kuvasivat terapeuttisen kommunikoinnin yhdeksi tärkeäksi osa-alueeksi vakuuttavan ammattimaisen käytöksen, joka näyttäytyi IPS-prosessissa tarkoituksellisena rajojen asettamisena (setting professional boundaries). Tutkimuksessa työhönvalmentaja ei esimerkiksi tehnyt asiakkaan puolesta, vaan tuki asiakkaan itsenäistä toimintaa. (Whitley ym. 2010, 514, 516.)

Asiakassuhteen rakentaminen näyttäytyi tutkimuksessa 1 ja 4 asiakstapaamisiin panostamisena. Asiakkaat nostivat esiin työhönvalmentajan mukautumiskyvyn ja joustavan ajan ja tilan käytön. Asiakkaat olivat tyytyväisiä siihen, että työhönvalmentajat tapasivat heitä molemmille neutraalissa ja miellyttävässä paikassa esim. kotona, työpaikalla tai kahvilassa kliinisen toimiston sijaan. IPS-prosessi aloitettiin rennosti tutustumalla kahvikupin äärellä ja ideoimalla yhdessä kaavakkeiden täyttämisen sijaan. Asiakkaat kokivat tällöin voivansa olla oma itsensä. Eräs asiakas raportoi työhönvalmentajan tapaamisen olleen parasta mitä hänelle oli tapahtunut. (Topor & Ljungberg 2016, 280, 284; Areberg ym. 2012, 592.) Myös työhönvalmentajat nostivat esiin tutkimuksissa 3 ja 5 asiakkaan luo menon sinne missä he olivat, jotta heidät saatiin paremmin sitoutumaan IPS-prosessiin. Työhönvalmentajat olivat ylpeitä siitä, että he eivät viettäneet aikaansa toimistossa, vaan loivat läheisempää vuorovaikutussuhdetta asiakkaisiin olemalla koko ajan liikkeellä. Asiakkaita tavattiin mm. koti- ja sairaalakäynneillä ja jopa ulkona kaduilla. Työhönvalmentaja esimerkiksi panosti asiakkaan kohtaamiseen menemällä useita kertoja kotikäynnille, kun asiakas ei saapunut sovittuihin tapaamisiin. Työhönvalmentaja koki saavuttaneensa tällä sinnikkyydellä luottamuksen asiakkaaseen. (Whitley ym. 2010, 511–512.; King & Waghorn 2018, 52.)

Haastattelu ja strategisten kysymysten esittäminen nousi esiin työhönvalmentajien raportoimana tutkimuksissa 3 ja 5 motivoivan haastattelu -menetelmän käyttäminenä apuna työssään (Whitley ym. 2010, 511, King & Waghorn 2018, 52).

Asiakkaan vaikean käytöksen ymmärtäminen ja käsitteleminen nousi esiin työhönvalmentajien raportoimana. Tutkimuksessa 3 ja 5 työhönvalmentajat kertoivat useita esimerkkejä asiakkaan vaikeasta käytöksestä. Yleistä oli muun muassa, että puhelimeen ei vastattu, käynneille ei saavuttu ja asiakkaat lähtivät pois työpaikalta kesken prosessin. He kokivat tilanteet turhauttaviksi, mutta ymmärsivät että tapahtumia ei tule ottaa henkilökohtaisesti ja että usein syy oli esimerkiksi lääkityksen muutoksessa. He kuvasivat, että työhönvalmentajan ammatissa oli oltava kovanahkainen ja haastaviin asiakastilanteisiin ja takapakkeihin ei saanut reagoida negatiivisesti. Työtä kuvattiin välillä ilmapiiriltään raskaaksi ja jopa rajuksi. Työhönvalmentajat kertoivat, että haastavat tilanteet oli hyväksyttävä osana työtä. Työssä oli oltava kärsivällinen ja periksiantamaton. (Whitley ym. 2010, 513.) Tutkimuksessa 5 työhönvalmentaja kertoi tapauksesta, jossa hän piti itsepintaisesti ja tuloksellisesti yhteyttä asiakkaaseen käymällä hänen luonaan, koska hän ei saapunut sovittuihin tapaamisiin toimistolle (King & Waghorn 2018, 52).

Asiakkaan tunteiden ilmaisun ymmärtäminen ja käsitteleminen näyttäytyi työhönvalmentajien raportoimana tutkimuksessa 3 rauhallisena ja asianmukaisena käytöksenä konfliktitilanteissa. Asiakastilanteissa syntyneisiin riitoihin ja konflikteihin pyrittiin vastaamaan neutraalisti ja tunnepitoista reagoitua vältettiin. (Whitley ym. 2010, 513.)

Ammattimainen käytös, arvot ja etiikka tuli näkyväksi IPS-prosessissa kolmen tutkimuksen kautta. Asiakkaille jäi kokemus inhimillisestä ja kunnioittavasta kohtelusta tasavertaisena toimijana työhönvalmentajan kanssa. Tutkimuksissa 1 ja 2 asiakkaat kokivat, että IPS-prosessissa heitä kohdeltiin ensisijaisesti yksilöllisinä ihmisinä eikä mielenterveysasiakkaina. Työhönvalmentajat eivät keskittyneet diagnoosiin eivätkä käyttäneet psykiatrisia käsitteitä. Asiakkaat pitivät tätä edistävänä tekijänä toipumisen kannalta. Ensimmäistä kertaa työhön liittyvissä palveluissa he kokivat, että heitä kunnioitettiin ja heiltä kysyttiin omaa mielipidettä. (Topor & Ljungberg 2016, 280, 288;

Areberg ym. 2012, 592.) Työhönvalmentajat kertoivat tutkimuksessa 3, että työssä on tärkeää kunnioittaa asiakkaita ja olla tuomitsematta heitä. Työhönvalmentajan tulee omata korkea moraalinen. Asiakkaan asemaan asettuminen ja asiakkaan perspektiivin ymmärtäminen nähtiin tärkeänä elementtinä ja siinä auttoi mm. omakohtaiset elämäkokemukset (esim. kokemus työttömyydestä). (Whitley ym. 2010, 513–514.)

Työllistymistä edistävät terapiatyylit IPS-mallissa

IRM:n mukaisia terapiatyylejä löytyi tutkimuksista kuusi kappaletta, joista vahvimmin esille nousi yhteistyöntekijän, empaattisen kuuntelijan sekä rohkaisijan tyylit. Myös työllistymiseen liittyvä neuvonta koettiin vahvasti edistävänä tekijänä. Kaikki artikkeleista löytyneet terapiatyylit kuvataan taulukossa 9 sekä avataan tarkemmin alla.

Taulukko 9. Työllistymistä edistävät terapiatyylit

	1. Topor & Ljungberg 2016	2. Boycott ym. 2015	3. Whitley ym. 2010	4. Areberg ym. 2012	5. King & Waghorn 2018
Edunvalvoja	-	-	- asiakkaan oikeuksien puolustaminen	-	-
Yhteistyöntekijä	- asiakkaan mieltymykset - aktiivinen osallistuminen - asiakkaan tavoitteet	- asiakkaan mieltymykset - asiakkaan itseenäisyys	- yhteistyö - asiakkaan mieltymykset - aktiivinen osallistuminen	- yhteistyö - asiakkaan mieltymykset - aktiivinen osallistuminen	- yhteistyö
Empaattinen kuuntelija	- ymmärtää asiakasta - peilaa puhetta	- antaa asiakkaan jäsenellä ajatuksiaan	- ymmärtää asiakasta - antaa asiakkaan jäsenellä ajatuksiaan	- ymmärtää asiakasta - antaa asiakkaan jäsenellä ajatuksiaan	- ymmärtää asiakasta - antaa asiakkaan jäsenellä ajatuksiaan
Rohkaisija	- rohkaisee toimintaan - kiinnittää huomion vahvuuksiin	- rohkaisee toimintaan - antaa positiivista palautetta	- rohkaisee toimintaan - antaa positiivista palautetta - kiinnittää huomion vahvuuksiin - iloitsee onnistumisista - luo toivoa	- luo toivoa - antaa positiivista palautetta	- luo toivoa
Neuvoja	- tarjoaa informaatiota ja opettaa	- tarjoaa informaatiota ja opettaa	- tarjoaa informaatiota ja opettaa - organisoi ja järjestää	- tarjoaa informaatiota ja opettaa	-
Ongelmanratkaisija	-	-	-	- selventää ajatuksia - keksii ratkaisuja - korjaa vääriä ajatusmalleja	- selventää ajatuksia - keksii ratkaisuja - korjaa vääriä ajatusmalleja

Edunvalvojan tyyli nousi esiin tutkimuksessa 3 työhönvalmentajien raportoimana. Muiden ammattilaisten negatiiviset asenteet asiakkaan työssäkäyntiä kohtaan jarruttivat asiakkaan työllistymistä. Osa ammattilaisista piti asiakkaita liian sairaina työskentelemään palkkatyössä. Näitä negatiivisia asenteita vastaan työhönvalmentajat pitivät sinnikkäästi asiakkaansa puolia ja toimivat näin ollen asiakkaan edunvalvojina. (Whitley ym. 2010, 513.)

