

# **Motivoivan haastattelun käyttö ammatillisessa kuntoutuksessa asiakkaan työhönpaluun tukemisessa**

Ermilä Sanna

Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2019  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Kuntoutuksen ohjaaja (AMK) –tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Ermilä, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2019
	Sivumäärä 56	Julkaisun kieli suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Motivoivan haastattelun käyttö työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa</b>		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Teppo Karapalo, Kaisa Lällä		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työhönpaluu sairauden, vammautumisen tai työttömyyden jälkeen on tärkeää yksilön, mutta myös yhteiskunnan kannalta työurien pidentämisen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämisen näkökulmasta. Ammatillinen kuntoutus on keino avustaa työhönpaluuta, mutta se voi vaatia ammattilaiselta taitoa motivoida asiakasta. Motivoiva haastattelu on asiakaslähtöinen ohjausmenetelmä sekä motivointimenetelmä asiakkaan sisäisen motivaation herättelyksi.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille tiivistettyä ja ajankohtaista tietoa motivoivan haastattelun menetelmästä työhönpaluuseen motivoinnissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mitä tarkoittaa motivoiva haastattelu ja mitä tiedetään motivoivan haastattelun käytöstä työhönpaluun tukemisessa. Tutkimuksen menetelmänä käytettiin kuvaileva kirjallisuuskatsausta. Siihen haettiin aineistoa käyttämällä Cinahl, Academic Search Elite, Medline, Pubmed, Elsevier sekä Melinda -tietokantoja. Katsaukseen valittiin viisi vertaisarvioitua tutkimusartikkelia sekä kaksi vertaisarvioitua artikkelia. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena nousi työhönpaluun ja osallisuuden, motivoitumisen, motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutumisen sekä motivoivan haastattelun menetelmän osamisen näkökulmat työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa. Lisäksi aineistosta otettiin tuloksiin mukaan tekijöitä kuten tapaamisten kesto ja intensiteetti, jotka vaikuttivat motivoivan haastattelun toteuttamiseen.</p> <p>Motivoivan haastattelun käytöstä ammatillisessa kuntoutuksessa lisäämään työhönpaluuta saatiin lupaavaa näyttöä. Motivoivan haastattelun vaikutuksesta motivaatioon ei saatu tässä tutkimuksessa näyttöä.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) motivoiva haastattelu, ammatillinen kuntoutus, työhönpaluu		
Muut tiedot ( <a href="#">salassa pidettävät liitteet</a> )		

Author(s) Ermilä, Sanna	Type of publication Bachelor's thesis	Date March 2019 Language of publication: Finnish
	Number of pages 56	Permission for web publication: x
Title of publication <b>The use of a motivational interviewing in vocational rehabilitation to support the clients' return to work</b>		
Degree programme Rehabilitation Counselor		
Supervisor(s) Karapalo, Teppo & Lällä, Kaisa		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>Returning to work after illness, disability or unemployment is important for an individual, but also for society from the point of view of extending careers and reducing disability pensions. Vocational rehabilitation is a way of assisting return to work, but it may require motivation skills from the professionals. The motivational interviewing is a client-oriented method which helps to stimulate the intrinsic motivation of the client.</p> <p>The purpose of the thesis was to provide professional rehabilitation workers with more capsulized and current information about the use of the motivational interviewing method in motivating clients in their return to work. The aim was to describe what motivational interviewing means and what is already known about the use of the motivational interviewing in supporting return to work. The research method was a descriptive literature review. The Cinahl, Academic Search Elite, Medline, Pubmed and Elsevier databases were used in the data search. Five peer-reviewed research articles and two peer-reviewed articles were selected for the review. The data was analysed by using data-based content analysis.</p> <p>As a result, four perspectives that affect return to work in vocational rehabilitation were found: return to work and participation, motivation, the elements of the motivational interviewing and the skills of the motivational interviewing method. The results also included factors, such as the duration and intensity of appointments, which contributed to the motivational interviewing.</p> <p>There is promising evidence that the use of the motivational interviewing enhances return to work in vocational rehabilitation. However, this study did not provide any evidence on the effect of the motivational interviewing on motivation.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) motivational interviewing, vocational rehabilitation, return to work		
Miscellaneous ( <a href="#">Confidential information</a> )		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Motivaatio ja muutos .....</b>	<b>4</b>
	2.1 Motivaatio.....	4
	2.2 Motivointi .....	6
	2.3 Transteoreettinen muutosvaihemalli .....	7
<b>3</b>	<b>Motivoiva haastattelu .....</b>	<b>9</b>
	3.1 Periaatteet .....	9
	3.2 Perustaidot.....	11
	3.3 Menetelmän käyttö .....	12
<b>4</b>	<b>Työhönpaluu .....</b>	<b>13</b>
	4.1 Työhönpaluun haastavuus.....	13
	4.2 Työhönpaluuta tukevia palveluita .....	14
	4.2.1 Ammatillinen kuntoutus.....	15
	4.2.2 Muut työhönpaluuta tukevat palvelut .....	17
<b>5</b>	<b>Tavoite ja tarkoitus.....</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen.....</b>	<b>21</b>
	6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	21
	6.2 Aineistonkeruu.....	22
	6.3 Aineiston analysointi.....	25
<b>7</b>	<b>Tulokset .....</b>	<b>30</b>
	7.1 Motivoivan haastattelun toteuttaminen .....	30
	7.2 Motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutuminen .....	32
	7.3 Motivoivan haastattelun menetelmän osaaminen .....	34
	7.4 Motivoituminen .....	35
	7.5 Työhönpaluu ja osallisuus.....	36
<b>8</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>37</b>
	8.1 Tulosten tarkastelu.....	37
	8.2 Luotettavuus ja eettisyys .....	41
	8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	44

<b>Lähteet .....</b>	<b>45</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>53</b>
Liite 1. Tietokantojen hakuehdot, rajaukset ja saadut tulokset. ....	53
Liite 2. Tutkimusaineisto. ....	54
Liite 3. Aineiston luokittelu. ....	55

## **Kuviot**

Kuvio 1. Transteoreettinen muutosvaihemalli.....	8
Kuvio 2. Tutkimuksen tiedonhaun ja -valinnan prosessi.....	25
Kuvio 3. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen .....	27

## **Taulukot**

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit .....	23
Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.....	28
Taulukko 3. Esimerkki pääluokan muodostamisesta. ....	29

# 1 Johdanto

Työkyvyttömyyden on arvioitu aiheuttavan Suomessa vuosittain miljardien eurojen kustannukset (Kanniainen 2014, 217). Työurien pidentäminen on välttämätöntä ja ammatillinen kuntoutus on yksi keino siihen (Saari 2012, 9). Ammatillisella kuntoutuksella on siis merkittävä yhteiskuntapoliittinen merkitys. Työkyvyn, työssä jaksamisen ja työllistymisen alueilta yhteiskunta tarvitsee monialaista osaamista. (Järvikoski, Lindh & Suikkanen 2011, 8.) Ammatillisella kuntoutuksella pyritään yhteiskuntapoliittisesti työurien pidentämisen lisäksi työelämään integroimiseen sekä eläkemenojen pienentämiseen (Lindh 2013, 51).

Ammattilaisen taidot sekä toimintatavat vaikuttavat kuntoutusprosessin onnistumiseen ja lopputulokseen. Onnistunut kohtaaminen voi saada kuntoutujan motivaation heräämään. (Oksanen 2014, 14.) Motivoiva haastattelu on asiakaslähtöinen ohjausmenetelmä, jossa ammattilaiselta vaaditaan taitoa kohdata kuntoutuja empaattisesti, kuuntelevasti ja kunnioittaen. Motivoiva haastattelu on hyvin suosittu menetelmä eri puolilla maailmaa ja sitä on käytetty moniin eri sosiaali- ja terveysalan asiakastilanteisiin, joissa työskennellään asiakkaan muutosmotivaation kanssa. (Rakkolainen 2017, 11, 15–21.)

Työhönpaluu sairauden tai vammautumisen jälkeen voi vaikeutua esimerkiksi työpäivän heikon tuen vuoksi tai liian vaativan työn takia, mutta myös yksilön motivaation puutoksen tai huonon itseluottamuksen takia (Flodgren & Berg 2017, 14). Tällaisissa tapauksissa yksilö tarvitsee tukea ja ohjausta onnistuneeseen työelämään paluuseen. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella selvittää, mitä motivoivan haastattelun käytöstä työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa tiedetään. Tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, miten motivoivan haastattelun menetelmää voidaan hyödyntää työhönpaluussa motivointiin. Tämä tieto on hyödyllistä esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille.

## 2 Motivaatio ja muutos

### 2.1 Motivaatio

Motivaatio on tahtoa saada aikaiseksi ja se suuntaa yksilön toimintaa kohti suoritusta. Motivaation taso ja tyyppi vaihtelee eri ihmisillä, mutta myös yksilön kohdalla riippuen siitä, mitä yksilön suorittama toiminto on. Motivaatiota ei voi siis kutsua ilmiönä yhtenäiseksi tai yksilön staattiseksi ominaisuudeksi, vaan se on paremminkin vaihteleva dynaaminen tila. (Miller 2008, 19; Ryan & Deci 2000, 54.) Motivaatio ei ole pysyvä tila, vaan se voi muuttua. Motivaatioon voi vaikuttaa toimintaympäristö, tavoitteet ja niiden saavuttamisen taso sekä yksilön kyvyt ajatusten ja tunteiden säätelyyn (Järvikoski & Härkäpää 2011, 165). Yksilön omat persoonalliset tekijät, tarpeet ja asenne itseä kohtaan vaikuttavat motivaatioon. Tarpeet saavat yksilön toimimaan kohti päämäärää, jolloin tarvetta kutsutaan motiiviksi. Motivaatio koostuu useista samanaikaisista motiiveista, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Korpelainen 2015, 54.)

