

Päivi Lämsä, Mira Salmela, Nina Säkkinen

**ASIAKASLÄHTÖISTEN KUNTOUTUSTAVOITTEIDEN LAATIMINEN –  
GAS-menetelmän perusteet -koulutus työyhteisöille**

Opinnäytetyö  
Kajaanin ammattikorkeakoulu  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Kevät 2014

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma
Tekijä(t) Päivi Lämsä, Mira Salmela ja Nina Säkkinen	
Työn nimi ASIAKASLÄHTÖISTEN KUNTOUTUS TAVOITTEIDEN LAATIMINEN – GAS-menetelmän perusteet -koulutus työyhteisöille	
Vaihtoehdot ammattiopinnot Sisätauti-, kirurginen hoitotyö	Ohjaaja(t) Raila Arpala ja Rauni Leinonen
	Toimeksiantaja ON Kuusamo -työhönvalmennuskeskus ry. ja Kuusamon kaupunki/Perusturva/Mielenterveys- ja päihdetyö
Aika kevät 2014	Sivumäärä ja liitteet 61 + 9
<p>Kansaneläkelaitos (Kela) on keskeinen kuntoutuksen kustantaja Suomessa. Vuoden 2012 Kelan kuntoutustilaston mukaan kuntoutusmenot olivat 356 miljoonaa euroa. Niistä kustannettujen kuntoutuspalvelujen osuus oli 274 miljoonaa euroa. Yhteiskunnallisten ja yksilöiden kuntoutustavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että terveydenhuollon kehittymistä ennakoidaan. Näitä keinoja ovat toteutettava kuntoutus, tutkimustoiminta sekä kehittämistyö ja siitä saatava tieto. Kela edellyttää, että kuntoutuspalveluiden tuottajat ottavat Goal Attainment Scaling (GAS) -menetelmän asteittain käyttöön, viimeistään vuoteen 2019 mennessä.</p> <p>Opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Toimeksiantajina ovat ON Kuusamo -työhönvalmennuskeskus ry. sekä Kuusamon kaupungin mielenterveys- ja päihdetyö. Toimeksiantajat tilasivat GAS-menetelmän perusteet -koulutuksen kuntoutukseen osallistuville työyhteisöjen jäsenille. Koulutuspäiviä järjestettiin kaksi, neljä tuntia kerrallaan. Ensimmäiseen koulutuspäivään osallistui yksitoista työntekijää ja heistä toiseen päivään kahdeksan. Osallistujat antoivat sekä suullisen että kirjallisen palautteen, joka arvioitiin laadullista menetelmää käyttäen.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata GAS-menetelmän perusteet -koulutuspäivien järjestämiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyviä keskeisiä asioita. Opinnäytetyön tekijöiden tavoitteina on kehittää ohjaus- ja opetusosaamista järjestetyn koulutuspäivien avulla. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työyhteisöjen jäsenten osaamista asiakaslähtöisten tavoitteiden laatimisessa. Osaamista kehitetään GAS-koulutuksen avulla. Koulutuspäivillä jaettiin opittua tietoa yhteistoiminnallista menetelmää hyödyntäen.</p> <p>Osallistujat kokivat saadun koulutuksen sisällön ja toteutustavan tarkoituksenmukaiseksi ja edistävän GAS-menetelmän oppimista. Osallistujilla on perusteet GAS-menetelmästä ja heillä on valmiudet harjoitella itsenäisesti ennen sovittua käyttöönottoa, toukokuussa 2014. Palveluntuottajat voivat soveltaa ja ottaa käyttöön GAS-menetelmän perusteiden koulutusmallin. Opinnäytetyöstä hyötyvät Kelan kuntoutuspalveluiden tuottajat, jotka ovat ottamassa GAS-menetelmän osaksi kuntoutusprosessia. Opinnäytetyössä toteutettu toimintatapa voidaan toistaa tarvittaessa.</p> <p>Yhtenäisen toimintatavan vakiinnuttaminen edellyttää, että GAS-menetelmän käyttöä arvioidaan 1-5 vuoden kuluessa.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	GAS, sosiokonstruktioivinen oppimiskäsitys, yhteistoiminnallisuus ja opetusmenetelmät
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Health and Sports	Degree Programme Nursing
Author(s) Päivi Lämsä, Mira Salmela and Nina Säkkinen	
Title Setting Client-Oriented Objectives for Rehabilitation - Training in basics of the Goal Attainment Scaling (GAS) for work communities	
Optional Professional Studies Medical-Surgical Nursing	Instructor(s) Raila Arpala and Rauni Leinonen
	Commissioned by Work and Rehabilitation Centre ON, Kuusamo, and Town of Kuusamo/Mental health and intoxicant abuse
Date Spring 2014	Total Number of Pages and Appendices 61 + 9
<p>The Social Insurance Institution (Kela) is a central rehabilitation provider in Finland. In 2012 the total rehabilitation costs of Kela were 356 million euros of which 274 million euros were spent on rehabilitation services. Achieving social and individual objectives for rehabilitation requires that rehabilitation measures, research and development activities, and information on these activities are used to anticipate the development of health care. Kela requires that service producers will gradually introduce the Goal Attainment Scaling (GAS) Method by 2019</p> <p>This thesis was commissioned by the Work and Rehabilitation Centre ON, located in Kuusamo, and the mental health and intoxicant abuse services of the Town of Kuusamo. GAS training, which included two four-hour days, was organized for selected members of the work communities. Eleven employees participated in the training on the first day and eight on the second day. Participants gave verbal and written feedback which was assessed using a qualitative method.</p> <p>The goal of this thesis was to describe matters related to the planning, organization and assessment of the GAS training. The authors' goal was to develop their counselling and mentoring competence. The purpose of this thesis was to develop the participating employees' competence in setting client-oriented objectives with the help of the GAS training. Collaborative learning methods were used to share information during the GAS training.</p> <p>As a conclusion it can be stated that the content and implementation of the GAS training are appropriate and contribute to learning the GAS method. The participants know the basics of the GAS method and are able to practice the method independently before the GAS method is introduced the work communities. Service providers can apply and introduce the method of teaching the basics of GAS basis. The thesis will benefit service providers who provide rehabilitation services for Kela and are introducing the GAS method as part of rehabilitation processes. The model for implementing GAS training applied in this thesis can be repeated. Establishing a common operational model requires that the use of the GAS method is evaluated within 1-5 years of the introduction.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	GAS, socio-constructive theory of learning, collaboration teaching method
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	2
2 GAS-MENETELMÄ KUNTOUTUKSEN TUKENA	4
2.1 Kuntoutuksen määritelmä ja kuntoutuksen tavoite	4
2.2 Kuntoutuksen kustannukset Suomessa	4
2.3 GAS-menetelmän historia	5
2.4 Aasiakkaan tavoitteet sekä motivaatio kuntoutusprosessissa	6
2.5 GAS-menetelmä	7
2.6 Opinnäytetyön tilaajat ON Kuusamo ja Ruskarinne kuntoutuspalvelujen tuottajina	9
3 KOULUTUS EDISTÄÄ YHTEISTOIMINNALLISUUTTA	13
3.1 Sosiokonstruktiiivinen oppimiskäsitys yhteistoiminnallisessa oppimisessa	13
3.2 Koulutuksen opetusmenetelmät	16
3.2.1 Luento	16
3.2.2 Opetuskeskustelu	17
3.2.3 Learning Cafe	18
3.2.4 Video opetuksen havainnointivälineenä	19
3.3 Työyhteisöjen oppimisen lähtökohtana yhteistoiminnallisuus	20
3.3.1 Oppimisen edellytyksiä	20
3.3.2 Yhteistoiminnallisuus ON Kuusamolla ja Ruskarinteellä	21
3.3.3 ON Kuusamon ja Ruskarinteen GAS-kouluttajat	22
4 GAS-KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHDAT	23
4.1 GAS-koulutuksen sisällön suositukset	23
4.2 Suunnitteluvaiheen SWOT-analyysi	23
4.3 Koulutuksen sisällön suunniteluun vaikuttavat tekijät	25
4.4 Tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla	26
4.5 GAS-menetelmän perusteet -koulutuspäivät työelämän tarpeisiin	27
4.5.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja kehittämiskysymykset	27

4.5.2 Koulutuspäivien suunnittelun kautta toteutukseen	28
4.5.3 Koulutuspäivät työyhteisöille	29
4.5.4 Ensimmäinen koulutuspäivä 22.1.2014	30
4.5.5 Toinen koulutuspäivä 29.1.2014	32
<b>5 GAS-KOULUTUSPÄIVIEN OPETUKSEN SISÄLTÖ</b>	<b>35</b>
5.1 GAS-menetelmän perusteet	35
5.2 SMART-idea tavoitteissa	37
5.3 Motivoiva haastattelu apuna tavoitteiden löytymisessä	38
5.4 Avoimet kysymykset haastattelun tukena	40
<b>6 GAS-KOULUTUSPÄIVIEN ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>43</b>
6.1 Koulutuksen suunnitteluvaihe	43
6.2 Koulutuksen toteutus	44
6.3 Koulutuksen arviointi	47
6.4 Palaute koulutuspäivien käytännönjärjestelyistä ja opetusmenetelmistä	48
6.5 GAS-koulutuksen vaikutus käytännön työhön	50
<b>7 POHDINTA</b>	<b>52</b>
7.1 Opinnäytetyön prosessi-ideasta koulutuspäiviin	52
7.2 Työyhteisön GAS-koulutuksen tarve	53
7.3 Luotettavuus, pätevyys ja eettisyys	54
7.4 Opinnäytetyön työnjako ja aiheen raja	55
7.5 Opinnäytetyön hyödyllisyys	56
<b>LÄHTEET</b>	<b>57</b>
<b>KUVIOT</b>	
Kuvio 1. GAS-asteikko ja tavoitteen muutoksen kuvaamisen ohjeistus	8
Kuvio 2. Tavoitteen asettaminen ja arviointi	9
Kuvio 3. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessi	10

Kuvio 4. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuskeskuksen asiakasprosessi	11
Kuvio 5. Suunnitteluvaiheen SWOT-analyysi	24
Kuvio 6. GAS-menetelmän perusteet -esimerkkidia	36
Kuvio 7. GAS-menetelmän perusteet -esimerkkidia	36
Kuvio 8. SMART-idea -esimerkkidia	38
Kuvio 9. Motivoiva haastattelu -esimerkkidia	40
Kuvio 10. Motivoivan haastattelun avoimet kysymysmallit -esimerkkidia	41
Kuvio 11. Motivoivan haastattelun avointen kysymysten merkitys -esimerkkidia	42

## LIITTEET

Liite 1 GAS-tavoitteen asettamisen lomake
Liite 2 Kutsu koulutukseen
Liite 3 Koulutuksen ohjelma
Liite 4 Palautelomake
Liite 5 Koulutuspäivien opetuksessa käytetyt diat
Liite 6 Kysymystyypit
Liite 7 Autti-Rämö, I. & Komulainen, J. Pääkirjoitus
Liite 8 Koulutuksen tuntisuunnitelma
Liite 9 Opinnäytetyön aikataulu

## 1 JOHDANTO

Suomessa Kansaneläkelaitos (Kela) on keskeinen kuntoutuksen kustantaja. Vuoden 2012 kuntoutusmenot olivat 356 miljoonaa euroa. Menot kohdistuivat pääasiassa yksilön kuntoutukseen, johon käytettiin 352 miljoonaa euroa. Kuntoutuspalvelujen osuus oli 274 miljoonaa euroa. Lakisääteisiä kuntoutustehtäviä on sosiaalivakuutuksella, työhallinnolla sekä sosiaali- ja terveydenhuollolla. Terveydenhuollossa on usein vaikea määritellä sitä, milloin kuntoutus alkaa tai sairaanhoito loppuu. (Kelan kuntoutustilasto 2012, 9–10.)

Kuntoutusselonteko, vuodelta 2000 kertoo kuntoutuksessa käytettävien menojen olleen 1,2 miljardia euroa. Sosiaalihuollon menojen osuus oli 287,3 miljoonaa euroa (25 %), Kelan oli 225,4 miljoonaa euroa (20 %) ja terveydenhuollon menot olivat 241,3 miljoonaa euroa (20 %) kaikista menoista. (Kuntoutusselonteko 2002, 1, 4.)

Kelan tavoitteena on tuoda yhtenäinen välineistö, Goal Attainment Scaling (GAS) -menetelmä kuntoutuksen tavoitteiden asettamiseen. Kun kuntoutuksessa oleva asiakas on Kelan kustantamassa kuntoutuksessa, on tarkoituksen mukaista, että menetelmää käytetään ja hyödynnetään myös terveydenhuollossa. Näin kuntoutuksen tavoitteiden laatimiseen voidaan tuoda yhteinen kieli ja käsitteistö. (Autti-Rämö, Vainiemi, Sukula & Louhenperä n.d., 4.)

Kuntoutuksen yhteiskunnallisten ja yksilöllisten tavoitteiden saavuttamisen edellytyksenä on, että toteutettavassa kuntoutuksessa, tutkimuksessa ja kehittämistyössä pyritään ennakoimaan terveydenhuollon kehittymistä. Haasteina kuntoutukselle ovat jatkuvat muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä. (Autti-Rämö ym. n.d., 3.) Kuntoutuksen edellytyksenä yleensä on, että asiakkaalle laaditaan kuntoutussuunnitelma (Kelan kuntoutustilasto 2012, 6).

Tässä opinnäytetyössä arvioimme laadullisella menetelmällä kerättyä tietoa työyhteisöjen jäsenille pidettyjen GAS-menetelmän perusteiden koulutuspäivien suunnitteluun, niiden järjestylihin ja toteutukseen liittyviä merkityksellisiä asioita. Näkökulma on uusi eikä siitä ole tehty aikaisempia opinnäytetöitä.

GAS-menetelmä on asiakkaan hoidon tai kuntoutuksen tavoitteiden saavuttamista mittaava asteikko (GAS – menetelmä Kelan kuntoutuksen tavoitteiden laatimiseen ja arviointiin 2012.) Asiakkaan hoito- ja tukisuunnitelmaan (Hoito- ja tukisuunnitelma n.d.) tai kuntoutussuunni-

telmaan kirjataan asiakkaan kuntoutumisen tavoitteet (Kuntouttava työtoiminta sopimus vuodelle 2013-2012). Tavoitteet tulee asettaa yksilöllisesti ja asiakaslähtöisesti. Tähän GAS-menetelmä antaa hyvän työvälineen. (Sora-aho, H. 2013.) Myöhemmin tekstissä hoito- ja tukisuunnitelmasta käytetään yhtenäistä termiä kuntoutussuunnitelma.

Työnantajat halusivat GAS-menetelmän siirtyvän työyhteisöjen hyödyksi opinnäytetyön avulla. Opinnäytetyönä järjestettiin kaksipäiväiset, neljä tuntia kerrallaan kestävät koulutuspäivät ON Kuusamo -työhönvalmennuskeskus ry:n ja Kuusamon kaupungin asumisyksikkö Ruskarinteen työyhteisöjen jäsenille. (Toimeksiantosopimus ON Kuusamo työhönvalmennuskeskus ry. 19.12.2013; Toimeksiantosopimus Kuusamon kaupunki 19.12.2013.)

GAS-menetelmän koulutuspäivät suunniteltiin tuotteistamisprosessin avulla. Opinnäytetyön aihe rajattiin koskemaan koulutuspäivien suunnittelua, toteutusta ja arviointia sekä erikseen valittuja opetusmenetelmiä. Koulutuspäivien sisällön suunnittelussa hyödynsimme Kelan käsikirjaa ja saatavilla olevaa vapaasti lainattavaa materiaalia sekä tiedonhaun tuloksena löytynyttä tietoa.

Koulutuspäivien sisällön hyödyllisyyttä arvioimme haastattelemalla osallistujia. Kirjallisella palauteomakkeella kysyttiin osallistujilta koulutuspäivien järjestelyihin liittyvistä asioista ja opetusmenetelmien soveltuvuudesta heille.



## 2 GAS-MENETELMÄ KUNTOUTUKSEN TUKENA

### 2.1 Kuntoutuksen määritelmä ja kuntoutuksen tavoite

Kuntoutus voidaan määritellä muutosprosessiksi ihmisen tai ihmisten ja ympäristön välillä. Muutosprosessin tavoitteena on ihmisen toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen ja hyvinvoinnin sekä työllisyyden edistäminen, työkyvyn parantaminen tai sen säilyttäminen. Kuntoutus on toimintana suunnitelmallista, monialaista ja pitkäjänteistä. Tavoitteena on auttaa kuntoutujaa hallitsemaan oman elämäntilanteensa. Tavanomaisen hoidon ja huollon eroina kuntoutukseen ovat sen monialaisuus ja menetelmät. Keskeisiksi asioiksi kuntoutusprosessissa ovat nousseet kuntoutujan oma osallisuus ja vaikuttaminen ympäristöön. Lisäksi kuntoutus on suuntautunut enemmän psykososiaaliseen ja sosiaalisiin ulottuvuuksiin. (Autti-Rämö & Komulainen 2013, 452; Kuntoutusselonteko 2002, 3.)

Kuntoutuksen järjestämisen vastuu jakautuu usealle eri taholle riippuen kuntoutuksen tavoitteista ja sisällöistä. Kuntoutus voi olla lääkinällistä, ammatillista, kasvatuksellista, sosiaalista kuntoutusta tai kuntouttavaa työtoimintaa. (Vammaispalvelujen käsikirja 2014.)

### 2.2 Kuntoutuksen kustannukset Suomessa

Kela on keskeinen kuntoutuksen rahoittaja Suomessa. Terveystieteiden ja Kelan kuntoutuksen vertailua vaikeuttaa se, että ei ole olemassa yksityiskohtaisia tilastoja terveydenhuollon kuntoutuksesta. Terveystieteidenhuollossa on usein vaikea määritellä sitä, milloin kuntoutus alkaa tai sairaanhoito loppuu. (Kelan kuntoutustilasto 2012, 9.)

Viimeisin kuntoutusselonteko, joka on vuodelta 2000, kertoo kuntoutuksessa käytettävien menojen olleen tuolloin 1,2 miljardia euroa. Vuonna 2000 menot jakautuivat kuntoutuksen järjestäjien ja rahoittajien kesken seuraavasti: sosiaalihuollon menojen osuus oli neljännes 287,3 miljoonaa euroa, Kelan osuus oli viidennes 225,4 miljoonaa euroa ja terveydenhuollon menot oli samoin viidennes 241,3 miljoonaa euroa kaikista menoista. Loput kuntoutukseen käytettävistä menoista (35 %) olivat työeläkelaitoksen 20,9 miljoonaa euroa, tapaturmavakuutuskeskuksen 20,7 miljoonaa euroa, liikennevakuutuskeskuksen 12,1 miljoonaa euroa, valtion sotainvalidi- ja vete-

raanikuntoutuksen 78,6 miljoonaa euroa, työhallinnon 97,9 miljoonaa euroa, peruskoulun erityisopetuksen 121,1 miljoonaa euroa ja ammatillisen erityisopetuksen 76,4 miljoonaa euroa sekä RAY:n avustukset kuntoutuspalveluihin 31,5 miljoonaa euroa. (Kuntoutusselonteko 2002, 1, 4.)

Vuoden 2012 Kelan kuntoutusmenot olivat 356 miljoonaa euroa. Menot kohdistuivat pääasiassa yksilön kuntoutukseen, johon käytettiin 352 miljoonaa euroa. Niistä kuntoutuspalvelujen osuus oli 274 miljoonaa euroa. Lakisääteisiä kuntoutustehtäviä on sosiaalivakuutuksella, sosiaali- ja terveydenhuollolla sekä työhallinnolla. (Kelan kuntoutustilasto 2012, 9–10.)

Vuonna 2012 Kelan kuntoutuspalveluja sai 91 100 henkilöä. Se oli 0,6 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna 2011. Kuntoutujien lukumäärä kaksinkertaistui 1990-luvulla. Siitä lähtien kuntoutujia on ollut noin 90 000 vuodessa. Nykyisin yleisin syy Kelan järjestämälle kuntoutukselle ovat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. (Kelan kuntoutustilasto 2012, 9, 13.) Eri kuntoutuspalveluiden arviointi, vaikuttavuus ja vertailtavuus paranevat yhdenmukaisten kriteerien avulla. Yksi arviointityökalu asiakkaan kuntoutumisen etenemisessä on Goal Attainment Scaling, GAS-menetelmä.

### 2.3 GAS-menetelmän historia

GAS-menetelmä on kehitetty USA:ssa mielenterveyskuntoutukseen 1960-luvulla. Kehittäjinä olivat psykologi Thomas J. Kiresuk ja tilastotieteilijä Robert E. Sherman. GAS-menetelmän syntyyn on vaikuttanut Thomas J. Kiresukin mukaan kaksi pääteemaa: menetelmän paikalliseen käyttöön liittyvät kysymykset ja liittovaltion antama sysäys menetelmän nopeaan levittämiseen erityisesti mielenterveystyön kehittämiseen. (Hannonen 2009, 27.)

Kiresukin mukaan historiallisesti mielenterveystyön laajenemisen taustalla olivat toisen maailmansodan aikaiset havainnot asevelvollisten ja siviilien suuresta mielenterveyspalveluiden tarpeesta. Kiresukin mielestä psykiatrian hoidossa 1950- ja 1960-luvuilla vallitsi itsetyytyväinen elitismi, joka ei antanut sijaa hoidon tulosten arvioinnille. Hoito oli lääkärikeskeistä ja hoitoorganisaatiot voimakkaan hierarkkisia. Mielenterveyspotilaiden hoito oli pitkään lääketieteelliseen sairausmalliin perustuva ja hoitomuodot olivat enimmäkseen lääkinnällisiä tai fysikaalisia. Potilaiden oikeuksista ei tuolloin puhuttu tai huomioitu lainkaan. Käytännössä hoidon jatkuvuutta ei juuri huomioitu. Median kritiikki laitoshoidoa kohtaan synnytti laajenevan tarpeen

saada aikaan muutoksia ja ratkaisuja mielenterveystyön ongelmiin. Hoitomenetelmät alkoivat muuttua humanimmiksi ja lääkkeet paremmiksi. Lisäksi kokeiltiin vaihtoehtoja laitoshoidolle. GAS-menetelmän toivottiin näissä oloissa toimivan muutoksen käsitteellisenä vipuna. (Hannonen 2009, 27.)

Myöhemmin GAS-menetelmä otettiin käyttöön laajalti myös muissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. GAS-menetelmää on käytetty erilaisten interventtioiden eli väliintulon ja ohjelmien vaikuttavuuden arvioinnissa. GAS:n erityisenä vahvuutena on muutoksen arviointi. Sitä on käytetty muiden muassa kasvatuksen, kuntoutuksen, lääketieteen ja eri riippuvuuksien hoidon tulosten arvioinnissa. Yleinen kiinnostus GAS-menetelmään on herännyt, koska sen avulla on mahdollista mitata kuntoutusta yksilöllisestä näkökulmasta. Useimmat hoidot tähtäävät muutokseen, mutta niiden päämääriä ei useinkaan tuoda selkeästi esille. Lisäksi voi olla, että asiakkaiden tai potilaiden kanssa ei löydetä yksimielisyyttä siitä, mitä kuntoutuksessa oli tarkoitus muuttaa. (Hannonen 2009, 2; Kiresuk, Smith & Cadillo 1994, 1–14.)

#### 2.4 Asiakkaan tavoitteet sekä motivaatio kuntoutusprosessissa

Kuntoutuksen tarpeen havaitsemisen jälkeen alkaa kuntoutujan kuntoutusprosessi. Prosessissa määritellään yhteiset tavoitteet sekä pohditaan, millä menetelmillä niihin voidaan pyrkiä. Asiakkaan tarpeet, toiveet ja suunnitelmat on tärkeä ottaa huomioon kuntoutuksen tavoitteiden asettelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Lähtökohtana tarpeelle on esimerkiksi yksilön kokemana ongelma sekä halu vapautua siitä. Tärkein moniammatillisen ryhmän tehtävänä on ohjata asiakasta asettamaan itselleen realistiset kuntoutumisen tavoitteet ja auttaa saavuttamaan ne. (Toivonen 2009, 20.)

Tavoitteiden realistisuus on tärkeää, sillä asiakas sitoutuu ja uskoo tavoitteisiin vain, jos ne ovat saavutettavissa. Selkeät, riittävän konkreettiset ja realistiset tavoitteet saavat asiakkaan sitoutumaan. Merkittävin vaikuttaja tavoitteiden saavuttamisessa on motivaatio, joka vahvistaa asiakkaan ja moniammatillisen työryhmän sitoutumista tavoitteiden mukaiseen toimintaan. (Toivonen 2009, 20.) Kuntoutuksessa asiakkaan asettamat tavoitteet ja motivaatio merkitys tulee ymmärtää asiakaslähtöisessä työskentelyssä.

Tavoite on toivottu tulevaisuuden tila, johon yksilö pyrkii tai johon hän on sitoutunut. Yksilöllä ylläpitää tavoitteisiin pyrkivää toimintaa. Tavoitteilla on ominaisuuksia ja erilaisia piirteitä, joita

eri tutkijat määrittelevät usealla eri tavalla. Yleisten tavoitteiden alalajeja ovat esimerkiksi sosiaaliset ja interpersoonalliset, eli keskinäisviestintätavoitteet. Nämä tavoitteet tarkoittavat toisten ihmisten avulla tavoitteeseen pyrkimistä tai, kun tavoitteen tarkoituksena on vaikuttaa muihin ihmisiin. Tavoitteet eivät siis ole pääsääntöisesti interpersoonallisia tai sosiaalisia. (Boman 2007, 11.)

Tietyille tilanteille ei ole tyypillisiä tavoitteita, jos tavoitteet ovat yksilön vapaan tahdon ja harkinnan mukaisia. Mikäli tavoite määräytyy tilanteen mukaan, se ei ole yksilöllisyydestä ja omaehtoisuudesta johtuvaa. Tiettyihin vuorovaikutustilanteisiin voi siis olla tyypillisiä tavoitteita, jotka auttavat ihmisiä toimimaan tavanomaisella tavalla. (Boman 2007, 8.)


Asiakkaiden tavoitteiden tunnistamisessa voidaan käyttää strukturoitua haastattelua. Haastattelussa ei saa rajata ennakkoon kysyttäviä ongelmia, koska niiden avulla voidaan selvittää kuntoutuksen kannalta merkityksellisiä asioita. Oman elämänsä asiantuntija on aina asiakas itse, jonka ymmärrystä edellytetään kuntoutuksen toteuttajalta. Toteuttajalta edellytetään myös hyvää ammattitaitoa kyseisen kuntoutusmuodon toteuttamisessa. Esimerkiksi mielenterveyskuntoutus edellyttää hyvää ammattitaitoa mielenterveystyöstä. Lisäksi vaaditaan tavoitteen tarkkaa tunnistamista ja määrittämistä. (Autti-Rämö ym. n.d., 7.)

Asiakkaan motivoituminen ja sitoutuminen tarvittaviin kuntoutustoimenpiteisiin on kuntoutusprosessissa keskeistä. Kuntoutukseen osallistuvilla kuntoutustoimenpiteiden tavoitteilla on suuri merkitys motivaatioon ja sitoutumiseen. Työntekijöillä on haasteena ymmärtää, miten asiakkaat päättävät tavoitteista ja mikä niissä on tärkeintä. Lisäksi on ymmärrettävä, että motivaatio ei ole muuttumaton piirre persoonallisuudessa. Muutoksen suunnan ja etenemisen motivaatioon vaikuttavat muiden muassa tavoitteiden merkitys asiakkaalle, sekä tavoitteiden saavuttamisen aikataulu ja sen todennäköisyys. Toteuttajan tulee tunnistaa kuntoutukseen liittyvät estävät tekijät ja miten ne mahdollisesti voidaan poistaa. (Autti-Rämö ym. n.d., 6.)

## 2.5 GAS-menetelmä

GAS-menetelmä on aina lähtökohdiltaan asiakaslähtöinen. Tavoitteen tunnistaminen perustuu asiakkaan tilanteen kokonaistilanteen selvittämiseen sekä henkilökohtaiseen haastatteluun. GAS on väline, jolla määritetään asiakkaan yksilölähtöiset tavoitteet ja niiden mukaiset toi-

menpiteet. GAS kertoo, mitä tehdyillä toimenpiteillä pyritään saavuttamaan. Kela ohjaa kuntoutujaa ja palveluntuottajaa (kuvio 1.) tavoitteiden kirjaamisessa ja laatimisessa niin, että kuntoutukselle asetetut konkreettiset ja mitattavissa olevat tavoitteet arvioidaan sovitussa aikataulussa. Menetelmällä voidaan tarkastella kuntoutuksen tavoitteita sekä tavoitteiden toteuttamista yksilö- ja ryhmätasolla viisiportaista luokitusta käyttäen. GAS ei sovellu kuvaamaan asiakkaan ominaisuuksia, vaan tarvitaan edelleen diagnooseihin perustuvia arviointimenetelmiä. Tavoitteiden asettaminen on haasteellista, joka vaatii työntekijöiltä asiantuntemusta. (Autti-Rämö ym. n.d., 4, 7, 9–10.)

Muutoksen suunta	GAS-asteikko		Muutoksen laatu
	-2	Selvästi odotettua matalampi	Muutoksella ei toiminnalle merkitystä, tilanne ennallaan tai huonontunut
	-1	Jonkin verran odotettua matalampi	Lopputulos odotettua vähäisempi, mutta muutos on oikeansuuntainen
	0	Tavoitetaso	Realistinen saavuttaa
	+1	Jokin verran odotettua korkeampi	Tavoite realistinen, lopputulos enemmän kuin odotettiin
	+2	Selvästi odotettua korkeampi	Saavutettavissa optimaalisissa olosuhteissa

Kuvio 1. GAS-asteikko ja tavoitteen muutoksen kuvaamisen ohjeistus (Autti-Rämö ym. n.d., 10).

Asteikkoa laadittaessa valittu tavoite tehdään mitattavaksi ja mahdolliseksi arvioida, selkeäksi indikaattoriksi. Indikaattori on se, joka edustaa selkeästi valittua tavoitetta esimerkiksi käyttäytymistä tai tunnetilaa. Tästä johtuen tavoitetaso voidaan kuvata määrällisenä ilmaisuna esimerkiksi paino kiloina, unen kestoa, heräämisten määrä yöunien aikana. Määrällistä indikaattoria laadittaessa kannattaa laittaa jonkinlainen liukuma, esimerkiksi painonpudotus 8–9 kg. Indikaattorin ollessa laadullinen se perustuu usein kuntoutujan omaan kokemukseen tai tuntemukseen. Ilmaisua tulee olla selkeä, jotta sen saavutus pystytään yksiselitteisesti tunnistamaan, esimerkiksi kyky hallita tunteensa. (Autti-Rämö ym. n.d., 9.)

GAS-lomakkeessa on mahdollista kirjata kolme tavoitetta samaan lomakkeeseen (liite 1). GAS-tavoitteet kirjataan asteikkoon (kuvio 2), jossa asiakkaan asettamaa tavoitetasoa kuvaa

taso 0. Seuraava taso kuvaa asiakkaan tavoitteen olevan jonkin verran korkeampi ja se merkitään riville +1. Tavoite, joka on jonkin verran matalampi tavoitetasosta, kirjataan riville -1. Tämän jälkeen laaditaan tavoite, jossa asiakkaan tilanne on selvästi odotettua korkeampi, tämä kirjataan riville +2. Selvästi odotettua matalampi tilanne, kirjataan riville -2. Tavoitteen toteutumista on pystyttävä arvioimaan, johon viisiportainen luokitus ja mittari antavat valmiin väliin. (Autti-Rämö ym. n.d., 7–10.)