Yhteistyöntekijänä työhönvalmentaja keskittyi asiakkaan omiin toiveisiin ja mieltymyksiin pohjautuvaan yhteistyöhön, joka kunnioitti asiakasta ja otti huomioon asiakkaan yksilöllisen tilanteen. Tutkimuksessa 1 asiakkaat kokivat, että työhönvalmentajat uskoivat heihin ja kohtelivat heitä kunnioittavasti. Työhönvalmentajat eivät päättäneet asiakkaan puolesta, vaan asiakkaat nostettiin aktiivisiksi toimijoiksi laatiessaan tavoitteensa omien mieltymystensä kautta. Asiakkaat kertoivat, että sen lisäksi että heidän toiveitaan kuunneltiin, niihin myös vastattiin. Asiakkaat kokivat, että fokus oli pois sairausajattelusta ja työhönvalmentajat näkivät asiakkaiden vahvuudet. (Topor & Ljungberg 2016, 281–282, 284–285.) Tutkimuksessa 2 asiakkaat kertoivat, että heidän omat tavoitteensa otettiin vakavasti, eikä heidän kykeneväisyyttään työntekoon kyseenalaistettu (Boycott ym. 2015, 96). Myös tutkimus 4 nosti esiin sen, että asiakasta pidettiin kykeneväisenä itse tekemään päätöksiä oman työllistymisensä suhteen. Asiakkaat kokivat olevansa IPS-prosessissa keskipisteenä ja työhönvalmentajan antavan heille räätälöityä tukea, eivätkä työhönvalmentajat toimineet kaavamaisesti. Yhteistyö alkoi asiakkaan omien vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden kartoittamisella, ja asiakkaat kokivat työskentelevänsä yhdessä työhönvalmentajan kanssa saman asian äärellä. Asiakkailla oli kokemus siitä, että heillä on vierellään joku, johon voi luottaa ja se toi heille voimaantumisen kokemuksia. (Areberg ym. 2012, 591–594.) Tutkimuksessa 3 työhönvalmentajat kokivat, että on tärkeää tuntea asiakas kokonaisvaltaisesti. Hedelmällisen yhteistyön perustana nähtiin asiakkaan kunnioitus ja yhteisen tavoitteen eteen työskentely. (Whitley ym. 2010, 514, 516.) Tutkimuksessa 5 ne työhönvalmentajat, jotka saivat parempia työllistymistuloksia, käyttivät asiakaskeskeistä lähestymistapaa ja olivat luoneet vahvemman liiton asiakkaansa kanssa mm. myönteisen suhtautumisen ja jopa ystävyyssuhdetta muistuttavan vuorovaikutussuhteen kautta (King & Waghorn 2018, 53).

Empaattinen kuuntelija näyttäytyi tutkimuksissa kokonaisvaltaisena empaattisena kohtaamisena sekä pelkojen ja huolien kuuntelemisena, joka koettiin tärkeäksi sekä asiakkaiden että työhönvalmentajien puolelta. Tutkimuksessa 1 asiakkaat kokivat, että työhönvalmentajalla oli heihin välittävä ja lämmin suhde. Työhönvalmentaja koettiin läheiseksi ja asiakastyö ei ollut vain pelkkää paperityötä, vaan asioiden jakamista yhdessä elämän eri osa-alueilta. Tärkeänä ominaisuutena pidettiin työhönvalmentajan kykyä kuunnella tarkkaavaisesti ja ymmärtää asiakasta. (Topor & Ljungberg 2016, 282, 284.) Myös tutkimus 4 nosti esiin sen, että asiakkaat arvostivat sitä, että heidän murheensa myös muilta elämänalueilta kuultiin. Emotionaalinen tuki koettiin tärkeäksi ja sitä kautta työnhaku saavutettavaksi elämän muista haasteista huolimatta. Asiakkaat kokivat tulleen kuulluksi sensitiivisesti heidän tarpeistaan käsin. (Areberg ym. 2012, 592–593.) Myös tutkimuksessa 2 emotionaalinen tuki koettiin tärkeäksi ja työhönvalmentajaa pidettiin mukavana (nice) ihmisenä, jolle pystyi helposti puhumaan (Boycott ym. 2015, 96). Työhönvalmentajat raportoivat tutkimuksessa 3 samankaltaisia kokemuksia. Työhönvalmentajan tuli olla kykenevä ymmärtämään asiakkaan kokemuksia ja olla empaattinen. Työhönvalmentajat kuvasivat, että heidän tulee olla ystävällisiä, rakastavia ja myötätuntoisia sekä kykeneväisiä asettumaan asiakkaan asemaan. (Whitley ym. 2010, 514.) Sekä tutkimus 3 että tutkimus 5 nostivat esiin asiakkaan ongelmien kuuntelun tärkeyden, vaikka ongelmat eivät koskeneetkaan suoranaisesti työllistymistä (Whitley ym. 2010, 514; King & Waghorn 2018, 52). Tutkimuksessa 5 työhönvalmentajat pitivät tärkeänä kokonaisvaltaista kuuntelua esim. mielenterveysongelmien aiheuttamien pelkojen ja aiempien haastavien työkokemusten jakamista (King & Waghorn 2018, 52).

Rohkaisijana työhönvalmentajat loivat uskoa asiakkaan omiin kykyihin ja kannustivat asiakasta osallistumaan toimintaan. Tutkimuksessa 1 asiakkaat kertoivat, että työhönvalmentajien usko asiakkaisiin on auttanut heitä paljon. Työhönvalmentajat uskoivat siihen, että asiakkaat voivat itse saada aikaan muutosta elämässään. Eräs asiakas kertoi, että työhönvalmentaja ikään kuin auttoi herättämään hänen sisältään uskon itseensä. (Topor & Ljungberg 2016, 281, 283.) Tutkimuksessa 2 työhönvalmentajan antama yksilöllinen tuki koettiin rohkaisevana ja se paransi asiakkaan itsetuntoa. Työhönvalmentaja kannusti ja rohkaisi toimintaan (mm. hakemaan työpaikkoja) ja

tuki niissä tilanteissa, joissa haettua työpaikkaa ei saatu. (Boycott ym. 2015, 96.) Tutkimuksessa 4 asiakkaat kokivat IPS-prosessin luovan toivoa ja tarkoitusta tulevaan, ja työhönvalmentajan optimistinen asenne työntekoon ja työnhakuun koettiin tärkeäksi elementiksi. Asiakkaiden mielialaa nosti työhönvalmentajan positiivinen asenne ja rohkaisu. Työhönvalmentajat osoittivat kiintymystä ja rohkaisivat myös kosketuksella ja halauksella. (Areberg ym. 2012, 591–593.) Tutkimuksessa 3 työhönvalmentajat raportoivat pitävänsä yllä toivoa, silloinkin kun se asiakkaalta tuntui olevan hukassa. Työhönvalmentaja vältti puhumasta epäonnistumisista ja piti vastoinkäymisiä oppimisen ja kasvun paikkana. Vaikka työpaikka jäi lyhytaikaiseksi, asiakas ja työhönvalmentaja miettivät yhdessä onnistumisia työpaikalla. Nämä onnistumiset koettiin taitoina, jonka varaan pystyi rakentamaan uutta. Eräs työhönvalmentaja kiinnitti huomiota asiakkaan suoriutumiseen antamalla asiakkaalle paperisen kunniamerkin hänen panostuksestaan työnhakuun. Kunniamerkin asiakas oli kiitollisena kehystänyt seinälleen. Työhönvalmentajat kokivat tärkeänä rohkaista asiakasta tekemään itse, eivätkä suostuneet tekemään heidän puolestaan. Toimintatapa voimaannutti asiakkaita heidän saadessaan luottoa omiin kykyihinsä. (Whitley ym. 2010, 512–513, 515–516.) Tutkimuksessa 5 koettiin, että läheinen vuorovaikutussuhde (personal bond) työhönvalmentajaan synnytti toivoa ja luottamusta asiakkaiden keskuudessa (King & Waghorn 2018, 53).