Motivaatiota voidaan jakaa sisäiseen tai ulkoiseen. Sisäinen motivaatio lähtee yksilöstä itsestään. Lähde ulkoiseen motivaatioon tulee yksilön ulkopuolelta kuten saadut palkkiot. (Korpelainen 2015, 54–55.) Toiminta, mikä lähtee sisäisestä motivaatiosta, ei vaadi ulkoisia palkkioita, vaan yksilö saa tyydytyksen toiminnasta (Niitamo 2002, 41). Tämänkaltaisen jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteistä. Yksilön toiminnassa sisäinen ja ulkoinen motivaatio toimivat yhdessä toisiaan täydentäen. (Korpelainen 2015, 54–55.) Yksilön motivaation muutosta on kuvattu niin, että yksilö siirtyy motivoimattomuudesta ensin ulkoiseen motivoitumiseen. Yksilön tunnistaessa yhteisön ja ympäristön asettamat tarpeet, hän yrittää vastata niihin ja hakea hyväksyntää. Yksilön itse pohtiessa toimintaa, hän muuttaa käsitystään sekä arvojaan ja siirtyy kohti sisäistä motivoitumista. Tällöin toiminta on yksilöstä itsestään kiinnostavaa ja tuo tyydytystä. (Ryan & Deci 2000, 56.)

Motivaatiota voi tarkastella kolmella eri tasolla; henkilökohtaisella, kontekstuaalisella ja tilannekohtaisella tasolla. Yksilön persoonallisuus, arvot ja elämäntavoitteet luovat

henkilökohtaisen motivaation, mihin vaikuttaa myös omat kiinnostuksen kohteet. Yksilön perhe, lähipiiri sekä muut sosiaaliset suhteet, työ, uskonto ja vapaa-aika liittyvät kontekstuaaliseen motivaatioon. Tiettyyn tilanteeseen tai toimintaan spesifisti liittyy tilannemotivaatio. Nämä motivaation tasot ovat yksilön toiminnassa vuorovaikutuksessa keskenään. Kuntoutuksessa olisi ammattilaisen havaittava kuntoutujalta ne motivaation tasot ja alueet, jotka ovat yksilön kannalta sillä hetkellä keskeisiä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 166–167.)

On tutkittu, että yksilön motivaatiolla on merkitystä kuntoutuksen onnistumiseen ja myönteiseen muutokseen elämänlaadussa sekä työkyvyssä. Kuntoutuksella on aina tarve, jonka pohjalta suunnitelma kuntoutukselle laaditaan. Jos suunnitelma on tehty onnistuneesti yhdessä kuntoutujan kanssa ja on kuntoutujan mielestä mielekäs ja saavutettavissa, hänen motivaationsa kuntoutukselle viriää. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 165.) Mitä enemmän kuntoutuja kokee vaikuttavansa omaan kuntoutukseensa, sitä voimakkaampaa on kuntoutujan siihen motivoituminen (Härkäpää & Järvikoski 2012, 157). Macleanin, Poundin, Wolfen ja Ruddin (2000) tutkimuksen mukaan yksilön korkealla motivaatiolla on merkitystä kuntoutukseen. Jos yksilöllä on korkea motivaatio kuntoutua, on hän myös itse aktiivinen kuntoutuksessa (Maclean ym. 2000, 1051). Löbnerin ja muiden (2017) tutkimuksen mukaan motivaation huomioiminen kuntoutuksessa parantaa kuntoutuksen tuloksia.

Härkäpään, Järvikosken ja Gouldin (2014) tutkimuksen mukaan suunniteltaessa yksilöllistä ammatillisen kuntoutuksen prosessia, pitää selvittää mitkä tekijät vaikuttavat asiakkaan motivaatioon. Kuntoutusprosessin aikana ammattilaisen on tärkeää keskustella näistä tekijöistä asiakkaan kanssa, jotta asiakkaiden epävarmuutta muutokseen voidaan lievittää ja tehostaa hänen motivaatiansa kuntoutukseen osallistumiseen ja työhönpaluuseen. (Härkäpää, Järvikoski & Gould 2014, 658).



## 2.2 Motivointi

Kuntoutuksessa motivointi on yksinkertaisimmillaan keskustelua arjesta ja sen mahdollisista muutoksista. Motivointiin ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa. On kuitenkin olemassa hyväksi havaittuja menetelmiä, joilla kuntoutujan motivaatiota ja muutoshalukkuutta voidaan avustaa ja tukea. Menetelmä voidaan valita kuntoutujan tilanteen, tarpeiden ja tavoitteen mukaan. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 169; Oksanen 2014, 14–17.) Motivoinnissa ja kuntoutujan kohtaamisessa on tärkeää, että kuntoutuja saa tuntea olevansa itsenäinen ja täysivaltainen toimija. Ammattilaisen työ on tukea kuntoutujan omaa toimijuutta. (Oksanen 2014, 45.)

Motivointi on kokonaisvaltaista tukemista ja sen tarkoituksena on saada kuntoutujalle tunne oman elämän ohjaamisesta ja itsehallinnasta. Kuntoutujan voimaantuminen on yksi motivoinnin tavoitteista. Ammattilainen ei voi motivaatiota antaa kuntoutujalle, mutta voi avustaa motivaation löytymisessä. Motivoituminen on henkilökohtainen prosessi. (Oksanen 2014, 239 & 259–260.)

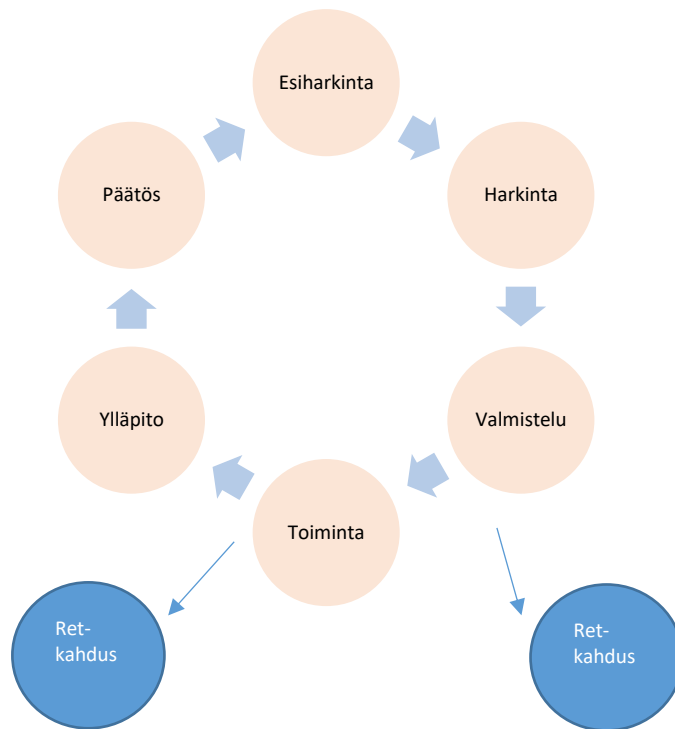
Motivointi vaatii monenlaista taitoa ja osaamista ammattilaiselta. Motivoinnin onnistumiseksi kuntoutujan kanssa on luotava onnistunut yhteistyö ja kumppanuus sekä ylläpidettävä näitä. Kumppanuus on tasavertainen suhde, jossa kummallakin osapuolella on oma osuus toiminnasta. Motivointi on myös taitoa tunnistaa kuntoutujan muutospuhe, hahmottaa kuntoutujan kokonaistilanne ja tehdä yhteenveto kuntoutujan tilanteesta. Kun kuntoutuja on hahmottanut oman tilanteensa, kuntoutuja ja ammattilainen laativat yhdessä kuntoutujalle suunnitelman. Nämä ovat taitoja, joita ammattilainen tarvitsee onnistuneeseen motivointiin. (Oksanen 2014, 51 & 71).

Ammattilaisen ja kuntoutujan välisellä vuorovaikutuksella on suuri merkitys kuntoutujan motivaatioon; se voi rakentua, kehittyä ja vahvistua, mutta se voi myös vähentyä ja jopa tuhoutua (Näkki 2015, 86). Kohtaamisella on suuri vaikutus motivoinnin onnistumiselle. Jo ensimmäisellä tapaamiskerralla laadukas ja myönteinen kohtaaminen saattaa jättää kuntoutujalle hyvän tunnejäljen, joka saattaa olla ensimmäinen askel motivoitumiseen. (Oksanen 2014, 93.)

Ammattilaisen tehtävä motivoinnissa on saada kuntoutujan sisäinen motivaatio heräämään. Sen heräämiseksi kuntoutujan pitää tuntea itsemääräämisen, kyvykkyyden ja pätevyyden tunteita. Kuntoutujan pitää tuntea, että hänellä on mahdollisuus tehdä itse ratkaisuja sekä päättää toiminnastaan ja saada ajatuksilleen tukea. (Oksanen 2014, 44.) Jos kuntoutujan motivaatio on vain ulkoista, ei hän sitoudu kunnolla kuntoutukseen. Motivointi onnistuu, jos ammattilaisen käyttämät menetelmät ja keinot ovat tarkoituksenmukaisia kyseiselle kuntoutujalle. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 169.)

### 2.3 Transteoreettinen muutosvaihemalli

Motivaatio mahdollistaa muutoksen (Miller & Rollnick 2002, 10). Transteoreettinen muutosvaihemalli on yksi tunnetuimmista käyttäytymismuutosta selittävistä teorioista. Prochaska kehitti mallin alun perin kuvaamaan tupakanpolttoa lopettavien henkilöiden eri muutosvaiheita, mutta sen käyttö on levinnyt muun muassa elintapaohjaukseen. Muutosvaihemalli näkee muutoksen prosessina ja käyttäytymisen muutokseen vaikuttavan viisi tai kuusi muutosvaihetta. Muutosvaiheet eivät etene lineaarisesti vaan muutoksen aikana yksilö voi repsahtaa tai jäädä tiettyyn vaiheeseen pidemmäksi aikaa. Repsahdukset eivät ole pahasta, vaan ne ovat mahdollisuuksia oppia. Eri muutosvaiheissa yksilöt hyötyvät erilaisesta ohjauksesta, siksi ammattilaisen on tunnistettava eri muutosvaiheet. (Prochaska & Velicer 1997, 38; Salmela 2012, 23.)