2  
TAVOITTEEN  
ASETTAMINEN  
JA ARVIOINTI

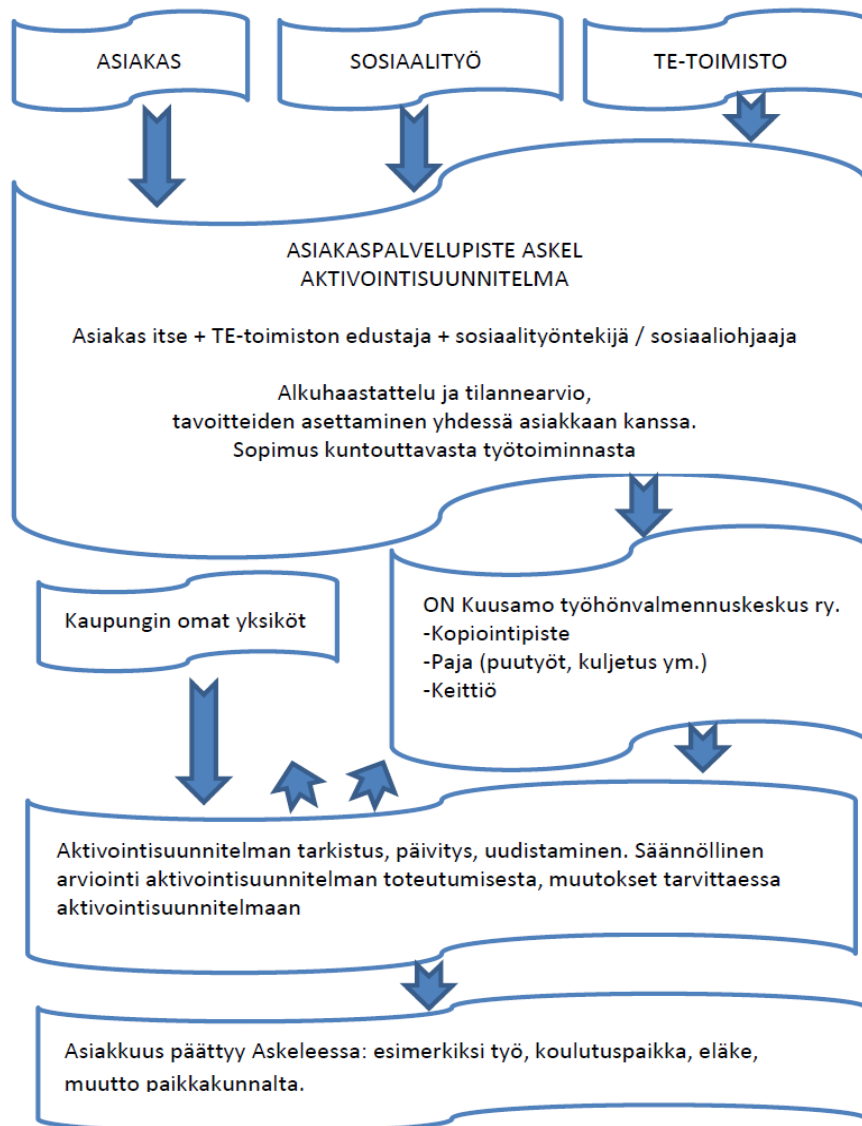
**Tavoite 1:**

Asteikko		Arviointi pvm
-2	Selvästi odotettua matalampi	
-1	Jonkin verran odotettua matalampi	
0	Tavoitetaso	
+1	Jonkin verran odotettua korkeampi	
+2	Selvästi odotettua korkeampi	

Kuvio 2. Tavoitteen asettaminen ja arviointi (Autti-Rämö ym. n.d., 15).

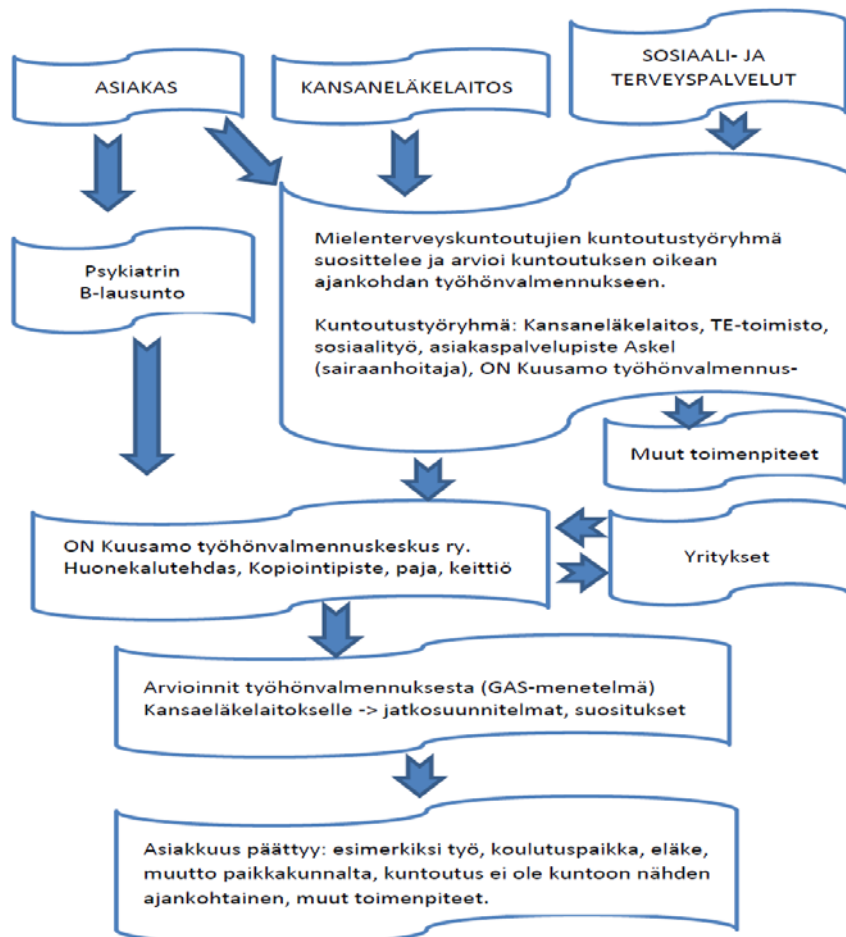
## 2.6 Opinnäytetyön tilaajat ON Kuusamo ja Ruskarinne kuntoutuspalvelujen tuottajina

ON Kuusamo tuottaa ohjaus- ja kuntoutuspalveluita Kuusamon kaupungille ostopalvelusopimuksin sekä toimii palvelutuottajana Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa. Ohjaajia on neljä ja avustavissa ohjaustehtävissä kaksi työntekijää. Asiakkaita oli vuonna 2012 keskimäärin 27 henkilöä kuukaudessa, iältään 18–65-vuotiaita. Asiakkaat olivat kuntouttavaan työtoimintaan aktivoituja henkilöitä (25) ja Kelan mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennukseen hakeutuneita kuntoutujia (2). Asiakasohjauksen ON Kuusamolle kuntouttavaan työtoimintaan tekee asiakaspalvelu Askel (kuvio 3) aktivointisuunnitelman kautta. Asiakas on aina mukana aktivointisuunnitelmaa tehtäessä. (Sora-aho 2013; Laatukäsikirja 2009, 6.)



Kuvio 3. Kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessi (Laatukäsikirja 2009, 6.).

Kelan kustantaman työhönvalmennuksen asiakasvalinnat tekee mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen kuntoutustyöryhmä (kuvio 4). Työryhmä koostuu moniammatillisesta verkostosta, johon kuuluu kaupungin sosiaalityöntekijä, asiakaspalvelu Askeleen psykiatrinen sairaanhoitaja, Kelan edustaja, työvoimahallinnon edustaja ja ON Kuusamon edustajat. (Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus sopimus 2010–2013 2009; Kuntouttava työtoiminta sopimus vuodelle 2013 2012.)



Kuvio 4. Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuskeskuksen asiakasprosessi (Laatukäsikirja 2009, 3).

Tällä hetkellä GAS-menetelmää käytetään ON Kuusamolla mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksessa. Tavoitteiden asettaminen asiakaslähtöisesti kuuluu myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kuntoutussuunnitelmaan. Asiakkaan tavoitteet on kirjattu suunnitelmaan laajasti, eikä niiden toteutumista ja arviointia ole voitu tehdä samalla periaatteella kuin mielenterveyskuntoutusasiakkaiden. Tavoitteena on yhtenäinen käytäntö asiakkaiden kuntoutuksen tavoitteiden laadinnassa ja arvioinnissa ON Kuusamon kuntoutuspalveluissa. Asiakaslähtöiset tavoitteet kirjataan jatkossa asiakkaan kuntoutussuunnitelmaan. (Sora-aho 2013.)

Ruskarinne tuottaa kuusamolaisille pitkäaikaisille mielenterveysasiakkaille ympärivuorokautista asumispalvelua. Työntekijöitä ovat sairaanhoitaja ja seitsemän lähihoitajaa. Valvottua asumista tarjotaan kuudelle ja tukiasuntopalvelua kymmenelle asiakkaalle. Lisäksi Ruskarinne



tuottaa kahdelle mielenterveysasiakkaille ruoka- ja lääkehoidon palvelua. Asiakkaiden toimintakykyä tuetaan mahdollisuuksien mukaan avotyötoiminnan keinoin. Julkisen ja yksityisen sektorin tuottamat palvelut tuotetaan laadullisesti ja kustannustehokkaasti. Ruskarinteen asiakkaille tehdään kuntoutussuunnitelma, joka perustuu lakiin potilaan asemasta ja oikeuksista. (Jaakkonen, J. 2013.)

Ruskarinteella on käytössä kuntoutussuunnitelma, joka on kunnille velvoite. ”Mikäli kunta järjestää asiakkaalle hänen tarvitsemiaan palveluita, asiakkaalle on laadittava kuntoutussuunnitelma tarvittavista palveluista ja tukitoimista. Suunnitelman laativat kunnan viranomaiset yhdessä asiakkaan ja tarvittaessa hänen omaisensa tai laillisen edustajansa kanssa.” (Palvelutarpeen arviointi määräajassa 2011.) Ruskarinteen kuntoutussuunnitelmassa tavoitteet jäivät useasti kirjaamatta, koska asiakas voi olla kykenemätön ilmaisemaan omat tavoitteensa. Tästä johtuen työntekijät ovat arvioineet asiakkaan tavoitteet. (Jaakkonen, J. 2013.)

Opinnäytetyömme toimeksiantajina ovat ON Kuusamo -työhönvalmennuskeskus ry:n toimitusjohtaja Hannele Sora-aho ja Kuusamon kaupungin perusturvan mielenterveys- ja päihdetyön osastonhoitaja Sirpa Keränen. Opinnäytetyömme työelämän ohjaajana ON Kuusamolta on kuntoutuspäällikkö Kalle Lehtoaho ja Ruskarinteeltä mielenterveys- ja päihdetyön apulaisosastonhoitaja Jari Jaakkonen.

Kustannustehokas ja asiakaslähtöinen kuntoutustoiminta edellyttää, että työprosesseja, työmenetelmiä, työtapoja ja työkaluja arvioidaan jatkuvasti. Se edellyttää uuden oppimista ja omaksumista. Uuden oppiminen tapahtuu perinteisesti koulutuksen kautta. Oppimiseen ja opettamiseen vaikuttavat muiden muassa käsitys oppimisesta ja opetusmenetelmistä.

### 3 KOULUTUS EDISTÄÄ YHTEISTOIMINNALLISUUTTA

#### 3.1 Sosiokonstruktiiivinen oppimiskäsitys yhteistoiminnallisessa oppimisessa

Sosiokonstruktiiivinen oppimiskäsitys on yksi tietoteoreettinen käsitys tiedosta ja oppimisesta. Se korostaa oppimista mielekkäänä kokemuksena. Oppiminen tapahtuu toisten kanssa, sosiaalisten suhteiden vuorovaikutuksessa, jossa oppija rakentaa tietoa. Oppiminen on tapahtuma, jossa tieto muodostuu uuden tiedon oivalluksesta oppijan ja opettajan välisessä vuorovaikutuksessa. Oppija on aktiivinen tiedon kyseenalaistaja ja muokkaaja. Se tukee oppijan luovuutta, sosiaalisia taitoja, itsetuntoa, esiintymistaitoja ja näin auttaa sisäisen motivaation kehittämisessä. (Kauppila 2007, 47–48; Paloniemi, Vainio & Cantell 2010, 25.) Konstruktiivisen oppimiskäsityksen piirteitä Juurikkalan (2008) mukaan ovat, että jokaisella osallistujalla kaikki uudet oppimiskokemukset liittyvät sisäiseen tieto- ja kokemusjärjestelmään (Juurikkala 2008, 6).

Oppiminen täydentää aikaisemman opitun perustaa. Oppija käsittelee ilmiötä omakohtaisesti ja vahvistaa jo oppimaansa. Sosiaalinen vuorovaikutus muuttuu lopulta yksilölliseksi, kun oppija omaksuu yksilönä taitoja ja tietoja ryhmässä. Hän ilmentää itseään, vaikka toimii ryhmässä ikään kuin ryhmän vastuulla. Yksilön oppimisen vaikutukset näkyvät yhteisöllisinä monin tavoin. Sosiokonstruktiiivinen oppimiskäsitys virittää oppijassa halun oppia. Se ottaa huomioon tavoitteellisuuden ja oppimisprosessin. Se lisää jäsenytyneen tietorakenteen muodostumista ja kehittää tiedon hankkimista, arvioimista ja soveltamisen taitoja. Se lisää yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalisia taitoja. (Kauppila 2007, 114–115, 117; Väisänen & Pitkäniemi 2011, 132.)

Yhteistoiminnallisen oppimisen katsotaan olevan sosiaalinen rakennelma ja tapa ajatella. Sosiaaliseen muutokseen kohdentuva oppiminen tukee itsenäistymistä ja vapautumista. Muutokseen päästään yhdessä oppimisella, toisten auttamisella ja toisilta oppimisella. Yhteistoiminnallisessa oppimisessä vallitsevia piirteitä ovat avoimuus, dynaamisuus, ryhmäkeskustelut ja yhteinen prosessointi. (Kauppila 2007, 119; Kupias 2004, 128; Kumpulainen 2002, 259.)

Oppimisen käytännölliset lähestymistavat esimerkiksi ryhmätyöskentelyn harjoitustehtävät parantavat oppimisen laatua. Ryhmätyöskentely ei kuitenkaan takaa oppimista. Yhteistoiminnallisuudella tavoitellaan ryhmän sisäistä, tasapuolista vuorovaikutusta ja opiskelijoille syntyvää tunnetta, että ryhmän onnistumisen edellytyksenä on jokaisen työpanos. (Paloniemi ym. 2010,

25). Itsenäisesti ajatteleva, itseohjautuva ja itselleen tavoitteita asettava yksilö on yhteistoiminnallisen oppimisen mukaan vastuussa omasta oppimisesta. (Kupias 2004, 128).

Yhteistoiminnallisen oppimisen edellytys on avoin ja vuorovaikutuksellinen viestintä. Sen tavoitteena on yhteinen päämäärä. Yhteisen keskustelun tuloksena yksilön itsenäinen ajattelu ja osaaminen laajenevat sekä yhteinen ymmärrys kasvaa. Vuorovaikutuksessa yksilö kehittyy ja kantaa vastuuta koko ryhmän oppimisesta. Vastuun ottaminen ryhmän oppimisesta ilmenee auttamisena ja tukemisena. Opittuaan tuntemaan ryhmän jäsenet yhteenkuuluvuus kasvaa. Positiivinen riippuvuus toisista ryhmän jäsenistä johtaa yhteiseen työskentelyyn. Se kehittää ryhmän jäsenten opettamisen taitoja. Yhteisissä keskusteluissa on tärkeää saavuttaa yhteinen ymmärrys puhutusta asiasta. (Kinnunen 2002, 14–15; Hakkarainen, Lipponen, Ilomäki, Järvelä, Lakkala, Muukkonen, Rahikainen & Lehtinen 1999, 50.)

Kupias (2004), Leppilampi & Piekkari (1998) pitävät yhteistoiminnallisessa oppimisessa tärkeinä seuraavia asioita. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on huomioitava oppimisympäristön luominen. Tällöin luodaan toiminnalle pelisäännöt, joissa huomioidaan opiskeluaineiston valinta, materiaalin hankkiminen sekä fyysisen tilan suunnittelu. Lisäksi sovitaan ryhmä- ja roolijaosta sekä aikataulusuunnitelman laatimisesta, lisäksi päätetään esittely- ja arviointitapa. Elämyksellisyyttä etsittäessä pitää muistaa välttämättömät tarvikkeet, musiikin ja tehosteiden merkitys opetuksessa. (Kupias 2004, 129; Leppilampi & Piekkari 1998, 15.)

Oppimiseen liittyy lämmittelyvaihe, jonka ajatuksena on saada osallistuja aidosti mukaan oppimistilanteeseen ja saada oppija motivoitumaan. Aloitusvaiheessa on hyvä ottaa huomioon oppijan oma kokemusmaailma esimerkiksi yhteiskeskustelulla. Se on tehokas tapa saada oppija läsnä olevaksi. Tämä osoittaa osallistujalle, että kouluttaja on kiinnostunut hänestä ja haluaa auttaa osallistujaa. Sosiaalisen ilmapiirin luomiseksi voidaan käyttää apuna pienryhmäkeskustelua, pelejä ja leikkejä. (Kupias 2004, 129; Leppilampi & Piekkari 1998, 16.) Kumpulaisen (2002) mukaan sosiaalisessa yhteistoiminnallisessa vuorovaikutuksessa on oppijan kommunikoinnin avulla mahdollisuus tiedostaa oma ajatusmaailmansa, käsityksensä ja tulkintansa (Kumpulainen 2002, 254).

Tärkein tehtävä yhteistoiminnallisessa oppimisessa on tavoitteiden määrittäminen, koska sen kautta tulee saada osallistuja innostumaan opiskeltavasta asiasta. Tämän tarkoituksena on ohjata hänen tarkkaavaisuutensa opiskeltavaan aiheeseen. Kouluttajan kannattaa kartoittaa osallistujan odotukset koulutuksesta sekä osaaminen opetettavasta asiasta. Näiden kautta voidaan

määrittää oppimistavoitteet. (Gerlander, Levander & Repo-Kaarento 2006, 14; Kupias 2004, 129; Leppilampi & Piekkari 1998, 16–17.)

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa on jokainen vastuussa omasta ja muiden oppimisesta. Oppimistavoitteiden saavuttamisen perusta on huolellinen valmistautuminen. Koulutuksen alussa on kouluttajajohtoinen lähestymistapa suotavaa, sillä sen aikana tutustutaan menetelmiin ja taustalla syntyvään ajatteluun. Osallistujien ymmärrettyä mistä koulutuksessa on kysymys voi ryhmä toimia lisääntyvässä määrin itseohjautuvasti, kuitenkin kouluttajan ohjauksessa. (Kupias 2004 129–130; Leppilampi & Piekkari 1998, 17; Wass 2011, 285.)

Oppimiskokemusten jakaminen on osa sosiaalisten taitojen ja persoonallisuuden kehittymistä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on tärkeää jakaa yksilölliset ja ryhmän kokemukset säännöllisesti. Reflektointi on oppimisen ja oman toiminnan ymmärtämistä entistä paremmin. Mitä opin itsestäni ja muista? Millä menetelmällä parhaiten opin? (Kupias 2004, 130; Leppilampi & Piekkari 1998, 17.)

Osallistujien oppimistavoitteet ja miten opetettava asia omaksutaan, on hyvä tarkistaa ja arvioida. Kouluttajan tehtävänä on johtaa opetuskeskustelua niin, että opetettavat perusasiat tulevat oikein esille. Itsearviointi ja palautteen antaminen on tärkeää. (Kupias 2004, 130; Leppilampi & Piekkari 1998, 17–18.)

Kouluttajan täytyy luottaa oppijan kykyyn asettaa itselleen oppimistavoitteita sekä ratkaista ongelmia. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa on tärkeää, että kouluttaja siirtää vastuuta vähitellen osallistujille, koska ajattelutaidon kehittyminen on tärkeää. Näitä tukevat yhteistoiminnallisen oppimisen työskentelyn periaatteet, joita ovat esimerkiksi heterogeeniset ryhmät ja ristiriitaiset mielipiteet. Lisäksi yhteistoiminnallisiin periaatteisiin kuuluu asioiden opettaminen muille sekä asioiden perustelut, keskustelut ja arvioinnit. (Kupias 2004, 128.) Osallistujien saadessa määritellä oppimistavoitteita henkilökohtaisesti, lisää tämä heidän sitoutumistaan opettavan aiheen tavoitteisiin (Gerlander ym. 2006, 14). Asioiden perustelemiseen käytetään teoriataitoa sekä erilaisia opetusmenetelmiä.

Opetus kannattaa päättää johtopäätösten tekemiseen ja jatkon suunnitteluun. Kokemusten yhteinen reflektointi auttaa työskentelyä edistävien taitojen omaksumisessa. Oppimisprosessiin kuuluu oleellisesti osallistujien kanssa yhteinen suunnittelu. Selkeä, ohjattu suunnittelu auttaa myös osallistujia näkemään opetustilanteet jatkumona, jotka liittyvät toisiinsa tapahtuma-

ketjuna. Osallistujien motivaatioon voidaan vaikuttaa parhaiten tiedolla, koska he tietävät jatkossa miten toimitaan sekä miten he voivat vaikuttaa siihen. (Kupias 2004, 130; Leppilampi & Piekkari 1998, 18.)

### 3.2 Koulutuksen opetusmenetelmät

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa kouluttajan tulee tehdä yhteistyötä koulutuksen tilaajan eli toimeksiantajan kanssa. Suunnittelu perustuu koulutuksen tilaajan määrittelemiін tavoitteisiin ja tarpeisiin sekä yhdessä sovittuihin asioihin. Kouluttaja valitsee koulutuksen sisältöön ja tavoitteisiin sopivat opetusmenetelmät. Jotta koulutus olisi todella hyödyllistä, kouluttajan tulee ottaa huomioon, että koulutettavat saavat tuoda esille omat näkemyksensä ja tulevat kuulluiksi. (Vakkuri 1996, 16–17.)

Opetusmenetelmiä on useita ja tässä opinnäytetyössä käsitellään opetusmenetelminä luentoa, opetuskeskustelua ja Learning Cafe:ta. Opetuksen sisällön havainnollistamiseen käytetään draamavideota. Videon tarkoituksena on konkretisoida fiktiivisen case-tapauksen kautta motivoivan haastattelun merkitys tavoitteiden löytymisessä.

#### 3.2.1 Luento

Hyvä luento on kokonaisuuden hallintaa. Osista koostuva luentokokonaisuus on suunnittelua, tilannetiedon hankintaa, osallistujien motivointia, sisällön selkeää jäsentelyä ja jaksotusta. Kouluttaja käyttää aktiivisia menetelmiä luennon tukena. Hän hallitsee havainnollistamisen keinoja, pelkistää ja rikastaa luentoa. (Vakkuri 1996, 15.)

Luento voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen, joista ensimmäisenä on esityksen valmistamisen vaihe. Tässä vaiheessa omat tiedot, mielipiteet, kokemukset sekä keskustelut tulevasta aiheesta muokkaavat tulevan luennon sisältöä. Tueksi tarvitaan myös asiantuntijoiden haastatteluja, aineiston keräämistä ja muistiinpanojen tekemistä. Toisessa vaiheessa, valmistelu- eli kypsytelyvaiheessa aineisto omaksutaan ja alitajunta aloittaa työskentelyn opettavan luennon sisäistämiseksi. Kolmas vaihe sisältää valmistus- eli työskentelyvaiheen, johon kuuluu yleissuunnitelma, esityksen otsikointi päälinjoittain sekä aineiston karsiminen ja ryhmittely. Tuolloin määritellään myös esityksen kesto aika. Työskentelyvaiheessa on otettava huomioon ja arvioitava

etukäteen, mitä esityksestä voidaan jättää pois, jos aika ei riitä kaiken läpikäymiseen. (Vakkuri 1996, 15.)

Luentojen sisältöjä mietittäessä on otettava huomioon, että osallistujakunta, aihealueet ja luentopaikat ovat erilaisia. Jokainen uusi luento tulee valmistella hyvin. Luennon pääasia on kantava idea, jonka kelpoisuutta mittaa kuulijakunta. Näiden seikkojen johdosta kouluttajan täytyy valmistautua hyvin uutta luentoa varten, siitä huolimatta vaikka olisi pitänyt saman luennon jo aikaisemmin. Luennon tulee olla selkeä ja siihen on varattava aikaa. Luennon rakenne ja kokonaiskuva esityksestä on säilyttävä eheänä. Kouluttaja varautuu vastaamaan osallistujan esittämiin kysymyksiin ja varaa riittävästi aineistoa, jonka voi tilanteen mukaan ottaa käyttöön. Esityksen aikana on muistettava pitää taukoja ja annettava mahdollisuus kaikille osallistua keskusteluun. (Vakkuri 1996, 16–19.) Keskustelun kautta osallistujat saadaan sitoutumaan koulutuksen sisällön kehittämiseen. Kouluttajan taitoa on muuttaa luento tarvittaessa vapaan keskustelun kautta opetuskeskusteluksi.

### 3.2.2 Opetuskeskustelu

Keskustelu on sosiaalisen vuorovaikutuksen perusmuoto. Siinä puhetta käytetään yksilöiden kesken luovasti, tavoitteellisesti sekä järjestelmällisesti. Vuorovaikutteisuus ilmenee osallistujien puheen ja kuuntelemisen vuorottelemisena, joihin liittyy ilmeitä ja eleitä. Keskustelulla pyritään yhteisymmärrykseen, jossa jaetaan ja kehitellään yhteisiä näkemyksiä tai näkökulmia. Keskustelu on siis sosiaalinen tapahtuma. (Kauppila 2007, 175–176.)

Keskustelu tuo opetukseen erilaisia näkökulmia. Osallistujat voivat keskustelun kautta esittää omia näkemyksiään opetettavasta asiasta. Oppimisen kohteena olevasta asiasta osallistuja rakentaa keskustelun avulla käsitystään ja samalla hän rakentaa tiedollista verkkoaan. Ongelman hahmottaminen keskustelun kautta monipuolistuu. Ajattelun aktivoituminen keskustelun kautta laajenee ja näin osallistuja lisää ymmärrystä opittavasta asiasta. (Kauppila 2007, 179–180.)

Opetuskeskustelun perusidea on, että keskustelua käydään dialogisuuden periaatteita noudattaen. Opiskelun sujumisesta vastuu on kouluttajalla sekä osallistujalla, näin asiantuntijarooli ja oppija roolit lähenevät. Kouluttajan tehtävänä on ohjata keskustelua tarvittaessa aiheeseen ta-

voitesuuntaisesti. Hän voi esittää tarkentavia kysymyksiä keskustelun aikana. Opetuskeskustelu soveltuu käytettäväksi silloin, kun halutaan laajentaa osallistujan näkemyksiä aiheesta. Se soveltuu myös osallistujien erilaisten näkökulmien esille saamiseen ja niiden huomioimiseen keskustelun keinoin. Lisäksi vapaan keskustelun avulla on mahdollista luoda yhteisiä merkityksiä keskustelujen jälkeen. (Kupias 2004, 53.)

Opetuskeskustelussa on neljä dialogisen taidon periaatetta. Ne ovat kuuntelu, itsensä suoraan ilmaiseminen, odottamisen taito ja kunnioitus. Dialogisuutta voi oppia ja sen tärkein lähtökohta on kuuntelu, jonka kautta dialogiin harjaannutaan. Kuuntelemisen aitoutta on läsnäolo ja toisen sanomaan keskittyminen. Lisäksi aitoutta on yrittää ymmärtää sitä näkökulmaa, jonka puhuja haluaa tuoda esille. (Opetuskeskustelu 2012.) Oppimiseen johtava keskustelu eli opetuskeskustelu koostuu yleensä avoimista kysymyksistä ja keskustelun aloituksista. Keskustelussa mielipiteiden ilmaisu ja niiden perustelu on osallistujan tehtävä. Tarkoituksena on, että osallistujien kriittisyys kasvaa. Toivottavana nähdään, että tartutaan toisten ajatuksiin ja vietään niitä eteenpäin. Kouluttajalta vaaditaan opetuskeskustelussa tilanantoa osallistujien ajatuksille sekä rohkaisemista niin, että osallistujien ajatukset tulevat esille. (Latvanen 2011, 13.)

Koulutuksen ilmapiiri ja istumajärjestys on edellytys opetuskeskustelulle. Latvanen (2011) toteaa, että pienryhmissä istuminen on paras vaihtoehto. Keskustelu mahdollistuu osallistujien kesken paremmin, kuin perinteisessä jonoittain istumajärjestyksessä. Keskustelu ensin oman ryhmän kanssa pienryhmissä vapauttaa ilmapiirin, jonka jälkeen siirrytään keskustelemaan koko luokan kesken. (Latvanen 2011, 48.) Opetuskeskustelu tukee Learning Cafe -menetelmää, jossa ryhmän muut jäsenet vaihtavat ryhmää paitsi kirjuri ja puheenjohtaja.

### 3.2.3 Learning Cafe

Learning Cafe eli oppimiskahvila on menetelmänä yksinkertainen. Siinä keskitytään joidenkin kysymysten tai teemojen ratkaisuun yhdessä. Peruslähtökohtana on jakaa osallistujat pienryhmiin omiksi pöytäkunniksi. Pöytäryhmään jaetut jäsenet siirtyvät prosessin edetessä pöydästä toiseen niin, että uusi pöytäryhmä miettii ja pohtii aikaisempia ideoita sekä tuotoksia ja lisäksi ideoi niitä eteenpäin. (Hyppönen & Linden 2009, 41; Learning Cafe eli oppimiskahvila 2012.)

Learning Cafén prosessi etenee esimerkiksi seuraavien vaiheiden mukaisesti. Oppimisympäristö tulee järjestää Learning Caféille sopivaksi. Prosessia varten tarvitaan pöytiä yhtä monta

kuin käsiteltäviä kysymyksiä ja teemoja on. Pöytiin voidaan sijoittaa muiden muassa post-it-lappuja, tyhjiä paperiarkkeja, valmiita lomakkeita sekä tusseja ja kyniä. Siten ryhmäläiset voivat kirjata paperille tai pöytäliinalle ylös omia ideoita ja ajatuksiaan. Seuraavaksi kouluttaja informoi osallistujia ja kertoo oppimiskahvilan tavoitteen ja miten menetelmässä edetään. Ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä kannatta kouluttajan etukäteen valita ne asiat, joihin halutaan vastauksia, uusia ideoita tai näkökulmia. Tämä helpottaa prosessin alkua ja näin voidaan keskittyä tärkeiden teemojen pohdintaan. (Hyppönen & Linden 2009, 41; Learning Cafe eli oppimiskahvila 2012.)

Pöytäkunnat jaetaan osallistujien henkilömäärän mukaan tasaisesti. Tämän jälkeen pöytäseurueesta valitaan kirjuri. Kirjurit pysyvät omissa pöydissään ja teemassaan koko prosessin ajan. Seuraavaksi aloitetaan keskustelu Learning Cafe -pöydissä. Sopiva keskustelun aloitustapa voi olla esimerkiksi pöytiin jaetut ja etukäteen laaditut teemakaavakkeet tai jokin muu sopiva virike tai kysymys. Keskustelu on vastavuoroista ja sitä käydään kommentoimalla muiden mielipiteitä sekä tuomalla esiin omat ajatukset ja kuuntelemalla toisia. Ajatuksia ja ideoita kirjoitetaan myös paperille ylös. Aiheesta keskustelua jatketaan noin puolituntia, jonka jälkeen kaikki osallistujat siirtyvät seuraavaan pöytäkuntaan kirjuria lukuun ottamatta. (Hyppönen & Linden 2009, 41; Learning Cafe eli oppimiskahvila 2012.)