Neuvojan rooli nousi näkyväksi neljässä tutkimuksessa etenkin työnhakutaitojen opettelemisena. Kaikissa neljässä tutkimuksessa mainittiin mm. CV:n kirjoittaminen. Tutkimuksessa 1 asiakas koki työhönvalmentajan luoneen struktuuria työnhakuun kertomalla mihin tahoihin luoda kontakteja ja mihin työpaikkoihin ottaa yhteyttä. (Topor & Ljungberg 2016, 283, 286.) Tutkimuksessa 2 asiakkaat kokivat työhaastatteluun valmistautumisen sekä työn etsimiseen liittyvän neuvonnan tärkeänä (Boycott ym. 2015, 96). Tutkimus 4 lisäsi tähän edelleen tietokoneen käytön ohjauksen (Areberg ym. 2012, 592). Tutkimuksessa 3 työhönvalmentajat järjestivät asioita niin, että asiakas pääsi etenemään IPS-prosessissa. Työhönvalmentaja oli jopa antanut asiakkaalle sopivia vaatteita työhaastattelua varten sekä ohjannut asiakkaita IPS-prosessin piiriin menemällä paikkoihin, joissa työttömät päivittäin käyvät (Whitley ym. 2010, 512).

Ongelmanratkaisijana työhönvalmentaja toimi opettaessaan asiakasta tunnistamaan asiakkaan omaan käyttäytymiseen ja itsesäätelyyn liittyviä seikkoja sekä sosiaalisiin tilanteisiin liittyviä pulmia. Tutkimuksessa 4 asiakkaat raportoivat auttavina tekijöinä työhönvalmentajan ymmärryksen mielenterveyteen liittyvistä käyttäytymisen haasteista. Työhönvalmentaja auttoi asiakkaita itsesäätelytaitojen opettelemisessa mm. ahdistuksen käsittelyssä. Asiakkaat kokivat, että työhönvalmentaja lisäsi ymmärrystä heistä itsestä käsittelemällä käyttäytymiseen liittyviä haasteita. Työhönvalmentajat jakoivat tietoa käyttäytymisen haasteista myös työnantajille tukien näin ollen asiakkaan työssä pysymistä. (Areberg ym. 2012, 592.) Myös työhönvalmentajat raportoivat tutkimuksessa 5 auttavansa asiakkaita ymmärtämään omia käyttäytymis- ja ajattelumallejaan sekä pääsemään yli peloista. He käyttivät työssään psykologisia interventioita sekä laajasti sosiaalisten tilanteiden harjoittelua mallittamalla sekä rooliharjoituksin. Lisäksi työhönvalmentajat kävivät keskustelua asiakkaan yksilöllisistä kehityskohteista, kuten katsekontaktin ottamisesta sekä henkilökohtaisen hygienian ylläpitämisestä. (King & Waghorn 2018, 52–53.)

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Toimintaterapiassa toiminta nähdään vahvasti asiakasta kuntouttavana tekijänä ja palkkatyö yhtenä keskeisempänä toimintana työikäisten henkilöiden elämässä. Työllisyys on alhaista mielenterveysasiakkaiden keskuudessa, vaikka useat tutkimukset osoittavat, että mielenterveysasiakkaat nostavat kuntoutumisensa ja toipumisensa päätavoitteekseen työllistymisen (Westcott, Waghorn, McLean, Statham & Mowry 2015, 188; Bond 2020; Drake ym. 2012, 3, 22). Näyttöön perustuva tuetun työllistymisen IPS-malli on kehitetty mielenterveysasiakkaille palkkatyöhön työllistymisen tueksi ja sen on todettu olevan tehokkaampi kuin perinteiset työhönvalmennuksen keinot (Bond 2020). IPS-mallin laatukriteerien ja toimintaperiaatteiden noudattamisesta huolimatta on huomattu, että osa työhönvalmentajista saa aikaan parempia työllistymistuloksia kuin toiset. Työhönvalmentajan osaamiset vaikuttavat mitä todennäköisimmin asiakkaiden työllistymistuloksiin, mutta tätä osa-aluetta ei ole juurikaan tutkittu. (Corbière & Lanctôt 2011, 427; Drake ym. 2012, 45.) Asiakkaan tukemisessa

ammattilaisen henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet saattavat vaikuttaa työkokemusta enemmän ja olla jopa tärkeimpiä tekijöitä onnistuneessa asiakasyhteistyössä (EUSE Toolkit 2014, 81). Taylorin (2020) mukaan asiakkaat nostivat tutkimuksissa ammattilaisen kommunikointitaidot ja tehokkaan vuorovaikutuksen tärkeämmäksi tekijäksi kuin itse ammattilaisen asiantuntijaosaamisen (Taylor 2020, 4). IPS-mallissa asiakkaan ja työntekijän väliseen suhteeseen tulisi kiinnittää huomioita johon tuen mielenterveysasiakkaiden sosiaalisten taitojen haasteista (Slade & Longden, 2015). Vuorovaikutussuhteen laatu voi vaikuttaa asiakkaan työllistymiseen (Weiste 2015, 8).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata IPS-mallin mukaisesti työskentelevän työhönvalmentajan vuorovaikutusta asiakastyössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli integroidaan kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää millaisia Renée Taylorin Tarkoituksellisen vuorovaikutusmallin (IRM) mukaisia vuorovaikutustaitoja ja terapiatyylejä työhönvalmentajat käyttävät tukieessaan asiakkaan työllistymisprosessia IPS-mallissa. Tämän katsauksen valossa näyttää siltä, että työhönvalmentaja voi omalla vuorovaikutuksellaan tukea asiakkaan työllistymistä monin keinoin. Asiakkaan työllistymistä tukeva vuorovaikutussuhde nähtiin koostuvan tasa-arvoisesta yhteistyöstä, empaattisesta kohtaamisesta, kuuntelusta ja kuulluksi tulemisesta sekä kannustavasta työotteesta. Asiakassuhteen rakentamisessa työhönvalmentajan joustavuus ja mukautumiskyky asiakastilanteissa nousi vahvasti esiin. IPS-mallissa työhönvalmentajan ammattilaisen rooli nähtiin laajempaan kuin mihin yleensä on totuttu. Siinä ei keskitytty vain työnhakuun liittyvään konkreettiseen neuvontaan ja opastukseen, joka sekin koettiin tärkeäksi osaksi prosessia, vaan kohdattiin asiakas yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti haasteineen ja vahvuksineen.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset vastaavat aiemmissä tutkimuksissa esiin nousseita asiakkaan työllistymistä tukevia vuorovaikutuksen keinoja. Aiemmassa tutkimuksessa asiakkaat ja työhönvalmentajat raportoivat läheisen suhteen koostuvan työhönvalmentajan positiivisesta asenteesta, rohkaisusta, aktiivisesta kuuntelusta sekä asiakkaan tarpeista lähtevästä yhteistyöstä (Corbière & Lanctôt 2011, 434, 436). Työhönvalmentajan työllistymiseen liittyvä neuvonta, tuen saatavuus ja joustavuus myös edesauttoivat saamaan työtä ja pysymään työssä (Corbière & Lanctôt 2011, 427,

435). Työllistymiseen liittyvä neuvonta voidaan nähdä vahvasti työllistymistä tukevana työhönvalmentajan erikoisosaamisalueena myös aiemmassa tutkimuksessa (Johnson, R., Floyd, M., Pilling, D., Boyce, M., Grove, B., Secker, J., Schneider, J. & Slade, J. 2009, 121). Sosiaali- ja terveysturvan teettämän laajan tutkimuksen mukaan Suomessa Kelan ja TE-toimiston työhönvalmennuksen työllistymistulokset olivat vaatimattomia ja valmennuksen keskeyttäneiden osuus korkea. Kyselyyn osallistuneet raportoivat samanlaisia tuloksia kuin kansainvälisissäkin tutkimuksissa: puutetta asiakkaan yksilöllisessä ohjauksessa, työllistymisen neuvonnassa ja tuessa sekä valmennuksen jälkeisen työnteon tukemisessa. (Härkäpää ym. 2013, 3; Drake ym. 2012, 9.)