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

Kuviossa 1 on kuvattu muutosvaihemallin eteneminen vaiheittain. Muutos alkaa esiharkinnasta, jolloin yksilö ei ole mahdollisesti vielä tietoinen muutostarpeesta tai ei pidä muutosta mahdollisena. Yksilö ei välttämättä tiedosta käytöksensä haitallisuutta. Yksilö voi kuitenkin tuntea muutospainetta tai toivoa muutosta, mutta ei ole valmis muutokseen. Harkintavaiheessa yksilö alkaa pohtia muutoksen toteuttamista ja on nyt tietoisempi käytöksensä haitallisuudesta. Hän pohtii muutoksen hyötyjä ja haittoja. Valmisteluvaiheessa yksilö on valmis muutokseen ja tekee suunnitelman. Muutoksessa on havaittavissa pientä muutosta. Ohjauksessa on huomioitava keuhminen ja kannustus pienissäkin onnistumisissa. Toiminnan vaiheessa yksilö on tehnyt sitoutumista vaativia muutoksia. Ylläpitovaiheessa uusi elämäntapa on vakiintunut eikä repsahdus houkuta enää niin paljon. Päätösvaiheeseen yksilö voi päästä, jos muutoksen ylläpito ei vaadi enää ponnisteluja. (Marttila 2018; Salmela 2012, 25.)

### 3 Motivoiva haastattelu

William R. Miller käsitteli ensimmäisen kerran motivoivaa haastattelua vuonna 1983 julkaistussa artikkelissaan. Hän kirjoitti omista näkemyksistään toimivasta päihdehoitokeskustelusta, jossa asiakasta kuunnellaan ja kunnioitetaan. (Rakkolainen 2017, 15.) Miller ja Stephen Rollnick ovat kehittäneet motivoivan haastattelun teoriaa eteenpäin kohti systemaattista asiakaslähtöistä ohjausmenetelmää, jonka tarkoituksena on vaikuttaa yksilön omista tarpeista lähtevään ajatteluun ja toimintaan (Näkki 2015, 84). Motivoiva haastattelu on motivointimenetelmä kuntoutujan sisäisen motivaation herättelyksi ja tapa kohdata kuntoutuja (Lahti, Rakkolainen & Koski-Jännes 2013, 2063–2064). Sen avulla voidaan tukea asiakasta muutoksessa (Ståhl & Gustavsson 2017, 357).

#### 3.1 Periaatteet

Motivoiva haastattelu ei ole vain yksi haastattelukerta vaan se on pidempiaikainen työskentelymenetelmä, jolla pyritään vuorovaikutukselliseen keskusteluun (Näkki 2015, 85–86). Onnistuessaan motivoiva haastattelu saa kuntoutujan pohtimaan elämänsä ristiriitaisuuksia ja etsimään niihin ratkaisuja (Oksanen 2014, 71). Motivoivan haastattelun periaatteisiin kuuluu ajatus siitä, että motivaation syntymiseen voidaan vaikuttaa sosiaalisella vuorovaikutuksella. Siihen voi vaikuttaa yhteistyöllä, muutokseen houkuttelulla ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittamisella. Asiakkaan autonomiaa kunnioitetaan, vaikka asioista oltaisiin eri mieltä. Ammatilainen ei ole opettaja, joka antaa suoria vastauksia siitä, miten kuntoutujan kuuluisi toimia. (Näkki 2015, 84; Rakkolainen 2017, 18–19.)

Motivoivaa haastattelua ohjaa neljä pääperiaatetta; empatian osoittaminen, ristiriitujen esilletuominen, väittelyn välttäminen ja itseluottamuksen sekä kykyjen vahvistaminen. Ammatilaisen kuuluu kohdata asiakas empaattisesti kritisoimatta tai syytteleättä. Kohtaamisessa ammatilaiselta vaaditaan kykyä kuunnella ja ymmärtää asiakasta, vaikka ei olisikaan asioista samaa mieltä. Hyväksyvä ja arvostava ilmapiiri auttaa ja tukee asiakkaan itseluottamuksen kehittymistä. (Miller & Rollnick 2002, 36–

37.) Empaattisella lähestymistavalla ammattilainen luo turvallisen ja luotettavan olon asiakkaalle, jotta asiakas voi kertoa tunteistaan, huolistaan, toiveistaan sekä tavoitteistaan (Wagner & McMahon 2004, 154). Käypä hoito -suosituksen mukaan empatian osoittaminen kertoo asiakkaalle, että häntä kuunnellaan ja hänestä ollaan kiinnostuneita (Järvinen 2019).

Motivoivassa haastattelussa tutkaillaan asiakkaan ambivalenssia eli ristiriitaa. Ambivalenssi tarkoittaa ihmisen halua lopettaa tietynlainen toiminta, mutta toisaalta taas jatkaa sitä. Esimerkiksi ihminen voi haluta lopettaa juomisen, mutta samalla kuitenkin jatkaa juomista. Tämä ambivalenssi estää ihmistä tekemästä muutospäätöstä. Motivoivassa haastattelussa ambivalenssia ei jätetä huomioimatta, koska huomiotta jättäminen saattaa heikentää muutokseen motivoitumista sekä asiakkaan ja ammattilaisen vuorovaikutus- ja luottamussuhteen syntymistä. (Koski-Jännes 2008a, 46–47; Rakkolainen 2017, 16–17.) Ristiriita vallitsevan ja toivotun tilanteen välillä ja sen esille tuominen voi auttaa asiakasta päätöksenteossa ja näin ristiriita voi toimia muutovoimana (Koski-Jännes 2008a, 46–47).

Ammattilaisen moralisoiva tai konfrontoiva tyyli ohjauksessa voi saada aikaan väittelyä ja asiakkaan ärsyyntymisen, siksi motivoivassa haastattelussa pyritään välttämään näitä tyylejä. Asiakkaalla ja ammattilaisella saattaa olla erilainen näkemys asioista, eikä asioista saisi muodostaa väittelyä eikä asiakasta kritisoida. Ammattilainen ei saa provosoitua keskustelussa, vaan hänen pitää esimerkiksi käyttää asiakkaan puhetta heijastavaa tyyliä. (Koski-Jännes 2008a, 48; Järvinen 2019.)

Motivoivassa haastattelussa on tärkeää, että saadaan asiakas uskomaan itseensä esimerkiksi vetoamalla hänen aiempiin onnistumisiinsa. Motivoivan haastattelun toteuttaminen vaatii luottamuksellisen yhteistyön luontia ja empatian osoittamista sekä ammattilaisen pitää vältellä painostamista ja uskoa siihen, että asiakkaasta itsestään löytyy muutovoimaa. (Koski-Jännes 2008a, 59.) Ammattilaisen kuuluu pyrkiä tunnistamaan asiakkaan vahvuudet sekä hyvät puolet ja tuoda ne esille. Ammattilaisen kuuluu myös huomioida pienimmätkin edistysaskeleet ja luoda näin asiakkaan itseluottamusta ja uskoa muutokseen. (Järvinen 2019.)

## 3.2 Perustaidot

Motivoivassa haastattelussa ammattilainen ja kuntoutuja ovat tasavertaisia ja kuntoutuja on oman tilanteensa asiantuntija. Menetelmän periaatteisiin kuuluu, että kuntoutujaa ei suostutella muuttumaan, vaan motivaatiota ja itseohjautuvuutta on tarkoitus herätellä ja tukea. Motivoivan haastattelun ammattilaisen pitää hallita tietyt perustaidot. Näitä ovat avoimet kysymykset, heijastava kuuntelu, vahvistaminen ja tukeminen, muutospuheen herättely sekä tiivistäminen. (Koski-Jännes 2008a, 50–53; Rakkolainen 2017, 15–21; Ståhl & Gustavsson 2017, 357.)

Avoimet kysymykset ovat sellaisia, että kysymyksiin ei voi vastata vain ”ei” tai ”kyllä”, vaan avoimilla kysymyksillä pyritään saamaan asiakas kertomaan omasta tilanteestaan, tunteistaan ja omasta ajattelustaan vapaammin. Ammattilaisen tehtävä on esittää vastausten perusteella jatkokysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä saadaan vietyä keskustelua eteenpäin ja asiakas osallistumaan aktiivisemmin keskusteluun. Asiakas voi pohtia omaa tilannettaan, nykytilanteensa haittoja, muutostarpeitaan ja tavoitteitaan. Suljetut kysymykset saattavat passivoida asiakasta. Niitä voi olla keskustelun joukossa, mutta pääpaino kuuluu olla kuitenkin avoimilla kysymyksillä. (Koski-Jännes 2008a, 51–52; Rakkolainen 2017, 26.)

Ammattilaisen taitoihin kuuluu heijastavan kuuntelun eli reflektion osaaminen, jotta hän osaa vastata kuntoutujan puheeseen toistaen, toisin sanoen, vahvistaen tai selvittäen. Heijastavassa kuuntelussa pitää ammattilaisen olla keskittynyt ja osata valikoida, että voi suunnata asiakkaan huomiota merkityksellisiin asioihin. Reflektioimalla ammattilainen varmistaa, että on ymmärtänyt asiakkaan kertoman näkökulman oikein. Oikein toteutettu reflektio on myös tapa osoittaa empatiaa, luoda luottamussuhdetta ja lujittaa asiakkaan hoitoon sitoutumista ja motivoitumista. Moralisointi, kuulustelu ja käskeminen eivät kuulu motivoivan haastattelun henkeen, joten niitä ammattilaisen pitää välttää. (Koski-Jännes 2008a, 52–53; Rakkolainen 2017, 20–21.) Reflektioiva kuuntelu voi olla haastavaa. Se kuitenkin viestii asiakkaalle tehokkaasti, että häntä aidosti kuunnellaan. (Järvinen 2019.)

Vahvistamisella ammattilainen voi tukea asiakkaan itsetuntoa ja asiantuntemusta sekä auttaa asiakasta tunnistamaan vahvuuksia. Aito kiinnostus sekä arvostus asiakasta kohtaan lisää asiakkaan itseluottamusta sekä luo uskoa tulevaisuuteen. Hyväksyvä ja avoin ilmapiiri sekä positiivinen ja rohkaiseva palaute mahdollistavat avoimen keskustelun ja muutospuheen syntymisen. Asiakkaan vahvuuksia kuuluu tuoda esille vilpittömästi. (Koski-Jännes 2008a, 51–52; Rakkolainen 2017, 21–22.)