Pöydän kirjuri selostaa lyhyesti oman pöytänsä teeman sekä edellisen seurueen ajatukset. Tämän jälkeen uusi pöytäseurue jatkaa asian käsittelyä samoin kuin edellisessä pöydässä. Asioihin saadaan keskustelijoiden vaihtumisen kautta uutta näkökulmaa erilaisten tuki- tai syventävien kysymysten myötä. Kouluttaja huolehtii siitä, että osallistujat vaihtavat pöytää riittävän useasti. Lopuksi kirjuri voi esitellä kootut ajatukset ja ideat kaikille läsnäolijoille yhteisesti. Tämä ei ole välttämätöntä, jos osallistujat ovat kiertäneet kaikissa pöydissä. (Hyppönen & Linden 2009, 41; Learning Cafe eli oppimiskahvila 2012.)

### 3.2.4 Video opetuksen havainnointivälineenä

Kun halutaan havainnoida ja tutkia erilaisia tilanteita, ne voidaan videoida. Videotallenteen hyvä puoli on se, että opetusmateriaaliin voidaan palata aina uudelleen. Siitä tulee selkeästi esille nonverbaalinen käyttäytyminen, liikkeet, eleet ja ilmeet. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Videota voidaan käyttää kiinnostuksen herättämisen välineenä, jonka avulla voidaan esittää tapaus tai tilanne, jossa on ongelma. Videon tarkoituksena on myös keskustelun



herättäminen osallistujissa. Tällöin arviointi ei kohdistu siihen, mitä osallistujat oppivat. Tarkoituksena on saada heidät syttymään videon kautta, keskustelemaan ja hakemaan tietoa itsestänsä. (Hakkarainen ym. 1999, 12–13.)

Oppijalle esitettävä tapahtuma voi herättää tunneperäistä ja älyllistä reagoitua. Tämä lisää oppijan sitoutumista ja pohtimista. Videon voiman sanotaan olevan siinä, että se herättää keskustelun, opiskelun ja ongelmaratkaisun aiheesta, sekä se voi toimia myös näiden laukaisijana ja motivoijana. (Hakkarainen & Poikela 2011, 173.) Mikäli oppimisprosessiin liitetään syvä tunne, kokemuksellisuus ja elämyksellisyys, sanotaan sen tehostavan oppimista ja opetettava asian jäämistä paremmin mieleen. Oikein valitut opetusmenetelmät edistävät oppimista.

### 3.3 Työyhteisöjen oppimisen lähtökohtana yhteistoiminnallisuus

Oppiminen katsotaan kuuluvaksi sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä elämässä selviytymiseen. Ihmisen taidonnäytteitä oppimiskyvyistä on taito kommunikoida ja puhua. Oppimista ohjaa muutosprosessi, jota opiskelija pyrkii ohjailemaan määrätietoisesti. (Kauppila 2003, 11.)

Oppiessaan ihminen muokkaa tietoa, jolloin oppimisesta tulee monitahoista ja muuntuva. Monitahoisuus oppimisessa ovat esimerkiksi oppija, opettaja, tutor, oppimistilanne, -tehtävä, -toiminta, -kriteerit, -välineet ja -ympäristö sekä vuorovaikutus. Oppiminen on sidoksissa aikaan ja paikkaan sekä tiedollisiin ja sosiaalisiin tilanteisiin. Opiskelu on luova ja yksilöllinen prosessi, jossa on omat ominaispiirteensä. Osallistujalla voi olla ennakkotietoa, asenteita ja ominaisuuksia, jotka voivat haitata tai edistää oppimista. Oppimisen keskeinen valmius on osallistujan motivaatio. (Kauppila 2003, 11, 17–18.)

#### 3.3.1 Oppimisen edellytyksiä

Mielekäs oppiminen edellyttää, että oppija kokee selvittävänsä ongelmia tai hän kokee tutkivansa asioita. Asiat ovat hänelle elämäntilanteensa kautta keskeisiä ja todellisia. Oppiminen on muutosta tiedoissa tai taidoissa. Oppiminen voi olla kykyä muuttua. Oppimistehtävän luonne on oltava sellainen, ettei sitä voi ratkaista yksin, vaan se edellyttää yhteistoimintaa toisten henkilöiden kesken. Tehtävää tai ongelmaa kutsutaan silloin jaetuksi tehtäväksi. (Hakkarainen ym. 1999, 48.) Jaetun tehtävän ratkaisemiseen tarvitaan sosiaalista vuorovaikutusta.

Oppimistilanne muodostuu monista vuorovaikutussuhteista, josta keskeisin on osallistujan ja kouluttajan välille syntyvä suhde. Vuorovaikutus antaa aineksia syvällisempään pohdintaan ja tehostaa oppimisprosessia. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on tarkoitus tukea oppimista. Oppimistehtävään kuuluvat sisällölliset seikat, kuten tehtävän muoto, rakenne ja vaikeusaste. (Kauppila 2003, 18–19.)

Oppimistoiminta edellyttää aktiivisuutta, tarkkaavaisuutta, strategioiden käyttöä sekä tiedon tallentamista muistiin. Oppimisympäristö muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta ympäristöstä. Oppimistilanteeseen vaikuttaa ympäristön erilaiset ärsykkeet ja siksi opiskeluun tulisi luoda soveltuva ympäristö. Suotuisa ympäristö edistää keskittymistä ja tarjoaa mahdollisuuden saada helposti tietoa. Kirjaston, tutorin, internetin ja muiden tiedon lähteiden tulisi olla saatavilla. Opiskelu ympäristön tulee olla kiinnostava, virikkeitä antava ja motivoiva sekä mahdollisimman vähän häiriötekijöitä. Motivoiva opiskelu ympäristö on sellainen työhuone, jossa on hyvät edellytykset keskittymiselle. Eniten tulisi kiinnittää huomio oppimistoimintoihin, joita kehittämällä saadaan tehokkuutta oppimiseen esimerkiksi opetusmenetelmien valinnalla. (Kauppila 2003, 18–19.)

### 3.3.2 Yhteistoiminnallisuus ON Kuusamolla ja Ruskarinteellä

ON Kuusamo kuntoutuspalveluiden työyhteisö on yhtenäinen. Asiakkaiden kuntoutuminen on toiminnan keskeinen tavoite. Asiakkaan kuntoutumiseen liittyvät tavoitteet sekä menetelmät ovat osa kuntoutussuunnitelmaa. Yhteinen oppiminen tapahtuu koulutuksen sekä käytännön työn kautta. Kuntoutustyötä tehdään arkipäivisin tiimeittäin ryhmätyönä. Kuntoutuksessa asiakkaan tavoitteet liittyvät hänen elämänhallintaansa tai työelämän valmiuksien parantamiseen. Valmennuksessa asiakkaan oppimista tukee sosiaalinen kanssakäyminen, jossa ohjaaja perehdyttää asiakkaan työtehtäviin. Työtehtävien omaksumisen jälkeen asiakas neuvoo ja opettaa taitojensa mukaan myöhemmin tullutta asiakasta. (Sora-aho 2013.)

Ruskarinteellä hoitotyö on tiimityötä, jota tehdään kolmivuorotyönä. Työ on parityöskentelyä ja yöllä työskennellään yksin. Työvuorossa olevat hoitajat pohtivat asiakkaan hoitoon liittyviä asioita. (Jaakkonen, J. 2013.) Tuolloin keskustellaan esimerkiksi siitä, mikä on asiakkaan psyykkisen voinnin kannalta paras hoitovaihtoehto.

Kuntoutuksen tavoitteellinen työskentely vaatii paljon vuorovaikutuksellisia taitoja työntekijöiltä, jota tiimityö tukee. Tiimityötä tehdessä työntekijöiden ammattitaito ja yhteinen keskustelu ovat tukevia tekijöitä tiedon jäsentämisessä. Jokainen työntekijä kehittää oman tiedon hankinnan, arvioinnin ja soveltamisen taitoja. Se lisää työyhteisön yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalisia taitoja. Yhteistoiminnallinen toimintatapa Ruskarinteellä ja ON Kuusamalla tukee työyhteisöjen oppimista.

### 3.3.3 ON Kuusamon ja Ruskarinteen GAS-kouluttajat

Kuntoutuspalveluja tuottavien organisaatioiden työntekijöiden GAS-koulutus voidaan toteuttaa olemassa olevilla resursseilla, koska Kelan järjestämän GAS-menetelmäkoulutuksen käynyt työntekijä voi toimia GAS-kouluttajana omassa työyhteisössään. Koulutuksen käytyään hän voi järjestää työyhteisössään esimerkiksi GAS-opintopiirin. Opintopiirissä käydään läpi GAS-menetelmän periaatteet sekä harjoitellaan tekemään GAS-arviointeja ja arvioidaan toisten laatimia GAS-tavoitteita. Opiskelun osana voidaan järjestää arviointiharjoittelua esimerkiksi kuntoutusasiakkailta. Koulutuksella pyritään siihen, että asiakkaissa havaittavat muutokset arvioidaan konkreettisilla mittareilla. GAS-menetelmässä on tärkeää, että mikä tahansa asiakkaassa näkyvä sekä havaittava muutos on arvioitavissa. (Autti-Rämö ym. n.d., 18; Hannonen 2009, 20–21; Kiresuk ym. 1994, 115–117.)

Työyhteisön koulutuksessa GAS-menetelmän opiskelumuotoja ovat itsenäinen ja ryhmätyöskentely. Menetelmän käyttäjän tulee tutustua englanninkieliseen sekä suomenkieliseen kirjallisuuteen. Työyhteisössä voidaan pohtia, millaisia taustaoletuksia tavoitteiden laatimisessa on ja millaiseksi käytännön työprosessit muodostuvat tavoitteiden asettamisen jälkeen. Järjestettävässä GAS-koulutuksessa voidaan nostaa esille esimerkiksi seuraavia asioita: GAS-menetelmän perusteet, asiakashaastattelu, motivoiva haastattelu, GAS-menetelmän käytäntö sekä menetelmän soveltaminen omaan työhön ja sen arviointi. (Autti-Rämö ym. n.d., 18–19.)

## 4 GAS-KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHDAT

### 4.1 GAS-koulutuksen sisällön suositukset

Kela suosittaa GAS-menetelmäkoulutusta työntekijöille, jotka osallistuvat kuntoutuksen tavoitteiden arviointiin sekä niiden laatimiseen. Menetelmäkoulutuksen tavoitteena on, että työntekijä ymmärtää, mikä GAS-menetelmä on. Työntekijä hallitsee kuntoutuksen tavoitteiden laatimisen ja tarkistamisen sekä osaa arvioida niiden toteutumista. Työntekijän tulee tunnistaa realistiset tavoitteet ja niiden merkitys kuntoutujalle. Tavoitteiden tulee olla saavutettavissa ja aikataulutettavissa. (GAS-menetelmä Kelan kuntoutuksen tavoitteiden laatimiseen ja arviointiin 2012.)

GAS-menetelmän merkitys on tärkeää tuoda esille niin ohjauksessa kuin koulutettavien työssä. Yksilöllinen ohjaus voi olla ainut keino yhdistää GAS määrättyyn kliiniseen toimintaympäristöön. GAS:in käyttöönoton yhteydessä on todettu, että menetelmästä saatu tieto ei vielä yksistään riitä tuottamaan pätevyyttä tavoitteiden laatimisessa. GAS-kouluttajat ovat vahvasti yksimielisiä siitä, että parhaimmat tulokset saadaan kun käytetään hyväksi todellista asiakasaineistoa. (Hannonen 2009, 20–21; Kiresuk ym. 1994, 115–117.)

### 4.2 Suunnitteluvaiheen SWOT-analyysi

SWOT on lyhenne sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). SWOT-analyysiä käytetään analysoitaessa esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja siihen liittyvää toimintaympäristöä. Analyysiä suositellaan tehtäväksi ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluvaihetta. SWOT-analyysistä saatavilla tiedoilla voidaan ohjata prosessia ja tunnistaa työpaikalla tapahtuva oppiminen. (SWOT-analyysi 2013.)

SWOT-analyysi koostuu sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä. Sisäisiä tekijöitä ovat vahvuudet ja heikkoudet. Ulkoisia tekijöitä ovat mahdollisuudet ja uhat. SWOT-analyysi voi olla hyvinkin subjektiivinen. Esimerkiksi kahdella eri henkilöllä on samat tiedot organisaatiosta ja sen toimintaympäristöstä, mutta on epätodennäköistä, että he päätyvät samaan analyysiin. Tästä johtuen SWOT-analyysin tulokset ovat suuntaa antavia (SWOT-analyysi 2013.)

<b>VAHVUUDET</b> Myönteisten tekijöiden lista	<b>HEIKKOUEDET</b> Kielteisten tekijöiden lista
GAS-menetelmä koulutus Kiinnostus aihetta kohtaan/motivaatio Koulutuksen jälkeen menetelmä käyttöön Useampi kouluttaja Jatkuva oppiminen Moniammatillisuus	Vähän kokemusta, pedagogiset taidot Aikataulujen yhteen sovittaminen Ei pedagogisia opintoja
<b>MAHDOLLISUUDET</b> Lista mahdollisuuksista	<b>UHAT</b> Lista uhkatekijöistä
Kouluttajana kehittyminen Aihe hyvä, koulutus laajenee Ei ennakkoasenteita Oma oppiminen, oman osaamisen syventäminen, ryhmätaitojen kehittäminen	Sairastuminen Tekniset välineet eivät toimi Osallistujien puute Aikataulun pettäminen, esimiehen vaihtuminen

Kuvio 5. Suunnitteluvaiheen SWOT-analyysi

Analysoimme GAS-koulutuspäivien järjestämiseen ja toteutukseen sekä kouluttajana toimimiseen liittyviä tekijöitä SWOT-analyysin keinoin (kuvio 5.) Totesimme vahvuuksia olevan muiden muassa suoritettu GAS-koulutus ja siitä kautta saatu osaaminen sekä se, että menetelmä on sovellettavissa mihin tahansa kuntoutusmuotoon. Tätä kautta kiinnostus ja motivaatio kasvavat, koska GAS-menetelmä on sovittu otettavaksi työyhteisöissä koulutuspäivien jälkeen yhdeksi työmenetelmäksi. Kouluttajat jakavat kokemuksia, tukevat toisiaan koulutusprosessissa ja jakavat arvokasta tietoa keskenään. Ryhmässä mahdollistuu moniammatillisuus, itsensä jatkuva kehittämien ja uuden oppimisen mahdollisuus.

Heikkoudeksi katsoimme, että meillä ei ole pedagogista osaamista. Lisäksi meillä ei ole koulutuksen järjestämisestä kokemusta. Aikataulujen yhteen sovittaminen on haasteellista, koska perheen, koulun ja työn yhteensovittaminen tarvitsee aikaa.

Meillä on mahdollisuus kehittyä kouluttajana ja sisällön asiantuntijana sekä oppijana ja tiedon hankkijana. Ennakkoasenteet eivät ole estämässä luovuutta. Yhdessä tekeminen kehittää ryhmätaitoja ja syventää meidän omaa osaamista. Koska aihe on tuore, se todennäköisesti alueellisesti laajenee eri työyhteisöihin käyttö. Halusimme olla pioneereja paikkakunnallamme työyhteisökouluttajina.

Uhkana ovat mahdolliset sairastumiset ja tekniset ongelmat. Lisäksi uhkana on, että koulutukseen osallistujien vähäinen määrä ei mahdollista GAS-menetelmän käyttöönottoa työyhteisöissä. Aikatauluun liittyy pelkoja, että tuntisuunnitelman tavoitteet eivät toteudu. Myös esimiehen vaihtuminen voi siirtää koulutuksen toteuttamisen. Tähän tilanteeseen varauduimme niin, että pidämme vaihtoehtoisesti ainoastaan koulutuspäivät toiselle työyhteisölle.

#### 4.3 Koulutuksen sisällön suunnitteluun vaikuttavat tekijät

Koulutussuunnittelussa on huomioitava eri asioita, esimerkiksi mitkä ovat koulutuksen tavoitteet ja sisällöt, kouluttajat, koulutettavat, aikataulu sekä tiloihin liittyvät kysymykset. On tunnettava kohdejoukko, organisaatio ja koulutettavien henkilöiden taustoja. Ne on hyvä arvioida ennen varsinaisen koulutuksen aloittamista. Näin koulutus suunnataan suoraan merkityksellisiin asioihin. Suunnittelussa on hyvä ottaa huomioon, että koulutusmenetelmät kunnioittavat ammattilaisten asemaa ja oikeuksia. Palaute tulee antaa yksilöllisesti ja hienovaraisesti. (Hannonen 2009, 20; Engeström 1988, 55–56.) Suunnittelussa on huomioitava opetuksen sisältöön vaikuttavat tekijät, toimeksiantajien toiveet ja tavoitteet.

Koulutuspäivien sisällön suunnittelussa käytettiin Leppilampi & Piekkarin (1998) *Nappaa Niipusta* -julkaisua ja Kupiaksen (2004) kirjaa *Oppia* opetusmenetelmistä. Suunnittelu lähtee yhteistyöstä toimeksiantajien kanssa. Yhdessä määritetään koulutuspäivien tavoitteet, tarkoitus ja sisältö. Koulutuspäivien sisällön rakentamisessa käytettiin GAS-menetelmäkoulutuksen kautta saatua tietoa. Lisäksi käytimme Kelan sivuilla olevia vapaasti lainattavia materiaaleja, joita ovat esimerkiksi opintopiirin pitoa varten tehty materiaali. Opinnäytetyötämme varten tuotimme videon motivoivasta haastattelusta. Videon avulla voidaan havainnollistaa ja tuoda käytännönläheisesti esille erilaisia asioita, esimerkiksi kuntoutuksen asiakaslähtöisiä tavoitteita. Videossa näyttelivät sosiaalialan ammattilaiset ja video on fiktiivinen case-tapaus.

Opetettaviksi aiheiksi valitsimme GAS-menetelmän perusteet, SMART-idean ja motivoivan haastattelun sekä tähän kiinteästi liittyvät avoimet ja voimavarakysymykset. Koulutuspäivät suunniteltiin kahdelle päivälle, neljä tunti kerallaan kestäviksi. Tarkoituksena oli antaa osallistujille itsenäinen tehtävä ja tästä johtuen koulutuspäivien välissä oli oltava vähintään yksi viikko. Lisäksi neljän tunnin koulutuspäivä mahdollisti useamman työyhteisön edustajan osallistumisen koulutuspäiviin. Koulutuksen sisältö hyväksyttiin organisaatioissamme joulukuussa 2013.

Opetuksen suunnittelu sekä toteutus perustuvat opetuksen sisäisten tekijöiden hallintaan. Sisäisiä tekijöitä ovat opetustavoitteiden määrittely, opiskeluun motivointi, opetuksen sisällön ja opetusmenetelmien valinta, suunniteltava tuotos ja opetustaito. Tuloksellisessa opetuksessa on huomioitava myös ulkoisia tekijöitä ja ne ovat opetuksen kannalta välttämätön edellytys. Sisäiset tekijät ovat keinoja, joilla osallistujien henkistä työskentelyä ohjataan. Ulkoiset tekijät ovat keinoja, joilla havaittavaa käyttäytymistä ja tilannetta hallitaan. (Engeström 1988, 16–17.)

Suunnitelman laatiminen edellyttää yhteistyötä koulutuksen suunnittelijan kanssa. Yhteistyö voidaan toteuttaa niin, että koulutuksen suunnittelija hahmottelee ensin opetuksen suunnitellun luonnoksen pääpiirteissään. Sen jälkeen suunnittelija neuvottelee vastaavien opettajien kanssa aihekokonaisuuksista ja saa näiltä kultakin aihekokonaisuuden luonnokset opetuksen suunnitelmaan. (Engeström 1988, 147.)

Kun saman sisältöinen koulutus toteutetaan useita kertoja, on kustannustehokasta tuotteistaa se. Tuotteistaminen on myös palvelun laadun kehittämistä, kuvaamista ja määrittelemistä sekä hyvien käytänteiden jakamista.

#### 4.4 Tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla

Tuotteistaminen mahdollistaa ja vie eteenpäin sosiaali- ja terveysalan toimintaa sekä asetettujen laatuvaatimusten toteutumista. Sosiaali- ja terveysalalla on lisääntynyt osto- ja myyntitoiminta, joka on tehnyt kilpailun monipuoliseksi julkisella ja yksityisellä alalla. Organisaatioista on tullut ostajia. Kaikkien palveluja tuottavien yksiköiden tulee markkinoida omaa osaamistaan ja heidän on osattava määrittää palveluille hinta. (Jämsä & Manninen 2000, 9.)

Sosiaali- ja terveysalan tuotteiden ominaispiirre on, että tuotteita käytetään ihmisten terveyden, hyvinvoinnin ja elämänhallinnan parantamiseen. Sosiaali- ja terveysalan palveluihin sisältyy lähes koko ajan palvelun sisältöä tukeva vuorovaikutussuhde. Ihmisarvon mukainen auttaminen tulee huomioida palvelujen tuottamisessa ja kehittämisessä. (Jämsä & Manninen 2000, 14.)

Tuotteistaminen parantaa tehokkuutta, sillä se vaikuttaa kehitystyöhön antamalla selkeät tavoitteet. Tuotteistaminen vaatii kehittämään ja analysoimaan toimintaprosesseja järjestelmällisesti. Työvaiheet selkiytyvät tarkoituksenmukaisiksi ja tuotteistaminen vaikuttaa laatua parantavasti. Toiminta kehittyy tavoitteiden mukaiseksi, jolloin kiire vähenee ja suunnittelu paranee.

Laatukriteerit ja tavoitteet selkiytyvät, ja asiakkaiden toiveet muuttuvat selkeämmiksi. (Sipilä 1996, 18–19.)

#### 4.5 GAS-menetelmän perusteet -koulutuspäivät työelämän kehittämisen välineenä

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Toimeksiantajina ovat ON Kuusamo -työhönvalmennuskeskus ry. sekä Kuusamon kaupungin mielenterveys- ja päihdetyö. Toimeksiantajat tilasivat GAS-menetelmän perusteet -koulutuksen kuntoutukseen osallistuville työyhteisöjen jäsenille. Koulutuspäiviä järjestetään kaksi, neljä tuntia kerrallaan.

##### 4.5.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja kehittämiskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata GAS-menetelmän perusteet -koulutuspäivien järjestämiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyviä keskeisiä asioita. Opinnäytetyön tekijöiden tavoitteina on kehittää ohjaus- ja opetusosaamista järjestetyn koulutuspäivien avulla.

Opetuksen tavoitteeksi asetettiin kuntoutussuunnitelmia laativan henkilökunnan osaamisen kehittäminen asiakaslähtöisten tavoitteiden laatimisessa GAS-menetelmän perusteet -koulutuksen avulla. Teimme työyhteisöt tietoisiksi asiakasnäkökulmasta kuntoutussuunnitelman laadinnassa. Lisäksi opinnäytetyöntekijöiden henkilökohtaisena tavoitteena oli ammatillisen osaamisen kehittämien ohjaus- ja opetusosaamisessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työyhteisöjen jäsenten osaamista asiakaslähtöisten tavoitteiden laatimisessa GAS-menetelmän perusteet koulutuksen avulla.

Kehittämiskysymykset:

Miten koulutuspäivien suunnittelu, toteutus ja arviointi toteutuivat?

Miten ja millä tasolla GAS-menetelmän perusteet koulutus kehittää työntekijän osaamista?

Miten yhteistoiminnallisen koulutuksen järjestäminen edistää ammatillista ohjaus- ja opetusosaamista?



Toiminnallisessa opinnäytetyössä konkreettinen tuotos on aina jokin tuote, esimerkiksi tapahtuma. Raportoinnissa on tästä johtuen käsiteltävä tuotoksen saavuttamiseen käytettyjä keinoja. Toiminnallisissa opinnäytetöissä luodaan kokonaisilme, josta voi tunnistaa tavoitellut päämäärät. Tapahtumana voi olla esimerkiksi koulutuspäivien järjestäminen, jolloin opinnäytetyöraporttiin tulee kertoa koulutettavasta ohjelmasta ja sitä koskevat ratkaisut, miten koulutuspäivistä tiedotettiin ja mahdolliset ilmoittautumiset. Raportointiin tulee kirjoittaa koulutukseen liittyvistä sopimuksista. (Vilka & Airaksinen 2003, 51, 55.)

#### 4.5.2 Koulutuspäivien suunnittelun kautta toteutukseen

Koulutuspäivien suunnittelu aloitettiin työnantajien tapaamisella marraskuussa 2013. Tapaamisessa kerroimme koulutuksen tavoitteen, kenelle koulutus on suunnattu ja miten koulutus toteutetaan. Olemme suorittaneet Kajaanin ammattikorkeakoulun vapaasti valittavina opinnoina GAS-menetelmäkoulutuksen perusteet. Koulutuksen kautta saimme uutta tietoa GAS-menetelmästä, sekä miten siinä käytettiin erilaisia opetusmenetelmiä.

Koulutuksen suunnittelupalaverissa sovittiin ON Kuusamon työelämänohjaajan kanssa, että koulutuspäiville tehdään kutsu (liite 2) ja ohjelma (liite 3), jossa on mukana Ilona Autti-Rämön ja Jorma Komulaisen (2013) pääkirjoitus Kuntoutus perustuu tietoon – kuntoutumisen mahdollistavat asenteet, prosessit, osaaminen ja yksilöllisyys (liite 7). Artikkelin tarkoitus on motivoita ja herätellä osallistujat aiheeseen: miten kuntoutus määritellään sekä miten mittaamme kuntoutuksen vaikuttavuutta ja kuinka se ohjaa tekemistämme (Autti-Rämö & Komulainen 2013, 452–453). Lisäksi selvitimme työnantajille tuntisuunnitelmaa (liite 8) hyväksi käyttäen, mitä koulutus sisältää ja miten koulutus toteutetaan. Tuntisuunnitelman rakentaminen aloitettiin opetettaviksi suunnitelluista aiheesta. Pääaiheena oli GAS-menetelmän perusteiden mukaisten kuntoutustavoitteiden laatiminen asiakaslähtöisesti. Lopullinen suunnitelma hyväksyttiin yhteistyötahojen kanssa, kun toimeksiantosopimukset allekirjoitettiin.

Opinnäytetyön rajausehtona oli keskeisten määritelmien ympärillä oleva tieto. Emme esimerkiksi perehtyneet yhteistyössä olevien organisaatioiden asettamien strategioiden sisältöihin esimerkiksi lääkinnällisen tai fysioterapian kuntoutuksen näkökulmasta. Työhömmme liittyviä organisaatioita ovat muuten muassa Kela, Kuusamon kaupungin kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaava asiakaspalvelu Askel, kaupungin yleishallinto, sairaanhoidon tulosalueen eri yksiköt sekä muut kaupungin organisaatiot, jotka tekevät yhteistyötä työyhteisöjemme

kanssa. Lisäksi opinnäytetyömme tiedon rajauksena käytimme koulutuspäivien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyvää materiaalia. Työelämän edustajien kanssa olimme sopineet, että koulutuspäiville osallistuvat vain työyhteisöihimme kuuluvat työntekijät.

Suunnitelman mukaiseen toteutukseen tarvitsimme koulutustilan, jossa oli riittävästi tilaa kymmenelle henkilölle. Varasimme Kuusamon lukiolta aikuisopiskeluluokan 22.1. ja 29.1.2014 koulutuspäiville. Päädyimme tähän ratkaisuun koska, luokassa on hyvä näkyvyys ja kuuluvuus, hyvät atk-laitteet sekä mahdollisuus juoda kahvit samassa tilassa ilman ylimääräisiä häiriöitä. Lisäksi tilaratkaisuna luokka oli oivallinen opetuspaikka koulutuspäiville ja palveli tarkoitustaan.

Koulutuspäivien toteuttaminen aloitettiin viikkoa ennen sovittua koulutuspäivää. Esitestsimme opetusmateriaalit ja opetustilanteen, jonka perusteella saatiin palautetta diojen, artikkelin ja oheismateriaalin toimivuudesta. Esitestausta tehtiin, koska kouluttajina meillä ei ole vastaavanlaista kokemusta ja varmistimme tuntisuunnitelman mukaisen aikataulun ajankäytön. Esitestausta tehtiin henkilöillä, joilla ei ollut tietoa koulutettavasta aiheesta. Saimme heiltä palautetta, jonka perusteella, siirrettiin esimerkiksi kutsun ja ohjelman mukana ollut artikkeli sopivampaan paikkaan, ensimmäisen koulutuspäivän loppuun.

#### 4.5.3 Koulutuspäivät työyhteisöille

Koulutuspäivät on suunnattu ON Kuusamon ja Ruskarinteen asumisyksikköön, jotka osallistuvat asiakkaita koskevien tavoitteiden laatimiseen. Työntekijät ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Koulutuksen tavoitteena on asiakaslähtöisten tavoitteiden ymmärtäminen osaksi kuntoutusta, johon Kelan kehittämä GAS-menetelmä antaa yhden apuvälineen. GAS-menetelmä tukee kuntoutuksen suunnittelua, toteutuksista ja arviointia.

Tässä opinnäytetyössä tehtiin koulutusta varten kutsu, ohjelma, palautelomake (liite 4), PowerPoint-esitys (liite 5) ja opetuksen tueksi tuotettu koulutusmateriaalivideo motivoivasta haastattelusta (dvd). Koulutusmateriaalia oli myös muu opetusta tukeva GAS-materiaali: GAS-menetelmän historiaa ja voimaannuttavat ja motivoivat kysymykset, jotka ovat liitteessä erilaiset kysymystyypit (liite 6). Lisäksi tuotteeseen kuului tuntisuunnitelma (liite 7.), jossa on ajankäyttösuunnitelma ja käytettävät opetusmenetelmät.

#### 4.5.4 Ensimmäinen koulutuspäivä 22.1.2014

Ensimmäisen koulutuspäivän valmistelut alkoivat kello kahdeksan, jolloin järjestelimme luokkatilan. Tarkistimme opetusmateriaalit, monisteet, kynät, fläppitaulupaperin riittävyden, ääntöistolaitteiden toiminnan, oman äänen kuuluvuuden sekä muiden laitteiden toimivuuden. Luokkatilan kalusteet jätettiin perinteiseen rivimuotoon, sillä odotimme ennakoilmoittautumisten perusteella osallistujia olevan kaksikymmentä. Paikalle tuli yksitoista osallistujaa.

Aloitimme koulutuspäivän kahvitarjoilulla koulutustilan ulkopuolella. Varasimme aikaa aloitukseen, koska kokemuksesta tiesimme, että aloituksella on tapana viivästyä. Viivästyksen syynä on yleensä kuulumisien vaihtaminen, tutustuminen toisiin työyhteisön jäseniin ja osallistujien myöhästymiset. Aloitukseen varattu 15 minuutin aika oli riittävä. Kahvin jälkeen osallistujille annettiin koulutuskansiot ja pyydettiin siirtymään luokkatilaan. Suunnittelimme kouluttajien paikat niin, että vuorovaikutus ja kontaktin luominen olisi helppoa yleisöön.