Asiakkaat kokivat IPS-mallin työhönvalmentajan vuorovaikutuksessa merkittävää eroa verrattuna muihin asiakkaan kanssa toimiviin ammattilaisiin. Vuorovaikutussuhdetta kuvattiin persoonallisemmaksi ja läheisemmäksi. Yhteistyössä nähtiin kantavana tekijänä stereotyyppisen asiakas/ammattilainen -suhteen murtaminen, jolloin vuorovaikutussuhde koettiin jopa ystävyyssuhdetta muistuttavaksi. (Topor & Ljungberg 2016, 286; King & Waghorn 2018, 53.) Läheisen vuorovaikutussuhteen kehittyminen asiakkaan ja työhönvalmentajan välille nähtiin olevan yhdistävä tekijä korkeampia työllisyystuloksia tehneiden työhönvalmentajien keskuudessa (King & Waghorn 2018, 53). Toimintaterapiassa läheinen vuorovaikutussuhde katsotaan toimintaan sitoutumista edistäväksi tekijäksi (Taylor 2020, 4; Morrison 2012, 2) ja on myös nähtävissä tuetun työllistymisen tutkimuksessa työllistymistä edistävänä tekijänä (Corbière & Lanctôt 2011, 435).

Katsauksen valossa käytännön työssä näyttää toteutuvan hyvin IPS-mallin jaetun päätöksenteon periaate. Asiakkaan ja työhönvalmentajan **yhteistyön** tarkoituksena on laatia tavoitteet ja tehdä päätökset yhdessä pohjautuen asiakkaan omiin mieltymyksiin (Taylor 2020, 91). Tulosten perusteella työhönvalmentajat nostivat asiakkaan prosessin aktiiviseksi toimijaksi korostaen yksilökeskeistä toimintatapaa, joka näyttyi asiakkaan omista tavoitteista, vahvuuksista ja haasteista kumpuavana yhteistyönä. Sosiaali- ja terveysturvan teettämän tutkimuksen mukaan työllistymistä tukevaa toimintaa tulisikin Suomessa kehittää enemmän yksilöllisen ohjauksen suuntaan (Härkäpää ym. 2013, 3). Asiakaslähtöinen yhteistyö nousee esiin myös aiemmassa

tutkimuksessa asiakkaiden raportoimana työllistymistä tukevana vuorovaikutuksellisenä tekijänä (Johnson ym. 2009, 121). Tiiviin yhteistyön on katsottu lisäävän toimintaan sitoutumista mielenterveysasiakkaiden parissa (Galon & Graor 2012).

Asiakassuhteen rakentamisessa työhönvalmentajan **mukautumiskyky** tuli esiin joustavana ajan ja tilan käyttönä sekä perinteisten rutiinien ulkopuolella toimimisena. Mielenterveystyössä näyttääkin olevan tärkeää kiinnittää huomiota asiakkaan sosiaalisen vuorovaikutuksen haasteisiin muokkaamalla perinteistä toimintaympäristöä (toimisto, kaavakkeet). Näyttää siltä, että luomalla rennon ilmapiiriin ja kiinnittämällä huomiota neutraalin tilan valintaan työhönvalmentaja voi tukea asiakkaan sitoutumista prosessiin. Katsauksessa näyttäytyi työhönvalmentajien asiakassuhteeseen panostus. Muihin ammattilaisiin verrattuna työhönvalmentajat lisäsivät omilla valinnoillaan, luovuudellaan ja joustavuudellaan vuorovaikutussuhteeseen jotain enemmän (little extras). Myös Denhovin ja Toporin (2012) tutkimuksessa mielenterveystyössä asiakassuhteeseen panostaminen ja rutiinien ulkopuolella toimiminen koettiin vuorovaikutusta tukevana tekijänä (Denhov & Topor 2012, 422).

Kirjallisuuskatsauksessa **terapeuttinen ja empaattinen kuuntelu** koettiin työllistymistä tukevaksi tekijäksi. Empaattisen kuuntelun tarkoituksena on ymmärtää asiakasta paremmin ja kohdata asiakas kokonaisvaltaisesti kuunnellen herkästi elämän eri osa-alueiden haasteita (Taylor 2020, 94). Asiakkaalle oli tärkeää tulla myös kuuluksi. Sen lisäksi, että asiakkaalle annettiin aikaa jäsenellä omia ajatuksiaan, työhönvalmentajat raportoivat käyttävänsä työssään välineenä **motivoivaa haastattelua**, jossa hyödynnetään muun muassa reflektointia puhetta. Asiakkaan puhetta tietoisesti yhteen vetävän tyylin on todettu lisäävän toimintaan sitoutumista mielenterveysasiakkaiden psykoterapiassa ja todettu toimintaterapiassa merkittäväksi vuorovaikutukselliseksi keinoksi. Lisäksi sen on katsottu lisäävän keskinäistä yhteisymmärrystä. (Weiste 2016, 4-5.) RCT-tutkimuksessa motivoivan haastattelun koulutuksen saaneet IPS-mallia toteuttaneet ammattilaiset saivat aikaiseksi parempia työllistymistuloksia kuin kontrolliryhmän työntekijät (Craig, Shepherd, Rinaldi, Smith, Carr, Preston, & Singh 2014, 145). Aiemmassa työhönvalmennuksen tutkimuksessa asiakkaan empaattinen kohtaaminen on raportoitu työllistymistä tukevaksi tekijäksi (Johnson ym. 2009, 121).

Työhönvalmentajan on luotava uskoa siihen, että tukea tarvitsevilla asiakkaalla on mahdollisuus työllistymiseen (EUSE Toolkit 2014, 82). Katsauksen mukaan **rohkaisu** koettiin työllistymistä edistävänä tekijänä. Rohkaiseva työote näyttäytyi kannustuksena, jatkuvana positiivisen palautteen antamisena ja kokonaisvaltaisena hyväksynnän osoittamisena. Asiakkaita voimaannutettiin aktiiviseen toimintaan neuvon sekä kohtelemalla heitä tasa-arvoisesti ja kunnioittavasti. Työhönvalmentajan vuorovaikutuksesta positiivinen asenne ja rohkaiseva tyyli nousi esiin työllistymistä edistävänä tekijänä myös tuetun työllistämisen kyselyssä (Corbière & Lanctôt 2011, 433). Jo IPS-ohjelman implementoinnin alkuvaiheessa oli asiakkaissa nähtävissä lisääntyneitä toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen ja asiakkaat kokivat olevansa energisempiä (Dawson, Muller, Renigers, Varona & Kernot 2020, 8). Voimavarasuuntautuneisuus on myös tärkeä osa toimintaterapiaa.

Vaikka asiakkaat kertoivat työhönvalmentajan vuorovaikutussuhteen muistuttavan jopa ystävyysuhdetta, työhönvalmentajat raportoivat **ammattimaisen ja vakuuttavan käytöksen** tärkeydestä, joka korostuu erityisesti mielenterveystyössä. Ammatilaisen on tärkeää säilyttää omat rajansa ja olla periksiantamaton ja sinnikäs ollessaan vuorovaikutuksessa mielenterveysasiakkaiden kanssa. Ammatilaisen on mahdollista olla yhtä aikaa avoin, empaattinen ja helposti kohdattava sekä tiukka periaatteissaan ja prosessin hallinnassa. Toinen työhönvalmentajien mainitsema mielenterveystyössä nouseva vuorovaikutuksellinen piirre oli **asiakkaan vaikean käytöksen ja tunteiden ymmärtäminen ja käsittely**, joka näyttäytyi ammatilaisen asiallisen käytöksen ylläpitämisenä sekä vaikeidenkin tilanteiden hallintana. Tärkeäksi seikaksi nousi asiakkaan käytöksen taustan ymmärtäminen. Katsauksessa sekä asiakkaat että työhönvalmentajat nostivatkin esille mielenterveysasiakkaan käyttäytymisen haasteiden ja esteiden yli pääsemisen. Kirjallisuuskatsauksessa työhönvalmentaja nähtiin **ongelmanratkaisijan** roolissa tukemassa asiakasta oman toiminnan analysoinnissa ja haittaavien käyttäytymis- ja ajatusmallien muuttamisessa sekä sosiaalisten tilanteiden pelkojen ja ahdistuksen lieventämisen tukena. Katsauksessa työhönvalmentajat raportoivat käyttävänsä työssään apuna erilaisia psykologisia interventioita, kuten kognitiivis-behavioraalisia menetelmiä sekä sosiaalisten taitojen harjoittelua (King & Waghorn 2018, 52). Uusimman tutkimuksen valossa suositellaankin, että IPS-prosessin rinnalla käytetään muitakin tavoitteellisia interventioita, kuten elämäntaitojen ohjaamista ja

myönteisten käyttäytymismallien tukemista, sillä se voi lisätä IPS-prosessin tehokkuutta (Dawson ym. 2020, 9). Vahvaa näyttöä löytyy IPS-mallin sekä kognitiivisten ja sosiaalisten taitojen harjoittelun yhdistämisen vaikuttavuudesta (Arbesman & Logsdon 2011). Uusimman tutkimuksen valossa jo IPS-prosessin implementoinnin alkuvaiheessa oli nähtävissä positiivista kehitystä asiakkaiden itsetuntemuksessa (Dawson ym. 2020, 8). Ratkaisukeskeisyys on toimintaterapian ydintä ja toiminnan analyysin avulla toiminta voidaan pilkkoa osiin ja vaikuttaa näin ollen toiminnan haastaviin osaluokiin. Toimintaterapeutit raportoivat käyttävänsä eniten ongelmanratkaisijan tyyliä toimiessaan ahdistuneiden ja masentuneiden henkilöiden tai niiden asiakkaiden kanssa, joilla on muita käytöksen haasteita (Taylor, Lee & Kielhofner 2010, 6).