Ammattilaisen perustaitoihin kuuluu osata luoda asiakkaan puheesta yhteenvetoja tai tiivistää sitä, jotta asiakkaasta tuntuu, että häntä kuunnellaan ja hänet on ymmärretty oikein. Asiakkaan on mahdollista vielä korjata, jos ammattilainen on ymmärtänyt hänen puheensa väärin. Tiivistämällä ammattilainen kerää asiakkaan puheesta merkittävimmät näkökulmat ja ohjaa asiakasta huomaamaan ne. Tiivistäminen voi auttaa asiakasta ristiriidan löytämisessä ja ratkaisemisessa. (Koski-Jännes 2008a, 50–51; Järvinen 2019; Rakkolainen 2017, 21.)

### 3.3 Menetelmän käyttö

Motivoiva haastattelu on osoittautunut tehokkaaksi keinoksi edistää halukkuutta sekä kykyä muuttaa käyttäytymismalleja esimerkiksi kohentamalla alhaista itsetuntoa (Ståhl & Gustavsson 2017, 357). Tutkimustuloksia motivoivan haastattelun vaikuttavuudesta on saatu muun muassa päihdeongelmaisten kuntoutuksessa sekä tupakoinnin lopettamisessa. Myös diabeteksen, mielenterveysongelmien sekä bulimian hoidossa motivoivan haastattelun käytöstä on tutkimuksissa saatu hyviä tuloksia. (Burke, Arkowitz & Dunn 2002, 247.) Kaksisuuntaista mielialahäiriötä sairastavilla motivoivan haastattelun on tutkittu lisäävän lääkehoitoon sitoutumista, minäpystyvyyttä sekä muutoshalua merkittävästi (McKenzie & Chang 2015, 36). Shepard ja muut (2016, 832) ovat tutkineet, että motivoiva haastattelu on erittäin kustannustehokasta alkoholi-ongelmaisten kuntoutuksessa.

Motivoivaa haastattelua käytetään laajasti eri puolilla maailmaa sosiaali- ja terveysalan asiakastilanteissa, joissa työskennellään asiakkaan erilaisten käyttäytymisen

muutostilanteiden kanssa (Rakkolainen 2017, 11). Menetelmää on muokattu käyttöympäristön mukaan huomioiden ympäristön erityispiirteet ja aikarajoitukset. Alunperin menetelmä on ollut käytössä vain yksilötapaamisissa, mutta nykyään sitä käytetään myös muun muassa ryhmien motivoinnissa sekä parihaastatteluissa. (Koski-Jännes 2008b, 12.)

Suomeen motivoivan haastattelun menetelmä on tullut 1980-luvun puolivälissä, jolloin A-klinikat alkoivat käyttää menetelmää päihdetyössään. Motivoivan haastattelun menetelmää on otettu Suomessa käyttöön viimeisten vuosien aikana erilaisten asiakkaiden parissa tehtävissä sosiaali- ja terveysalan töissä. (Näkki 2015, 85.) Vuoden 2019 alussa on voimaan tullut uusi Kelan palvelukuvaus ammatillisesta kuntoutuspalveluksesta. Palvelukuvauksessa listataan työmenetelmiä, joita ammatillisen kuntoutuksen ammattihenkilökunnan kuuluu palveluntuottajina hallita ja yhtenä työmenetelmänä mainitaan motivoiva haastattelu. Motivoivan haastattelun avulla Kelan ammatillisessa kuntoutuspalveluksessa on erityisesti tarkoitus selvittää kuntoutujan omat arvot, tavoitteet, tavoiteltavan muutoksen merkitys ja käytettävissä olevat resurssit, sillä nämä vaikuttavat kuntoutujan motivoitumiseen. (Ammatillinen kuntoutuspalvelus 2019, 9.)

## 4 Työhönpaluu

### 4.1 Työhönpaluuun haastavuus

Työhönpaluu sairauden, vammautumisen tai työttömyyden jälkeen on tärkeää yksilön oman hyvinvoinnin, mutta myös yhteiskunnan kannalta työurien pidentämisen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämisen näkökulmasta. Pidempi aika poissa työelämästä kuitenkin vähentää työhönpaluuun todennäköisyyttä. (Gould, Lampi & Nyman 2011, 5.) Työhönpaluu voi vaikeutua itsetunnon laskun, oman osaamisen ja jaksamisen epävarmuuden sekä mahdollisen eristäytymisen takia (Tiainen, Oivo, Puumalai-



nen & Korkeamäki 2011, 8). Heikinheimo ja Tuisku (2014, 263) tuovat esille tutkimuksessaan, että työhönpaluuta nopeuttaa työntekijän työelämätaidot sekä lyhyt alle kuuden kuukauden poissaolo, pysyvä työpaikka ja hyvä koulutustaso.

Suomessa kuntoutuksella on tärkeä rooli työssä jaksamisen tukemisessa henkilöillä, joilla työkyky on vaarassa heikentyä tai on jo heikentynyt (Seppänen-Järvelä 2018, 21). Työelämään paluu tai siirtyminen vaatii yksilöltä omaa motivaatiota (Saari 2013, 34). Kun motivaatiota tarkastellaan työhönpaluun kontekstista, on yksilön sosiaalisilla resursseilla ja kokemuksilla työelämästä suuri merkitys. Onnistuneessa työelämään siirtymisessä on ammatillisella ohjauksella keskeinen rooli. (Jokisaari 2002, 80.) Ammattilaisten rohkaisevalla ja kannustavalla asenteella on olennainen rooli kuntoutusprosessissa. Onnistuneella kohtaamisella on vaikutusta kuntoutujan itseluottamukseen ja käsitykseen kykyyn palata työhön. (Mussener, Stahl, Soderberg 2015, 447.)

Tiaisen ja muiden (2011) tekemän tutkimuksen mukaan työntekijän tukeminen, lähiesimiehen ja työhön palaajan hyvä keskinäinen suhde ja työyhteisön positiivinen suhtautuminen vaikuttavat myönteisesti työhönpaluun onnistumiseen. Tutkimukseen osallistuneiden mielestä omalla motivaatiolla työhön oli suurin vaikutus työhönpaluuseen. (Tiainen ym. 2011, 78, 99.) Myös Vuorento ja Terävä (2014) tuovat esille oman motivaation merkityksen työhönpaluussa. Heidän tutkimuksensa perusteella osatyökykyiset ovat motivoituneita jatkamaan työelämässä, jos siihen on mahdollisuus. Henkinen tuki ja ohjaus ovat työhönpaluussa tärkeitä tekijöitä. (Vuorento & Terävä 2014, 58.) Työn kuormittavuuteen vaikuttavat työjärjestelyt ja työpaikan tuki voivat kannustaa työhönpaluuseen (Kausto ym. 2009, 6).

## 4.2 Työhönpaluuta tukevia palveluita

Työhönpaluussa ei aina tarvita erityisiä toimenpiteitä, mutta tarvittaessa on olemassa työpaikan sisäisiä ja ulkoisia keinoja tukea työhönpaluuta (Antti-Poika & Martimo 2018, 193). Sairausloman tai työttömyyden jälkeen työhönpaluu voi olla pitkä ja monimutkainen prosessi, jossa yksilö saattaa vaihdella työssä käynnin ja sosiaaliturvaetuksien saamisen sekä osa-aikatyön ja kokopäiväisen työn välillä. (Øyeflaten, Lie,

Ihlebaek & Eriksen 2012). Työkykyä vastaavan työn tai työnkuvan löytyminen voi viedä pitkänkin ajan ja se voi laskea motivaatiota työhönpaluuseen (Saari 2013, 36). Työhön palatessa työntekijä voi tarvita ohjausta ja tukea, psyykkistä valmennusta sekä henkilökohtaista tukihenkilöä työpaikalta (Järvikoski 2013, 53).

Työllistymisen ja työhön kuntoutuksen tarkoituksena on turvata kaikkien osallisuus ja ansaitsemismahdollisuus, mutta lisäksi varmistaa, että työmarkkinat toimivat ja julkisen puolen talous pysyy tasapainossa. Työvoima- ja koulutuspolitiikkaan, työeläkepolitiikkaan ja sosiaaliturvaan on kehitetty erilaisia tuki- ja palvelujärjestelmiä, joiden avulla voidaan tukea työelämään siirtymistä. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 27.) Tässä opinnäytetyössä esitellään työhönpaluuta tukevista palveluista ammatillisen kuntoutuksen lisäksi varhainen puuttuminen, työolosuhteiden mukautus, työn tuunaaminen, osasairauspäiväraha, kuntoutustuki, työkykykoordinaattorit sekä työterveyshuollon palvelut.

#### 4.2.1 Ammatillinen kuntoutus

Kuntoutus jaetaan perinteisesti lääkinälliseen, ammatilliseen, kasvatukselliseen ja sosiaaliseen kuntoutukseen (Järvikoski & Härkäpää 2011, 20). Ammatillisen kuntoutuksen tarkoitus on pitää ihminen työelämässä tai saada hänet sinne takaisin (Karjalainen 2011, 91). Ammatillinen kuntoutus voidaan määritellä toiminnan sisällön tai toiminnan tavoitteiden kautta. Toiminnan sisällön kautta määriteltäessä kuvataan niitä toimenpiteitä, jotka kuuluvat ammatillisen kuntoutuksen piiriin, kuten työkokeilu ja työhönvalmennus. Tavoitteiden kautta määriteltäessä kuvataan ammatillisella kuntoutuksella tavoiteltavia asioita kuten työmahdollisuuksien edistämistä ja työkyvyn kohentamista. (Järvikoski 2013, 44.)

Ammatillista kuntoutusta voi saada työsuhteessa olevat henkilöt, joilla työkyky on tilapäisesti tai pysyvästi heikentynyt tai joiden on tarkoitus palata sairauslomalta takaisin työhön. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu myös henkilöille, joiden työura on jostain syystä katkennut ja joilla on riski syrjäytyä työmarkkinoilta. (Järvikoski 2013, 44.) Ammatillisella kuntoutuksella pyritään integroimaan työelämään henkilöitä,

joilla on riski syrjäytyä työelämästä sairauden, vammautumisen tai muun työkyvyn alenemisen jälkeen. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on parantaa kuntoutujan ammatillisia valmiuksia, kohentaa työkykyä, edistää työmahdollisuuksia ja integroitumista työelämään sekä varmistaa kuntoutujan työpaikan säilymistä. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 215–216.) Ammatillisella kuntoutuksella tähdätään myös ehkäisemään ja vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (Saari 2013, 32).