Päivä aloitettiin tervetulosanoilla ja kerrottiin päivän sisältö sekä ohjelmankulku taukoineen. Päivän ohjelma heijastettiin valkokankaalle. Kouluttajina esittelimme ensin itsemme ja kerroimme koulutustaustamme. Lopuksi kerroimme työpaikkamme ja työtehtävämme. Tämän jälkeen pyysimme osallistujia kertomaan itsestään, työtehtävän, työpaikan jossa työskentelee ja mitä he tietävät GAS-menetelmästä tai ilmaisemaan, jos aihe oli täysin vieras. Edellä mainituilla keinoilla pyrimme saamaan osallistujat innostumaan ja motivoitumaan koulutuksen aiheeseen.

Aloituspuheen aloitimme kertomalla kiinnostuksemme GAS-menetelmään ja miksi se on meille sekä työyhteisöille merkityksellinen. Kerroimme GAS-menetelmän perusteet -koulutuspäivien olevan opinnäytetyömme. Kertasimme myös kutsussa mainitut opetuksen sisältötaavoitteet. Halusimme siirtää Autti-Rämön ja Komulaisen artikkelin koulutuspäivän loppuun, koska esitetausr ryhmän mukaan se toimisi paremmin. Osallistujat suostuivat ohjelman muutokseen.

Luento alkoi englanninkielisillä Goal Attainment Scaling -sanoilla, josta jatkettiin GAS:n historiaan. Historiaosuus kertoi menetelmänkehittäjistä ja siitä, miksi GAS on kehitetty. Tämä aihe johdatti koulutuspäivän GAS-menetelmän perusteisiin. Muita päivän aiheita olivat SMART-idea sekä motivoivan haastattelun ”case-tapaus Sanna”. Pyysimme pidettyjen luentojen aikana osallistujia kommentoimaa ja esittämään mieltä askarruttavia kysymyksiä aiheista.

Koulutuspäivien perusideana oli toteuttaa yhteistoiminnallista työtapaa. GAS-menetelmän perusteet -aihetta käytiin läpi Learning Caféna. Osallistujat jakautuivat pieniin 3–4 hengen ryhmiin pohtimaan, voidaanko GAS-menetelmän perusteita käyttää työyhteisöissä. Learning Cafen jälkeen kertosimme ja kokosimme ajatuksia fläppitaululle. Keskustelun päätteeksi pidimme kahvitauon.

Seuraavaksi oli vuorossa case-tapaus Sannan esittely. Näytimme videosta ennakkoon suunnitellut videoklipit. Tapaus Sannasta teimme Learning Cafe oppimistilanteen. Videon käsikirjoituksena oli päihdeasiakkaan motivoiva haastattelu. Videohaastattelun avulla pystyttiin osallistujille havainnollistamaan asiakaslähtöisten tavoitteiden asettelu käytännönläheisesti. Learning Cafen ensimmäisenä tehtävänä oli miettiä, mitä videolla tapahtui. Tätä pohdittiin pienryhmissä. Tehtävä herätti paljon keskustelua pienryhmissä, koska video vastasi todellisuutta. Keskustelun jälkeen yksi ryhmän jäsenistä kertoi osallistujien tekemät havainnot tapaus Sanna -videosta. Osallistujat havainnoivat motivaation rakentumisesta case-tapauksessa. Videosta kävi kertoman mukaan hyvin esille, kuinka tavoitteiden asettelu on voi olla hyvin pientä.

Tämän jälkeen käytiin läpi SMART-idea, joka toteutettiin luentona. SMART:sta kerroimme esimerkin kautta, jossa asiakkaan tavoitteena oli painon pudottamien ja tavoitteen toteutumista mitattiin kiloina. Käytimme todellisia esimerkkejä, jotka on helppo omaksua kun tavoite kohdistuu todelliseen tilanteeseen.

Autti-Rämön ja Komulaisen artikkeli käsiteltiin sovitusti päivän lopussa. Käsittelyajankohdan muuttaminen osoittautui hyväksi valinnaksi. Artikkelin herätti keskustelua kuntoutuksen oikea-aikaisuudesta, toimintakyvystä ja sen merkityksestä. Osallistujilta saadun välittömän palautteen mukaan artikkelin sisältö avautui hyvin, kun pohjalla oli teoretietoa kuntoutuksesta ja sen tavoitteista. Päivän aikana havaitsimme, että osa osallistujista luki ja perehtyi artikkeliin vasta koulutuspäivän taukojen aikana. Artikkelin tutustumisen tarkoituksena oli, että jokainen osallistuja oivaltaisi kuntoutumisen perustuvan lakiin. Laissa jokaisella on oikeus saada tukea ja apua kuntoutussuunnitelman mukaisesti. Lisäksi kuntoutussuunnitelman tulee olla suunnitelmallinen, toteutettavissa, arvioitavissa ja aikataulutettavissa. Tästä oli hyvä edetä välitehtävään.

Viimeisenä aiheena annoimme osallistujille välitehtävän. Tehtävän tarkoituksena oli, että osallistuja perehtyy itse yhteen valitsemaansa kuntoutujan kuntoutussuunnitelmaan ja arvioi, onko se GAS-menetelmän suuntainen. Tavoitteena on, että osallistuja perehtyy ja oppii laatimaan sekä arvioimaan GAS-menetelmän mukaisia kuntoutussuunnitelmia. Kerroimme, että tehtävä

käydään läpi seuraavan koulutuspäivän alussa. Lopuksi kysyimme suullista palautetta päivän onnistumisesta osallistujilta. Palautteen perusteella päivä oli hyvin onnistunut.

Koulutuspäivän päätyttyä tehtiin yhteinen analyysi, jossa pohdimme havaitsemiamme korjaus-ehdotuksia seuraavaan koulutuspäivään. Pohdimme asioita, joissa koimme onnistuvamme ja mitä olisi voinut tehdä toisin. Kiinnitimme huomiota istumajärjestykseen, jossa osallistujat istuivat katse kouluttajaan päin ja selittäin takana olevaan nähden. Päätimme muuttaa istumajärjestyksestä seuraavalla kerralla toimivammaksi ja vuorovaikutusta tukevaksi.

#### 4.5.5 Toinen koulutuspäivä 29.1.2014

Koulutuspäivän valmistelut aloitettiin kello kahdeksan aamulla. Luokkatila järjestettiin niin, että pöydät olivat puoliympyrässä U-muodostelmassa. Tämän tarkoituksena oli järjestää oppimistilanne niin, että jokainen näkee myös toiset osallistujat. Vuorovaikutuksessa kasvojen ilmeillä ja eleillä on merkitys tiedon analysoimisessa. Lisäksi nonverbaalinen ilmaisu kertoo ovatko kuulijat samaa mieltä puhujan kanssa.

Latvalan (2011) tutkimuksen mukaan opiskelijat mainitsivat opetuskeskustelun edellytyksinä olevan esimerkiksi istumajärjestyksen ja luokan ilmapiirin. Nämä edellytykset opettajan on huomioitava pyrkiessään tuomaan opetuskeskustelua luokkaansa. Istumajärjestyksen kannalta paras vaihtoehto opiskelijoiden mielestä on pienryhmissä istuminen, jolloin keskustelu luokkatovereiden kanssa mahdollistuu paremmin kuin esimerkiksi jonoittain istumalla. Pienryhmissä istumalla voitaisiin keskustella ensin oman ryhmän jäsenten kanssa, jonka jälkeen voitaisiin siirtyä keskustelemaan koko luokan kesken (Latvala 2011, 48.)

Valmisteluissa käytiin läpi päivän ohjelmasisältö, aikataulut ja tuntisuunnitelman runko. Varasimme kahvitarvikkeet ja oheismateriaalin. Lisäksi varmistettiin tilojen sekä laitteiden toimivuus. Kouluttajien paikat olivat kahdella puolen U-muotoa, kuitenkin niin että, voitiin käyttää projektoriatietokoneen kautta. Samalla voitiin huomioida osallistujien aktiivisuus ja havainnoida heitä paremmin. Kirjasimme fläppitaululle päivän ohjelmarunгон.

Paikalle saapui työyhteisöistä kahdeksan osallistujaa. Kaksi oli ilmoittanut poissaolonsa syyn. Päivä aloitettiin kahvilla ja jokainen sai valita paikkansa luokasta. Kouluttajina toivotimme osallistujat tervetulleeksi koulutuspäivään. Kouluttaja kertasi edellisen koulutuspäivän sisältöä,

mitä oli opittu ja miten työskentely jatkuu. Koulutuksen tavoitteet, sisältö ja päivänohjelmaa ja tauko käytiin läpi.

Aloituseriaation jälkeen palasimme edellisen koulutuspäivällä annettuun välitehtävään. Kävimme läpi osallistujien valitsema GAS-menetelmän tavoitteita, joista keskusteltiin. Sen jälkeen siirryimme Kelan antaman mielenterveysasiakkaan esimerkkitapauksen käsittelyyn PowerPoint-diojen avulla. Arvioimme esimerkkitapausta yhdessä, miten GAS oli siinä toteutettu ja oliko tavoite realistisesti tavoitettavissa.

Seuraavaksi kouluttaja piti alustavan luennon asiakaslähtöisten tavoitteiden arviointiin vaikuttavista tekijöistä. Esityksen tavoitteena oli kertoa GAS-tavoitteen mitattavuudesta ja siihen liittyvän indikaattorin valinnan merkityksestä tavoitteen laatisessa ja mittaamisessa. Tässä näytettiin dia Kelan sivustolta otetusta mittarista, joka käytiin läpi selostaen ja esimerkkien avulla, miten mittari toimii. Korostimme kuitenkin sitä, että meidän tarkoitus on kertoa mittarin pääperiaate ja miten se toimii. Osallistujien oppimistavoitteena oli GAS-tavoitteiden laatisen ja niiden mitattavuuden merkityksen ymmärtäminen ohjattaessa asiakasta kuntoutuksen tavoitteiden laatisessa. Tämän jälkeen käytiin vilkasta keskustelua osallistujien erilaisista case-tapauksista ja miten tavoitteet niissä saataisiin asiakaslähtöisesti esille.

Motivoivan haastattelun merkitys kuntoutuksessa -osio käytiin läpi luento- ja diaesityksen avulla. Kävimme läpi kuntoutuksen asiakaslähtöiset tavoitteet sekä avoimet kysymykset. On tärkeää, että osallistuja ymmärtää asiakaslähtöisten tavoitteiden tärkeyden ja perehtyy menetelmään. Lisäksi jaoimme osallistujille oheismateriaalia, jonka avulla avoimien kysymysten laadinta olisi helpompaa. Kävimme avointen kysymysten laadinta ryhmäkeskustelun kautta läpi, jakamalla omaa osaamista ja oppimalla muiden kokemuksista.

Case-harjoitus oli tarkoitettu vahvistamaan asiakaslähtöisen kuntoutussuunnitelman laatisesta esimerkkitapauksen avulla. Harjoitus suunniteltiin toteutettavaksi 2–3 hengen ryhmäharjoituksena siten, että yksi ryhmän jäsenistä toimi asiakkaan roolissa ja 1–2 henkilöä haastattelijan roolissa. Asiakasroolissa oleva asettaa suunnitelman pohjaksi 1–2 kuntoutuksen tavoitetta, jonka pohjalta edetään GAS-lomakkeen mukaisesti. Suunniteltu harjoitus ei toteutunut riittävän ajan vuoksi. Harjoituksen tilalla näytimme tapaus Sanna -videosta viimeiset 12 minuuttia. Video-osuudessa näytettiin, miten viikko oli Sannalla mennyt. Oliko Sanna päässyt

tavoitteeseensa? Lisäksi kysyttiin osallistujien ajatuksia videon loppuosasta. Video herätti osallistujissa ajatuksia, joita käsiteltiin koko ryhmän voimalla. Ryhmäkeskustelussa käytiin sanallisesti läpi, miten mielenkiintoinen case-tapaus päättyi.

Viimeisenä tehtävänä annoimme uuden tyhjän Kelan GAS-lomakkeen jokaiselle osallistujalle. Ideana oli, että osallistajat voivat vielä harjoitella GAS-menetelmää omien asiakkaidensa kanssa ja viedä lomakkeen työyhteisöön.

Lopuksi kiitimme osallistumisesta koulutuspäiviin ja pyysimme sekä kirjallista että suullista palautetta. Koulutuspäivän päätteeksi analysoitiin saatu palaute laadullista menetelmää käyttäen. Palautteet olivat positiivisia, niin suulliset kuin kirjalliset palautteet. Analysoidessamme palautteita totesimme, että istumajärjestyksen muutos oli ollut hyvä asia. Osallistajat olivat olleet paljon aktiivisempia keskustelussa kuin ensimmäisen koulutuspäivän aikana.

## 5 GAS-KOULUTUSPÄIVIEN OPETUKSEN SISÄLTÖ

### 5.1 GAS-menetelmän perusteet

Koulutustilaisuudessa peilattiin käsiteltävää asiaa teoriatietoon: GAS-menetelmän perusteet, SMART-idea, motivoiva haastattelu ja avoimet kysymykset.

Asiakaslähtöisen työskentelyn lähtökohtana on asiakkaan oma tavoite, jossa toimintaympäristöä tarkastelemalla pyritään selvittämään asiakkaan arkipäivässä selviytymistä. Merkittävää on, miten asiakas selviytyy tavanomaisessa asuin- ja elinympäristössään. Kuntoutuksen suunnitelmien teko on työntekijän ja asiakkaan välinen neuvottelu, jossa asiakkaan elämäntilanne on tarkastelun kohteena. Mitä aktiivisempi asiakas on, sitä parempiin kuntoutuksen tuloksiin tavoitteet johtavat. (Rissanen, Kallanranta & Suikkanen 2008, 60; Järvikoski & Härkäpää 2004, 60, 160–161.) Asiakaslähtöisen työskentelyn yhtenä vaihtoehtona on tavoitteiden asettamisessa käyttää GAS-menetelmää.

GAS palvelee hoidon kohdentamista ja tavoitteiden asettelua, mutta se voi myös palvella yksilöä tuomalla hoidon tavoitteet avoimesti esille. Näin se ohjaa ja kohdentaa saatavilla olevan tuen tavoitesuuntaisesti. Terapeutin ja terapoitavan yhdessä asettamat, selkeästi määritellyt tavoitteet suuntaavat hoitotoimet yhteiseen päämäärään. Tavoitteet ja päämäärät tulee jakaa myös muun henkilökunnan kanssa. Tavoitteiden asettaminen jo sinänsä voi saada aikaan myönteisiä tuloksia. Terapeuttisia hyötyjä ovat esimerkiksi potilaan omien ongelmratkaisukeinojen käyttöönotto sekä realististen hoidon tavoitteiden ja vaikutusten odotusten määrittely. Hyötyjä ovat myös potilaan tyytyväisyys tuloksiin, potilaan ja henkilökunnan lisääntynyt yhteistyö sekä yksimielisyys. Tavoitteiden asettaminen lisää motivaatiota, joka saa aikaan muutoksia. (Hannonen 2009, 2–3.)

Mielenterveyspalveluissa tavoitteita asettavat koulutetut työntekijät joko yksin tai yhteistyössä potilaiden kanssa. Joskus tavoitteita asettavat myös potilaat yksin. Entistä parempiin hoitotuloksiin päästään työntekijän ja potilaan yhdessä laatimien tavoitteiden kautta. Työntekijän täytyy olla riittävän kokenut tavoitteiden määrittelyssä. Yleensä häneltä edellytetään vähintään vuoden kliinisen työn kokemusta muodollisen koulutuksen lisäksi, jotta tavoitteet olisivat realistisia ja toteutettavissa. (Hannonen 2009, 4; Kiresuk ym. 1994, 1–14.)



Erityisen tärkeänä ehtona GAS:n käytölle pidetään sitä, että asetettavat tavoitteet ovat hoidettavien ongelmien kannalta merkityksellisiä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä tavoitteiden mielekkyyteen ja niiden saavutettavuuteen, jotta ne peilaavat hoidon tuloksia. Mikäli potilaan omat tavoitteet eivät ole mielekkäitä, voidaan potilaan saavuttamat tulokset arvioida liian alhaisiksi tai liian korkeiksi. (Hannonen 2009, 4; Kiresuk ym. 1994, 1–14.)

GAS-menetelmän perusteet -koulutuksessa teoriatietoa käytiin läpi eri menetelmin. PowerPoint-diaesityksen (kuvio 6 ja 7) avulla esitettiin ydinasiat. Koulutuspäivien diaesitys löytyy liitteestä 5.

**GAS-MENETELMÄN PERUSTEET**  
Mikä GAS on?

- GAS on väline, jonka avulla määritetään kuntoutujan tavoitteet.
  - Soveltuu kuntoutuksen ja hoidon suunnitteluun sekä vaikuttavuuden mittaamiseen
  - Käytetty eri interventioissa mm. mielenterveys, neurologinen kuntoutus, fysioterapia, kivun hoito jne.
  - Perustuu yksilöhaastatteluun
  - Taustalla motivaatioteoria
  - Nimetään kuntoutuksen kannalta merkityksellinen ja yksilöllinen tavoite, joka voidaan aikatauluttaa ja mitata
  - Kuntoutujalla voi olla 1-5 arvioitavaa tavoitetta

(Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja.)

Kuvio 6. GAS-menetelmän perusteet -esimerkkidia

**GAS-MENETELMÄN PERUSTEET**  
jatkuu..  
Mikä GAS on?

- GAS -menetelmä on lähtökohdaltaan aina asiakaslähtöinen.
- Kuntoutujalle tärkeiden tavoitteiden tunnistamiseksi voidaan käyttää strukturoituja haastatteluja.
- Kuntoutuja on oman elämänsä asiantuntija.

(Tilastokeskus, Kela 2012.)

Kuvio 7. GAS-menetelmän perusteet -esimerkkidia

Koulutuksessa GAS-menetelmän perusteissa korostuu asiakaslähtöisyys, tavoitteiden laatimisen merkitys kuntoutumisen onnistumisessa. Asiakkaan tavoitteiden selvittämiseksi asiakasta on haastateltava erilaisia lomakkeita käyttäen.

## 5.2 SMART-idea tavoitteissa

Smart-idea on tavoitteen arvioinnin väline, jossa valittua tavoitetta peilataan sen yksilöllisyyteen, mitattavuuteen, saavutettavuuteen ja realistisuuteen. Lisäksi tulee tarkastella, onko tavoite mahdollista aikatauluttaa. Tavoite tulee arvioida sovittuna hetkenä.

SMART-idea on tavoitteen asettamisen apuväline, joka kuvaa menetelmän ideaa ”älykäs, nokkela, fiksu”. Apuvälineinä ovat apukysymykset, joita voidaan käyttää tavoitekeskusteluissa ja tavoitteiden ohjaamisessa. Apukysymykset ovat hyödyllisiä myös asteikkoa tehtäessä ja tavoitteita muotoiltaessa. SMART on lyhenne englanninkielisestä käännöksestä, jossa on otettu mukaan sanan ensimmäinen kirjain Specific Measurable Attainable Relevant Time-bound (kuvio 8). (Autti-Rämö ym. n.d., 8.)

S – Specific – spesifinen, tietty, yksilöllinen ja määritetty. Ensimmäistä kriteeriä voidaan käyttää kysymyksissä missä, kuka tai miten, jolloin täytyy tietää, ketä tavoite koskee, missä ympäristössä tavoite pyritään saavuttamaan sekä mitä rajoituksia ja vaatimuksia tavoitteeseen liittyy. Tavoitteen tulee olla selkeä ja suoralinjainen. (Autti-Rämö ym. n.d., 8.)

M – Measurable – mitallinen ja mitattavissa oleva. Toinen kriteeri painottaa kysymyksiä kuinka monta, kuinka paljon, kuinka tunnistaa tavoitteen saavutettavuuden sekä kuinka tunnistaa tai tietää milloin tavoite on saavutettu. (Autti-Rämö ym. n.d., 8.)

A – Attainable – saavutettava ja saavutettavissa oleva. Kolmas kriteeri painottaa sitä, että tavoitteet ovat realistisia ja saavutettavissa olevia. Kysymyksenä voidaan käyttää: Miten tavoite voidaan saavuttaa? (Autti-Rämö ym. n.d., 8.)

R – Relevant – realistinen, merkityksellinen, oleellinen, relevantti ja asiaan kuuluva. Tavoitteet, jotka ovat merkityksellisiä, saavat tarvitsemansa tuen. Seuraaviin kysymyksiin oleellinen tavoite on vastata kyllä. Neljäs kriteeri vastaa kyllä-kysymyksiin onko tämä kannattavaa tai järkevää, onko tälle tavoitteelle nyt oikea aika, tavoittaako tämä minun tarpeitani, oletko oikea henkilö

saavuttamaan tavoitteen sekä tukevatko minua oikeat henkilöt tai ammattilaiset? (Autti-Rämö ym. n.d., 8.)

T – Time-bound – mahdollinen aikatauluttaa ja aikaan sidottavissa. Takarajaan mennessä sitoutuminen helpottaa tavoitteiden saavuttamista. Viides kriteeri painottaa kysymyksiin mitä teen tänään, milloin, mitä teen kuuden viikon tai kuukauden jälkeen? (Autti-Rämö ym. n.d., 8.)



**SMART-idea**  
Tavoitteen asettamisen "kultainen sääntö"

Tavoitteen asettamisen apuvälineenä voidaan käyttää ns. SMART-ideaa eli tavoitteen tulee olla

spesifinen, yksilöllinen, määritetty	<b>(Specific)</b> ,
mitattavissa	<b>(Measurable)</b> ,
saavutettavissa	<b>(Achievable)</b> ,
realistinen	<b>(Realistic /relevant)</b> ja
mahdollinen aikatauluttaa	<b>(Timed)</b>

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Yllisäsi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela.)

Kuvio 8. SMART-idea -esimerkkidia

### 5.3 Motivoiva haastattelu apuna tavoitteiden löytymisessä

Ihmisten sisäistä motivaatiota on mahdollista herätellä taitavalla haastattelulla. Toisaalta vääränlainen toiminta saattaa estää asiakasta motivoitumasta. Näiden kahden äärilaidan ymmärtämiseksi voidaan ajatella, että ihmisten sisimmässä asuu muutosvastarinta sekä motivaatio. Jos työntekijän toiminta herättää muutosvastarinnan, motivaatiolle ei jää tilaa. (Mustajoki & Kunnamo 2009; Koski-Jännes, Riittinen & Saarnio 2008.)

Ihmiset eivät halua, että joku toinen kertoo, miten heidän tulisi elää. Siksi työntekijän suora kriittisyys ja käännytysinto "Teidän pitäisi lopettaa tupakanpolto" herättää muutosvastarinnan, eikä asiakas halua muuttaa tapaansa. Tällaista keskustelua kutsutaan autoritääriseksi, jossa

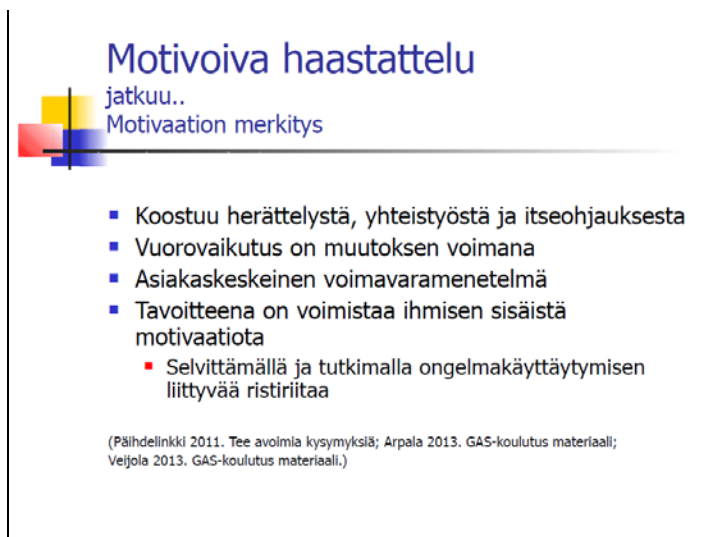
asiantuntija kertoo asiakkaalle tietävänsä, mikä asiakkaalle on parasta. (Mustajoki & Kunnamo 2009; Koski-Jännes ym. 2008.)

Jos asiakas kokee, että hän itse voi päättää asioistaan, muutosvastarintaa ei juuri ole. Tämä toteutuu, kun työntekijä antaa asiakkaalle asiallista tietoa ja kutsuu asiakkaan mukaan keskusteluun. Tämä antaa tilaa asiakkaan oman motivaation kehittymiseen. Silloin hän voi itse päätyä ratkaisuun, joka edistää hänen terveyttään. (Mustajoki & Kunnamo 2009; Koski-Jännes ym. 2008.)

Motivoivan haastattelun menetelmä perustuu William Millerin & Stephen Rollnickin kehittämään sekä James Prochaskan ja Carlo DiClementen määrittelemään transteoreettiseen muutosvaihemalliin. Ensimmäinen julkaisu oli vuonna 1983, Suomessa menetelmä tuli käyttöön 1985 vuoden tienoilla. Tämä on yksi maailman laajimmalle levinnyt ja eniten tutkittu hoidollinen menetelmä. (Koski-Jännes ym. 2008; Salo-Chydenius n.d.)

Motivoiva haastattelu on asiakaskeskeinen työtapo, joka lähtee ihmisen omista tarpeista ja arvomaailmasta. Menetelmän tavoitteena on vahvistaa asiakkaan sisäistä motivaatiota. Tarkoituksena on muuttaa haitallista riippuvuutta tai muuta haitallista toimintaa. Asiakkaan kohtaamisen tulee olla aitoa myötätuntoa, välittämistä ja kunnioitusta. Työntekijän lämmin, ystävällinen ja myötätuntoinen asennoituminen virittää ja vahvistaa muutosta. (Koski-Jännes ym. 2008; Salo-Chydenius n.d.)

Motivoivaa haastattelua tarvitaan silloin, kun asiakkaan sairaudenhoidossa tai sen ehkäisyssä tarvitaan muutosta elintavoissa tai toimintatavoissa. Yleisimpiä tilanteita ovat alkoholin käytön vähentäminen, tupakoinnin lopettaminen sekä ruoka- ja liikuntatottumusten muuttaminen. Toisaalta myös asiakkaan aloittaessa pitkäaikaisen lääkkeen käytön tarvitaan asiakkaan motivoitumista säännölliseen lääkkeen käyttöön. (Mustajoki & Kunnamo 2009.)



**Motivoiva haastattelu**  
jatkuu..  
Motivaation merkitys

- Koostuu herättelystä, yhteistyöstä ja itseohjauksesta
- Vuorovaikutus on muutoksen voimana
- Asiakaskeskeinen voimavaramenetelmä
- Tavoitteena on voimistaa ihmisen sisäistä motivaatiota
  - Selvittämällä ja tutkimalla ongelmakäyttäytymisen liittyvää ristiriitaa

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

Kuvio 9. Motivoiva haastattelu -esimerkkidia

Motivoivan haastattelun ydin on voimistaa ihmisen sisäistä motivaatiota. Motivoivan haastattelun tukena käytetään voimavara- ja avoimia kysymyksiä.

#### 5.4 Avoimet kysymykset haastattelun tukena

Motivoivassa haastattelussa työntekijä tuo keskusteluun asiantuntemuksensa, jota asiakas tarvitsee omien ratkaisujensa tekemiseen. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Hän tietää itse, millä tavalla erilaiset ratkaisut voivat toimia hänen elämässään. Asiakkaan elintapojen muutoksissa ratkaisee se, mitä asiakas itse ajattelee. Motivoivan keskustelun keskeinen tavoite on saada asiakas ajattelemaan asiaa. Jos työntekijä antaa neuvoja ja ohjeita sekä pitää luennon esillä olevasta aiheesta, asiakas kuuntelee passiivisena. Hän ei aktiivisesti käsittele asiaa, eikä siksi päädy mihinkään ratkaisuun. (Mustajoki & Kunnamo 2009.)

Motivoivan haastattelun tarkoitus on saada asiakas aktiivisesti ajattelemaan esillä olevaa muutosta. Työntekijän tärkein työkalu ovat avoimet kysymykset. Ne alkavat yleensä sanoilla mitä, miksi, miten. Esimerkiksi "Mitä mieltä olette tupakoinnistanne?" Asiakkaan kertoessa käsityksiään häntä voi rohkaista jatkamaan: "Kertokaa tuosta tupakoinnin haitoista lisää?" Motivoivassa keskustelussa asiakas puhuu enemmän kuin työntekijä. (Mustajoki & Kunnamo 2009.)

"Oletteko ajatellut lopettaa tupakoinnin?" Tämä kysymys ei johdata asiakasta ajattelemaan, koska siihen voi vastata kyllä tai ei. Keskustelua elintapojen muuttamisesta ei pidä aloittaa

suljetulla kysymyksellä, mutta myöhemmin keskustelussa voidaan tarkentaa yksityiskohtia. (Mustajoki & Kunnamo 2009.)


Motivoiva haastattelu perustuu työntekijän ja asiakkaan saavuttamaan luottamukseen sekä kumppanuuteen. Osapuolet tutkivat ja rakentavat uutta ymmärrystä, ratkaisevat ongelmia ja tarkastelevat ristiriitoja. Motivoiva haastattelu vahvistaa muutosmotivaatiota ja palvelee itse-tutkiskelun kehittymistä koko kuntoutusprosessin ajan. Motivoivassa haastattelussa työntekijän tehtävänä on tuoda esille erilaisia vaihtoehtoja, mutta hän ei päätä mitään asiakkaan puolesta, ellei tämä sitä pyydä. Haastattelun lopulla asiakas valitsee itselleen sopivimman menettelyn tai hän jää harkitsemaan muutosta pidemmäksi aikaa. (Mustajoki & Kunnamo 2009; Salo-Chydenius n.d.)

**Motivoivan haastattelu**  
Avoimet kysymykset

- Alkavat kysymyksenalla mikä, mitä, miten, missä, milloin, kuka?
- Avoimiin kysymyksiin ei voi vastata "kyllä" tai "ei"
- Älä esitä kysymystä, johon tiedät jo vastauksen
- Älä esitä kysymystä, jossa on vastaus sisällä

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä.)

Kuvio 10. Motivoivan haastattelun avoimet kysymysmallit -esimerkkidia



## Motivoivan haastattelu

jatkuu..  
Avoimet kysymykset

- Käytetään avoimia kysymyksiä, heijastavaa eli refleктоivaa kuuntelua, yhteenvetojen tekemistä ja vahvistamista.
- Avoimilla kysymyksillä saat parhaiten sellaista tietoa, jota et olisi osannut kysyä.
- Asiakkaalla mahdollisuus kertoa asiasta, niin paljon kuin haluaa.

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

Kuvio 11. Motivoivan haastattelun avointen kysymysten merkitys -esimerkkidia

Motivoivassa haastattelun tekniikoita on useita. Avointen ja voimaannuttavien kysymysten kautta asiakas itse antaa kysymyksiin vastauksia. Näin hän itse sitoutuu sekä motivoituu asettamiinsa tavoitteisiin. Ihminen itse on oman elämänsä asiantuntija.

## 6 GAS-KOULUTUSPÄIVIEN ARVIOINTI JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Koulutuksen suunnitteluvaihe

Suunnittelimme ja toteutimme GAS-menetelmän perusteet -koulutuksen ON Kuusamon ja Ruskarinteen henkilökunnalle toiminnallisena opinnäytetyönä. Teimme työyhteisöt tietoiseksi asiakasnäkökulmasta kuntoutussuunnitelman laadinnassa.