Ammattimaiseen käytökseen liitetään vahvasti **arvot ja etiikka**. Kirjallisuuskatsauksessa asiakasta kunnioittava, tasa-arvoinen kohtelu sekä kiinnostuksen suuntaaminen asiakkaan tarpeisiin toteutuu hyvin IPS-mallissa. Ammattilaisten asenteet asiakkaan työllistymistä kohtaan voivatkin edistää tai estää asiakkaan kuntoutumista ja työllistymistä (Fleming, Curtis, Martin, Kraska, Shippen & Varda 2018, 39). Toimintaterapiassa nähdään yhtenä toimintaterapeutin keskeisenä roolina asiakkaan toiminnallisen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistäminen, puolustaminen sekä **edunvalvonta**. Mielenterveysasiakkaalla on oikeus työllistyä palkkatyöhön työkykynsä puitteissa. IPS-mallia käsittelevissä tutkimuksissa voidaan huomata, että työllistymisen vastustus ja negatiiviset asenteet keskittyivät etenkin lähettäviin tahoihin sekä muihin asiakkaan kanssa toimiviin ammattilaisiin. Kuitenkin edistääkseen asiakkaan kuntoutumista tulisi koko työryhmän sitoutua samaan tavoitteeseen, IPS-mallin periaatteisiin ja asiakkaan kuntoutumiseen työllistymisen kautta. (Fleming ym. 2018, 47.) Mielenterveysongelmiin liittyvä stigma voi saada ammattilaiset uskomaan, että asiakas ei kykene työskentelemään ennen kuin sairaus on hoidettu. Ammattilaisen ja asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa se voi näyttäytyä asiakkaan työllistymistavoitteiden ohittamisena ja jopa puhumattomuutena asiakkaan kanssa. (Gladman, Waghorn, Wishart & Dias 2015, 3; Moen, Walseth & Larsen 2020, 8; Vukadin, Schaafsma, Westerman, Michon & Anema 2018, 6.) Uusin tutkimus nostaa esille erilaisten näkökantojen yhteentörmäyksen ammattilaisten kesken. Vanhasta sairauskeskeisestä paradigmasta tulisi siirtyä kohti vahvuuskeskeistä toipumiseen tähtäävää kuntoutusta, mutta joidenkin ammattilaisten on vaikea ymmärtää toipumisorientaation mukaista

filosofiaa. (Moen ym. 2020, 1.) Näyttää siltä, että IPS-mallin koulutus ja toipumiskeskeisen ajattelun sisäistäminen vähentää negatiivisia asenteita. Tutkimuksessa ranskalaisilla työhönvalmentajille havaittiin enemmän ennakkoluuloja mielenterveysasiakkaita kohtaan kuin kanadalaisilla IPS-koulutuksen saaneilla työhönvalmentajilla. (De Pierrefeu, Corbière & Pachoud 2017, 875.) Vuorovaikutussuhdetta tukevaksi elementiksi on raportoitu ammattilaisen ennakkoluuloton asenne mielenterveysasiakkaita kohtaan. Ennakkoluuloton kohtaaminen vähensi myös samalla mielenterveysasiakkaiden keskuudessa itsensä stigmatisointia. (Denhov & Topor 2012, 422.) Voidaankin sanoa, että työhönvalmentajan vuorovaikutuksen pohjana ja tärkeimpänä ominaisuutena voidaan pitää oikeaa asennoitumista sekä arvomaailmaa (EUSE Toolkit 2014, 81).

IPS-malli ei suoranaisesti määrittele työhönvalmentajan osaamisia vuorovaikutustaidoissa, mutta prosessissa määritellyt laatuksiteerit luovat hyvän perustan toimivan ja läheisen vuorovaikutussuhteen kehittymiselle. Työhönvalmentajan vuorovaikutuksellinen osaaminen on vahvasti sidoksissa IPS-prosessin toimintaperiaatteisiin sekä ydinfilosofiaan (Corbière & Lanctôt 2011, 438). IPS-prosessin noudattamisen on katsottu vahvistavan asiakkaan ja työhönvalmentajan vuorovaikutussuhdetta (Dawson ym. 2020, 10). Vuorovaikutusta tukee saman työhönvalmentajan tuki koko prosessin ajan sekä realistisesti mitoitettu asiakasmäärä (Boycott ym. 2015, 96). Näin ollen vuorovaikutukselle jää enemmän aikaa ja asiakkaan ei tarvitse odottaa pitkään tuen tarpeensa kanssa. Vuorovaikutusta tukee myös asiakkaan oma motivaatio palvelun perustuksessa vapaaehtoisuuteen sekä työehtosopimuksen mukaiseen palkkaukseen. Aiemmassa työhönvalmennuksen tutkimuksessa asiakkaan ja työhönvalmentajan vuorovaikutussuhde koettiin toimivammaksi silloin, kun asiakas oli itse motivoitunut prosessiin (Catty, White, Koletsi, Becker, Fioritti, Kalkan, Lauber, Lissouba, Rössler, Tomov, van Buschbach, Wiersma & Burns 2011, 68). Asiakkaan oman motivaation on todettu lisäävän tuetun työllistymisen tuloksellisuutta (Viering, Jäger & Kawohl 2015). Tärkeänä työllistymistä tukevana tekijänä nähtiin tuetun työllistämisen mallin ydinfilosofia, joka perustuu toipumisajatteluun ja asiakaskeskeisyyteen (Corbière & Lanctôt 2011, 433, 435). IPS-mallin implementoinnin on katsottu vaikuttavan positiivisesti mielenterveysalan käytännön työhön ja mielenterveyspalveluihin lisäämällä asiakaskeskeisten arvojen ja toipumisajattelun leviämistä (Dawson ym. 2020,

11). IPS-mallin katsotaan olevan yhteensopiva ja linjassa toimintaterapian periaatteiden kanssa ja toimintaterapeuttien erityisosaamisen tuovan lisäarvoa työhönvalmentajan työhön (Baxter, Prior, Forsyth, Maciver, Meiklejohn, Irvine & Walsh 2012, 217; Priest & Bones 2012, 199). Toimintaterapian holistinen ihmisenäkemyks sekä asiakkaan toimintakykyyn vaikuttavien osatekijöiden tunnistaminen voidaan nähdä toimintaterapeutin vahvuutena ja asiakkaan ja ammattilaisen välistä yhteisymmärrystä vahvistavana tekijänä (Baxter ym. 2012, 224).

Niissä tapauksissa, joissa IPS-mallin mukainen yhteistyö ei johtanutkaan asiakkaan työllistymiseen, jäi asiakkaalle silti vuorovaikutuksesta positiivinen kokemus ja itse prosessi koettiin myönteisenä (Boycott ym. 2015, 97). Tämä voi olla asiakkaan jatkoon kannalta tärkeää, sillä asiakkaan aiemmat myönteiset kokemukset vuorovaikutuksesta ammattilaisen kanssa lisäävät hoitomyynteisyyttä ja asiakkaan kuntoutusprosessiin sitoutumista jatkossa (Catty ym. 2011, 68).