Ammatillinen kuntoutus on prosessi, joka sisältää erilaisia toimintamuotoja ja toteutuu usein erilaisina valmennusvaiheina. Kuntoutuksessa tärkeää on kuntoutujan valmiuksien kehittäminen eli niiden yksilöllisten ominaisuuksien ja resurssien, jotka ovat tärkeitä kuntoutujan työllistyvyyden kannalta. (Järvikoski 2013, 68.) Useasti ammatillinen kuntoutus alkaa ammatillisella arvioinnilla, jolla pyritään määrittelemään ne tekijät, joiden avulla kuntoutujan työllistymistä tai työssä selviytymistä voidaan tukea. Ammatillisen arvioinnin avulla saadaan kokonaiskuva tilanteesta luotua, jotta kuntoutuksen tavoitteet ja tarkoituksenmukaiset suunnitelmat pystytään laatimaan. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 216–217.) Muita ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä ovat muun muassa ammatillinen koulutus, täydennyskoulutus, koulutuskokeilut, työkokeilu, työhön valmennus sekä tuettu työllistyminen (Järvikoski & Härkäpää 2011, 21). Yksi tärkeä tekijä ammatillisen kuntoutuksen onnistumisessa on se, että kuntoutujan työkykyyn sopiva työ löydetään riittävän nopeasti, ettei kynnys palata työelämään nouse liiaksi (Saari 2013, 34).

Suomessa ammatillinen kuntoutus on jaettu eri vastuu tahojen kesken. Ammatillisen kuntoutuksen järjestämisestä ovat vastuussa Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset, työ- ja elinkeinohallinto sekä tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset. Terveystuho ja työterveyshuolto vastaavat aktivoinnista ja työhönpaluuseen liittyvistä asioista silloin, kun kyseessä on tilapäinen työkyvyttömyys. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 218–219.) Näiden vastuu tahojen välinen työnjako ammatillisessa kuntoutuksessa on lakisääteistä (Karjalainen 2011, 90).

## 4.2.2 Muut työhönpaluuta tukevat palvelut

Työnantajien erilaiset kuntoutus- ja uudelleensijoituskäytännöt on ollut jo pitkään käytössä työntekijöille, jotka eivät pysty jatkamaan syystä tai toisesta entisessä työssään (Järvikoski 2013, 44). Varsinkin isoilla organisaatioilla on rakennettu varhaisen tuen ja työkyvyn tuen malleja tukemaan työkykyä. Varhaisen tuen mallien ideana on, että työntekijöiden työkykyongelmiin puututaan heti niiden ilmentyessä. Usein on sovittu jotkin ”hälytysrajat”, joita työpaikoilla seurataan, ja jolloin esimiehen pitäisi tilanteeseen puuttua. Yleisimmin seurataan sairauspoissaoloja ja niiden määriä seuraamisen helppouden takia. Esimiehellä on velvollisuus myös ryhtyä toimiin ja käydä työntekijän kanssa keskustelua, jos hän huomaa muita työkyvyn alentumisen merkkejä kuten työn laadun heikkeneminen tai myöhästelyt. Varhaisen tuen ja työkyvyn tuen malleihin on usein kirjattu myös työterveyden rooli ja keinot kuten työkykyarviokäynnit. (Antti-Poika & Martimo 2018, 189–190; Vuorento & Terävä 2014, 60.) Turjan ja muiden (2012, 5) tekemän tutkimuksen mukaan varhaisen tuen mallilla on positiivisia vaikutuksia siihen, kuinka havaitaan työntekijöiden työkykyyn vaikuttavia asioita sekä näiden asioiden puheeksi ottamiseen ja työkyvyn varhaiseen ja tarpeelliseen yksilölliseen tukemiseen.

Työkyvyn edistämässä ja työssä jatkamisen mahdollistamisessa työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän pitäisi tehdä tiivistä yhteistyötä. Työterveyshuollon keskeisiin tehtäviin kuuluu työntekijän työkyvyn tukeminen, seuranta ja työhönpaluun tukeminen. Työterveyshuollon keinoja tukea työhönpaluuta on työkykypalaverit, kolmikantaneuvottelut, neuvottelut ja tarkastukset. (Mussalo-Rauhamaa, Savikko, Kernisalo-Perälä & Paakkola 2015, 35, 97.) Työterveyshuolto neuvoo sekä työnantajaa että työntekijää työhönpaluuseen liittyvissä kysymyksissä. Kun työntekijän työkyky alenee, hoitaa työterveys hoidon ja kuntoutuksen koordinoinnin sekä seurannan työhönpaluun jälkeen. (Työhön paluun tuki.) Työkyvyn tuen koordinointi on erityisesti työterveyshuollon vastuulla ja siihen liittyy keskeisesti kuntoutuksen ohjaus. Työterveyshuollolla on tieto työntekijän sairaudesta sekä työkyvystä, mutta myös työpaikan mahdollisuuksista, siksi sen rooli työhönpaluussa on oleellinen. (Tarvainen 2018, 59–60.)

Työkykykoordinaattorit ovat työelämän ja palvelujärjestelmän asiantuntijoita. Työkykykoordinaattorin tehtäviin kuuluu räätälöidä työllistymisen ratkaisuja yhdessä henkilön kanssa, jolla on haasteita työllistymisessä. Lisäksi työkykykoordinaattorit voivat tukea työnantajia ja työyhteisöjä sekä toimia yhteistyöverkoissa. Työkykykoordinaattoreiden koulutus on ollut osa hallituksen OTE-kärkihanketta ja maaliskuuhun 2019 mennessä heitä on koulutettu Suomessa noin 700. Työkykykoordinaattorit voivat työskennellä esimerkiksi työpaikoilla, työterveyshuolloissa, sosiaalipalveluissa, työllisyyspalveluissa, oppilaitoksissa tai kuntoutuspalveluissa. Työkykykoordinaattoreilla on muun muassa osaamista palvelujärjestelmistä sekä työkyvyn tuen keinoista, joten heillä on osaamista, mitä vaaditaan työhönpaluun tukemisessa. (Työkykykoordinaattorit 2019.)

Yksi työhönpaluuta helpottavista menetelmistä on työolosuhteiden mukautus. Sen tarkoitus on vähentää tai poistaa työolosuhteista esteitä henkilöiltä, joilla on sairauksien tai vamman takia alentunut työkyky. Työolosuhteiden mukautus voi olla muun muassa työaikajärjestelyjä, työpisteiden muutoksia kuten kalusteiden vaihdosta tai valaistuksen muutosta, apuvälineitä, työn suunnittelua ja organisointia tai muuta työntekijän tarvitsemaa tukea kuten viittomakielen tulkkia. (Vuorento & Terävä 2014, 26; Williams-Whitt, Bultmann, Amick III, Munir, Tveito & Anema 2016, 418–419.) Mukautetulla työllä on mahdollista nopeuttaa työhönpaluuta sairausloman jälkeen (Martimo 2010, 7). Muutoksia voidaan tehdä kohdistuen yksilöön tai koko organisaatioon (Nevala, Pehkonen, Koskela, Ruusuvoori & Anttila 2014, 6). Erilaisia työn mukautuksia ja keventäviä järjestelyitä pidetään halpoina ja tehokkaina keinoina helpottamaan työhönpaluuta (Tiainen ym. 2011, 18). Mukautuksia tehdessä erityisen tärkeää on huomioida työntekijän jäljellä oleva työkyky ja suhteuttaa muutokset siihen, jotta työntekijän työhönpaluu onnistuisi ja työpanos olisi mahdollisimman täysipainoinen (Antti-Poika & Martimo 2018, 194). Työtehtävien uudelleenmuotoilu vaikuttaa työntekijän sisäiseen motivaation sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä (Houkes, Janssen, De Jonge & Bakker 2003, 446).

Työntekijä voi vaikuttaa itse myös työntekoonsa ja työtehtäviinsä työtään yksilöllisesti muokkaamalla eli tuunaamalla. Tuunaaminen tarkoittaa työntekijälähtöistä työnmuokkaamista työnteon optimoimiseksi. Tuunaamalla yksilö voi säädellä työnsä

voimavarojen ja vaatimusten tasapainoa, tehdä työstänsä mielekkäämpää ja näin jak-saa paremmin työssänsä tai onnistua palaamaan pysyvämmiin työelämään. Työtä on kehitetty perinteisesti ylhäältä alaspäin, mutta työn tuunaaminen lähtee työnteki-jästä itsestään ja näin he pystyvät vaikuttamaan työoloihin, hyvinvointiin sekä työmo-tivaatioon. (Seppälä & Hakanen 2017, 149, 155.) Wrzesniewskin ja Duttonin (2001, 179) mukaan työn tuunaamista tapahtuu sosiaalisten suhteiden, työtehtävien sekä omien ajatusten eli kognitiivisen muokkaamisen kautta. Toisen määritelmän mukaan työn tuunaamista voi tapahtua neljään eri tapaan eli työntekijä voi lisätä työhönsä ra-kenteellisia voimavaroja, sosiaalisia voimavaroja tai haastavia vaikutuksia tai vähen-tää haitallisia vaatimuksia. Työn tuunaaminen vaikuttaa positiivisesti työn imuun ja työssä selviytymiseen. (Seppälä & Hakanen 2017, 154, 160.)

Osasairauspäiväraha on ollut Suomessa käytössä vuodesta 2007. Se on tarkoitettu helpottamaan työhönpaluuta pidemmän sairauspoissaolon jälkeen. (Viikari-Juntura ym. 2011, 3.) Osasairauspäivärahan on erityisesti tarkoitus tukea työhönpaluuta en-nen kuin työntekijä on kykenevä kokoaikaiseen työhön. Osasairauspäivärahalla työ-aika on 40-60 % aikaisemmasta. (Sauni & Luoto 2017.) Silloin kun täysi sairausloma tai sen jatkaminen ei ole välttämättömyys, voidaan käyttää osasairauspäivärahaa ak-tiivisena vaihtoehtona. Lisäksi sitä voidaan käyttää silloin, kun sairausloma ei tue kun-toutumista tai kun se aiheuttaa potilaalle pitkittyvää työkyvyttömyyttä tai riskiä syr-jäytyä työelämästä. Osasairauspäiväraha on aina tilapäinen ratkaisu. (Vuorinen 2009, 96–100.) Osasairauspäivärahalla työskentelyn takia työntekijän terveys tai toipumi-nen ei saa vaarantua (Sauni & Luoto 2017).