Yhteistoiminnalliseen oppimiseen perustuvan koulutuksen suunnitteluvaiheessa huomioidaan oppimisympäristöön liittyviä asioita. Tällöin luodaan toiminnalle pelisäännöt, huomioidaan opiskeluaineiston valinta, materiaalin hankkiminen sekä fyysisen tilan suunnittelu. Tässä vaiheessa sovitaan myös ryhmä- ja roolijaosta, aikataulusuunnitelman laatimisesta sekä päätetään esittely- ja arviointitapa. Elämyksellisyyttä etsittäessä pitää muistaa välttämättömät tarvikkeet, musiikin ja tehosteiden merkitys opetuksessa. (Kupias 2004, 129; Leppilampi & Piekkari 1998, 15.)

Koulutuspäivien suunnitteluun ja toteuttamiseen saimme tukea ON Kuusamon työelämän ohjaajalta sekä opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta, Raila Arpalalta. Koulutuspäivien sisältö muokkautui lopulliseksi esitestauksen ja työyhteisöistä saadun sisältötoiveiden avulla. Esitestausta toteutettiin muutama päivä ennen koulutuspäiviä. Esitestauksessa koulutuspäivien sisältö, ajankäyttö toteutettiin testaamalla sitä pienellä koejoukolla, jolla ei ole hoitoalan koulutusta tai hoitotyön kokemusta. Saadun palautteen avulla aihesisältö muutettiin selkeämpään muotoon.

Koulutustilaisuuteen olimme valmistautuneet huolellisesti, valmistaneet koulutusmateriaalit ja testanneet tarvittavien laitteiden ja välineiden toimivuuden. Toteutuksessa meillä ei ollut vaikeuksia materiaalien tai laitteiden suhteen, koska olimme varautuneet myös laiteongelmiin. Ainoastaan dokumenttikameralla näytettäväksi tarkoitettun materiaalin jaoimme kullekin monisteina, koska emme saaneet laitetta toimimaan.

Markkinoimme koulutuspäiviä sähköpostilla ja suullisena kutsuna työyhteisöille. Työnantajilta saadun ennakkotiedon mukaan odotimme osallistujia saapuvaksi jopa kaksikymmentä. Työnantajat mahdollistivat koulutuksen niin, että Ruskarinteeltä tuli lähes koko työyhteisö koulutukseen ja ON Kuusamosta kaikki kuntoutuspalveluiden toteuttamisesta vastaavat ohjaajat.



Mielestämme se osoittaa, että työyhteisöissä halutaan panostaa työpaikkakoulutukseen sekä uuden tiedon ja osaamisen kehittämiseen.

Valmistauduimme kouluttamaan GAS-menetelmän perusteita työyhteisöjen ammattilaisille osallistumalla itse Kelan hyväksymään GAS-koulutukseen. Koulutuksen järjestivät keväällä 2013 Kajaanin ammattikorkeakoulu Kajaanissa ja Oulun ammattikorkeakoulu Kuusamossa. Opinnot hyväksyttiin tutkinnon vapaasti valittaviin opintoihin.

Kelan käsikirjan mukaan Kelan hyväksymän koulutuksen käynyt voi opettaa menetelmää omassa työyhteisössä opintopiirissä tai pienryhmässä. Kelan koulutuksesta saadun teorian pohjalta uskalsimme ryhtyä toteuttamaan koulutusprojektia opinnäytetyönä. Toteutuksemme ei mahdollistanut opintopisteiden antamista osallistujille, joten emme varanneet ulkopuolisia luennoitsijoita.

Koulutuksen osallistuva kohdejoukko oli Ruskarinteen ja ON Kuusamon työyhteisöjen työntekijät. He työskentelevät sosiaalisen ja psykiatrisen kuntoutuksen osa-alueella. Heillä on käytössä yhteinen ammattitermistö ja taustalla yhteinen ammatti-identiteetti. Ruskarinne tuottaa asumispalveluita kuntouttavalla työotteella. ON Kuusamo tuottaa kuntoutuksen ohjauspalveluita ja toiminnan tavoitteena on asiakaslähtöinen kuntoutustoiminta. Molemmat työyhteisöt tekevät asiakkailleen, joko hoito-, tuki- tai kuntoutussuunnitelmat.

## 6.2 Koulutuksen toteutus

Ensimmäiseen koulutuspäivään osallistui yksitoista ja heistä toiseen koulutuspäivään kahdeksan osallistujaa. Poissaolon syitä olivat muiden muassa sairastuminen, yövuoro sekä muut työkiireet. Ryhmäkoko oli sopiva, koska saimme aikaiseksi avointa keskustelua ryhmän kesken. Suuri ryhmäkoko olisi vähentänyt kaikkien osallistujien aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta.

Koulutuspäivät toteutettiin yhteistoiminnallisen prosessin avulla hyödyntäen erilaisia opetusmenetelmiä: luentoa, opetuskeskustelua ja Learning Cafe:ta. Opetusta havainnollistamaan tuotimme motivoivaa keskustelua kuvaavan draamavideon. GAS-menetelmän perusteet kävimme läpi luennoimalla, opetusdioja näyttämällä sekä kertomalla GAS:in historiaa. Opetuskeskustelun avulla toimme esiin Komulaisen artikkelin herättämiä ajatuksia.

Opetusmenetelmänä Learning Cafe ei toteutunut täysin siinä muodossa kuin, mitä teoriasta olimme oppineet. Pöytäryhmiin jaetut jäsenet eivät kiertäneet prosessin aikana toisissa pöydissä, vaan jokainen pöytäryhmän puheenjohtajan esitti saamansa tuotokset kaikille osallistujille vuorotellen. Mielestämme Learning Cafe -periaate ideana toteutui, sillä osallistujilta tulleet yhteenvedot ja ideat jaoimme koko ryhmälle. Videota käytimme case-tapauksen esittelyssä. Kuvataallenteessa näyteltiin päihdetyössä tapahtuvaa asiakaskohtaamista. Tallenne toteutettiin fiktiivisenä näytelmänä. Videossa tuli selkeästi esille työnantajan ja meidän asettamat koulutus-tavoitteet koko koulutuspäiville. Näitä olivat muiden muassa motivoiva haastattelu ja asiakas-lähtöisten tavoitteiden asettelu. Opetustilanteeseen halusimme tuoda esille realistisen näkökulman luottamuksellisesta asiakastilanteesta, jota harvemmin ulkopuoliset pääsevät seuraamaan.

Jokainen on vastuussa omasta ja muiden oppimisesta, joka on keskeistä yhteistoiminnallisessa oppimisessa. Huolellinen valmistautuminen on perusta oppimistavoitteiden saavuttamiseen. Meitä ohjasi teorialähteistä noussut tieto, joka ohjeisti, millaisilla opetusmenetelmillä koulutuspäivät kannattaa toteuttaa. Kouluttajajohtoinen lähestymistapa on koulutuksen alussa suotavaa, sillä sen aikana tutustutaan menetelmiin ja niiden taustalle syntyvään ajatteluun. Osallistujien ymmärrettyä, mistä on kysymys, voi ryhmä toimia lisääntyvässä määrin itseohjautuvasti, kuitenkin kouluttajan ohjauksessa. Koulutuspäivä aloitettiin luennoimalla GAS:in historiasta ja GAS-menetelmän perusteista. Luento-osuus päättyi yhteiseen aiheen jäsenyukseen, keskusteluun ja pohdintaan. (Kupias 2004 129–130; Leppilampi & Piekkari 1998, 17.)

Yhteistoiminnallisuudella tavoitellaan ryhmän sisäistä, tasapuolista vuorovaikutusta ja opiskelijoille syntyvä tunnetta, että ryhmän onnistumisen edellytyksenä on jokaisen työpanos (Palo-niemi ym. 2010, 25). Itsenäisesti ajatteleva, itseohjautuva ja itselleen tavoitteita asettava yksilö on yhteistoiminnallisen oppimisen mukaan vastuussa omasta oppimisesta (Kupias 2004, 128).

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa tavoitteiden määrittämisen kautta saadaan osallistuja innostumaan opiskeltavasta asiasta ja tarkkaavaisuus ohjattua opiskeltavaan aiheeseen. Tällöin kannattaa kartoittaa osallistujan odotukset koulutuksesta sekä aikaisempi osaaminen opetettava asiasta. Näiden kautta voidaan määrittää oppimistavoitteet. Aloitussvaiheessa on hyvä ottaa huomioon oppijan oma kokemusmaailma esimerkiksi yhteiskeskustelulla, joka on tehokas tapa saada oppija läsnä olevaksi. Tämä osoittaa osallistujalle, että kouluttaja on kiinnostunut hänestä ja haluaa auttaa osallistujaa. (Kupias 2004, 129; Leppilampi & Piekkari 1998, 16–17.) GAS-koulutuksen ensimmäisenä koulutuspäivänä kartoitettiin alkukeskustelun avulla osallistujien aikaisempaa tietämystä ja odotusta GAS-menetelmän perusteista. Samalla kerrottiin

koulutuspäivien sisältöjen tavoitteet. Lisäksi kerroimme millä tavalla itse kiinnostuimme GAS-menetelmästä ja minkälaista hyötyä opetettavasta asiasta on asiakkaalle silloin, kun he itse kiinnostuvat ja motivoituvat omaan kuntoutukseen.

Teorialähteiden Kinnunen (2002) ja Hakkarainen ym. (1999) mukaan vuorovaikutuksessa oppija kehittyy ja kantaa vastuuta koko ryhmän oppimisesta. Oppijan itsenäinen ajattelu ja hänen osaamisensa laajentuu sekä yhteinen ymmärrys lisääntyy. Vastuun ottaminen ryhmän oppimisesta ilmenee auttamisena ja tukemisena. Lisäksi oppiminen yhteistoiminnallisuuden avulla edellyttää, että vuorovaikutuksellisuus on avointa viestintää. (Kinnunen 2002, 14–15; Hakkarainen ym. 1999, 50)

Koulutusilaisuudessa havainnoimme vuorovaikutuksen toteutumista. Koulutuspäivillä osallistujien aktiivinen osallistuminen yhteiseen keskusteluun oli selvästi todettavissa. Myös saatu palaute tuki havaintojamme. Yhteinen ymmärrys rakentui muiden muassa osallistujien yhteisenä näkemyksenä esimerkiksi siitä, kuinka vaikeaa on saada asiakkaan oma mielipiteiden konkreettiselle tasolle. Koulutuksessamme osallistujat kertoivat halutessaan vuorotellen omista case-tapauksista. Yhdessä pohdimme ryhmänä, miten osallistujaa voi haasteellisessa tilanteessa tukea ja auttaa. Lisäksi jälkimmäisessä koulutuspäivässä näkyi selvästi se, että ryhmän opiskelijat kokivat yhteenkuuluvuutta.

Oppimiskokemusten jakaminen on osa sosiaalisten taitojen ja persoonallisuuden kehittymistä. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on tärkeää jakaa yksilölliset ja ryhmän kokemukset säännöllisesti. Reflektointi on oppimisen ja oman toiminnan ymmärtämistä entistä paremmin. Mitä opin itsestäni ja muista? Millä menetelmällä parhaiten opin? (Kupias 2004, 130; Leppilampi & Piekkari 1998, 17.) Koulutuspäivien aikana kunkin opetettavan aihekokonaisuuden jälkeen käytiin yhteinen opetuskeskustelu siitä, millaisia asioita ja kysymyksiä aihe herätti osallistujissa. Näin heille annettiin tilaa jakaa yksilölliset kokemukset säännöllisesti. Osallistujan reflektointi oman oppimisen ja toiminnan ymmärtämisessä toteutui paremmin yhteisenä kokemuksena. Keskustelun aikana oppijat oppivat myös toisten oppijoiden kokemuksista ja näkemyksistä.

Yhteistoiminnallisiin periaatteisiin kuuluu asioiden opettaminen muille sekä asioiden perustelut, keskustelut ja arvioinnit. Halusimme kehittää koulutettavia työyhteisöitä jakamalla GAS-koulutuksen ja käytännön työn kautta opittua tietoa. Tieto palvelisi työyhteisöitä asiakaslähtöisessä näkökulmassa. Kahden erilaisen työyhteisön kouluttaminen samanaikaisesti tarvitsee onnistuakseen esimerkiksi, että työyhteisöt ovat homogeenisiä. Tähän ajatukseen päädyimme,

käydessämme omaa Kelan hyväksymää GAS-menetelmä koulutusta. Koulutusryhmässä oli koulutettavana eri ammattialan ihmisiä esimerkiksi fysio-, toiminta- ja psykoterapeutteja. He puhuivat suoraan oman ammattialansa termistöä esimerkiksi siitä, kuinka paljon kädessä on liikerataa jäljellä. Näin he saavat säännöllisesti suoritettavilla kuntoutustoimenpiteillä mitattavia tuloksia. ON Kuusamon ja Ruskarinteen työntekijät toimivat samalla kuntoutuksen toiminta-alueella, joten kuntoutuksen asiakaslähtöisten tavoitteiden ymmärtäminen on helpompaa.

Teorian mukaan opetus kannattaa päättää johtopäätösten tekemiseen ja jatkon suunnitteluun. Koulutustilaisuuden lopuksi teimme yhteenvedon päivän aiheista ja kertasimme sisältöjä konkreettisin esimerkein. Jokainen sai vielä lopuksi reflektoida omaa oppimistaan yhteisessä loppukeskustelussa. Loppukeskustelu auttoi mielestämme työskentelyä edistävien tietojen omaksumisessa. Kupiaksen (2004) mukaan oppimisprosessiin kuuluu olennaisesti osallistujien kanssa yhteinen suunnittelu. Selkeä, ohjattu suunnittelu auttaa myös osallistujia huomaamaan opetus-tilanteet jatkumona, jotka liittyvät toisiinsa tapahtumaketjuna. Tämä näkyi jo koulutuspäivänä, kuinka yksi osallistuja sanoi, että “nämä opetettavat aiheet ovat linkittyneet toisiinsa”. Koulutukseen osallistujien motivaatioon voidaan vaikuttaa parhaiten etukäteen annettavalla tiedolla. He tietävät jatkossa miten toimitaan ja miten he itse voivat vaikuttaa siihen. (Kupias 2004, 130; Leppilampi & Piekkari 1998, 18.) Koulutuspäivien asiasisältö korosti ennen kaikkea kuntoutusasiakkaan parhaaksi toimimista, asiakkaan hyvinvoinnin edistämistä sekä työskentelyä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Selkeä ja mitattavissa oleva päämäärä motivoi myös työntekijöitä työskentelemään asiakkaan parhaaksi.

### 6.3 Koulutuksen arviointi

Osallistujien oppimistavoitteet ja miten opetettava asia omaksutaan, on hyvä tarkistaa sekä arvioida ennen koulutuksen aloittamista. Kouluttajan tehtävänä on johtaa opetuskeskustelua niin, että opetettavat perusasiat tulevat oikein esille. Itsearviointi ja palautteen antaminen on tärkeää. (Kupias 2004, 130; Leppilampi & Piekkari 1998, 17–18.) Oppimistavoitteita ja opetettavaa asiaa tarkasteltiin ennen koulutuspäivän alkua ja koulutuspäivän lopussa.

Kävimme läpi kirjallisen kyselyn vastaukset koulutuspäivien järjestelyistä ja opetusmenetelmien soveltuvuudesta sekä kysymyksen siitä, vastasivatko koulutuspäivät osallistujien ennakko-odotuksia. Saamamme aineiston perusteella voidaan todeta, että koulutuspäivät olivat

olleet sisällöltään työyhteisöjen työntekijöille tärkeitä ja ajankohtaisia. Näin ollen voimme vastusten perusteella todeta, että GAS-menetelmä sai uutena asiana hyvän vastaanoton tulevaisuuden tulevana työskentelyapuvälineenä.

#### 6.4 Palaute koulutuspäivien käytännönjärjestelyistä ja opetusmenetelmistä

Pyysimme koulutukseen osallistuvilta suullista ja kirjallista palautetta koulutuspäivien odotuksista, käytännönjärjestelyistä ja opetusmenetelmistä. Suullista palautetta pyysimme ensimmäisen koulutuspäivän jälkeen yhdeltätoista osallistujalta. Ensimmäisen päivän palautteen mukaan, aihealueesta ei heillä ollut aikaisempaa tietoa. Lisäksi pyysimme kirjallista ja suullista palautetta myös jälkimmäisen koulutuspäivän kahdeksalta osallistujalta. Heiltä saimme hyvää palautetta koulutuksesta. Osallistujat kokivat tärkeänä, että koulutus antaa heille yhtenäistä linjaa kuntoutussuunnitelman asiakaslähtöisen tavoitteiden laadinnassa. Suullinen palaute oli seuraavaa ”Tämä tuo varmuutta suunnitelman tekemiseen.”

Osallistujat kokivat myös yhteisten keskustelujen kautta monen asian avautuvan uudella tavalla. Monelle osallistujalle tuli yllätyksenä se, että kuntoutuksen tavoitteet voivat olla hyvin pieniä ja niiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia. Koulutus tapahtui konkreettisten esimerkkien avulla kouluttajien ja osallistujien vuorovaikutuksessa, joista tehtiin lopuksi suullinen yhteenveto. Se mielestämme osoittaa, että koulutettavat asiat oli riittävästi ymmärretty.

Palautekyselyn kirjallisessa osiossa (liite 4) oli neljä kysymystä, joihin kolmeen ensimmäiseen pystyi vastaamaan kyllä tai ei rastiin periaatteella. Lisäkysymyksenä oli tarkentava avoin miksi-kysymys.

Vastasiko GAS- menetelmäkoulutus odotuksiasi? -kysymykseen kahdeksan vastaajaa oli tyytyväisiä koulutuksen. Heistä kolme antoi lisäksi kirjallista palautetta.

Onnistuivatko koulutuksen käytännönjärjestelyt (tekniset apuvälineet, tilat, tauot, tarjoilut ym.)? -kysymykseen kahdeksan vastaajista mielestä koulutuksen käytännönjärjestelyt olivat onnistuneet. Heistä neljä antoi lisäksi kirjallista palautetta.

Miten opetusmenetelmät soveltuivat koulutukseen (luento, video, pienryhmätyöskentely)? -kysymykseen kahdeksan vastaajaa koki opetusmenetelmien soveltuvan koulutukseen. Heistä viisi antoi kirjallista palautetta.

Lisäksi palautelomakkeessa oli vapaavalintainen Ruusut/Risut -kohta. Tähän kohtaan oli viideltä vastaajalta saatu kirjallista palautetta ja kolme oli jättänyt kommentoimatta.

Koulutuksesta keräämistä palautteista voimme todeta, että koulutuspäivät olivat osallistujille tärkeitä ja ajankohtaisia. GAS-menetelmä uutena asiana sai hyvän vastaanoton. Lisäksi voimme todeta, että koulutuksen suunnittelu onnistui hyvin. Kutsut lähtivät oikeaan aikaan ja tavoittivat halutun kohderyhmän. Koulutustilat sopivat kooltaan, välineiltään ja muunneltavuudeltaan sekä luentomaiseen että pienryhmässä tapahtuvaan työskentelyyn. Istumajärjestyksen muuttaminen-U-muotoon jälkimmäiselle päivälle tuki paremmin interpersoonallista ja vuorovaikutteista keskustelua.

Koulutuksen toteuttaminen osana opinnäytetyötä on ollut edullinen tapa lisätä yhteisöllistä osaamista työyhteisöissä. Laskimme koulutuksen kokonaiskustannuksiksi noin 2500 euroa. Kustannukset on laskettu ilman suunnitteluun käytettävää aikaa ja kouluttajille maksettavaa korvausta. Osallistujien työajan menetys (2x4 tuntia) on laskettu lähihoitajan keskituntiansion mukaan sivukuluneen, ilman henkilökohtaisia lisiä. Osallistujien työaikakorvaus oli noin 2200 euroa, tilavuokrat kahdelta koulutuspäivältä 212 euroa, materiaalikustannukset 45 euroa sekä tarjoilut 35 euroa. Koulutuksen hinta jaettuna yksittäiseksi osallistumiskerraksi oli (11+8 osallistujaa) noin 125 euroa.

Onnistuimme mielestämme sosiokonstruktiivisessa yhteistoiminnallisessa opettamisessa. Tämä näkyi koulutuspäivillä osallistujien aktiivisena osallistumisena vuorovaikutustilanteisiin ja osallistujan halusta jakaa omia ajatuksia ja käsityksiä. Koulutuspäiviä ohjasi hyvin teorialähteistä noussut tieto. Osallistujat olivat osa moniammatillista ryhmää, jotka työskentelevät mielenterveys- ja päihdetyön parissa. He osallistuivat ja keskustelivat aktiivisesti ottaen kantaa sekä pohtien käytännön esimerkkien avulla esille tulleista aiheista. Kaikki halusivat osallistua keskusteluihin. Lisäksi aineistosta käy ilmi, että tämä koulutus on ollut yhdistävänä tekijänä työyhteisöissä. Yhteistoiminnallisen oppimisen kautta avautui jokaiseen työyhteisöön yhtenäinen näkemys siitä, että jokainen työntekijä puhuu nyt samasta asiasta samalla tavalla.

GAS-menetelmien perusteet -koulutuspäivien järjestämisen henkilökohtaisena tavoitteena oli opinnäytetyön tekijöiden ammatillisen osaamisen laajentaminen. Osaaminen kartutti asiasisällön suunnittelemisen/tuottamisen lisäksi ohjaus- ja opetusosaamisesta, joka on yksi sairaanhoitajakoulutuksen kompetensseista. Tässä opinnäytetyössä ohjaus- ja opetusosaamista kehi-

tettiin myös ohjaus- eli koulutusmateriaalien sekä esiintymistaitojen avulla. Ohjasimme henkilöstöä edistämään hoitotyön laatua sekä meidän, että heidän asiantuntijuuden kehittymistä. Hallitsimme tarkoituksenmukaisesti valmistautuen ohjausprosessin ja sen merkityksen opetus-tapahtumassa. (Opinto-opas 2010-2011, 20.)

## 6.5 GAS-koulutuksen vaikutus käytännön työhön

Opinnäytetyömme tavoitteeksi asetettiin kuntoutukseen osallistuvan henkilökunnan osaamisen kehittäminen asiakaslähtöisten tavoitteiden laatimisessa GAS-menetelmän perusteet -koulutuksen avulla. Koulutuksen jälkeen GAS-menetelmä olisi osa asiakaslähtöisten kuntoutustavoitteiden laatimista. Kuntoutuksen tavoitteeseen sitoutuminen edellyttää kuntoutusta saavan asiakkaan oman motivaation löytämistä. Asiakkaan motivaation löytämiseksi työntekijällä täytyy olla osaamista ja halua asiakkaan motivoimiseen. Kuntoutumisen tavoitteiden saaminen mitattavaan muotoon selkeyttää tavoitteen asettamista ja helpottaa asiakkaan kanssa käytävää keskustelua. Yhteisen työtavan omaksuminen tarvitsee työyhteisöjen kouluttamista. Koulutuksen jälkeen työyhteisöt ovat tietoisempia asiakasnäkökulman vahvemmassa merkityksestä kuntoutussuunnitelman laadinnassa.

Kymmenen viikon kuluttua koulutuksesta haastateltiin kahta koulutuksessa mukana ollutta työyhteisöjen jäsentä. Halusimme vielä selvittää, miten GAS-menetelmän perusteet olivat siirtyneet käytännön työhön. Lyhyt haastattelu koostui kahdesta eri kysymyksestä. ”Miten olet pystyt hyödyntämään GAS-menetelmän koulutuksen sisältöä koulutuspäivien jälkeen?” ja ”Mikä muuttui GAS-menetelmän koulutuksen jälkeen asiakaslähtöisten tavoitteiden laadinnassa?”

Haastatteluaineistosta nousi seuraavat keskeiset asiat. Koulutuksen sisältö toi muutosta asiakkaan tavoitteiden asettamisessa työntekijän ammatillista ajatusta syventäen. Lisäksi tuli esille, että asiakastyössä tavoitteiden asettamista suunnitellaan nyt paremmin. Koulutuksen kautta oli mahdollista ottaa GAS-menetelmä työvälineeksi työyhteisöihin.

Ensimmäiseen kysymykseen: Miten olet pystyt hyödyntämään GAS-menetelmän koulutuksen sisältöä koulutuspäivien jälkeen? Haastateltavista toinen vastasi, että *”helpottaa työtä tavoitteiden asettelussa / tavoitteiden seurannassa.”* ”Pystyy dokumentoimaan asetetun tavoitteen toteutumisen: ei mutun tuntumaa.”

Haastateltavista toinen vastasi että, *”kuntoutussuunnitelman laadinnassa. Asiakkaalle on laadittu tavoitteita esim. elämäntapamuutoksen osalta, mutta tavoitteiden onnistumista ei ole pisteytetty, vaan arvioitu suullisesti, kokeilumielessä.”*

Toinen kysymys selvitti asiakaslähtöisten tavoitteiden asettamiseen liittyvää muutosta. Kysymykseen: Mikä muuttui GAS-menetelmän koulutuksen jälkeen asiakaslähtöisten tavoitteiden laadinnassa? Osallistujat kokivat, että “koulutus oli antanut uutta ajatuksen ja suunnittelun tasolla”. Haastateltavista kukaan ei kokenut muutosta toiminnan tasolla. Perusteluna oli muiden muassa ”menetelmä ei vielä virallisesti käytössä työyhteisössä. Asiakastyössä voi kuitenkin ajatuksen tasolla hyödyntää GAS-menetelmää”. Yksi haastateltavista totesi, että “mikään ei ole muuttunut” koulutuspäivien jälkeen. Eräs haastateltava perusteli muutoksen seuraavasti: “ajatus siitä, että tavoitteiden ei tarvitse olla isoja kokonaisuuksia”.

Koulutuksen jälkeen meiltä on pyydetty uutta samanlaista GAS-menetelmän perusteet koulutusta. Tämä mielestämme kertoo, että asiakaslähtöisten tavoitteiden laatiminen on nyt työyhteisöissä ajankohtainen sekä antamamme opetus on ollut riittävän laaja GAS-menetelmän perusteiden sisäistämisessä.



## 7 POHDINTA

### 7.1 Opinnäytetyön prosessi-ideasta koulutuspäiviin

Opinnäytetyöprojekti lähti käyntiin siitä, kun Päivi Lämsä kertoi käyneensä GAS-menetelmän koulutuksessa Kajaanissa. Koulutuksessa korostui asiakasnäkökulma ja kuntoutuksen asiakaslähtöisyys sekä motivaation merkitys kuntoutuksen onnistumisessa. Koulutuksessa opetettiin tavoitteiden laatimista ja niiden arviointia. Opetusmenetelminä oli käytetty muiden muassa ryhmätöitä, yhteistoiminnallista oppimista ja luentoa.

ON Kuusamo tuottaa kuntoutuspalveluja Kelalle ja palveluntuottajana heillä on käytössä Kelan standardin mukainen asiakkaan tavoitteiden asettamisen lomake. Päivi Lämsä kokemus GAS-lomakkeen käytöstä oli tullut tutuksi mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksen kuntoutusohjaajana toimiessaan. Hänellä ja työelämän johdolla oli yhteinen näkemys siitä, että GAS-menetelmän avulla voidaan tulevaisuudessa arvioida myös muissakin kuntoutuspalvelussa olevien asiakkaiden tavoitteita. Palveluntuottajana toimintaa on kehitettävä niin, että se vastaa palvelun ostajan/kustantajan tarpeita. Asiakaslähtöisessä kuntoutuksessa asiakas on palvelun käyttäjä, jonka toimintaa ja kuntoutuksen vaikuttavuutta on pystyttävä arvioimaan palvelun kustantajalle. Tästä Päivi Lämsän opinnäytetyö sai alkunsa.

GAS-menetelmästä saadut myönteiset kokemukset sai Nina Säckisen ja Mira Salmelan kiinnostumaan aiheesta. Pohjakoulutuksemme ovat kaikilla mielenterveys- ja päihdetyön lähiohittaja. Työssä kohtaamme kuntoutusasiakkaita, joilla on motivaatio ja tavoite kuntoutua. Yhteinen näkemys asiakaslähtöisistä tavoitteiden laatimisesta pidettiin erittäin tärkeänä kuntoutumisen onnistumiselle, josta opinnäytetyön aiheet olivat. Aiheanalyysin jälkeen päätimme yhdistää ja valjastaa innostuksemme yhteiseksi opinnäytetyöksi.

Opinnäytetyön avulla päätimme kehittää kunkin työyhteisöä ja omaa osaamista. Tavoitteenamme oli toimia perehdyttäjinä asiakaslähtöisten tavoitteiden laatimisessa. Ideana oli, että perehdytyksen avulla asiakaslähtöiset tavoitteet tulevat tutuiksi niille, jotka osallistuvat kuntoutuksen asiakastyöhön. Suunnitelmana oli, että perehdyttäjä työnsä ohella käy keskeisiä asioita kuntoutuksesta, asiakkaan motivoitumiseen käytettäviä menetelmiä ja miten tavoitteita tulisi arvioida niin, että se tyydyttää asiakasta, palvelun kustantajaa ja palvelun tarjoajaa

Aihe tarkentui edelleen, kun molempien työyhteisöjen jäsenet kannustivat meitä viemään opitua tietoa eteenpäin. Myös johto kiinnostui aiheesta ja he halusivat järjestettäväksi yhteiset koulutuspäivät. Keskustelimme osaamisestamme ja mahdollisuudesta kouluttaa omia työyhteisön jäseniä. Keskustelut omasta opettamisen taidoista, tiedon riittävydestä, opetusmenetelmistä ja miten työkaverit kokevat sen, että työkaverit kouluttavat työyhteisöjen jäseniä sai meidät pohtimaan mahdollisuuksiamme järjestää, toteuttaa ja opettaa työyhteisön jäseniä. Tästä opinnäytetyömme lopullinen idea lähti käyntiin: GAS-menetelmän perusteiden koulutuspäivät työyhteisöjen jäsenille.

Sovimme, että jokainen kouluttaja perehtyi GAS-menetelmään itsenäisesti. Pidimme erillisiä tarpeen mukaisia suunnittelupalavereja, joissa kerrattiin tärkeät aihealueet ja, jotka kirjasimme opintopäiväkirjaan. Varmistimme työyhteisön edustajilta, että osallistujilla on mahdollisuus työvuorojen puitteissa osallistua koulutuspäiville. Suunnitelma opinnäytetyön aikataulusta on liitteessä (liite 9).

## 7.2 Työyhteisön GAS-koulutuksen tarve

Palveluntuottajan on kehitettävä toimintaansa vastaamaan kysyntää ja laatuvaatimuksia. Laadun varmistamiseksi työnantajat järjestävät tarpeenmukaista koulutusta. Kelan standardin noudattaminen on yksi kuntoutuspalvelun kustantajan määrittelemistä vaatimuksista palveluntuottajille. Pysyäkseen kehityksessä mukana on työnantajan koulutettava henkilökuntaansa sovituihin sisältöihin. Kehittämistyössä työnantaja ennakoi tulevaisuuden näkymiä ja tässä opinnäytetyössä työnantajat näkivät mahdollisuuden kehittää työyhteisön jäseniä opinnäytetyönä järjestettävän koulutuksen avulla.

GAS-koulutuksen tarvetta työnantajan kanssa käytiin keskustelemalla läpi. Käsitystä siitä, miten koulutus toteutettaisiin, ei meillä vielä ollut. Työnantaja näki koulutuksen uutena mahdollisuutena kehittää työyhteisöjä. Koulutuksen toteuttaminen nähtiin positiivisena ”tuulahduksena”, koska idean esittäjinä olivat työyhteisöjen omat työntekijät.