Eeettisyys

Tutkimustyötä tehdessä on toimittu opinnäytetyön eettisten suositusten mukaisesti pyrkien edistämään hyvää tieteellistä käytäntöä ja kiinnittämällä huomiota valittujen tutkimusten laatuun (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020, 4). Opinnäytetyön rajoituksena voidaan pitää yksin toteutettavaa systemoitua kirjallisuuskatsausta, jota ei ole systemaattisesti tehty kahden eri tutkijan toimesta (Stolt ym. 2016,35). Sama pätee tutkimuksen analyysiin, tuloksiin sekä johtopäätöksiin. Laatu on pyritty parantamaan tekemällä lopulliseen katsaukseen valikoituneiden artikkeleiden valinta kahteen kertaan eri ajankohtana. Opinnäytetyön laatua parantaa myös laaja ja tarkkaan dokumentoitu hakuprosessi, jonka kautta on pyritty löytämään kaikki mahdollinen tutkimusaiheeseen liittyvä tieto myös manuaalisen haun kautta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston kautta ei kuitenkaan ollut pääsyä aiheen kannalta tärkeisiin mielenterveysalan tietokantoihin (esim. PsycINFO, PsycArticles), jolloin voi olla mahdollista, että kaikkia hakukriteereihin sopivia tutkimuksia ei ole löydetty. Löydetty tutkimusaineisto rajattiin tarkoituksellisesti vain

kaikkein uusimpaan tietoon (max 10 vuotta). Katsaukseen valittiin vain vertaisarvioituja alkuperäistutkimuksia ja kaikki koko artikkelin lukuun valitut tutkimukset olivat saatavilla maksutta kokotekstinä.

Tutkimuksessa täytyy ottaa huomioon, että raportoidut työllistymistä tukevat vuorovaikutukselliset seikat ovat asiakkaiden ja työhönvalmentajien omia henkilökohtaisia kokemuksia, jotka perustuvat itsearviointiin. Esille nousseita seikkoja ei ole tutkittu tuloksellisuuden näkökulmasta pitkäaikaistutkimuksella eikä näin ollen voi varmuudella sanoa ovatko kaikki mainitut vuorovaikutukselliset seikat työllistymisen tuloksellisuutta lisääviä. Pitkäaikaistutkimusta edelleen tulisi suositella. Lisätutkimuksen kautta olisi mahdollista parantaa IPS-prosessin laatua sekä työhönvalmentajan käytännön työn ja koulutukseen näyttöön perustuvuutta. Työhönvalmennuksen laadun tarkkailua ajatellen olisi tärkeää jatkossa mitata myös työhönvalmentajien osaamisia ja asenteita (Corbière, Brouwers, Lanctôt & Weeghel 2014, 495).

Johtopäätökset

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työhönvalmentaja voi omalla vuorovaikutuksellaan tukea mielenterveysasiakkaan työllistymistä monin keinoin. Asiakasta kunnioittava, tasa-arvoinen ja yksilöllinen yhteistyö tukee työllistymisprosessia. Työhönvalmentaja voi käyttää vuorovaikutuksessaan empaattista kuuntelua, rohkaisua ja joustavaa työtettä tukeakseen asiakasta. Työllistymiseen liittyvä neuvonta tukee asiakkaan työllistymistä ja se voidaan nähdä työhönvalmentajan erikoisosaamisalueena. IPS-prosessissa määritellyt elementit ja toipumisorientaation mukainen filosofia tukevat tavoitteellista vuorovaikutusta. Katsauksen tulokset vastaavat aiempaa työhönvalmennuksen tutkimusta.

Lähteet

Ammatillinen kuntoutus. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 18.3.2020. <https://stm.fi/amatillinen-kuntoutus>

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 2.9.2020. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Arbesman, M. & Logsdon, D. 2011. Occupational Therapy Interventions for Employment and Education for Adults With Serious Mental Illness: A Systematic Review. *American Journal of Occupational Therapy*. Online-artikkeli. Viitattu 11.9.2020. <https://ajot.aota.org/article.aspx?articleid=1853033>

Areberg, C., Björkman, T. & Bejerholm, U. 2012. Experiences of the individual placement and support approach in persons with severe mental illness. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 27, 3, 589–596. Viitattu 20.4.2020. <https://janet.finna.fi/Ci-nahl>.

Baxter, C., Prior, S., Forsyth, K., Maciver, D., Meiklejohn, A., Irvine, L. & Walsh, M. 2012. Mental health vocational rehabilitation –occupational therapists’ perceptions of individual placement and support. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 19, 4, 217–226. Viitattu 11.9.2020. <https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/ijtr.2012.19.4.217>

Becker, D., Swanson, S., Reese, S., Bond, G. & McLeman, B. 2019. Supported Employment Fidelity Review Manual. A companion guide to the evidence-based IPS Supported Employment Fidelity Scale. Fourth edition. IPS Employment Center.

Bond, G. 2020. Evidence for the Effectiveness of Individual Placement and Support Model of Supported Employment. IPS Employment Center. Power Point. Viitattu 20.8.2020. <https://ipsworks.org/wp-content/uploads/2020/01/ips-evidence-1-5-20.pptx>

Bonsaksen, T., Vollestad, K. & Taylor, R. 2013. The Intentional Relationship Model – Use of the therapeutic relationship in occupational therapy practice. *Ergoterapeuten* 5, 26–31. Viitattu 28.5.2020. https://www.researchgate.net/publication/258108409_The_Intentional_Relationship_Model_-_Use_of_the_therapeutic_relationship_in_occupational_therapy_practice

- Boycott, N., Akhtar, A. & Schneider, J. 2015. "Work is good for me": views of mental health service users seeking work during the UK recession, a qualitative analysis. *Journal of Mental Health*, 24, 2, 93–97. Viitattu 20.4.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Catty, J., White, S., Koletsi, M., Becker, T., Fioritti, A., Kalkan, R., Lauber, C., Lissouba, B., Rössler, W., Tomov, T., van Busschbach, J., Wiersma, D. & Burns, T. 2011. Therapeutic relationships in vocational rehabilitation: Predicting good relationships for people with psychosis. *Psychiatry Research*, 187, 1-2, 68–73. Viitattu 10.9.2020. <https://janet.finna.fi>, Medline.
- Corbière, M., Brouwers, E., Lanctôt, N. & Weeghel, J. 2014. Employment Specialist Competencies for Supported Employment Programs. *The Journal of Occupational Rehabilitation*, 24, 3, 484–497. Viitattu 10.9.2020. <https://link.springer.com/article/10.1007%252Fs10926-013-9482-5>
- Corbière, M. & Lanctôt, N. 2011. Salient components in supported employment programs: Perspectives from employment specialists and clients. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 39, 4, 427–439. Viitattu 10.9.2020. <https://janet.finna.fi>, EBSCOhost CINAHL Plus with Full Text.
- Craig, T., Shepherd, G., Rinaldi, M., Smith, J., Carr, S., Preston, F. & Singh, S. 2014. Vocational rehabilitation in early psychosis: cluster randomised trial. *The British Journal of Psychiatry*, 205, 2, 145–150. Viitattu 8.9.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Dawson, S., Muller, J., Renigers, V., Varona, L. & Kernot, J. 2020. Consumer, health professional and employment specialist experiences of an individual placement and support programme. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 24, 1–13. Viitattu 10.9.2020. <https://janet.finna.fi>, Medline.
- De Pierrefeu, I., Corbière, M. & Pachoud, B. 2017. Vocational Counselors in France: Comparison to Competencies of Employment Specialists Working in Canadian IPS Programs. *Community Mental Health Journal*, 53, 7, 871–877. Viitattu 8.9.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Denhov, A. & Topor, A. 2012. The components of helping relationships with professionals in psychiatry: User's perspective. *International Journal of Social Psychiatry* 58, 4, 417. Viitattu 14.9.2020. https://www.researchgate.net/profile/Anne_Denhov/publication/51155835_The_components_of_helping_relationships_with_professionals_in_psychiatry_Users'_perspective/links/573c0f5708ae9f741b2d8d3d/The-components-of-helping-relationships-with-professionals-in-psychiatry-Users-perspective.pdf
- Drake, R., Bond, G. & Beckers, D. 2012. *Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. Oxford University Press.
- Ekholm, V. 2019. Jokaisella on oikeus työhön. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry. *TOimintaterapeutti* 4, 8–9.

EUSE Toolkit. 2014. Alkuperäisteoksen suomennettu versio: Tuetun työllistymisen työkalupakki. Kiipulasäätiö Ora, P. & Setälä, M. ja Itä-Suomen yliopisto Koistinen, S. & Hirvonen, T. Viitattu 20.4.2020. https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kv_toiminnan_materiaalit/tuetun-tyollistymisen-tyokalupakki-euse-toolkit.pdf

Fleming, C., Curtis, R., Martin, E., Kraska, M., Shippen, M. & Varda, K. 2018. Perceptions and practices of mental health professionals regarding the employment of people with serious mental illness. *Journal of Vocational Rehabilitation* 50, 1, 1–10. Viitattu 8.9.2020. <https://janet.finna.fi>, EBSCOhost CINAHL Plus with Full Text.