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan osasairausvapaa tuki- ja liikuntaelinsairauk-sien alkuvaiheessa nopeuttaa työhönpaluuta sekä voi lisätä työssä pysymistä myös pidemmällä aikavälillä. Työterveyshuollon ja työpaikan pitää tehdä yhteistyötä, että osasairausvapaa onnistuu mahdollisimman hyvin. (Viikari-Juntura ym. 2011, 3.) Kaus-ton (2013,13) tutkimuksen mukaan osasairausvapaa tukee työhönpaluuta ja työssä jatkamista. Tutkimustulosten mukaan osasairausvapaa vähensi täyden työkyvyttö-myyseläkkeen absoluuttista riskiä 6 %:lla. Työntekijät, jotka olivat osasairausvapaalla, palasivat työhön nopeammin kuin verrokkiryhmäläiset. (Kausto 2013, 12–13.)

Määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä kutsutaan kuntoutustueksi. Kuntoutustuki myönnetään silloin, kun eläkkeenhakijan nähdään hoidon tai kuntoutuksen avulla saavuttavan sellaisen työkyvyn, että työelämässä jatkaminen voi onnistua kuntoutustukijakson jälkeen. Kuntoutustukeen on oikeus, jos työkyky on sairauden, vian tai vamman vuoksi heikentynyt vähintään kahdella viidesosalla vähintään vuoden ajan. Lait eivät sääde kuntoutustuen saamiselle enimmäisaikaa. Keskimäärin kuntoutustukea saadaan kaksi vuotta. (Gould ym. 2011, 7–10.) Gouldin ja muiden (2011, 3) tutkimuksen mukaan harva palaa työelämään kuntoutustuen jälkeen.

## 5 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille tiivistettyä ja ajankohtaista tietoa motivoivan haastattelun menetelmästä työhönpaluuseen motivoinnissa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella selvittää mitä tarkoittaa motivoiva haastattelu ja mitä tiedetään motivoivan haastattelun käytöstä työhönpaluuseen tukemisessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten motivoivaa haastattelua on hyödynnetty työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa?
2. Lisääkö motivoiva haastattelu motivaatiota työhönpaluuseen?

## 6 Tutkimuksen toteuttaminen

### 6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on systemaattinen, prosessimainen ja toistettavissa oleva tieteellinen tutkimusmenetelmä. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kehittää tieteenalan teoreettista ymmärrystä ja käsitteistöä sekä sen avulla on mahdollista kokonaiskuvan muodostaminen tutkitusta ilmiöstä. (Suhonen, Axelin & Stolt 2016, 7.) Tähän opinnäytetyöhön metodiksi valittiin kirjallisuuskatsaus, koska menetelmänä se mahdollistaa tutkimustiedon kokoamisen sekä kokonaiskuvan muodostamisen motivoivan haastattelun käytöstä työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa.

Kirjallisuuskatsaukset voidaan jakaa kolmeen päätyyppiin; kuvaileviin katsauksiin, systemaattisiin kirjallisuuskatsauksiin sekä määrällisiin meta-analyyseihin ja laadullisiin meta-synteeseihin (Suhonen, Axelin & Stolt 2016, 8). Tässä opinnäytetyössä menetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja sen avulla saadaan kuvattua aiempaa tutkimusta sekä aiempien tutkimusten laajuutta, syvyyttä ja määrää (Suhonen, Axelin & Stolt 2016, 8). Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella on mahdollista tarkastella ilmiötä eri näkökulmista kriittisesti sekä saada aiheesta aiemmin tutkittua koottua jäsenneytystä (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013). Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta kuvaillaan yleiskatsaukseksi, jossa ei ole tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä (Salminen 2011, 6). Tämä mahdollistaa erilaisten aineistoiden käytön, sillä alustavan aineistohaun perusteella selvisi, että tämän opinnäytetyön aiheen kontekstista motivoivaa haastattelua ei ole vielä laajasti tutkittu.

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aiheen teoreettinen tai kontekstuaalinen näkökulma esitetään rajatusti, strukturoidusti ja perustellen. Kirjallisuus valitaan tarkasti, jotta saadaan aiempaan tietoon perustuvaa kumulatiivista tietoa. Aineiston valintaa ohjaa tutkimuskysymys/ -kysymykset. Kuten kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen kuu-



luu, valittiin tämän opinnäytetyön katsaukseen aiemmin julkaistuja tieteellisiä tutkimuksia tai artikkeleja, jotka olivat aiheen kannalta merkityksellisiä ja vastasivat tutkimuskysymyksiin. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Kangasniemen ja muiden (2013, 294) mukaan kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella on mahdollista etsiä vastauksia kysymyksiin tutkitusta ilmiöstä, ilmiön keskeisiä käsitteitä ja niiden välisiä suhteita, tunnistaa aikaisemman tiedon ristiriitoja tai tiedonaukoja tai tuoda uusia näkökulmia tutkittuun ilmiöön. Tätä opinnäytetyötä ohjaavat tutkimuskysymykset siitä, miten motivoivaa haastattelua on hyödynnetty työhönpalautuksessa ja lisäksi motivoiva haastattelua motivaatiota työhönpalautukseen. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen nähtiin vastaavan menetelmänä näihin parhaiten, jotta voitiin tuottaa tietoa ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille hyvien käytäntöjen edistämiseksi.

## 6.2 Aineistonkeruu

Aineiston hakuprosessi aloitettiin määrittämällä sisäänotto- ja poissulkukriteerit. Valitun aineiston tuli vastata opinnäytetyön tutkimuskysymykseen, oltava tieteellinen tutkimus, artikkeli tai väitöskirja sekä tutkimuksessa piti olla käytetty menetelmänä tai osamenetelmänä motivoivaa haastattelua. Hakutulokset rajattiin englannin- ja suomenkielisiin aineistoihin. Lisäksi hakutulokset rajattiin julkaisuvuosiin 2006–2018, jotta saatiin mahdollisimman ajankohtaista tietoa. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit löytyvät vielä tarkemmin taulukosta 1.

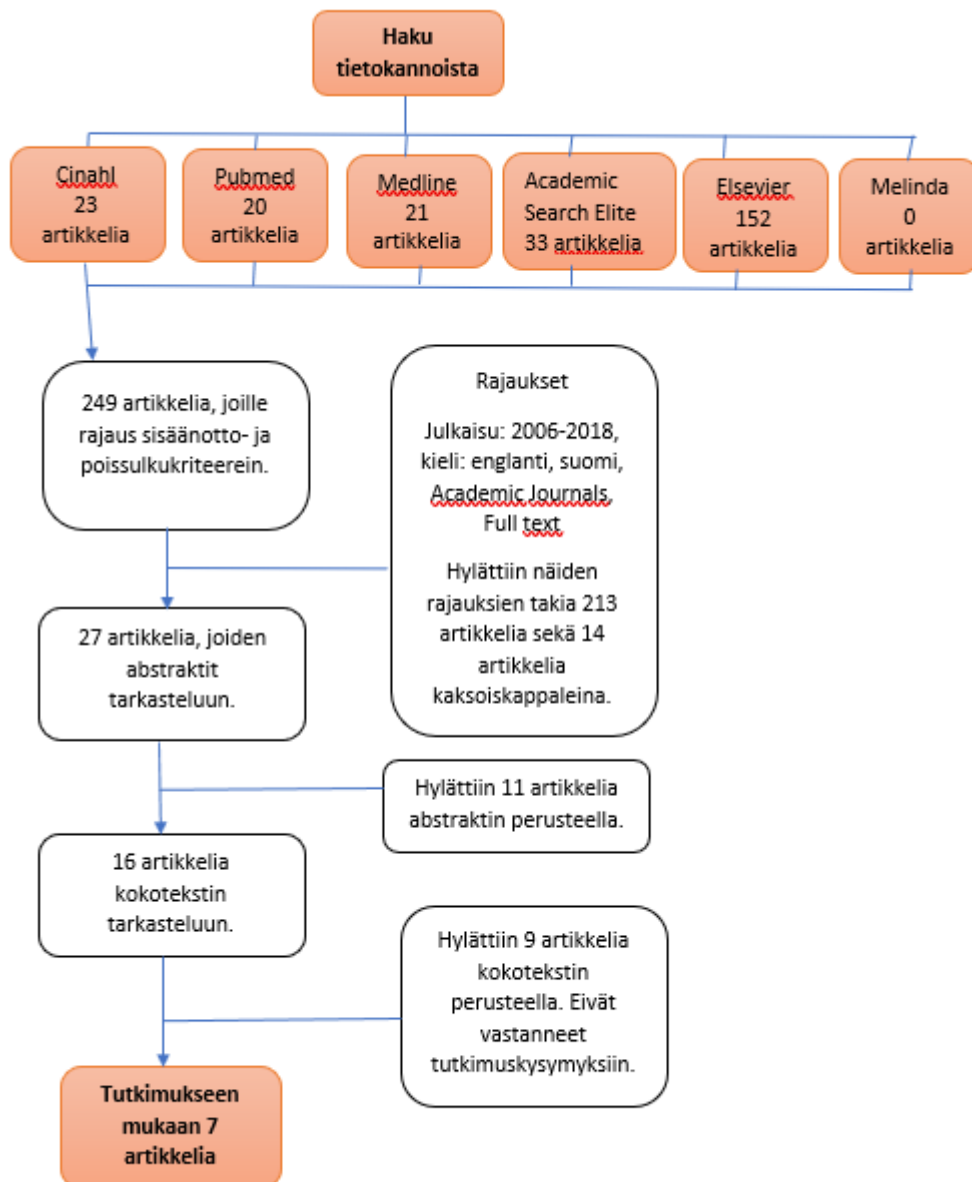
Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tieteellinen tutkimus, artikkeli tai väitöskirja</li> <li>• julkaistu 2006-2018 välisenä aikana</li> <li>• kieli suomi tai englanti</li> <li>• vastaa tutkimuskysymyksiin</li> <li>• tutkimuksessa käytetty menetelmänä tai osamenetelmänä motivoivaa haastattelua</li> <li>• alustava valinta tiivistelmän mukaan</li> <li>• tutkimus saatavilla ilman maksua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opinnäytetyö, pro-gradu</li> <li>• tutkimus julkaistu ennen vuotta 2006</li> <li>• kieli muu kuin suomi tai englanti</li> <li>• ei vastaa tutkimuskysymyksiin</li> <li>• tutkimuksessa ei ole käytetty menetelmänä motivoivaa haastattelua</li> <li>• tutkimus maksullinen</li> </ul>