Aiheanalyysiseminaarin jälkeen etsimme tietoa GAS-menetelmästä eri lähteistä ja tietokannoista. Yllättäen huomasimme, ettei Suomessa ole tutkittu GAS-menetelmän opettamisesta edes pro gradu – tutkielmia. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä löysimme muutamia, jotka löytyivät Kelan sivuilta. Tässä vaiheessa ensimmäistä kertaa ymmärsimme, kuinka

haasteellinen opinnäytetyömme aihe oli. Tästä ”sisuuntuneena”, emme luovuttaneet vaan käyimme aikaa etsien erilaista kirjallisuutta opetusmenetelmistä ja kouluttamisesta. Lopulta kasvatustieteestä löytyi meille rakennusaineet kirjoittamiseen ja soveltamiseen. Kelan käsikirja johdatti GAS-menetelmän perusteiden opetukseen ja opetettavaan aiheen sisältöön.

Aiheen haasteellisuuden vuoksi, olemme pitäneet mielessä ja tavoitteena sen, miten GAS-menetelmä saataisiin työyhteisöihin työvälineeksi luontevimmin, parhaiten ja joustavimmin.

### 7.3 Luotettavuus, pätevyys ja eettisyys

Tutki ja kirjoita (2009) -kirjan teorian mukaan luotettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Asia voidaan todeta monella tavalla. Jos kaksi henkilöä päätyy samaan tulokseen tutkimuksen eri toistokerroilla, voidaan tulosta pitää luotettavana. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Tässä opinnäytetyössä kohdejoukko oli mukana lähes sata prosenttisesti, joten tutkimusta voidaan pitää luotettavana. ON Kuusamosta työyhteisön jäsenistä koulutukseen osallistui-  
vat kaikki kuntoutustyötä tekevät ja Ruskanrinteeltä yhtä lukuun ottamatta kaikki vakituudessa toimessa olevat työyhteisön jäsenet.

Opinnäytetyössä kohdejoukkoa tutkittiin haastatteluin opetuksen vaikutusta sekä suullista ja kirjallista palautetta keräämällä ja analysoimalla. Molemmat haastateltavista antoivat saman sisältöiset vastaukset. Vastaukset osoittavat, että koulutuksen anti on sisäistetty ajatusten tasolla. Koulutustilaisuus on aina ainutkertainen, subjektiivinen kokemus, joka perustuu muiden muassa oppijan aikaisempaan osaamiseen, kokemukseen, vireyteen ja tunteisiin sekä ryhmän toimintaan. Kokemusta ei voi mitata objektiivisesti. Opinnäytetyömme koulutus- ja opetussuunnitelma on hyvin tehty ja koulutus voidaan toistaa samalla materiaalilla, mutta samanlaisia vastauksia emme tulisi todennäköisesti saamaan. Palautteeseen on voinut vaikuttaa se, että koulutukseen osallistuneet kollegat eivät ole antaneet mielellään negatiivista palautetta koulutuille kollegoilleen

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on pätevyys. Se tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä halutaan mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Meidän opinnäytetyössä

halusimme mitata opetuksen sisältöä kokemuksen ja käytännön tasolla. Halusimme tietää, millaisella tasolla opetuksen sisältö oli vaikuttanut ajatukseen opetettavasta aiheesta tai oliko siitä käytännön hyötyä. Pohtiessamme mitattavuutta päädyimme siihen tulokseen, että osallistujan saama anti on subjektiivista kokemusta, pätevää tulosta.

Sairaanhoitajan ammatilliseen toimintaan kuuluu eettinen ajattelu ja työtapo. Edellytys on, että kaikki sovitut asiat tutkimuksessa pidetään luottamuksellisina. Saimme luvan sekä koulutukseen osallistujilta että toimeksiantajilta käyttää koulutuspäivään liittyviä materiaaleja opinnäytetyössämme. Käsittelimme ja säilytimme kerättyä aineistoa ja sen tuloksia huolellisesti ja luottamuksellisesti vain opinnäytetyön tekijöiden kesken. Esimerkkitapausten käsittelyssä emme ilmaisseet henkilökohtaisia, yksilöiviä tietoja. Dokumentoimme käytetyt työvaiheet ja -menetelmät täsmällisesti. Aineisto tullaan hävittämään tutkimuksen valmistuttua, eikä sitä luovuteta ulkopuolisille ilman osallistuvien lupaa.

#### 7.4 Opinnäytetyön työnjako ja aiheen rajaus

Työskentelyn alkuvaiheessa sovimme keskinäisestä työnjaosta ja vastuista. Sovimme, että pidämme tuntikirjaa opinnäytetyöhön käytetystä ajasta. Sovimme raportoinnin kokoamisvastuusta ja opetuksen vetovastuusta. Sitten jaottelimme opinnäytetyön sisällöt seuraavasti: GAS-menetelmä ja sen teoria, opetusmenetelmät, GAS-koulutuspäivien edellytykset ja lähtökohdat sekä toimeksiantajat, koulutuspäivien opetuksen sisältö, arviointi ja johtopäätökset sekä opinnäytetyön pohdinta. Koulutukseen liittyvät materiaalit muodostivat yhden kokonaisuuden. Jokaisella meistä oli myös henkilökohtainen vastuu osallistua sovittuihin tapaamisiin. Lisäksi huomioitiin yhteydenpito ohjaaviin opettajiin ja toimeksiantajiin. Oli tärkeää, että toimeksiantaja pidettiin ajan tasalla projektista. Tästä oli vastuu opinnäytetyön työyhteisön jäsenellä. Lisäksi työelämän edustajan kanssa oli vuorovaikutteista yhteydenpitoa, jolloin työelämän edustajakin tiesi, missä mennään milloinkin.

Olemme aikatauluttaneet opinnäytetyön hyvin. Aikatauluun liittyviä ongelmia ilmaantui etenkin raportointivaiheessa. Haasteita syntyi vuorotyön, pienten lasten sekä eri elämäntilanteiden yhteensovittamisesta sekä tekniikan hallinnasta. Tapaamisissa on aina ollut vähintään kaksi opinnäytetyön tekijää. Työskentely on vaatinut meiltä kaikilta projektinhallintataitoja, vastuun ottamista ja sovituisissa asioissa pysymistä. Se on vaatinut myös kärsivällisyyttä ja stressin sietokykyä sekä asioiden priorisointia.

## 7.5 Opinnäytetyön hyödyllisyys

Tämä opinnäytetyö on hyödyllinen työelämälle, osallistujalle, kouluttajille, asiakkaalle ja yhteistyökumppaneille. Opinnäytetyö antaa tietoa miten työyhteisöjen koulutus voidaan toteuttaa edullisesti, joustavasti ja toistettavasti. Opetuksen sisällön suunnittelun vaiheet ovat opinnäytetyössä näkyvissä. Esimerkiksi tuntisuunnitelman runkoa voidaan käyttää jatkossa erilaisiin koulutuksiin. Koulutuksen avulla saadaan asiakaslähtöisten tavoitteiden esille tuominen työyhteisöjen jäsenille joustavasti ja ymmärrettävästi, tästä on hyötyä asiakkaalle. Yhteistyökumppanit hyötyvät opinnäytetyön kautta, koska asiakkaan tavoitteet on laadittu yhteneväisen toimintamallin mukaisesti. Työnantajalle hyötyä on, kun työyhteisön työntekijät voivat tarvittaessa lisäkouluttaa jäseniään ja antaa yksilöllistä ohjausta tarvittaessa, ohjaus lähellä. Koulutuspäivät ovat hyödyllisiä silloin, kun halutaan ottaa jokin kehittämisen aihe käytäntöön. työyhteisöissä.

Henkilökohtaisena tavoitteenamme oli ammatillinen kasvu hoitotyön asiakkuusosaamisen sekä ohjaus- ja opetusosaamisen näkökulmasta. Sairaanhoidtajien koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit ovat hoitotyön koulutusohjelmassa seuraavat: hoitotyön asiakkuusosaaminen, sekä ohjaus- ja opetusosaaminen. (Opinto-opas Kajaanin ammattikorkeakoulu 2011–2012, 17). Yhteistoiminnallista opetustapaa toteutettaessa kehittyi meidän vuorovaikutus ja samalla vahvistui pedagogiset taidot, joita tarvitaan hoitotyössä. Työelämässä jokainen joutuu ohjaamaan tai opettamaan muita.

Tulevaisuudessa tätä samaa aihetta voisi tutkia uudelleen. Aiheena voisi tutkia, miten työyhteisöt ovat ottaneet käyttöön GAS -menetelmän asiakaslähtöisestä näkökulmasta. Tehdä kartoitusta ja tutkia käyttöön ottoa työyhteisöissä yhden – viiden vuoden kuluttua, miten GAS on toteutunut.

## LÄHTEET

- Autti-Rämö, I. & Komulainen, J. 2013. Kuntoutus perustuu tietoon - kuntoutumisen mahdollistavat asenteet, prosessit, osaaminen ja yksilöllisyys. *Duodecim* 129, 5, 452–453. Viitattu 9.9.2013. [Http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/haku?p\\_p\\_id=Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_p\\_frompage=haku&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_viewType=viewArticle&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_tunnus=duo10857](http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/haku?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_lifecycle=0&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_p_frompage=haku&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewArticle&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_tunnus=duo10857)
- Autti-Rämö, I., Vainiemi, K., Sukula, S. & Louhenperä, A. n.d. GAS-menetelmä. Käsikirja. Versio 2. Kansaneläkelaitos. Viitattu 29.4.2013. [Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas\\_kasikirja\\_100518.pdf](http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas_kasikirja_100518.pdf)
- Boman, H. 2007. Äitien viestintätavoitteet ja niiden ilmeneminen äitiysneuvolassa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Viestintätieteiden laitos, puheviestintä. Viitattu 16.9.2013. [Https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/11204/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2007793.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/11204/URN_NBN_fi_jyu-2007793.pdf?sequence=1)
- Engeström, Y. 1988. Perustietoa opetuksesta. 4. painos. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- GAS – menetelmä Kelan kuntoutuksen tavoitteiden laatimiseen ja arviointiin 2012. Kansaneläkelaitos. Viitattu 7.5.2013. [Http://www.kela.fi/gas-menetelma](http://www.kela.fi/gas-menetelma)
- Gerlander, M., Levander, L. M. & Repo-Kaarento, S. 2006. Säpinää seminaareihin. Opas seminaarityöskentelyn kehittämiseen. Viikin opetuksen kehittämispalvelujen julkaisuja 4/2006. Helsinki: Helsingin yliopisto. Tulostettu 25.4.2014.
- Hakkarainen, K., Lipponen, L., Ilomäki, L., Järvelä, S., Lakkala, M., Muukkonen, H., Rahikainen, M. & Erno Lehtinen, E. 1999. Tieto- ja viestintätekniikka tutkivan oppimisen välineenä. Helsinki: Helsingin kaupungin opetusvirasto. Tietotekniikkaprojektin tutkimusryhmä. Viitattu 3.10.2013. [Http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/texts/to\\_opas.pdf](http://www.helsinki.fi/science/networkedlearning/texts/to_opas.pdf).
- Hakkarainen P. & Poikela S. 2011. Liikkuva kuva sytyttää ongelma-perustaisessa oppimisessä. Teoksessa *Liikkuva kuva: muuttuva opetus ja oppiminen*. Toim. P. Hakkarainen & K. Kumpulainen. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 169–188. Viitattu 3.10.2014. [Https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26957/978-951-39-4270-0.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26957/978-951-39-4270-0.pdf?sequence=1).
- Hannonen, K. 2009. Referaatti kirjasta: *Goal Attainment Scaling. Applications, Theory, and Measurement*. 1994. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate. Viitattu 2.5.2013. [Http://karhianse.files.wordpress.com/2011/11/goal-attainment-scaling-valmis-referaatti.docx](http://karhianse.files.wordpress.com/2011/11/goal-attainment-scaling-valmis-referaatti.docx).
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15 uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

- Hoito- ja tukisuunnitelma. n.d. Kuusamon kaupunki. Viitattu 10.10.2013. Kuusamon kaupungin sisäinen J-asema. Perusturva. Ruskarinteen sisäinen kansio.
- Hyppönen, O. & Linden, S. 2009. Opettajan käsikirja – opintojaksojen rakenteet, opetusmenetelmät ja arviointi. Espoo: Teknillinen korkeakoulu. Opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 4. Viitattu 30.4.2014. [Http://lib.tkk.fi/Raportit/2009/isbn9789522480637.pdf](http://lib.tkk.fi/Raportit/2009/isbn9789522480637.pdf)
- Jaakkonen, J. 2013. Apulaisosastonhoitaja. Kuusamon kaupunki. Haastattelu 12.11.2013.
- Juurikkala, J. 2008. Ilon pedagogiikka. Koti nykyaikaista koulua. Konstrukttiivinen peruskoulun käyttöteoria. Jyväskylä: Tutkiva opettaja 2008:1.
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet 1.-2. painos, 2005. Helsinki: WSOY.
- Kauppila, R. A. 2003. Opi ja opeta tehokkaasti: psyykinen valmennus oppimisen tukena. Jyväskylä; PS-kustannus. Opetus 2000.
- Kauppila, R. A. 2007. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiviseen oppimiskäytökseen. Jyväskylä: PS-kustannus. Opetus 2000.
- Kelan kuntoutustilasto 2012. Viitattu 20.3.2014. [Https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38708/Kunto\\_12.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38708/Kunto_12.pdf?sequence=1)
- Kinnunen, S. 2002. Vuorovaikutusoppimisen välineenä. Yhteistoiminnallisen, teknologia-avusteisen oppimisen haasteet. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Opettajan koulutuslaitos, kasvatustiede. Viitattu 23.9.2013. [Https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10638/sirkinnu.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/10638/sirkinnu.pdf?sequence=1).
- Kiresuk, J., Smith, A. & Cadillo, J.A. 1994. Goal Attainment Scaling. Applications, Theory and Measuremen. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimeneleмиä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi.
- Kumpulainen, K.2002. Yhteistoiminnallinen oppiminen vertaisryhmässä: tutkimuskatsaus. Kasvatus 33:3, 254, 259. Tulostettu 26.4.2014.
- Kuntoutuksen määritelmiä 2014. Sosiaaliportti. Vammaispalvelun käsikirja. [Http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/kuntoutus/kuntoutuksen-maaritelmia/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/kuntoutus/kuntoutuksen-maaritelmia/)
- Kuntouttava työtoiminta sopimus vuodelle 2013. 2012. Kuusamo: ON Kuusamo työhön

valmennuskeskus ry. Ei julkinen. Viitattu 10.10.2013. Työhönvalmennuskeskuksen arkisto.

Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston kuntoutusselonteko eduskunnalle 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6. Viitattu 24.3.2014.

[Http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/ehosisallys29.htm](http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/ehosisallys29.htm)

Kupias, P. 2004. Oppia opetusmenetelemistä. 3 painos. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Laatukäsikirja 2009. ON Kuusamo työhönvalmennuskeskus ry.

Latvanen, T. 2011. Luokanopettajaopiskelijoiden opetuskeskustelulle antamat merkitykset.

Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos, kasvatustiede. Viitattu 23.4.2014. [Https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26553/URN%3ANBN%3Afi%3A%3Ajyu-201102131768.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26553/URN%3ANBN%3Afi%3A%3Ajyu-201102131768.pdf?sequence=1)

Learning Cafe eli oppimiskahvila. 2012. Innokylä. Viitattu 23.11.2013.

[Https://www.innokyla.fi/web/malli109421](https://www.innokyla.fi/web/malli109421).

Leppilampi, A. & Piekkari, U. 1998. Nappaa nipusta. ”Kun lusikalla antaa, niin kauhalla saa”. Helsinki: AIKE.

Mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus sopimus 2010–2013. 2009. Kuusamo: ON Kuusamo työhönvalmennuskeskus ry. Ei julkinen. Viitattu 10.10.2013. Työhönvalmennuskeskuksen arkisto.

Mustajoki, P. & Kunnamo, I. 2009. Motivoiva potilashaastattelu. Vaikuttava terveysneuvonta. Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 7.10.13.

[Http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=seh00147](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00147).

Opetuskeskustelu 2012. Espoo: Tevere. Päivitetty 21.12.2012. Viitattu 9.12.2013.

[Http://www.tevere.fi/metelmia](http://www.tevere.fi/metelmia), Opetuskeskustelu.

Opinto-opas 2011–2012. n.d. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.9.2013.

[Http://kamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opetustarjonta/Vanhat-OPSit](http://kamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opetustarjonta/Vanhat-OPSit), Opinto-opas 2011–2012.

Paloniemi, R., Vainio, R. & Cantell, H. 2010. Opetusideoita ja –aineistoja: Yhteistoiminnallinen työskentely ja poikkitieteellisen asiantuntijuuden kehittyminen. Tulostettu 26.4.2014-

Palvelutarpeen arviointi määräajassa. 2011. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 23.9.2013.

[Http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/ikaihmiset/palvelut\\_ja\\_etuudet/palvelutarpeen\\_arviointi](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/ikaihmiset/palvelut_ja_etuudet/palvelutarpeen_arviointi).

Rissanen, P., Kallanranta, P. & Suikkanen, A. 2008. Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tieto varanto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Viitattu 30.4.2014

[Http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/](http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/)

Salo-Chydenius, S. N.d. Motivoiva haastattelu/motivoiva toimintatapa. Viitattu 23.9.2013.



[Http://www.paihdelinkki.fi/Tietoiskut/644-motivoiva-haastattelu](http://www.paihdelinkki.fi/Tietoiskut/644-motivoiva-haastattelu).

Sipilä, J. 1996. Asiantuntijapalvelujen tuotteistaminen. Helsinki: WSOY.

Sora-aho, H. 2013. Toimitusjohtaja, talouspäällikkö. Haastattelu ON Kuusamo työhönvalmennuskeskus ry. 7.5.2013.

SWOT-analyysi. N.d. Opetushallitus. Viitattu 23.3.2014

[Http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menettelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menettelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi).

Toimeksiantosopimus ON Kuusamo työhönvalmennuskeskus ry. 19.12.2013

Toimeksiantosopimus Kuusamon kaupunki 19.12.2013.

Toivonen, S. 2009. Goal Attainment Scale -menetelmän käyttöönoton kehittäminen. Opin näytetyö, ylempi amk. Turun ammattikorkeakoulu, kuntoutuksen koulutusohjelma. Viitattu 7.5.2013. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12696/Toivonen\\_Sanna.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12696/Toivonen_Sanna.pdf?sequence=1)

Vakkuri, K. 1996. Luennoitsijan opas. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto.

Wass, H. 2011. Konstruktiivisesti linjakkaan opetuksen malli kurssin suunnittelussa: esi merkinä kvantitatiivisten menetelmien opintojakso. *Politiikka* 53:4, 285. Tulostettu 24.4.2014.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.

Väisänen, P. & Pitkäniemi, H. 2011. Tavoiteorientaatiot kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien opiskelussa – Metodista kehittelyä. Tulostettu 26.4.2014.

## LIITEAINEISTON LÄHTEET

Arpala, R. 2013. GAS-koulutus 2013 Kajaani. Luento materiaali. Kajaanin ammattikorkeakoulu.

Autti-Rämö, I. & Komulainen, J. 2013. Kuntoutus perustuu tietoon - kuntoutumisen mahdollistavat asenteet, prosessit, osaaminen ja yksilöllisyys. *Duodecim* 129, 5, 452–453. Viitattu 9.9.2013. [Http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/haku?p\\_p\\_id=Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_p\\_frompage=haku&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_viewType=viewArticle&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_tunnus=duo10857](http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/haku?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_lifecycle=0&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_p_frompage=haku&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewArticle&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_tunnus=duo10857)

ICF 2004. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 4.1.2014.  
[Http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201303252595](http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201303252595)

- Kela 2012. GAS-menetelmä Kelan kuntoutuksen tavoitteiden laatimiseen ja arviointiin. Viitattu 20.12.2013. <http://www.kela.fi/gas-menetelma>
- Kela N.d. GAS-menetelmä: Käsikirja versio 2. Viitattu 30.12.2013.  
[Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas\\_kasikirja\\_100518.pdf](Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas_kasikirja_100518.pdf)
- Kela n.d. GAS-menetelmän koulutusmateriaali 2010 kevät. Viitattu 29.12.2013.  
[Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas\\_koulutus\\_peruskalvot.pdf/9a19bc7c-c16c-4cbb-8b24-30f646aae1a5?version=1.1](Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas_koulutus_peruskalvot.pdf/9a19bc7c-c16c-4cbb-8b24-30f646aae1a5?version=1.1)
- Kela. Mitä hyvä smart tavoite edellyttää. Viitattu 29.12.2013.  
[Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/mita\\_hyva\\_smart\\_tavoite\\_edellyttaa.pdf](Http://www.kela.fi/documents/10180/12149/mita_hyva_smart_tavoite_edellyttaa.pdf)
- Päihdelinkki 2011. Oppaat. Tee avoimia kysymyksiä. Viitattu 20.12.2013.  
<Http://www.paihdelinkki.fi/alkoholineuvonnan-opas/miten-edeta-motivoinnissa-tee-avoimia-kysymyksiä>
- Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Kysymystyyppejä. Viitattu 14.1.2014.  
<Http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/kysymystyyppaja/>
- Sosiaaliportti. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 20.12.2013.  
<Http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/tyovalineitat/arviointimenetelmia/toimintakyvyn-arviointi/>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2011-2012. Toimia, GAS-menetelmä.  
<Http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/150/tulosta/>
- Tilastokeskus n.d. Virsta. Struktuoitu haastattelu. <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/01/>
- Veijola, A. 2013. GAS -koulutus 2013 Kuusamo. Motivoiva haastattelu vahvistaa kuntoutujan osallisuutta. Luento materiaali. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Ylisassi, Turunen n.d. Tuloksia ja johtopäätöksiä GASin kehittävstä käyttöönotosta – näkökulmana ammatilliset tavoitteet. GAS-jatkokoulutus Kela. Viitattu 20.12.2013.  
<Http://www.kela.fi/documents/10180/157956/Ylisassi+%26+Turunen.pdf/e992361b-7c92-4873-be8d-275d85097898>

Kela<sup>®</sup>

## GAS – Tavoitteen asettaminen

Kuntoutujan henkilötunnus

Ohjeita lomakkeen täyttämiseen sivulla 2.

1 Kuntoutujan sukunimi ja etunimet

## PERUSTIEDOT

Kuntoutuksmuoto

Kurssin nro

Aloituspvm.

Lopetuspvm.

Palveluntuottaja

2  
TAVOITTEEN  
ASETTAMINEN  
JA ARVIOINTI

## TAVOITE 1:

Asteikko		Arviointipvm.
	Selvästi odotettua matalampi -2	
	Jonkin verran odotettua matalampi -1	
	Tavoitetaso 0	
	Jonkin verran odotettua korkeampi +1	
	Selvästi odotettua korkeampi +2	

## TAVOITE 2:

Asteikko		Arviointipvm.
	Selvästi odotettua matalampi -2	
	Jonkin verran odotettua matalampi -1	
	Tavoitetaso 0	
	Jonkin verran odotettua korkeampi +1	
	Selvästi odotettua korkeampi +2	

## TAVOITE 3:

Asteikko		Arviointipvm.
	Selvästi odotettua matalampi -2	
	Jonkin verran odotettua matalampi -1	
	Tavoitetaso 0	
	Jonkin verran odotettua korkeampi +1	
	Selvästi odotettua korkeampi +2	

3  
ASETTAMIS-  
PÄIVÄMÄÄRÄ  
JA  
ALLEKIRJOITUS

Tavoitteiden asettamispvm.

Kuntoutujan tai hänestä huolehtivan henkilön allekirjoitus

Moniammatillisen työryhmän edustaja ja ammattinimike

4  
PISTEET

Pistemäärä

Y-lukuarvo



**KUTSU  
KOULUTUKSEEN**

**GAS-MENETELMÄ KOULUTUS TAVOITTEIDEN LAATIMISEN  
APUVÄLINE  
(Goal Attainment Scaling)**

**Aika** Keskiviikko 22.1.2014 klo 11.45 - 16.00  
Keskiviikko 29.1.2014 klo 12.00 - 16.00

**Paikka** Kuusamon lukio, aikuiskoulutusluokka 1 kerros,  
Oulangantie 1, Kuusamo

**Kohderyhmä** Kuntoutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin  
osallistuvat ON Kuusamon työhönvalmennuskeskus ry:n  
ohjaajat ja asumisyksikkö Ruskarinteen lähi- ja sairaan-  
hoitajat

**Kouluttajat** Päivi Lämsä, Mira Salmela ja Nina Säkkinen  
sairaanhoitaja opiskelijat Kajaanin ammattikorkeakoulu

**Tavoite** Koulutukseen osallistuja ymmärtää GAS-menetelmän  
mukaisten asiakaslähtöisten tavoitteiden merkityksen  
palvelu- tai kuntoutussuunnitelmaa laadittaessa.

TERVETULOAI

**GAS-MENETELMÄSTÄ  
APUVÄLINE ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEEN**

**OHJELMA**

**Keskiviikko 22.1.2014**

11.45–12.00	Kahvi Tervetulosanat, koulutuksen sisältö ja tavoitteet Mira Salmela, Päivi Lämsä ja Nina Säkkinen
12.00–13.30	GAS-menetelmän perusteet Mira Salmela ja Päivi Lämsä
13.30–13.45	GAS-lomakkeeseen tutustuminen Mira Salmela ja Nina Säkkinen
13.45–14.00	Tauko
14.00–15.00	Mikä SMART on? Mira Salmela ja Nina Säkkinen
15.00–15.30	Case: päihdeasiakas asiantuntijavastaanotolla (video) Päivi Lämsä ja Mira Salmela
15.30–15.45	Ilona Autti-Rämö ja Jorma Komulaisen pääkirjoitus Kuntoutus perustuu tietoon - kuntoutumisen mahdollistavat asenteet, prosessit, osaaminen ja yksilöllisyys Ajatuksia pääkirjoituksesta
15.45–16.00	Tehtävä seuraavalle lähipäivälle Mira Salmela

**GAS-MENETELMÄSTÄ  
APUVÄLINE ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEEN**

**OHJELMA**

**Keskiviikko 29.1.2014**

12.00–12.10	Kahvi Edellisen tapaamisen yhteenveto Mira Salmela, Päivi Lämsä ja Nina Säkkinen
12.10–12.45	Välitehtävän analyysiä keskustellen Mira Salmela, Päivi Lämsä ja Nina Säkkinen
12.45–13.30	Asiakaslähtöiset tavoitteet Mira Salmela ja Päivi Lämsä
13.30–13.45	Tauko
13.45–14.50	Motivoiva haastattelu kuntoutuksessa Mira Salmela ja Nina Säkkinen
15.00–15.45	Case päihdeasiakas asiantuntijavastaanotolla (video) GAS-lomakkeen käytön harjoittelua Mira Salmela ja Päivi Lämsä
15.45–16.00	Koulutus palaute ja päätössanat Mira Salmela, Päivi Lämsä ja Nina Säkkinen

**GAS-MENETelmäSTÄ ASIAKSLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE**

22.1. ja 29.1.2014

**PALAUTEKYSELY**

**Vastasiko GAS- menetelmäkoulutus odotuksiasi?**

Kyllä

Ei

Miksi? \_\_\_\_\_

**Onnistuivatko koulutuksen käytännön järjestelyt (tekniset apuvälineet, tilat, tauot, tarjoilu ym.)?**

Kyllä

Ei

Miksi? \_\_\_\_\_

**Miten opetusmenetelmät soveltuivat koulutukseen (luento, video, pienryhmätyöskentely)?**

Hyvin

Ei lainkaan

Miksi? \_\_\_\_\_


**Ruusut / risut**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**KIITOS!**




# KOULUTUS

## 22.1. JA 29.1.2014

### GAS-MENETELMÄ ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE

Päivi Lämsä, Mira Salmela ja Nina Säkkinen



# KOULUTUKSEN SISÄLTÖ

Keskiviikko 22.1.2014

- Artikkelit Autti-Rämö & Komulainen "Kuntoutus perustuu tietoon – kuntoutumisen mahdollistavat asenteet, prosessit, osaaminen ja yksilöllisyys"
- GAS-menetelmän perusteet
- GAS-tavoitteen asettaminen
- SMART-idea





## GAS-MENETELMÄN PERUSTEET

- GAS eli Goal Attainment Scaling = tavoitteiden saavuttamista mittaava asteikko
- GAS on kehitetty USA:ssa mielenterveyskuntoutukseen 1960-luvulla. Kehittäjinä psykologi Thomas J. Kiresuk ja tilastotieteilijä Robert E. Sherman
  - GAS-menetelmä on kehitetty kuntoutuksen tavoitteiden laatimisen ja arvioinnin apuvälineeksi.

(Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja.)



## GAS-MENETELMÄN PERUSTEET

### Mikä GAS on?

- GAS on väline, jonka avulla määritetään kuntoutujan tavoitteet.
  - Soveltuu kuntoutuksen ja hoidon suunnitteluun sekä vaikuttavuuden mittaamiseen
  - Käytetty eri interventioissa mm. mielenterveys, neurologinen kuntoutus, fysioterapia, kivun hoito jne.
  - Perustuu yksilöhaastatteluun
  - Taustalla motivaatioteoria
  - Nimetään kuntoutuksen kannalta merkityksellinen ja yksilöllinen tavoite, joka voidaan aikatauluttaa ja mitata
  - Kuntoutujalla voi olla 1-5 arvioitavaa tavoitetta

(Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja.)

## GAS-MENETELMÄN PERUSTEET



jatkuu..  
Mikä GAS on?

- GAS -menetelmä on lähtökohdaltaan aina asiakaslähtöinen.
- Kuntoutujalle tärkeiden tavoitteiden tunnistamiseksi voidaan käyttää strukturoituja haastatteluja.
- Kuntoutuja on oman elämänsä asiantuntija.

(Tilastokeskus, Kela 2012.)

## GAS-MENETELMÄN PERUSTEET



jatkuu..  
Miksi GAS-menetelmä?

- Kuntoutujan oma ääni kuuluviin
- Kuntoutus on yhteistyötä terveydenhuollon kanssa
- Kuntoutuksen alussa asetetaan kuntoutusprosessille tavoitteet
  - Kuntoutusprosessille asetettujen yksilöllisten tavoitteiden toteutumista arvioidaan kuntoutusprosessin lopussa

(Kela 2012.)

## GAS-MENETELMÄN PERUSTEET

jatkuu..

### Kuntoutus ja tavoitteet

- Kuntoutuksen ammattihenkilö tai moniammatillisen tiimin jäsen laatii yhdessä kuntoutujan kanssa yksilölliset tavoitteet kuntoutujan kuntoutusprosessille
- Tavoitteiden asettaminen kuntoutukselle keskeistä
  - Kuntoutusprosessit voivat kestää muutamasta viikosta useaan vuoteen
  - Kuntoutuksen prosessin aikaisten tavoitteiden toteutumista arvioidaan sovitusti

(Kela N.d. GAS-menetelmän koulutusmateriaali kevät 2010.)


## GAS-MENETELMÄN PERUSTEET

jatkuu..

### Esimerkkejä

- Sopeutumisvalmennuskurssit
- Mielensterveyskuntoutujien työhönvalmennus
- Lääkinnällinen kuntoutus

(Kela 2012.)