Galon, P. & Graor, C. 2012. Engagement in Primary Care Treatment by Persons With Severe and Persistent Mental Illness. *Archives of psychiatric nursing* 26, 4, 272–284. Viitattu 14.9.2020. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883941711001671>

Gladman, B. Waghorn, G., Wishart, L. & Dias, S. 2015. Reliability of Health Professionals' Perceptions of Employment for People with Severe Mental Illness. *Journal of Rehabilitation* 81, 1, 3–8. Viitattu 10.9.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Hakulinen, C., Elovainio, M., Arffman, M., Lumme, S., Pirkola, S., Keskimäki, I., Manderbacka, K. & Böckerman, P. 2019. Mental disorders and long-term labour market outcomes: nationwide cohort study of 2 055 720 individuals. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 14, 371–381. Viitattu 21.5.2020. http://www.petribockerman.fi/hakulinen&bockerman_men_2019.pdf

Harkko, J., Lehto, S., Pitkänen, S. & Ala-Kauhaluoma, M. 2018. Selvitys sijoita ja valmenna-mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta. Loppuraportti OTE-hanke. Kuntoutussäätiö. Viitattu 18.5.2020. https://stm.fi/documents/1271139/3022628/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTEhanke.pdf/daf27cab-605e-42f7-a2a1-01559c3614a5/Sijoita+ja+valmenna_loppuraportti_OTEhanke.pdf.pdf

Hautala, T., Hämäläinen, T., Mäkelä, L. & Rusi-Pyykönen, M. 2016. Toiminnan voimaa. Toimintaterapiaa käytännössä. 3. –4. painos. Edita Publishing Oy.

Hewlett, E. & Cornford, K. 2019. Finland's mental health challenge. *OECD Observer*. Viitattu 18.5.2020. https://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/6164/Finland_92s_mental_health_challenge.html

Härkäpää, K., Harkko, J. & Lehikoinen, T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Kelan tutkimusosasto. Viitattu 20.5.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4>

Individual Placement and Support – IPS. 2018. The Evidence-Based Practice for Employment. IPS Employment Center. Power Point. Viitattu 19.5.2020. <https://ips-works.org/wp-content/uploads/2018/11/IPS-Intro-11.2.18.pptx>

IPS - Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. 2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 18.5.2020. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke>

Johnson, R., Floyd, M., Pilling, D., Boyce, M., Grove, B., Secker, J., Schneider, J. & Slade, J. 2009. Service users' perceptions of the effective ingredients in supported employment. *Journal of Mental Health*, 18, 2, 121–128. Viitattu 14.9.2020. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09638230701879151?casa_token=iBKE8PBBuTwAAAAA:wNHOikqXwPkj-PvLP-WDdRgzoaKi2EtZIXCoZPOI0kyL1oO1KXdRU9wbiX18k4Mvmhpekh_FPZQ

Julkaisukanavahaku. N.d. Julkaisufoorumi. Viitattu 30.4.2020. <https://www.tsv.fi/julkaisufoorumi/haku.php>

Juvonen-Posti, P., Lamminpää, A., Rajavaara, M., Suoyrjö, H. & Tötterman, P. 2016. Työkäisten kuntoutumisen monialainen järjestelmä. Julkaisussa Kuntoutuminen. Toim. Autti-Rämö, I., Salminen A-L., Rajavaara, M. & Ylinen A. Kustannus Oy Duodecim.

Kestilä, L. & Martelin, T. 2019. Suomen väestörakenne ja sen kehitys. Indikaattorikat-saus. Julkaisussa Suomalainen hyvinvointi 2018. Toim. Kestilä, L. & Karvonen, S. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 31.5.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137498/THL_Suomalaisten%20hyvinvointi%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

King, J. & Waghorn, G. 2018. How Higher Performing Employment Specialists Engage and Support Job-seekers with Psychiatric Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 84, 2, 48–56. Viitattu 20.4.2020. <https://search.proquest.com/docview/2068980559?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. VATES-säätiö. Savion kirjapaino Oy. Kerava 2012.

Lääketiede: Tutkimuskysymyksen jäsenyys ja PICO. 2020. Tampereen yliopiston kirjasto. Viitattu 2.4.2020. <https://libguides.tuni.fi/Laaketiede/PICO>

Moen, E., Walseth, L. & Larsen, I. 2020. Experiences of participating in individual placement and support: a meta-ethnographic review and synthesis of qualitative studies. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. Online version. Viitattu 10.9.2020. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/scs.12848>

Morrison, T. 2012. Working Alliance and Functional Outcomes in an Occupational Therapy Intervention: A Cross Case Analysis. University of Ottawa (Canada). ProQuest Dissertations Publishing. Viitattu 8.9.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Priest, B. & Kate Bones, K. 2012. Occupational therapy and supported employment: Is there any added value? *Mental health and social inclusion*, 16, 4, 194–200. Viitattu 8.9.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Raivio, H. & Appelqvist-Schmidlechner, K. 2019. IPS - Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Julkari. Viitattu 17.4.2020. <https://www.julkari.fi/handle/10024/138530>

Seppänen-Järvelä, R., Aalto, A-M., Juvonen-Posti, P., Laaksonen, M. & Tuusa, M. 2015. Yksilöllisesti räätälöity ja työhön kytketty. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 139. Viitattu 19.5.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156981/Tutkimuksia139.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Skitsofrenia. 2020. Käypä Hoito -suositus. Julk. 26.03.2020. Viitattu 18.5.2020. https://www.kaypahoito.fi/hoi35050#s9_10

Slade, M. & Longden, E. 2015. Empirical evidence about recovery and mental health. BMC Psychiatry 15, 285. Online artikkeli. Viitattu 14.9.2020. <https://bmc-psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-015-0678-4>

Sosiaali-, terveys- sekä työ- ja elinkeinoalojen yhteisten palvelujen sanasto. 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2019:67. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 18.5.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162038/TEM_2019_67_Yhteisten%20palvelujen%20sanasto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto.

Suomalaisten mielenterveys ei ole kohentunut fyysisen terveyden tahtiin. N.d. Suomen mielenterveys ry. Viitattu 20.4.2020. <https://mieli.fi/fi/yhteiskunta/suomalaisen-mielenterveys-ei-ole-kohentunut-fyysisen-terveyden-tahtiin>

Suomen työeläkkeensaajat. 2020. Mielenterveyden sairaudet yleisin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Aiheen asiantuntijat: Nyman, H. & Kannisto, J. Viitattu 18.5.2020. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat/tyoelakkeensaajat/>

Taylor, R. 2020. The Intentional Relationship. Occupational Therapy and Use of Self. Second Edition. F.A. Davis Company.

Taylor, R., Lee, S. & Kielhofner, G. 2010. Practitioners' Use of Interpersonal Modes Within the Therapeutic Relationship: Results from a Nationwide Study. OTJR: Occupation, Participation and Health 31, 1, 6–14. Viitattu 21.9.2020. <https://janet.finna.fi, ProQuest>.

Taylor, R., Lee, S. Kielhofner, G. & Ketkar, M. 2009. Therapeutic Use of Self: A Nationwide Survey of Practitioners' Attitudes and Experiences. The American journal of occupational therapy 63, 2, 198–207. Viitattu 21.9.2020. <https://janet.finna.fi, ProQuest>.

- Topor, A. & Ljungberg, A. 2016. "Everything is so relaxed and personal" - The construction of helpful relationships in individual placement and support, *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 19, 4, 275–293. Viitattu 20.4.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Viering, S., Jäger, M. & Kawohl, W. 2015. Which Factors Influence the Success of Supported Employment? *Psychiatrische Praxis* 42, 6, 299–308. Viitattu 14.9.2020. <https://europepmc.org/article/med/26308455>
- Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M. & Koslof, A. 2020. Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020–2030. *Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja* 2020, 6. Viitattu 18.5.2020 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM_2020_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vukadin, M., Schaafsma, F., Westerman, M., Michon, H. & Anema, J. 2018. Experiences with the implementation of Individual Placement and Support for people with severe mental illness: a qualitative study among stakeholders. *BMC Psychiatry*, 18, 145, 1–9. Viitattu 20.4.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.
- Weiste, E. 2015. Relational work in therapeutic interaction. A comparative conversation analytic study on psychoanalysis, cognitive psychotherapy and resource-centred counselling. Department of Social Research. University of Helsinki. Viitattu 8.9.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158292/relation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Weiste, E. 2016. Vuorovaikutus toimintaterapeuttisen suhdetyön kulmakivenä. Artikkeliksi pohjautuu väitöskirjaan: Relational work in therapeutic interaction - A comparative conversation analytic study on psychoanalysis, cognitive psychotherapy and resource-centred counselling. *TOImintaterapeutti* 1, 4–5. Viitattu 28.8.2020. https://www.researchgate.net/publication/295672112_Vuorovaikutus_toimintaterapeuttisen_suhdetyon_kulmakivena
- Westcott, C., Waghorn, G., McLean, D., Statham, D. & Mowry, B. 2015. Interest in employment among people with schizophrenia. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation* 18, 2, 187–207. Viitattu 10.9.2020. <https://janet.finna.fi>, EBSCOhost CINAHL Plus with Full Text.
- What is IPS? 2020. The IPS Employment Center. Viralliset www-sivut. Opinnäytetyössä käytetty uusimpia englanninkielisiä termejä. Viitattu 28.5.2020. <https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/>
- Whitley, R., Kostick, K. & Bush, P. 2010. Desirable Characteristics and Competencies of Supported Employment Specialists: An Empirically-Grounded Framework. *Administration and Policy in Mental Health*, 37, 6, 509–519. Viitattu 20.4.2020. <https://janet.finna.fi>, ProQuest.