Hakusanojen valinnassa käytettiin hyväksi MeSH-asiasanastoa sekä lisäksi tuotettiin aiheeseen liittyviä asiasanoja kirjallisuuden perusteella. Tiedonhaussa käytetyt hakusanat olivat vocational rehabilitation, occupational rehabilitation, return to work, back to work, return-to-work, back-to-work sekä motivational interviewing. Hakusanoista muodostettiin hakulausekkeita käyttämällä Boolean operaattoreita (AND/OR) ja sanan katkaisumerkkiä (\*). Tutkimukseen etsittiin aineistoa kansainvälisistä artikkelitietokannoista, yhdestä kotimaisesta tietokannasta sekä etsimällä manuaalisella haulla. Kansainvälisiksi artikkelitietokannoiksi valikoitui Cinahl (Plus with full text), Academic Search Elite, Medline, Pubmed sekä Elsevier alustavien tiedonhakuisten perusteella. Kotimaisista tietokannoista aineistoa etsittiin Melinda-tietokannasta hakulausekkeella "ammatilli? kuntoutu?" OR "työhön paluu" AND "motivoiva? haastattelu?", mutta haku ei tuottanut yhtään tuloksia. Alustavan tiedonhaun perusteella muistakaan kotimaisista tietokannoista aiheeseen sopivaa aineistoa ei löytynyt. Hakulausekkeet eri tietokannoissa löytyvät tarkemmin opinnäytetyön liitteestä 1. Tietokantojen ja hakusanojen valinnoista konsultoitui kirjaston informaatikkoa.

Tutkimusaineiston hakuprosessin ensimmäisessä vaiheessa tehtiin tiedonhaku valittuihin tietokantoihin käyttäen hakusanojen pohjilta muodostettuja hakulausekkeita.

Haku tuotti yhteensä 249 artikkelia. Suurin osa hakutuloksista oli Elsevier-tietokannasta (152 kpl), mutta otsikkotason tarkastelun perusteella löydetyt artikkelit eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin. Nämä kaikki 249 artikkelia tarkasteltiin otsikkotasolla. Manuaalisella haulla yritettiin löytää aiheeseen sopivan kuuloisia artikkeleita, joista tietokannoissa koko tekstiä ei ollut saatavilla. Ensimmäisen hakuvaiheen jälkeen käytettiin sisäänotto- ja poissulkukriteerejä tietokantojen omien hakuparametrien mukaisesti. Kriteerien vastaisia tutkimuksia hylättiin yhteensä 213 kappaletta. 36 jäljelle jääneestä artikkelista karsittiin vielä kaksoiskappaleet pois, joten abstrakti luettiin 27 tutkimuksesta. 16 artikkelia valittiin koko tekstin lukuun ja näistä tutkimuksen kirjallisuuskatsauksen aineistoksi valittiin 7 artikkelia. Pois karsiutuivat esimerkiksi tutkimukset, joissa motivoivan haastattelun osuutta työhönpaluuseen ei ollut tutkittu. Lisäksi karsittiin pois kirjallisuuskatsauksia sekä tutkimussuunnitelmia. Tietokantahakujen lisäksi tehtiin manuaalista hakua, mutta sopivaa aineistoa ei löytynyt. Kuviossa 2 on kuvattu tiedonhaun ja -valinnan prosessi. Liitteessä 2 on koottuna taulukkoon kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset.



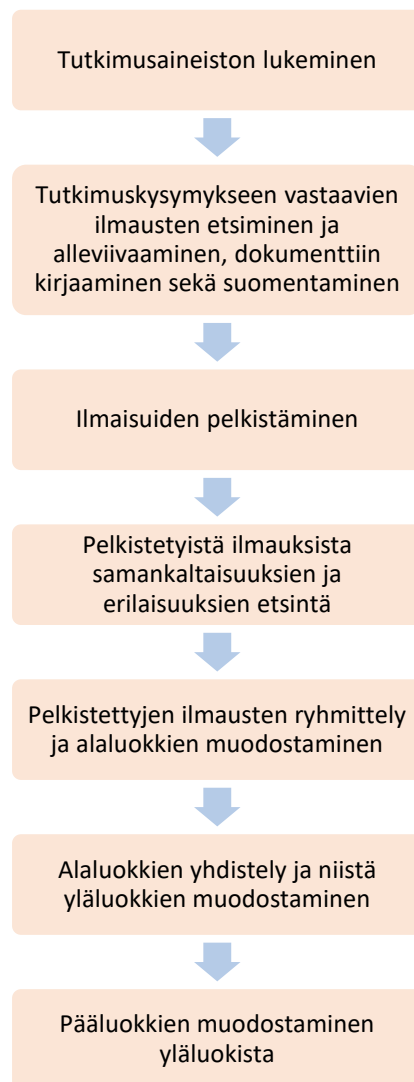
Kuvio 2. Tutkimuksen tiedonhaun ja -valinnan prosessi.

### 6.3 Aineiston analysointi

Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin tarkoituksena on tuottaa tiivis sanallinen ja selkeä kuvaus tutkitusta aineistosta ja ilmiöstä. Laadullisella sisällönanalyysillä pyritään luomaan mielekästä ja yhtenäistä tietoa, jotta tutkitavasta ilmiöstä voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–117.) Sisällönanalyysin avulla tutkittua aineistoa

voidaan analysoida objektiivisesti sekä systemaattisesti. Sen avulla voidaan luoda kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmiä, käsitekarttoja tai malleja, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 139.) Aineistolähtöinen tarkastelutapa edellyttää aineiston syvällistä, kokonaisvaltaista hallintaa (Kangasniemi ym. 2013).

Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaisesti. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä tavoitellaan luoda teoreettinen kokonaisuus tutkimusaineistosta. Analyysiä ohjaa tutkimuksen tarkoitus, tehtävänasettelu sekä tutkimusaineisto; aiempi teoria aiheesta ei saisi vaikuttaa lopputulokseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.) Tässä tutkimuksessa edettiin Tuomen ja Sarajärven (2018, 122) ohjeistamalla tavalla eli aineiston analyysissä oli karkeasti kolme vaihetta; aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luonti. Pelkistämävaiheessa aineistosta rajataan tutkimuksella epäolennainen tieto pois ja etsitään tutkimuskysymyksiä kuvaavia ilmaisuja. Tässä tutkimuksessa tutkimuksista alleviivattiin ilmauksia, ilmaukset pelkistettiin ja listattiin. Klusterointivaiheessa pelkistetyistä ilmauksista muodostetaan ryhmiä käymällä ilmaukset tarkkaan läpi ja etsimällä niistä samankaltaisia ja/tai erilaisia käsitteitä. Samankaltaiset käsitteet ryhmitellään ja niistä muodostetaan luokkia. Luokat nimetään luokkaa kuvaavalla käsitteellä. Ensin luokitellaan alaluokat, sitten alaluokista yhdistelemällä luodaan yläluokat ja vielä yläluokkia yhdistelemällä pääloukat. Klusterointi kuuluu osittain jo sisällönanalyysin seuraavaan vaiheeseen abstrahointiin. Abstrahoinnin tarkoituksena on käsitteellistää alkuperäinen data eli jatkaa luokittelujen yhdistämistä niin kauan, että ilmauksista syntyy teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.) Kuviossa 3 on kuvattu aineiston analysoinnin prosessi.



Kuvio 3. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Mukaihen Tuomi & Sarajärvi 2018, 123).

Tutkimusartikkelit luettiin läpi useampaan kertaan ja niistä alleviivattiin tutkimuskysymyksiä vastaavat ilmaukset. Nämä ilmaukset koottiin alkuperäisen kaltaisena toiselle dokumentille ja suomennettiin. Samasta tutkimuksesta ei otettu päällekkäisiä ilmaisuja mukaan eli jos johdannossa ja tuloksissa oli ilmaistu sama asia, jätettiin toinen ilmaisuista pois. Suomennetut ilmaukset pelkistettiin eli tiivistettiin pyrkimällä säilyttämään alkuperäisen ilmaisun olennaisin merkitysisältö. Taulukossa 2 on esimerkki kahden ilmaisun suomentamisesta ja pelkistämisestä.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäinen ilmaisu	Suomennos	Pelkistys
<i>“Use of MI appears to lead to more sustainable return to work after rehabilitation and facilitates transition to modified work duties.”</i>	Motivoivan haastattelun käyttö näyttää johtavan kestävämpään työhönpaluuseen kuntoutuksen jälkeen ja helpottaa siirtymistä mukautettuihin työtehtäviin.	Motivoivan haastattelun käyttö lisää työhönpaluuta.
<i>“Unemployed claimants in the MI group received significantly more partial temporary disability benefits indicating return to modified work duties.”</i>	Motivoivan haastattelu -ryhmän työttömät työnhakijat saivat huomattavasti enemmän osittaisia tilapäisiä työkyvyttömyysetuuksia, mikä kertoo paluusta työelämään.	Useampi motivoivan haastattelun ryhmästä palasi työelämään.

Pelkistetyt ilmaisut koottiin omaan dokumenttiinsa ja niistä etsittiin samankaltaisia ilmaisuja, jotka koottiin yhteen. Näistä samankaltaisista pelkistetyistä ilmaisuista muodostettiin alaluokkia nimeämällä ne sisältöä kuvaavalla sanalla tai ilmaisulla. Seuraavaksi alaluokista samansisältöiset yhdistettiin ja luotiin yläluokkia, joista vielä yhdistelemällä luotiin pääluokat. Pääluokkia muodostui neljä; työhönpaluu ja osallisuus, motivoivan haastattelun menetelmän osaaminen, motivoituminen sekä motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutuminen. Taulukossa 3 on esimerkkinä, miten on muodostunut pääluokka motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutuminen. Liitteessä 3 on koottu kaikkien pääluokkien muodostuminen pelkistetyistä ilmaisuista lähtien.