## GAS-TAVOITTEEN ASETTAMINEN

### Lomake

**Kela** GAS - Tavoitteen asettaminen

Nimi: \_\_\_\_\_

Yhteystiedot: \_\_\_\_\_  
 Puhelin: \_\_\_\_\_  
 Sähköposti: \_\_\_\_\_

**tavoitteen asettaminen**

**tavoite 1**

Kuvaus	Arvioitu saavutus
1.1.1.1	1
1.1.1.2	2
1.1.1.3	3
1.1.1.4	4
1.1.1.5	5
1.1.1.6	6
1.1.1.7	7
1.1.1.8	8
1.1.1.9	9
1.1.1.10	10

**tavoite 2**

Kuvaus	Arvioitu saavutus
2.1.1.1	1
2.1.1.2	2
2.1.1.3	3
2.1.1.4	4
2.1.1.5	5
2.1.1.6	6
2.1.1.7	7
2.1.1.8	8
2.1.1.9	9
2.1.1.10	10

**tavoite 3**

Kuvaus	Arvioitu saavutus
3.1.1.1	1
3.1.1.2	2
3.1.1.3	3
3.1.1.4	4
3.1.1.5	5
3.1.1.6	6
3.1.1.7	7
3.1.1.8	8
3.1.1.9	9
3.1.1.10	10

**tavoite 4**


Kuvaus	Arvioitu saavutus
4.1.1.1	1
4.1.1.2	2
4.1.1.3	3
4.1.1.4	4
4.1.1.5	5
4.1.1.6	6
4.1.1.7	7
4.1.1.8	8
4.1.1.9	9
4.1.1.10	10

Yhteystiedot: \_\_\_\_\_  
 Puhelin: \_\_\_\_\_  
 Sähköposti: \_\_\_\_\_

Yhteystiedot: \_\_\_\_\_  
 Puhelin: \_\_\_\_\_  
 Sähköposti: \_\_\_\_\_

Yhteystiedot: \_\_\_\_\_  
 Puhelin: \_\_\_\_\_  
 Sähköposti: \_\_\_\_\_

Yhteystiedot: \_\_\_\_\_  
 Puhelin: \_\_\_\_\_  
 Sähköposti: \_\_\_\_\_



## SMART-idea

### Tavoitteen asettamisen ”kultainen sääntö”

Tavoitteen asettamisen apuvälineenä voidaan käyttää ns. SMART-ideaa eli tavoitteen tulee olla

spesifinen, yksilöllinen, määritetty (**S**pecific),  
 mitattavissa (**M**asurable),  
 saavutettavissa (**A**chievable),  
 realistinen (**R**ealistic /relevant) ja  
 mahdollinen aikatauluttaa (**T**imed)

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Ylisassi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela.)

## SMART-idea



Tavoitteen asettamisen "kultainen sääntö" jatkuu..

- **SPECIFIC** (spesifinen, yksilöity, yksilöllinen, määritetty) = onko tavoite selkeä, konkreettinen, muiden ymmärrettävissä.

Tieto ketä tavoite koskee. Missä ympäristössä tavoite pyritään saavuttamaan sekä mitä rajoituksia ja vaatimuksia tavoitteeseen liittyy.

- **Apukysymyksiä:**
  - mitä tämä käytännössä tarkoittaa?
  - mitä tämä pitää sisällään arjessa?
  - mitä tämä juuri sinun tapauksessasi/tilanteessasi/elämässäsi/työssäsi tarkoittaa?

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Ylisassi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela.)

## SMART-idea



Tavoitteen asettamisen "kultainen sääntö" jatkuu..

- **MEASURABLE** (mitattavissa) = onko tavoitteen saavuttaminen mitattavissa laadullisesti tai määrällisesti.

- **Apukysymyksiä:**
  - mistä tiedät tai mistä huomaat että olet saavuttanut tai päässyt lähemmäksi tätä asettamaasi tavoitetta? (vastaus saattaa sisältää mitta-asteikon periaatteet tavoitteen asteikon luomista varten)
  - mikä on muuttunut jos olet saavuttanut tavoitteen?
  - miten tavoitteen saavuttamista voisi parhaiten mitata?

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Ylisassi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela.)

## SMART-idea



Tavoitteen asettamisen "kultainen sääntö"  
jatkuu..

- **ACHIEVABLE** (saavutettavissa) =  
onko tavoite realistisesti saavutettavissa? onko tavoite saavutettavissa kuntoutujan toimin?
  - Apukysymyksiä:
    - miten tavoite on riittävän pieni, jotta se voidaan saavuttaa?
    - mikä tavoitteen osa siitä olisi nyt kuntoutuksen aikana saavutettavissa?

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Ylisassi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela.)

## SMART-idea



Tavoitteen asettamisen "kultainen sääntö"  
jatkuu..

- **Relevant** = (merkityksellinen, oleellinen, asiaan kuuluva)  
Onko tavoite merkityksellinen?

Seuraaviin kysymyksiin **KYLLÄ**-vastaus olisi oleellinen

  - Apukysymyksiä
    - Onko tämä tavoite järkevä - kannattava?
    - Onko tämä tavoite sinun tarpeitasi vastaava?
    - Onko oikeita henkilöitä tavoitteen tukemisessa esim. ammattilaisia/läheisiä?

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Ylisassi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

## SMART-idea

Tavoitteen asettamisen "kultainen sääntö"  
jatkuu..

- TIMED (mahdollinen aikatauluttaa) = onko asetettu tavoite saavutettavissa kuntoutusprosessin aikana?
  - Apukysymyksiä:
    - onko asettamasi tavoite nyt tämän kuntoutuksen / välijakson aikana saavutettavissa?
    - mikä osatavoite siitä olisi nyt kuntoutuksen aikana saavutettavissa?

(Kela. Mitä hyvä SMART edellyttää; Kela N.d. GAS-menetelmä käsikirja; Ylisassi & Turunen. GAS-jatkokoulutus Kela.)

### ▪ TEHTÄVÄ 29.1.2014

Tutustu yhden asiakkaan kuntoutuksen tavoitteisiin. Pohdi ovatko asiakkaan tavoitteet GAS-menetelmän suuntaiset.



## KOULUTUKSEN SISÄLTÖ

Keskiviikko 29.1.2014

---

- Välitehtävä: GAS-menetelmän suuntainen tavoite kuntoutussuunnitelmassa
- Mittaaminen (esimerkki)
- Toimintakyky, ulottuvuudet ja arviointi
- ICF
- Kuntoutuksen asiakaslähtöiset tavoitteet
- Motivoiva haastattelu
- Koulutuspalautte, päätössanat



## GAS-menetelmän suuntainen tavoite

---

### Esimerkki

Mielenterveyskuntoutujien kuntoutuskurssi

44-vuotias mielenterveyskuntoutuja

Osallistuu aikuisten mielenterveyskuntoutujien kurssille ajalla 11.5.2009-27.4.2010.

1. jakso 11-15.5.2009 -6 vrk

2. jakso 26-30.9.2009 -6 vrk

3. jakso 21-27.4.2010 -5 vrk

(Kela N.d. GAS-koulutusmateriaalia kevät 2010.)



**Kela|Fpa**

**Kela** <sup>4</sup> **GAS - Tavoitteen asettaminen**

Kuntoutuksen henkilönumerosi: **000066-000**

Ohjelmaa koskeva tiedote: **2.**

1 PERUSTIEDOT  
 Kuntoutuksen osittain ja eturimet  
**Toimii Kuntoneen**

Kuntoutuksen nimi: **Oleita elämään -kuntoutuskurssi mielenterveyskuntoutujille** Kurssin nro: **00000**

Alkutuspvm: **11 05 2009** Lopetuspvm: **27 04 2010**

Päivittäminen: **Kuntokausi**

2 TAVOITTEEN ASETTAMINEN JA ARVIOINTI  
**TAVOITE 1:**

**Mielikuvat itsestä**

Asteikko	Arviointipvm.
Ilmaisee vain negatiivisia asioita itsestään	Se ikävästi odotettua matalampi -2
Ilmaisee enemmän negatiivisia kuin positiivisia asioita	Jonkin verran odotettua matalampi -1 30.9.2009
Ilmaisee negatiivisia ja positiivisia asioita yhtä paljon	Tavoletaso 0
Ilmaisee enemmän positiivisia kuin negatiivisia asioita	Jonkin verran odotettua korkeampi -1 27.4.2010
Ilmaisee vain positiivisia asioita itsestään	Selvästi odotettua korkeampi +2

**Kela|Fpa**

**TAVOITE 2:**

**Sosiaalinen elämä**

Asteikko	Arviointipvm.
Ei osallistu kodin ulkopuoliseen toimintaan	Selvästi odotettua matalampi -2
Osallistuu satunnaisesti ryhmään kodin ulkopuolella	Jonkin verran odotettua matalampi -1
Osallistuu viikoittaiseen ryhmään	Tavoletaso 0
Tapaan ryhmätilanteen lisäksi useampia henkilöitä säännöllisesti	Jonkin verran odotettua korkeampi +1
Tapaan ryhmätilanteen lisäksi yhtä henkilöä säännöllisesti	Selvästi odotettua korkeampi +2 30.9.2009





## Mittaaminen

---

- 2 Selvästi odotettua matalampi
  - > Muutoksella ei toiminnalle merkitystä tilanne ennallaan tai huonontunut
  
- 1 Jonkin verran odotettua matalampi
  - > Lopputulos odotettua vähäisempi, mutta muutos on oikeansuuntainen
  
- 0 Tavoitetaso
  - > Realistinen saavuttaa
  
- +1 Jokin verran odotettua korkeampi
  - > Tavoite realistinen, lopputulos enemmän kuin odotettiin
  
- +2 Selvästi odotettua korkeampi
  - > Saavutettavissa optimaalisissa olosuhteissa

(Kela N.d. Käsikirja)



## Toimintakyky

---

- Toimintakyky on osa ihmisen hyvinvointia
- Kykyä selviytyä itseään tyydyttävällä tavalla itselleen merkityksellisistä toiminnoista omassa elinympäristössään elämänsä jokaisena päivänä
- Omien kykyjen ja tavoitteiden sekä elin- ja toimintaympäristön kanssa oleva tasapainotila

(Terveys ja hyvinvoinninlaitos 2011-2012. Toimia, GAS-menetelmä. Laine, K. Sosiaaliportti)



## Toimintakyvyn ulottuvuudet

- Fyysinen toimintakyky käsittää kyvyn suoriutua fyysisesti
- Kognitiivinen toimintakyky eli älyllinen toimintakyky esim. oman terveydentilan tai toimintakyvyn realistinen ymmärtäminen
- Psykkinen toimintakyky liittyy elämänhallintaan ja -tyytyväisyyteen, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin
- Sosiaalinen toimintakyky käsittää kyvyn toimia ja olla sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa

(Sosiaaliportti ? THL?)



## Toimintakyvyn arviointi

- Yksilötasolla sitä tarvitaan
  - Työkyvyn, kuntoutuksen ja hoidon tarpeen, avun- ja palvelutarpeen arvioimiseksi
  - Useiden sosiaalietuuksien myöntämispäätösten perusteeksi
  - Hoidon, kuntoutuksen, palveluiden ja etuuksien vaikutusten arviointiin

(Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2011-2012. Toimia, GAS-menetelmä.)



## ICF-luokitus (WHO)

- International Classification of Functioning, Disability and Health eli toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus ICF
  - Auttaa hahmottamaan toimintakyvyn käsitettä
  - Pyrkii varmistamaan riittävän monipuolinen ja kattava arviointi kunkin henkilön yksilöllisestä elämäntilanteesta ympäristö huomioiden
- ICF-luokituksen tavoitteena on tarjota tieteellinen perusta toiminnallisen terveydentilan tutkimiseen ja ymmärtämiseen

(Terveyden ja hyvinvoinninlaitos ICF 2004.)



## Kuntoutuksen asiakaslähtöiset tavoitteet

- Työntekijä ja kuntoutuja laativat yhteistyössä yksilölliset tavoitteet kuntoutujan kuntoutusprosessille
  - Varmistetaan tavoitteiden tarkoituksenmukaisuus ja kuntoutujan sitoutuminen tavoitteiden suuntaiseen työskentelyyn
  - Hyödynnetään ICF-luokitusta

(Kela n.d. GAS-menetelmän koulutusmateriaali kevät 2010.)

## Kuntoutuksen asiakaslähtöiset tavoitteet



jatkuu..

### Motivaatio

- Ihmisen sisäinen prosessi, joka ohjaa ja aktivoi toimintaa
- Tavoitteellinen ja tähtää päämäärään -> pieni muutos on riittävä
- Koostuu sisäisestä, että ulkoisista motivaatioista
- Kuntoutujan kokemus esimerkiksi osallisuudesta -> tunteesta, vaikuttamisesta, arvostuksesta, tuesta, yhteenkuuluvuudesta, tasavertaisuudesta, omien mielipiteiden esille tuomista sekä yhteisistä päätöksistä.

(Kela N.d. GAS-menetelmä Käsikirja.)

## Motivoiva haastattelu



- Kehitetty päihdeongelmien työvälineeksi
- Kehittäjät S. Rollnick ja W. Miller (1991;2002)
- Sovelletaan laajasti esimerkiksi väkivaltaisen käyttäytymisen yhteydessä

(Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

## Motivoivan haastattelu



jatkuu..  
Periaate

- Empatian ilmaiseminen
- Tuoda esille ristiriitaiset ja muutosvalmiit näkökohdat
- Tasapainotilan horjuttaminen
- Väittelemisen välttäminen
- Vastarinnan hyväksyminen
- Pystyvyyksäilyksen tukeminen

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

## Motivoiva haastattelu



jatkuu..  
Motivaation merkitys

- Koostuu herättelystä, yhteistyöstä ja itseohjauksesta
- Vuorovaikutus on muutoksen voimana
- Asiakaskeskeinen voimavaramenetelmä
- Tavoitteena on voimistaa ihmisen sisäistä motivaatiota
  - Selvittämällä ja tutkimalla ongelmakäyttäytymisen liittyvää ristiriitaa

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

## Motivoiva haastattelu



jatkuu...

Haastattelun merkitys, tavoite

- Löytyy halu muutokseen omasta itsestä
  - Etsitään keskustelun avulla,
  - Vetoamalla ihmisen omiin arvoihin, tavoitteisiin ja havaintoihin
- Kunnioitetaan ihmisen omaa itsemääräämisoikeutta ja kykyä
  - Valita omat tavoitteet
  - Vastuunottoa omasta kuntoutumisesta

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

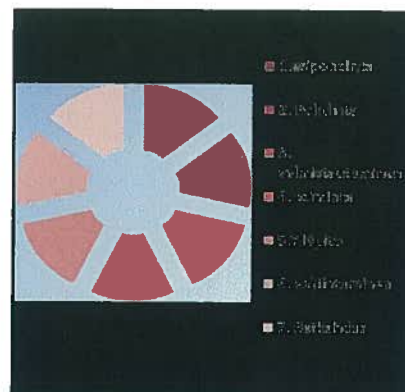
## Motivoivan haastattelu



jatkuu..

Transteorettinen vaihemalli (muutosvaihemalli)

- Esipohdinta
- Pohdinta
- Valmistautuminen
- Toiminta
- Ylläpitovaihe
- Vakiintuminen
- Retkahdus



(Päihdelinkki 2011;  
Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali;  
Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)





## Motivoivan haastattelu

### Avoimet kysymykset

---

- Alkavat kysymyksenalla mikä, mitä, miten, missä, milloin, kuka?
- Avoimiin kysymyksiin ei voi vastata "kyllä" tai "ei"
- Älä esitä kysymystä, johon tiedät jo vastauksen
- Älä esitä kysymystä, jossa on vastaus sisällä

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä.)



## Motivoivan haastattelu

jatkuu..

### Avoimet kysymykset haastattelussa

---

- Mistä haluaisit jutella?
- Mistä asioista olet huolissasi tämänhetkisessä elämäntilanteessasi?
- Olen ymmärtänyt että olet huolissasi (ylipainostasi), kerro siitä enemmän?
- Millä tavoin koet (ylipainon) ongelmalliseksi

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)

## Motivoivan haastattelu



jatkuu..

### Avoimet kysymykset


- Käytetään avoimia kysymyksiä, heijastavaa eli refleктоivaa kuuntelua, yhteenvetojen tekemistä ja vahvistamista.
- Avoimilla kysymyksillä saat parhaiten sellaista tietoa, jota et olisi osannut kysyä.
- Asiakkaalla mahdollisuus kertoa asiasta, niin paljon kuin haluaa.

(Päihdelinkki 2011. Tee avoimia kysymyksiä; Arpala 2013. GAS-koulutus materiaali; Veijola 2013. GAS-koulutus materiaali.)




## Haastatteltaessa muista

- Ennen kuin annat suoran vastauksen tai ohjeen, mieti oletko tarjonnut asiakkaalle mahdollisuuden tuoda aiheeseen liittyviä omia ideoita, tietoa, kysymyksiä
- Ole rehellinen ja aito hoitaja, sillä epäaitous paljastuu ja se herättää turvattomuutta ja epävarmuutta asiakkaassa
- Muista ettei kysymykseen tarvitse olla heti vastausta tai ongelmiin ratkaisuja



## Mitä hyötyä GAS:sta on?


- Kuntoutustoiminnan tavoitteiden konkretisoituminen parantaa ja selkeyttää asiakkaan ja kuntouttajan yhteistyötä
- GAS auttaa tunnistamaan ja tarkentamaan moniammatillisen ja kurssimuotoisen kuntoutuksen yksilökohtaisia tavoitteita
- GAS:in avulla on mahdollista tukea kuntoutujan ongelman ratkaisukykyä



## Mitä hyötyä GAS:sta on?

Jatkuu...

- Realististen tavoitteiden asettaminen konkretisoi myös kuntoutukselle asetetut odotukset realistisiksi
- Asiakkaan tyytyväisyys kasvaa ja motivaatio paranee kun tavoitteet on sovittu yhdessä
- GAS:ien sisällön analyysi mahdollistaa tavoitteiden ja saavutusten kuvaamisen
- Auttaa määrittämään tarvittavat kuntoutustoimenpiteet ja niiden sisällön > auttaa resurssien suunnittelussa



## Kela|Fpa Lopuksi

- GAS tuo kuntoutukseen yksilöllisen, yhdessä asiakkaan kanssa asetetun tavoitteen, joka tunnistaa ja tunnustaa asiakkaalle merkityksellisen muutoksen suunnan sekä määrittää kuntoutustoimenpiteiden sisältöä, toteutusta ja intensiteettiä
- Yksilöllinen tavoite ja motivoituminen ovat keskiössä kun pyritään vaikuttavaan, aktiiviseen kuntoutusprosessiin
- Kuntoutujalla on päärooli oman elämänsä suunnittelussa ja ohjaamisessa, passiivinen kuntoutus ei tuo parempaa toimintakykyä



## Lähteet

- Arvola, R. 2013. GAS-koulutus 2013 Kajaani. Luento materiaali. Kajaanin ammattikorkeakoulu.
- ICF 2004. Toimintakykyyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 4.1.2014. <http://um.fi/URH:MBN:fi-fe201303252595>
- Kela 2012. GAS-menetelmä Kelan kuntoutuksen tavoitteiden laatimiseen ja arviointiin. Viitattu 20.12.2013. <http://www.kela.fi/gas-menetelma>
- Kela N.d. GAS-menetelmä: Käsitelmä versio 2. Viitattu 30.12.2013. [http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas\\_kasikirja\\_100518.pdf](http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas_kasikirja_100518.pdf)
- Kela N.d. GAS-menetelmän koulutusmateriaali 2010 kevät. Viitattu 29.12.2013. [http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas\\_koulutus\\_peruskahvat.pdf/9a19bc7c-c16c-4cbb-8b24-30f646aae1a5?version=1.1](http://www.kela.fi/documents/10180/12149/gas_koulutus_peruskahvat.pdf/9a19bc7c-c16c-4cbb-8b24-30f646aae1a5?version=1.1)
- Kela. Mitä hyvä smart tavoite edellyttää. Viitattu 29.12.2013. [http://www.kela.fi/documents/10180/12149/mita\\_hyva\\_smart\\_tavoite\\_edellyttaa.pdf](http://www.kela.fi/documents/10180/12149/mita_hyva_smart_tavoite_edellyttaa.pdf)
- Päättökortti 2011. Oppaat. Tee avoimia kysymyksiä. Viitattu 20.12.2013. <http://www.paattokortti.fi/ajankohtainen-vorintan-opas/miten-edeta-malvoinnissa-tee-avoimia-kysymyksiä>
- Sosiaaliportti.fi.....
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2011-2012. Toimia. GAS-menetelmä. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/150/tulosta/>
- Täastokeskus N.d. Virvika. Strukturoitu haastattelu. <http://www.stat.fi/virvika/tkentu/04/01/>
- Veijola, A. 2013. GAS -koulutus 2013 Kuusamo. Motivoiva haastattelu vahvistaa kuntoutujan osallisuutta. Luento materiaali. Oulun ammattikorkeakoulu.
- Ylisassi, Turunen N.d. Tuloksia ja johtopäätöksiä GASin kehittävästä käyttöönotosta – näkökulmana ammatilliset tavoitteet. GAS-jatkokoulutus Kela. Viitattu 20.12.2013. <http://www.kela.fi/documents/10180/157956/Ylisassi+%26+Turunen.pdf/e992361b-7c32-4873-be8d-275d8509789f>

GAS-MENETELMÄSTÄ ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

Alla olevat kysymykset ovat sosiaaliportissa olevan lastensuojelun käsikirjasta kopioituja kysymystyyppejä.

Kysymystyyppejä joita ohessa: voimavarakysymyksiä, tavoitekysymyksiä, muutoskeinojen löytäminen, tunnustelevat kysymykset, motivoivia kysymyksiä, viisi hyödyllistä kysymystyyppejä

Tämä ei ole lista kysymyksistä, joita asiakkaalta aina pitäisi kysyä, vaan erilaisiin kysymystyyppeihin tutustumalla työntekijä voi kehittää omaa haastattelu- ja vuorovaikutusosaamistaan. Tässä esiteltyjen kysymysten tausta-ajatuksena on asiakkaan omien voimavarojen etsiminen ja vahvistaminen. Lähestymistapa on ratkaisukeskeinen.

## Voimavarakysymyksiä

- Mitä uutta kuuluu? ...teet hyvin? ...on tärkeää sinulle? ...sitten tapahtui? ...opit? ... on yhteistä? ... ei kannata?
- Missä ..... tapahtui? ... voit tehdä? ... olet suhteessa toivottuun?
- Milloin ..... sujuu? ... onnistuit? ... voit tehdä? ... tapahtui?
- Mikä ..... auttaa? ... toimii? ... on hyvin? ... on ero? ... selittää? ... pilaa kaiken?
- Kuka ..... auttaa? ... teki? ... on tärkeä? ... tietää? ... onnistuu? ... kenen kanssa?
- Miten ..... onnistuit!? ... olet edistynyt? ... ajattelet? ... teet? ... on mahdollista? ... asiat liittyvät yhteen? ... paljon? ... opit?
- Mitä muuta ..... hyvää ja sujuvaa on? ... tiedät? ... on tärkeä ottaa huomioon? ... entä vielä?
- Kerro lisää ..... onnistumisista ... siitä! ... mitä teit?
- Mitä aiot ..... nyt tehdä? ... seuraavaksi? ... ottaa huomioon?
- Mistä päättelet ... että näin on? ... että voit? ... on mahdollista?
- Mitä muut ..... sanovat? ... neuvovat? ... tekevät? ... vaikuttavat?
- Jos ..... voisit? ... onnistut? ... se olisi mahdollista? ... sinulla on voimia ... ei enää tarvitse ... muut? ... miten toimit? mitä siitä seuraisi?
- Oletetaan, että ... voit ... onnistut ... sujuu ... on mahdollista ... sinulla on voimia ... ei enää tarvitse ... muut ...miten toimit? mitä siitä seuraa?
- Kun ..... voit ... onnistut ... sujuu ... on mahdollista ... sinulla on voimia ... ei enää tarvitse ... muut ... miten toimit?
- En tiedä ..... miten, vielä ... vastauksia ... enempää (jos niin on).
- Sekä, että ..... voisi ehkä sopia? ... voi olla oikein ... on usein parempi kuin joko tai.

GAS-MENETelmäSTÄ ASIakaslÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

## Tavoitekysymyksiä

### Tavoitteen kartoitus

= Mihin pyrkiä?

- Miten voin olla avuksi?
- Mihin nyt olisi hyvä pyrkiä?
- Mitä odotatte täältä?
- Mitä tarvitsette?
- Mikä sai tulemaan?
- Mikä olisi riittävä muutos?

### Tavoitteen kuvaus

= Jotain pientä tilanteeseen liittyvää?

- Konkreettista?
- Tärkeää teille?
- Sisältäen jotain uutta?
- Mahdollista saavuttaa?
- Haasteellista?
- Johon minä voin yhtyä?

### Tavoite ihmekysymyksellä

= Mitä toivettulevaisuus sisältää, jos ihme tai unelma toteutuu?

- Kuvittele...
- Että ensi yönä nukkuessa
- Tapahtuu sellainen ihme, että se minkä takia olet täällä...
- Häviää...
- Miten päiväsi silloin alkaa?
- Mitä teet?
- Mitä muut ympärilläsi tekevät?
- Mitä silloin on erilailla?
- Mitä siitä seuraa?
- Mitä ihmepäivästä voisi jo nyt toteuttaa?

### Tavoite asteikon avulla

= Mihin pyrkiä asteikolla?

- Missä olette nyt asteikolla (0-10), jossa kymmenen on paras mahdollinen ja 0 huonoin mahdollinen tilanne?
- Mikä olisi riittävän hyvä tilanne, ettei meidän tarvitsisi tavata näin?
- Millä pääsisitte askeleen verran eteenpäin?

GAS-MENETelmästä ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

### Tavoite vertauksen avulla

= Mitä tilanne ja tavoite muistuttavat?

- Mihin tässä tilanteessa voisi pyrkiä?
- Mitä sen kanssa tehdään?
- Mitä suosikkinne ehdottaisi?
- Minulle tuli tällainen ajatus mieleen...
- Mitä tässä elämänvaiheessa olisi tärkeää?
- Eräs perhe halusi...
- Mikä nyt aloittaisi uuden kappaleen teidän elämässä?
- Tämä on tietenkin hassu ajatus, mutta...
- Miltä se näyttää piirrettynä?
- Oletteko koskaan ajatellut...

### Muutoskeinojen löytäminen

#### Keinot poikkeuksista

- Milloin ja miten toivottu asia jo on toteutunut?
- Milloin ja miten sujuu paremmin?
- Milloin ongelmia ei ole?
- Voisiko poikkeuksia tehdä, saada lisää?
- Miten pitkälle poikkeuksilla pääsee?

#### Keinot suunnitelmista

- Mitä haluaisitte tehdä?
- Mikä tässä tilanteessa voisi auttaa?
- Onko uusia ideoita?
- Miten kannattaisi toimia?
- Mitä ei vielä ole tehty?

#### Keinot erilaisilla tekemisestä

- Mikä olisi täysin päinvastaista aikaisempiin yrityksiin nähden?
- Mikä yllättäisi muut täysin?
- Mitä uutta erilaista voisi tehdä?
- Mikä sotkisi asiat lopullisesti?
- Minkä voisi jättää pois?

#### Keinot ihmekysymyksestä

- Voisitteko toteuttaa jotain ihmeestä?
- Mikä olisi pieni askel kohti unelmaa?
- Joskus on hyvä hullutella vähän...
- Voisiko tästä päivästä tehdä hyvä päivä?
- Voisitteko toimia ikään kuin ihme olisi tapahtunut?

GAS-MENETELMÄSTÄ ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

### Keinot vertauksesta

- Miten tässä teidän tilanteessa voisi toimia?
- Miten sen kanssa toimitaan?
- Miten suosikkinne toimisi nyt?
- Mitä se tarkoittaisi käytännössä, jos toimisi sen ajatuksen mukaan?
- Miten tässä elämänvaiheessa voi tehdä?
- Muistan perheen, joka teki näin...
- Mitä uutta toimintaa tähän uuteen kappaleeseen laitetaan?
- Mitä hassuttelusta seuraa?
- Piirrä vielä miten toivottuun pääsee?
- Mitä sen ajatuksen myötä voi tehdä?

### Keinot selviytymisestä

- Miten tämä päivä on sujunut?
- Miten olette selvinneet tähän asti?
- Mikä pitää teitä liikkeessä?
- Miten olette sietäneet kaikki ongelmat?
- Miten on mahdollista, ettei tilanne ole vielä huonompi?
- Voiko tässä tilanteessa tehdä yhtään enempää?
- Mikä voisi helpottaa oloanne edes vähän?

## Tunnustelevat kysymykset

### Selventävät tunnustelut:

Mitä tarkalleen ottaen tarkoitat?  
Voitko selittää asian uudestaan?

### Oikeuttavat tunnustelut:

Miten päädyit tuohon lopputulokseen?  
Mitä näyttöä sinulla on tueksesi?

### Asiaankuuluvuustunnustelut:

Miten tämä liittyy kotitaustaasi?  
Miksi kerrot tätä minulle?

### Esimerkeillä tunnustelut:

Voitko kertoa esimerkin siitä?  
Missä olet aiemmin kokenut vastaavaa?

### Laajentavat tunnustelut:

Kuulostaapa mielenkiintoiselta, kerrotko lisää siitä?  
Mitä sitten tapahtui?



GAS-MENETelmäSTÄ ASIakaslÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

**Täsmenävät tunnustelut:**

Oletko aivan varma siitä?  
Tunnistatko hänet varmasti?

**Toistavat tunnustelut:**

Hän sanoi rakastavansa minua - Rakastavansa sinua?  
Joo, ja sitten hän otti minua kädestä ja kosi - Kosi?

**Non -verbaaliset tunnustelut:**

tauot jne.

**Konsensustunnustelut:**

Ovatko kaikki samaa mieltä?

**Motivoivia kysymyksiä**

**tekemistä koskeva kysymys**

Jo asian tekeminen voi olla hauskaa, antoisaa ja innostavaa.  
Mieti, mikä oman tavoitteesi tekemisivaiheessa voisi olla hauskaa, antoisaa ja innostavaa?

**lopputulosta koskeva kysymys**

Millaista on sitten, kun olet saattanut tekemisen päätökseen?

**hyötyä koskeva kysymys**

Mitä hyötyä tekemisestä ja tavoitteen saavuttamisesta seuraa sinulle?  
Jos siitä ei seuraa itsellesi mitään hyötyä, unohda koko juttu.

**uhkaa koskeva kysymys**

Mitä siitä seuraa, jos tavoite ei toteudukaan?

**pakkoa koskeva kysymys**

Pakko on hyvä motivoija. Teemme paljon asioita siitä syystä, että on pakko.  
Tutki tekemistä ja tavoitteita, mikä siinä on pakkoa ja miten se sinua motivoi?

GAS-MENETELMÄSTÄ ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

## Viisi hyödyllistä kysymystyyppiä

(Berg & Miller; Arnkil & Eriksson, 2001)

### 1. Ensimmäistä tapaamista edeltävää muutosta korostavat kysymykset

Esimerkiksi: "Kokemusteni/tutkimusten mukaan useat ihmiset huomaavat asioiden menevän parempaan suuntaan yhteydenoton/ajanvarauksen ja ensimmäisen tapaamisen välillä. Oletko omalla kohdallasi huomannut tällaista?" tai "Millaisia muutoksia olet itse huomannut tapahtuneen?"

### 2. Kysymyksiä, joiden avulla saadaan esiin poikkeuksia

Aikaisempien ja nykyisten onnistumisten havaittavuuden ja merkityksen lisääminen. Esimerkiksi: Haluaisin tietää niistä päivistä, jolloin et lintsaa koulusta. Miten pystyt menemään kouluun tällaisina päivinä? tai Mitä erilaista arvelisit kavereidesi ja vanhempiesi huomavaan sinussa, kun olet ollut päivän koulussa?