Liitteet

Liite 1. Käytetyt hakusanat

PICO-muuttuja	P – population	I - intervention
Hakusanat	career counselor clinician employment consultant employment specialist IPS specialist IPS worker job coach job developer job-site trainer mental health specialist occupational therapist personal representative practitioner professional specialist vocational counselor vocational rehabilitation counselor	Individual Placement and Support IPS

Liite 2. Hakulausekkeet eri tietokannoissa

Pro Quest Central
<p>ab(IPS or "Individual Placement and Support")</p> <p>AND</p> <p>ab("vocational counselor*" or "vocational rehabilitation counselor*" or "IPS specialist*" or "IPS worker*" or "employment specialist*" or "employment consultant*" or "personal representative*" or "job developer*" or "job-site trainer*" or "job coach*" or practitioner* or clinician* or professional* or specialist* or "mental health specialist*" or "occupational therapist*" or "career counselor*")</p> <p>Yhteensä 1,339 osumaa -> rajaukset: Peer reviewed: 126 -> Language english: 123 -> Custom date range: 2010 01 01 – 2020 04 07 -> Yhteensä osumia n = 96</p>
Cinahl
<p>Boolean/phrase</p> <p>AB (IPS or "Individual Placement and Support")</p> <p>AND</p> <p>AB "vocational counselor*" or "vocational rehabilitation counselor*" or "IPS specialist*" or "IPS worker*" or "employment specialist*" or "employment consultant*" or "personal representative*" or "job developer*" or "job-site trainer*" or "job coach*" or practitioner* or clinician* or professional* or specialist* or "mental health specialist*" or "occupational therapist*" or "career counselor*"</p> <p>Yhteensä 193 osumaa -> rajaukset: Peer reviewed, language English, Custom date range: January 2010 – April 2020 -> Yhteensä osumia n = 151</p>
Medline Ebsco Host
<p>Boolean/phrase</p> <p>ab(IPS or "Individual Placement and Support")</p> <p>AND</p> <p>ab("vocational counselor*" or "vocational rehabilitation counselor*" or "IPS specialist*" or "IPS worker*" or "employment specialist*" or "employment consultant*" or "personal representative*" or "job developer*" or "job-site trainer*" or "job coach*" or practitioner* or clinician* or professional* or specialist* or "mental health specialist*" or "occupational therapist*" or "career counselor*")</p> <p>Yhteensä 199 osumaa -> rajaukset: Scholarly (Peer Reviewed) Journals, Language English;, Date of publication: 2010 01 – 2020 04 -> Yhteensä osumia n = 145</p>
Pubmed
<p>Boolean/phrase</p> <p>(IPS[Title/Abstract] OR "Individual Placement and Support"[Title/Abstract])</p> <p>AND</p> <p>ab("vocational counselor*" or "vocational rehabilitation counselor*" or "IPS specialist*" or "IPS worker*" or "employment specialist*" or "employment consultant*" or "personal representative*" or "job developer*" or "job-site trainer*" or "job coach*" or practitioner* or clinician* or professional* or specialist* or "mental health specialist*" or "occupational therapist*" or "career counselor*")</p> <p>Yhteensä 205 osumaa -> rajaukset: Clinical trial / review. Custom range: 2010 01 01 – 2020 04 30, Best match -> Yhteensä osumia n = 163</p>

Liite 3. Koko artikkelin luvun jälkeen pois jätetyt tutkimukset

Tutkimus, tietokanta	Poisjätön syy
de Pierrefeu, I., Corbière, M. & Pachoud, B. 2017. Vocational Counselors in France: Comparison to Competencies of Employment Specialists Working in Canadian IPS Programs. Community Mental Health Journal, 53, 7, 871-877. ProQuest.	- vertaileva tutkimus Kanadan IPS-mallin työhönvalmentajien osaamisen ja Ranskan työhönvalmentajien (ei IPS-mallia) kesken - ei vastaa tutkimuskysymykseen
Miller, L., Clinton-Davis, S. & Meegan, T. 2014. Journeys to work: the perspective of client and employment specialist of "Individual Placement and Support" in action. Mental Health and Social Inclusion 18, 4, 198-202. ProQuest.	- pieni otos (2hlö) - yhden IPS-työntekijän ja asiakkaan kokemuksellinen näkökulma IPS-prosessista - ei raportoituja tuloksia
Craig, T., Shepherd, G., Rinaldi, M., Smith, J., Carr, S., Preston, F. & Singh, S. 2014. Vocational rehabilitation in early psychosis: cluster randomised trial. The British Journal of Psychiatry, 205, 2, 145–150. ProQuest.	- vertaileva tutkimus motivoivan haastattelu -koulutuksen vaikuttavuudesta asiakkaan työllistymiseen - työryhmässä enemmän muita ammatillaisia kuin työhönvalmentajia
Priest, B. & Kate Bones, K. 2012. Occupational therapy and supported employment: is there any added value? Mental Health and Social Inclusion, 16, 4, 194-200. ProQuest.	-case -tapaus, kuinka toimintaterapeutti toimii työhönvalmentajana (mm. työmenetelmät, arviointivälineet) -ei käsitellä vuorovaikutusta
Kostick, K., Whitley, R. & Bush, P. 2010. Client-centeredness in supported employment: Specialist and supervisor perspectives. Journal of Mental Health, 19, 6, 523–531. ProQuest.	-käsitellään asiakaskeskeisyyden käsitettä tuetussa työllistämässä - ei vastaa tutkimuskysymykseen
Vukadin, M., Schaafsma, F., Westerman, M., Michon, H. & Anema, J. 2018. Experiences with the implementation of Individual Placement and Support for people with severe mental illness: a qualitative study among stakeholders. BMC Psychiatry 18, 145. ProQuest.	-käsitellään IPS-mallin implementoinnin esteitä -ei käsitellä vuorovaikutusta
Fleming, C., Curtis, R., Martin, E., Kraska, M., Shippen, M. & Varda, K. 2018. Perceptions and practices of mental health professionals regarding the employment of people with serious mental illness. Journal of Vocational Rehabilitation 50, 1, 1-10. Cinahl.	- käsittelee IPS-mallin implementointia - IPS-mallia ei implementoitu organisaatioon
Baxter, C., Prior, S., Forsyth, K., Maciver, D., Meiklejohn, A., Irvine, L. & Walsh, M. 2012. Mental health vocational rehabilitation – occupational therapists' perceptions of individual placement and support. International Journal of Therapy and Rehabilitation, 19, 4, 217-226. Cinahl.	-käsittelee IPS-mallia ja toimintaterapian yhteensopi- vuutta -käsittelee toimintaterapeutin roolia -ei käsitellä vuorovaikutusta
Catty, J., White, S., Koletsis, M., Becker, T., Fioritti, A., Kalkan, R., Lauber, C., Lissouba, B., Rössler, W., Tomov, T., van Busschbach, J., Wiersma, D. & Burns, T. 2011. Therapeutic relationships in vocational rehabilitation: Predicting good relationships for people with psychosis. Psychiatry Research, 187, 1-2, 68-73. Medline.	- käsitellään terapeutista suhdetta, mutta ei eritellä hyvän terapeutin suhteen osa-alueita - ei vastaa tutkimuskysymykseen
Dawson, S., Muller, J., Renigers, V., Varona, L. & Kernot, J. 2020. Consumer, health professional and employment specialist experiences of an individual placement and support programme. Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 24, 1-13. Medline.	-käsittelee IPS-mallin alkuvaiheen implementointia ja sen vaikutuksia -ei käsitellä vuorovaikutusta