### 3. Ihmekysymykset/Tulevaisuuskysymykset

Esimerkiksi: Haluaisin seuraavaksi kysyä sinulta jotakin vähän erilaista. Vastatessasi sinun täytyisi käyttää mielikuvitustasi. Kuvitellaan, että täältä lähdettyäsi menet kotiin ja kotona illalla nukkumaan. Nukkuessasi tapahtuu ihme ja ongelma, jonka vuoksi olet tullut tänne, ratkeaa, noin vain (sormien napsautus). Mutta koska nukuit et tiedä, että ihme on tapahtunut. Mikä olisi ensimmäinen pieni asia huomenna aamulla, joka kertoisi sinulle, että ihme on tapahtunut, ja että ongelma, jonka vuoksi olet tullut tänne on ratkennut?" ja mikä olisi ensimmäinen pieni askel, joka sinun pitäisi ottaa saadaksesi vähän tästä ihmeestä tapahtumaan?

Oletetaan, että on kulunut vuosi. Kerrot, että elämässäsi menee hyvin. Kuinka asiat elämässäsi ovat sinun näkökulmastasi? Mistä olet erityisen tyytyväinen, mikä erityisesti ilahduttaa sinua nyt, kun vuosi on kulunut hyvin? Mitä teit tämän hyvän tulevaisuuden toteutumiseksi; keneltä sait tukea ja millaista? Olitko jostain huolissasi silloin vuosi sitten, ja mikä sai huolesi vähenemään?

### 4. Asteikkokysymykset

Esimerkiksi: Jos 10 tarkoittaa sitä, että olet ratkaissut ongelman, joka sai sinut tulemaan tänne ja 1 (tai 4 kouluarvosanoin) tarkoittaa sitä, miten huonosti asiat olivat silloin, kun otit yhteyttä ensimmäisen kerran minuun ja sovimme tapaamisesta, niin missä kohtaa ykkösen ja kympin välillä arvelisit ongelmasi olevan tänään? Mitä olet tehnyt, kun olet jo näin lyhyessä ajassa päässyt ykkösestä kolmoseen? Mitä sinun pitäisi tehdä/Mitä pitäisi tapahtua, että pääsisit ykkösestä kolmoseen?

### 5. Selviytymiskysymykset

Esimerkiksi: Kuultuani nyt rankasta ja järkyttävästä taustastasi sekä kokemuksistasi ymmärrän hyvin, että ajattelet, ettei mikään auta. Mutta voisitko kertoa, miten ylipäänsä jaksat päivästä toiseen? Miten jaksoit nousta sängystä tänä aamuna? Kuulemani perusteella, miten on mahdollista, että asiasi eivät ole vielä huonommin? Miten olet onnistunut siinä?

GAS-MENETelmäSTÄ ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

**Kirjallisuus:**

Furman B & Ahola T: Reteaming. Lyhytterapiainstituutti Oy 1997.  
Kim Berg Insoo: Hyödyllistä kielitaitoa. Moniste 16-17.3.98.  
DeJong Peter & Kim Berg Insoo (2002):Interviewing for Solutions. Brooks/Cole.  
De Shazer Steve: keys to Solution in Brief Therapy. Norton 1985  
Kim Berg Insoo: Hyvin muotoillut tavoitteet. Luento 16-17.3.98  
Katajainen Antero: Moniste v. 2000  
Sundman P: Klienters planer som förändringsmedel. Föredrag vid andra nordiska kongressen i familjeterapi 1989.  
Watzlawick et al: Muutoksen avaimet. Gummerus 1978  
White Michael: Ongelmien eksternalisointi sekä elämän ja ihmissuhteiden käsitkirjoituksen uudelleenkirjoittaminen. Perheterapialehti 3-4/94.

**Lähteet:**

Tämä sivu on kopioitu SOSWEB – Sosiaalityön työmenetelmät –sivustolta.  
SOSWEB –Sosiaalityön työmenetelmät –sivusto.[WWW-dokumentti] Helsingin yliopisto,  
Yhteiskuntapolitiikan laitos.  
[Kysymystyyppejä](#) [7.9.2007]

Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työvälineet. Työmenetelmät. Kysymystyyppejä.  
Viitattu 14.1.2014.  
<https://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/kysymystyyppaja/#>

GAS-MENETelmästä ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

**Tavoitekysymyksiä**  
**Tavoitteen kartoitus**

Mihin pyrkii?

Miten voin olla avuksi?

Mihin nyt olisi hyvä pyrkii?

Mitä odotatte täältä?

Mitä tarvitsette?

Mikä sai tulemaan?

Mikä olisi riittävä muutos?

**Tavoitteen kuvaus**

Jotain pientä tilanteeseen liittyvää?

Konkreettista?

Tärkeää teille?

Sisältäen jotain uutta?

Mahdollista saavuttaa?

Haasteellista?

Johon mihin voi yhtyä?

**Tavoite ihmekysymyksellä**

Mitä toivetulevaisuus sisältää, jos ihme tai unelma toteutuu?

Kuvittele...

Että ensi yönä nukkuessa tapahtuu sellainen ihme, minkä takia olet täällä..

Häviää...

Miten päiväsi silloin alkaa?

Mitä teet?

Mitä muut ympärilläsi tekevät?

Mitä silloin on erilaista?

Mitä siitä seuraa?

GAS-MENETELMÄSTÄ ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

**Tunnustelevat kysymykset**

**Selventävät tunnustelut:**

Mitä tarkalleen ottaen tarkoitat?

Voitko selittää asian uudestaan?

**Oikeuttavat tunnustelut:**

Miten päädyit tuohon lopputulokseen?

Mitä näyttöä sinulla on tueksi?

**Asiaankuuluvuustunnustelut:**

Miten tämä liittyy kotitaustaasi?

Miksi kerrot tätä minulle?

**Esimerkillä tunnustelut:**

Voitko kertoa esimerkin siitä?

Missä olet aiemmin kokenut vastaavaa?

**Laajentavat tunnustelut:**

Kuulostaapa mielenkiintoiselta, kerrotko lisää siitä?

Mitä sitten tapahtui?

**Lähteet:**

Tämä sivu on kopioitu SOSWEB – Sosiaalityön työmenetelmät –sivustolta.  
SOSWEB –Sosiaalityön työmenetelmät –sivusto. [WWW-dokumentti] Helsingin yliopisto,  
Yhteiskuntapolitiikan laitos.  
[Kysymystyyppejä](#) [7.9.2007]

Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työvälineet. Työmenetelmät. Kysymystyyppejä.  
Viitattu 14.1.2014.  
<https://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/kysymystyyppaja/#>

GAS-MENETelmästä ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

### **Motivoivia kysymyksiä**

#### **Tekemistä koskeva kysymys**

Jo asian tekeminen voi olla hauskaa, antoisaa ja innostavaa. Mieti, mikä oman tavoitteesi tekemisvaiheessa voisi olla hauska, antoisaa ja innostavaa?

#### **Lopputulosta koskeva kysymys**

Millaista on sitten, kun olet saattanut tekemisen päätökseen?

#### **Hyötyä koskeva kysymys**

Mitä hyötyä tekemisestä ja tavoitteen saavuttamisesta seuraa sinulle? Jos siitä ei seuraa itsellesi mitään hyötyä, unohda koko juttu.

#### **Uhkaa koskeva kysymys**

Mitä siitä seuraa, jos tavoite ei toteudukaan?

#### **Pakkoa koskeva kysymys**

Pakko on hyvä motivoija. Teemme paljon asioita siitä syystä, että on pakko. Tutki tekemistä ja tavoitteita, mikä siinä on pakkoa ja miten se sinua motivoi?

#### **Lähteet:**

Tämä sivu on kopioitu SOSWEB – Sosiaalityön työmenetelmät –sivustolta.  
SOSWEB –Sosiaalityön työmenetelmät –sivusto.[WWW-dokumentti] Helsingin yliopisto,  
Yhteiskuntapolitiikan laitos.  
[Kysymystyyppejä](#) [7.9.2007]

Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työvälineet. Työmenetelmät. Kysymystyyppejä.  
Viitattu 14.1.2014.  
<https://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/kysymystyyppaja/#>

GAS-MENETelmästä ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN LAATIMISEN APUVÄLINE  
22.1. ja 29.1.2014 koulutusmateriaalia

### **Viisi hyödyllistä kysymystyyppiä**

#### 1. Ensimmäistä tapaamista edeltävää muutosta korostavat kysymykset

Esimerkiksi: "Kokemusteni/tutkimusten mukaan useat ihmiset huomaavat asioiden menevän parempaan suuntaan yhteydenoton/ajanvarauksen ja ensimmäisen tapaamisen välillä. Oletko omalla kohdallasi huomannut tällaista? "tai" Millaisia muutoksia olet itse huomannut tapahtuneen?"

#### 2. Kysymyksiä, joiden avulla saadaan esiin poikkeuksia

Aikaisempien ja nykyisten onnistumisten havaittavuuden ja merkityksen lisääminen. Esim.: Haluaisin tietää niistä päivistä, jolloin juot alkoholia. Miten pystyt menemään töihin? Mitä erilaista arvelisit työkavereiden huomaavan sinussa? Entä, kun joudut olemaan pois töistä alkoholin takia? Miten selität ja selvität tilanteen?

#### 3. Ihmekysymykset/Tulevaisuuskysymykset

Esim. Haluaisin kysyä sinulta seuraavaksi jotain vähän erilaista. Vastattaessa täytyisi käyttää mielikuvitusta. Kuvitellaan, että täältä lähdeyttäsi menet kotiin ja kotona illalla nukku- maan. Nukkuessasi tapahtuu ihme ja ongelma, jonka vuoksi olet tänne tullut, ratkeaa noin vain (sormien napsaus). Koska nukuit, et voi tiedostaa, että ihme on tapahtunut. Mikä olisi ensimmäinen asia aamulla, joka kertoisi sinulle, että ihme on tapahtunut, ja että ongelma, jonka vuoksi olet täällä on ratkennut?" Mikä olisi ensimmäinen pieni askel, joka sinun pitäisi ottaa saadaksesi vähän tästä ihmeestä tapahtumaan?

Oletetaan, että vuosi on kulunut ja kerrot, että elämässäsi menee hyvin. Kuinka asiat elä- mässäsi ovat omasta näkökulmasta? Mistä olet erityisen tyytyväinen, mikä ilahduttaa si- nua nyt, kun vuosi on kulunut hyvin? Mitä teit tämän tulevaisuuden toteuttamiseksi: saiko tukea ja minkälaista?

#### 4. Asteikkokysymykset

Esim. Jos tavoitetaso tarkoittaa sitä, että..... epäselvä jatkaa....

#### **Lähteet:**

Tämä sivu on kopioitu SOSWEB – Sosiaalityön työmenetelmät –sivustolta.  
SOSWEB –Sosiaalityön työmenetelmät –sivusto.[WWW-dokumentti] Helsingin yliopisto,  
Yhteiskuntapolitiikan laitos.  
[Kysymystyyppiä](#) [7.9.2007]

Sosiaaliportti. Lastensuojelun käsikirja. Työvälineet. Työmenetelmät. Kysymystyyppiä.  
Viitattu 14.1.2014.  
[https://www.sosiaaliportti.fi/fi-](https://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/kysymystyyppiä/#)  
FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/kysymystyyppiä/#

PÄÄKIRJOITUS | Ilona Autti-Rämö ja Jorma Komulainen

## Kuntoutus perustuu tietoon

### – kuntoutumisen mahdollistavat asenteet, prosessit, osaaminen ja yksilöllisyys

Kuntoutus on monimuotoinen ja monialainen toimintakokonaisuus. Se on suunnitelmallista ja yleensä pitkäjänteistä toimintaa, jonka tavoite on auttaa kuntoutujaa hallitsemaan elämäntilanteensa (Kuntoutusselonteko 2002). Hyvä kuntoutuskäytäntö pohjautuu tieteelliseen näyttöön vaikuttavuudesta, ja sitä täydentävät vakiintuneet ja kokemusperäisesti perustellut menettelytavat. Tutkimustieto yksinään ei takaa vaikuttavaa toimintaa (TAULUKKO). Asiantuntija ja kuntoutuja arvioivat yhteistyössä kuntoutustarpeen ja asettavat tavoitteet siten, että ne ovat kuntoutujalle merkityksellisiä ja noudattavat SMART-periaatetta (specific, measurable, achievable, relevant, timed) (Bovend'Erdt ym. 2009). Tavoitteet määrittävät kuntoutuksen sisällön, intensiteetin ja keston.

Kuntoutuminen edellyttää kuntoutujan ja hänen jokapäiväisen toimintansa kannalta merkityksellisten ihmisten osallistamista kuntoutuksen tarpeen ja tavoitteen määrittämiseen, sen sisällön ja toteutuksen suunnitteluun sekä sen käytäntöön soittamiseen. Optimaalisissa olosuhteissa vaikuttavaksi osoitettu menetelmä ei toimi käytännössä, jos kuntoutuja ei sitoudu tavoitteisiin tai jos lähiympäristö ei tue kuntoutujan muutosprosessia. Vaihtoehtoisia kommunikaatiokeinoja käyttävä ei pysty kommunikoimaan paremmin, jos kukaan ei malta tutustua kuntoutujan käyttämiin menetelmiin. Kehitysviiveinen lapsi ei opi selviytymään itsenäisesti arjen toiminnoista, jos niiden harjoittelu ulkoistetaan terapiatilanteisiin eikä kuntouttava työote siirry osaksi päiväkodin ja koulun normaalia toimintaa. Työelämässä olevien kuntoutus ei paranna työkykyä, jos esimies ja työyhteisö eivät hyväksy

työssä selviytymisen edellyttämiä yksilöllisiä muutoksia työpaikalla.

Kuntoutuksen järjestämistä koskevien laalien tehtävänä on tukea vaikuttavaa kuntoutumisprosessia. Oleellista on, että kuntoutujasta otetaan kokonaisvaltainen vastuu. Kuntoutus eroaa muista lääketieteellisistä toiminnoista siten, että intervention kohteena ei ole vain kuntoutuja. Kuntoutus määritellään usein terapiakäynneiksi, mutta kuntoutuminen edellyttää terapiassa opitun soveltamista päivittäisiin toimintoihin ja arjen ympäristöön. Kuntouttajien on siis tehtävä sitouttavaa yhteistyötä myös ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Kuntoutuksen järjestämisvastuita lainsäädännöllä määritettäessä onkin huomioitava myös toteutukseen tarvittavat resurssit.

**TAULUKKO.** Kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa huomioitavat tekijät.

<b>Tutkimusnäyttö</b>
Toimilko kuntoutus? Kenelle se toimii? Millä edellytyksillä se toimii?
<b>Kuntoutujan tarpeiden ja arvojen huomioiminen</b>
Voinko saavuttaa sen avulla tavoitteeni? Mitä se edellyttää minulta ja lähelsiltäni? Saanko siirrettyä sen arkeen?
<b>Järjestelmän toimivuus</b>
Voidaanko kuntoutus toteuttaa vaikuttavaksi osotetulla tavalla? Riittääkö osaaminen? Mahdollistaako järjestelmä yhteistyön, jota kuntoutuksen arkeen siirtyminen edellyttää?
<b>Yhteiskunnan arvot ja asenteet</b>
Miten yhteiskunta arvottaa ihmisen yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia, opiskella ja työllistyä?
<b>Taloudelliset periaatteet</b>
Hyväksyykö kuntoutuksen maksaja kokonaisvaltaisen, sitouttavan kuntoutumista tukevan prosessin kustannukset vai rajataanko vastuu kustannuksista toimenpiteisiin?

452



Ks. myös Mervi Jehkosen ym. katsaus Neglect-oire aivoverenkierron häiriön jälkeen – potilaan neuropsykologinen kuntoutus s. 506.





Hoitosuosituksissa kuntoutusta on käsitelty niukasti. Käypä hoito -suositusten näytönastekatsauksista vain runsas prosentti kohdistuu suoraan kuntoutukseen. Kelan myöntämän hankerahoituksen myötä kuntoutustoimenpiteet huomioidaan hoitosuosituksissa entistä paremmin. Tämä haastaa suositusten laatimiseen osallistuvat ammattilaiset. Laadukasta tutkimustietoa kuntoutuksen vaikuttavuudesta julkaistaan yhä enemmän, mutta tutkimustulokset eivät välttämättä ole siirrettävissä Suomen olosuhteisiin. Satunnaistettuja tutkimuksia on vaikea toteuttaa erityisesti pitkäkestoisten, monimuotoisten tai monen eri tahon sitoutumista vaativien kuntoutusmenetelmien osalta. Jos kuntoutuksella ei ole toivottua vaikutusta, ilman kuntoutusprosessia arvioivaa tutkimusta on mahdotonta sanoa, mistä tämä johtuu: kuntoutuksen väärästä kohdistumisesta, menetelmän heikkoudesta, eri toimijoiden epätydyttävästä sitoutumisesta, kuntoutujan kannan puutteellisesta huomioimisesta vai tietokatkoksista eri toimijoiden välillä (Hintikka ja Karppi 2010).

Hoitosuosituksia tulee perustaa potilaalle merkityksellisten vaikutusten osoittamiseen. Kuntoutuksen asiakaslähtöisten ja yksilöllisten tavoitteiden saavuttamisen arviointiin on olemassa käyttökelpoisia menetelmiä (Law ym. 2006, Bovend'Erdt ym. 2009). Ne eivät kuitenkaan ole välttämättä yhteismitallisia arvioitaessa erilaisia kuntoutujia. Vaikuttavuutta ei voi mitata kuntoutujan elämän ja siinä tapahtuvan muutoksen yhteen mittariin puristavilla menetelmillä. Elämänlaatumittareiden käyttö saattaa yksinkertaistaa näkemystämme ihmiselle merkityksellisestä muutoksesta, koska suosittu mittari ei välttämättä ole kuntoutuksen yhteydessä riittävän pätevä ja herkkä. Kuntoutuksessa toimintakyvyn muutosta kuvataan usein hoitosuosituksien kannalta ongelmallisilla välillisillä mittareilla, esimerkiksi käden puristusvoimalla tai tuoilta seisomaan nousulla. Kuntoutujalle helppokäyttöisellä apuvälineellä voi kuitenkin olla suurempi merkitys kuin lihasvoiman paranemisella (Salminen 2010). Kuntoutuksessa oleellista on ihmisen toiminnan ja osallistumisen helpottaminen. Usein tämä onnistuu paremmin muuttamalla myös ympäristöä tai asenteita taikka käyttämällä apuvälineitä.

Kustannusvaikuttavuuden mittaaminen on vaikeaa, mutta se tulee huomioida myös kuntoutuksessa. Kuntoutuksessa on huomattu, ettei testaustilanteessa onnistuvia toimintoja ("can do") välttämättä käytetä jokapäiväisessä elämässä ("does do"). Opittujen asioiden siirtyminen arkeen edellyttää, että kuntoutuksen tavoite on ihmiselle itselleen merkityksellinen. Yhteiskunta ei voi määrätä, miten ihmisen tulee toimia omassa arjessaan. Toisaalta yhteiskunta ei välttämättä anna vajaakuntoiselle toiminnan, opiskelun tai työllistymisen mahdollisuuksia, vaikka kuntoutus parantaisi yksilön edellytyksiä merkittävästi. Se, miten mittaamme kuntoutuksen vaikuttavuutta, ohjaa osaltaan sitä, mitä teemme. Jos toimintaa arvioivat mittarimme ovat väärät, myös niiden perusteella tehdyt päätelmät ovat väärä. Kuntoutuksessa ei saa olla kyse yhteiskunnan hyödyn maksimoinnista, vaan yksilön oikeudesta päästä osalliseksi yhteiskunnan toimintaan. Kuntoutumista tulee arvioida ensisijaisesti sen mukaan, miten ihmisen mahdollisuudet käyttää omia kykyjään lisääntyvät (Sen 2009). ■



**ILONA AUTTI-RÄMÖ, LKT, tutkimusprofessori, Terveystutkimuksen päällikkö Kela, tutkimusosasto**



**JORMA KOMULAINEN, dosentti, päätölmittaja Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, Käypä hoito**

#### SIDONNAISUUDET

**Ilona Autti-Rämö:** Ei sidonnaisuuksia

**Jorma Komulainen:** Asiantuntijapalkkio (EKSOTE, KSSH, PKSSK), työsuhde (Suomalainen Lääkäriseura Duodecim), luontopalkkio (Lääkäriliitto), muu palkkio (TUOTA-tutkimushanke)

#### KIRJALLISUUTTA

- Bovend'Erdt TJH, Botell RE, Wade DT. Writing SMART rehabilitation goals and achieving goal attainment scaling. A practical guide. Clin Rehabil 2009;23:352-61.
- Hintikka K, Karppi S-L, toim. IKÄ-kuntoutus. Heikkokuntoisten ikäihmisten verkostomallisen kuntoutuksen toteutuminen ja vaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 112, Kela 2010.
- Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston kuntoutusselonteko eduskunnalle. STM:n julkaisuja 2002:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö 2002.
- Law M, Bahrise S, Craswell A, McColl MA, Polatajko H, Pollock N. Canadian occupational performance measure, COPM. Ottawa: Canadian Association of Occupational Therapists 2005.
- Salminen A, toim. Apuvälinekirja. Kehitysvammaliitto 2010.
- Sen A. The idea of justice. The Belknap Press of Harvard University Press 2009.

**ASIAKASLÄHTÖISET TAVOITTEET GAS-MENETELMÄLLÄ**

Aihe	GAS-menetelmän perusteet
Osallistujat	ON Kuusamo -työhönvalmennuskeskus ry:n kuntoutuspalvelun ohjaajat sekä Kuusamon kaupungin asumisyksikkö Ruskarinteen lähi- ja sairaanhoitajat
Aika	keskiviikko 22.1.2014 klo 11.45–16.00 ja keskiviikko 29.1.2014 klo 12.00–16.00
Paikka	Kuusamon lukio, aikuisopetusluokka
Kouluttajat	sairaanhoitajaopiskelijat Päivi Lämsä, Mira Salmela ja Nina Säkkinen
Tavoite	GAS-menetelmän mukaisten kuntoutustavoitteiden laatiminen asiakaslähtöisesti (koulutettavat) GAS-menetelmän perusteiden opettaminen ON Kuusamon ja Ruskarinteen työyhteisöjen jäsenille (sairaanhoitajaopiskelijat)

**Keskiviikko 22.1.2014****RYHMÄN ESITTELYKIERROS Kahvi, tee tarjolla**

Mitä ja milloin?	Miten?	Materiaalit/työtavat
11.45–12.00	Tervetuloa, koulutuksen sisältö ja tavoitteet, kouluttajat. Osallistujat esittelevät itsensä ja työyhteisönsä.	

**Orientaatio koulutukseen**

klo 12.00–12.15	Ennakkotehtävistä keskustelu.
-----------------	-------------------------------

**KOULUTUKSEN ESITTELY**

Mitä ja milloin?	Miten?	Materiaalit/työtavat
12.15–12.25	Alustava luento	Diat
Kouluttajien tavoite Osallistujien tavoite	osallistujien motivointi GAS-koulutukseen koulutussisällön ymmärtäminen osaksi oman työn kehittämistä, GAS-menetelmästä apuväline kuntoutussuunnitelman laadintaan	
12.25–12.45	GAS-menetelmän yhteys kuntoutussuunnitelmaan Keskustelu	Diat

<b>Mitä ja milloin?</b>	<b>Miten?</b>	<b>Materiaalit/työtavat</b>
12.45–12.55 Kouluttajien tavoite	Alustava luento saada osallistujat ymmärtämään GAS-mentelmän perusteet	Diat/ luento- ja oheismateriaali
12.55–13.45 Osallistujien tavoite	Keskustelu aiheesta ymmärtää GAS-menetelmä osana asiakaslähtöistä kuntoutussuunnitelmaa	Learning Cafe
13.45–14.00	<b>Tauko (kahvi, tee)</b>	

**CASE-TEHTÄVÄN ESITTELY**

<b>Mitä ja milloin?</b>	<b>Miten? (tarkempi kuvaus)</b>	<b>Materiaalit/työtavat</b>
14.00–14.10 Kouluttajien tavoite	Alustusluento GAS-lomakkeen täyttäminen yhdessä esimerkkitapausta käyttäen GAS-lomake työvälineeksi	Diat / Dokumenttikamera
14.10–14.40 Osallistujien tavoite	Keskustelu aiheesta GAS-lomakeeseen tutustuminen (työvälineeksi), keskustelun kautta osaamisen varmistaminen	Learning Cafe

**SMART-idea**

<b>Mitä ja milloin?</b>	<b>Miten? (tarkempi kuvaus)</b>	<b>Materiaalit/työtavat</b>
14.40–15.00 Kouluttajien tavoite	Alustava luento: Mikä SMART on? kuntoutuksen tavoitteen asettaminen SMART:n mukaisesti, osallistujat ymmärtävät SMART-idean	Diat / luento- ja oheismateriaali
15.00–15.30 Osallistujien tavoite	Keskustelu aiheesta keskustelun kautta opitaan laatimaan tavoitteet SMART-idean mukaisesti	Learning Cafe

**VÄLITEHTÄVÄ**

<b>Mitä ja milloin?</b>	<b>Miten? (tarkempi kuvaus)</b>	<b>Materiaalit/työtavat</b>
15.30–15.45 Tehtävä Kouluttajien tavoite	Tehtävän anto seuraavalle lähipäivälle Osallistuja perehtyy yhteen itse valitsemaansa kuntoutujan kuntoutussuunnitelmaan ja arvioi sen GAS-menetelmän suuntaisesti osallistuja oppii laatimaan ja arvioimaan GAS-menetelmän mukaisia palvelusuunnitelmia	Diat / tehtävä materiaali

**Keskiviikko 29.1.2014** (alustuksessa huomioidaan edellinen lähiopetuskerta)

**12.00–12.10 Kahvit**  
**Kerrataan edellisen tapaamisen pääkohdat**

### VÄLITEHTÄVÄ

Mitä ja milloin?	Miten? (tarkempi kuvaus)	Materiaalit/työtavat
12.10–12.45	Välitehtävän purku Kouluttaja valitsee osallistujien tehtävistä muutaman esimerkin, joista keskustellaan.	Dokumenttikamera Learning Cafe
Kouluttajien tavoite	keskustelujen kautta kuntoutussuunnitelmassa olevien tavoitteiden ymmärtäminen osana kuntoutussuunnitelmaa	

### ASIAKASLÄHTÖISTEN TAVOITTEIDEN ARVIOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Mitä ja milloin?	Miten? (tarkempi kuvaus)	Materiaalit/työtavat
12.45–13.00	Tavoitteen arviointi Alustava luento	Diat/ luento- ja oheismateriaali
Kouluttajien tavoite	kertoa tavoitteen mitattavuuden ja siihen liittyvien indikaattorien valinnan merkitys tavoitteen laatimisessa ja mittaamisessa	
13.00–13.30	Keskustelua aiheesta	
Osallistujien tavoite	keskustelun kautta tavoitteiden laatimisen ja niiden mitattavuuden merkityksen ymmärtäminen, kun ohjataan asiakasta kuntoutuksen tavoitteiden laatimisessa	
13.30–13.45	<b>Tauko (kahvi, tee)</b>	

### MOTIVOIVA HAASTATTELU

Mitä ja milloin?	Miten? (tarkempi kuvaus)	Materiaalit/työtavat
13.45–14.00	Motivaation merkitys kuntoutuksessa luento	Diat/luento- ja oheismateriaali
14.00–14.10	Motivoiva haastattelu luento	Diat/ luento- ja oheismateriaali

14.10–14.20	Avoimet kysymykset luento	Diat/ luento- ja oheismateriaali
Kouluttajien tavoite	osallistuja ymmärtää asiakaslähtöisten tavoitteiden tärkeyden ja perehtyy menetelmään	
14.20–14.50	Keskustelu	
Osallistujien tavoite	keskustelun kautta oman osaamisen jakaminen, muiden kokemuksista oppiminen	

**CASE-HARJOITTELU**

Mitä ja milloin?	Miten? (tarkempi kuvaus)	Materiaalit/työtavat
14.00–14.10	Ryhmätehtävä	Diat
	Asiakaslähtöisen kuntoutussuunnitelman laatiminen esimerkkitapauksen pohjalta 2–3 henkilön ryhmissä. Yksi ryhmän jäsenistä toimii asiakkaana ja 1–2 haastattelijan roolissa. Asiakas asettaa kuntoutussuunnitelman pohjaksi 1–2 kuntoutuksen tavoitetta.	
14.10–15.45	GAS-lomakkeen käytön harjoittelua	Learning Cafe
Kouluttajien tavoite	harjoitellaan motivoivaa haastattelua ja avointen kysymysten tekemistä, keskustelun kautta luoda hyväksyvä ilmapiiri muutokselle, joissa asiakkaiden tavoitteiden asettamisen tekee asiakas itse	

**KOULUTUS PALAUTE**

Mitä ja milloin?	Miten? (tarkempi kuvaus)	Materiaalit/työtavat
15.45–15.55	Palautekyselyyn vastaaminen	Paperinen kyselylomake (monivalintakysymykset)
Tavoite	saada palaute koulutuksen onnistumisesta sekä sen tarpeellisuudesta	

## OPINNÄYTETYÖN AIKATAULU

<b>Opinnäytetyön alkutoimet 12.2012-4.2013</b>	<b>2012 viikot</b>	<b>2013 viikot</b>	<b>2014 viikot</b>
Orientointi opinnäytetyöhön	51		
Aiheen valinta ja rajaus:			
neuvottelu toimeksiantajien kanssa	52	2	
Aiheanalyysin esitysversion hyväksyminen		13	
Aiheanalyysi seminaarit 4.4.2013		14	
Aiheanalyysin täsmennys, lopullinen palautus 10.5.2013		19	
Työyhteisön alustava orientointi aiheeseen ON Kuusamo		26	
<b>TOIMINTASUUNNITELMA 05.2012-09.2013</b>			
Asiakäsikirjoituksen kirjoittaminen		14-15	
Toimintasuunnitelman kirjoittamien		27-38	
Toimintasuunnitelman lopullinen versio		42	
Kommentoinnit, tapaamiset			
<b>TEORIATAUSTA 12.2012-09.2013</b>			
Aikataulutusta tiedon ja teorian haulle sekä materiaalin valinnat		14, 25, 36	
Lähdeaineisto, luku, jäsenys,		12-13, 26-32	
Kirjoittamista		26-37	
Suunnitelman tarkennus, ohjaavan opettajan tapaaminen		35	
Opinnäytetyönsuunnitelman hyväksyminen		39-40	
<b>OPINNÄYTETYÖSUUNNITELMA SEMINAARI 4.9.2013</b>		40	
Kommentoinnit ja suunnitelman korjaukset		40-41	
Suunnitelman lopullinen hyväksyntä/palautus		42	
<b>KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS 11.2013</b>			
Oppimispäiväkirjan käyttöön otto		42	
Toimeksiantosopimus työnantajien kanssa		51	
Koulutuspäivien materiaalin tekeminen		42-52	
Kutsu GAS-menetelmän koulutukseen		52	
Koulutuspäivä 1.			4
Toiminnan arviointi			4-5
Koulutuspäivä 2			5
Kysely			5
Toiminnan arviointi			5-6
<b>OPINNÄYTETYÖ 10.2013-28.3.2014</b>			
Koulutuspäivien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin raportointi			6-8
Raportin hyväksyminen			
Opinnäytetyön esitysversio valmis 28.3.2013			13
Opinnäytetyön esitysseminaarit			15
Opinnäytetyön viimeistely			15-19
Tiivistelmän teko			16
Työnantajan ja ohjaajan hyväksyminen			
Lopullinen versio valmis			20
Kypsyysnäyte			15, 17, 20
Opinnäytetyö valmis, palautus 20.5.2014			21