Taulukko 3. Esimerkki pääluokan muodostamisesta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Ammattilainen johtaa keskustelua rakentavasti ja herkästi.</p> <p>Ammattilainen ei saa manipuloida asiakasta muutokseen.</p> <p>Ammattilainen ei saa ottaa asiantuntijan asemaa eikä väitellä.</p>	Ammattilaisen keskustelutaidot	Motivoivan haastattelun perustaidot	<b>Motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutuminen</b>
Joku kuunteli eikä vain tarjonnut lääkitystä.	Kuuntelu		
<p>Asiakkaan kanssa keskustellaan työhönpaluuseen liittyvistä tunteista ja ajatuksista.</p> <p>Ammattilaisen on tuettava ulkoisten esteiden poistamisessa tavoitteiden ja sosiaalisen tuen saavuttamisessa.</p> <p>Motivoivalla haastattelulla rohkaistaan keskittymään ja arvioimaan itseä.</p>	Kannustus		
<p>MH selventää ja tehostaa motivaatiota ambivalenssin ratkaisuun.</p> <p>Tekniikan avulla ymmärretään haluttomuutta palata työhön ja kohdataan ambivalenssi.</p> <p>MH auttoi ratkaisemaan ambivalenssia liittyen työhönpaluuseen.</p> <p>MH:n avulla ratkaistiin ambivalenssia työtä kohtaan.</p> <p>MH:ta käytetään ambivalenssista eroon pääsemisessä.</p>	Ambivalenssin ratkaiseminen	Motivoivan haastattelun periaatteet	
<p>MH:n avulla voi tunnistaa ja muuttaa käyttäytymistapoja, jotka estävät työhönpaluuta.</p> <p>Vahvuuksien ja taitojen kehittämisellä tavoitellaan onnistunutta työhönpaluuta.</p> <p>MH:n käyttö vaatii taitoa saada asiakas tunnistamaan omat halut, kyvyt, syyt, tarpeet ja sitoutuminen muutokseen.</p>	Itsetuntemus	Motivoivan haastattelun elementit	
<p>MH saa aikaan sitoutumispuhetta.</p> <p>MH-ryhmäläiset olivat sitoutuneempia työhönpaluuseen.</p> <p>Asiakkaat olivat sitoutuneita ja osallistuvia.</p> <p>MH sitouttaa asiakkaita, jotka eivät halua ammatillista tukea.</p>	Sitoutuminen		
<p>Auttoi lisäämään luottamusta.</p> <p>MH:n käyttö lähentää ammattilaista ja asiakasta.</p> <p>Interventio lisäsi luottamusta osallistumiseen.</p>	Luottamus		



## 7 Tulokset

Tutkimuksen tuloksena nousi työhönpaluun ja osallisuuden, motivoitumisen, motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutumisen sekä motivoivan haastattelun menetelmän osaamisen näkökulmat työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa. Lisäksi aineistosta on tuloksiin otettu mukaan tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet motivoivan haastattelun toteuttamiseen.

Tutkimukseen osallistuneista kuntoutujista puhutaan jatkossa tuloksissa ja pohdinnassa yhteisnimityksellä asiakas ja motivoivaa haastattelua käyttäneistä asiantuntijoista yhteisnimityksellä ammattilainen riippumatta heidän ammatistaan tai työtehtävästään.

### 7.1 Motivoivan haastattelun toteuttaminen

Motivoivan haastattelun toteuttamista työhönpaluun tukemisessa tarkasteltiin interventioiden kohderyhmien sekä motivoivan haastattelun toteuttamistavan kautta. Kirjallisuuskatsauksessa oli mukana seitsemän aineistoa, joista kaksi oli vertaisarvioitua artikkelia ja viisi tutkimusartikkelia. Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneissa tutkimuksissa toteutetut interventiot oli kohdennettu yli 18-vuotiaille aikuisille. Kahdessa tutkimuksessa osallistujien ikähaarukka oli 18-65 vuotta, yhdessä 18-35 vuotta. Kahdessa tutkimuksessa ei osallistujien yläikää kerrottu, mutta osallistujat olivat keskimäärin 40-45-vuotiaita. Tutkittavien sukupuolijakaumassa miesten osuus oli jokaisessa tutkimuksessa suurempi. Neljässä tutkimuksessa interventiojakson pituus oli vuoden ja yhden tutkimuksen interventiojakso oli kaksi vuotta. Aineistosta kolmessa käsiteltiin motivoivan haastattelun merkitystä henkilöillä, joilla on mielenterveyden kanssa haasteita, kahdessa tutkimuksessa osallistujille oli tuki- ja liikuntaelinvaivoja, yhdessä osallistujat sairastivat HIV:tä tai AIDSia. Bradingin (2007) vertaisarvioidussa artikkelissa lähdettiin liikkeelle erityisesti yleislääketieteen potilaista, mutta motivoivan haastattelun merkitystä työhönpaluuseen käsiteltiin yleisesti.

Motivoiva haastattelu oli neljässä tutkimuksessa viidestä yhdistetty jonkin toiseen menetelmään. Motivoivan haastattelun lisäksi tutkimuksissa käytettiin IPS-mallia, Dialektista käyttäytymisterapiaa sekä toiminnallista kuntoutustapaa (standard functional restoration program). Hampsonin, Hicksin ja Wattin (2015) tutkimuksessa kontrolliryhmä sai sähköpostitse tietoa vaihtoehtoista työhön, opiskeluun tai yhteisölliseen osallistumiseen. Muutosvaihemalli ohjasi kahta tutkimusta ja yhtä vertaisarvioitua artikkelia taustateorian ja lähtökohtana muutosvalmiudelle. Muutosvaihemallin avulla tutkittiin osallistujien motivaatiostatusta (Hampson ym.2015, 271).

Vain Martinin, Chernoffin, Buitronin, Comuladan, Liangin ja Wongin (2012) tutkimuksessa oli avattu tarkemmin intervention menetelmiä ja käytetty yksilökuntoutuksen lisäksi ryhmäkuntoutusta. Tutkimuksissa oli osittain heikosti kuvattu sitä, miten monta kertaa tai kuinka paljon motivoivaa haastattelua interventioissa käytettiin, vaikka vain Craigin, Shepherdin, Rinaldin, Smithin, Carrin, Prestonin ja Singhin (2014) tutkimuksessa tapaamiskertojen määrästä tai tapaamisten kestoista ei raportoitu ollenkaan. Hampsonin ja muiden (2015, 271) tutkimuksessa interventioryhmäläiset osallistuivat yhden kerran yhden tunnin mittaiseen tapaamiseen, jossa ammattilainen käytti keskustelussa motivoivan haastattelun periaatteita. Kahdessa tutkimuksessa ammattilaiset saivat arvioida tapaamiskertojen ja motivoivan haastattelun käytön määrän yksilöllisesti asiakkaan mukaan, mutta keskimääräisiä tapaamismääriä ei raportoitu (Gross, Park, Rayani, Norris & Esmail 2017 & Park, Esmail, Rayani, Norris & Gross 2018). Näissä kahdessa tutkimuksessa kuitenkin kerrottiin, että motivoivaa haastattelua hyödyntäneet tapaamiset olivat kestäneet 10-50 minuuttia kerrallaan. Martinin ja muiden (2012) tutkimuksessa ryhmätapaamisia oli 13 kestäen kaksi tuntia kerrallaan sekä yksilötapaamisia oli kolme kestoltaan noin tunnin. Näissä ryhmä- ja yksilötapaamisissa käytettiin muiden menetelmien ohella motivoivaa haastattelua. Vertaisarvioituissa Bradingin (2007) ja Lloydin, Tsen, Waghornin ja Hennessyn (2008) artikkeleissa ei raportoitu suositeltuja tapaamiskertojen määriä tai niiden kestoja.

Alkuperäistutkimuksissa motivoivaa haastattelua käyttäneet ammattilaiset olivat psykologeja, toimintaterapeutteja, ammatillisia asiantuntijoita, ammatillisia ohjaajia

sekä myös vertaisohjaajat käyttivät motivoivan haastattelun periaatteita ohjauksessaan. Brading (2007, 547) toteaa, että motivoivaa haastattelua voi käyttää monenlaisissa ammateissa työskentelevät henkilöt.

Motivoivan haastattelun tarkoituksesta avattiin hieman kaikissa tutkimuksissa. Menetelmän tarkoituksena oli muun muassa vahvistaa muutospuhetta sekä asiakkaan motivaatiota muutokseen, löytää tavoitteita liittyen työhönpaluuseen sekä ratkaista ambivalenssia työtä, opiskelua tai sosiaalista osallistumista kohtaan (Hampson ym. 2015, 271; Park ym. 2018, 255). Martinin ja muiden (2012) tutkimuksessa raportoitiin, että motivoivan haastattelun periaatteita noudatettiin interventiossa erityisesti empatian ilmaisussa, väittelyn välttämässä sekä tukemaan asiakkaiden itseluottamusta. Ammatilaisen roolina on herättää asiakkaan muutospuhetta (Park ym. 2018, 255).

Lloydin ja muiden (2008, 576) mukaan motivoivaa haastattelua voidaan käyttää ammatillisessa kuntoutuksessa useassa eri vaiheessa kuntoutusta ja eri tarkoituksissa. Motivoivaa haastattelua voi hyödyntää muun muassa, kun asiakkaan kanssa tutkitaan työllisyyden hyötyjä, syitä miksi työhönpaluun pitäisi olla kuntoutuksen tavoite, pelkoja liittyen työhönpaluuseen, uratavoitteita sekä asiakkaan omia odotuksia kuntoutumiselle. (Lloyd ym. 2008, 576.)

## 7.2 Motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutuminen

Tutkimustuloksista oli löydettävissä motivoivan haastattelun eri osa-alueista menetelmän perustaidot, periaatteet ja elementit. Motivoivan haastattelun perustaitoihin kuuluu ammatilaisen keskustelutaidot. Ammatilaisen kuuluu johtaa keskustelua rakentavasti ja herkästi (Brading 2007, 546). Ammatilainen ei saa manipuloida asiakasta muutokseen eikä ottaa asiantuntijan asemaa eikä vältellä asiakkaan kanssa (Lloyd ym. 2008, 576). Asiakkaan kanssa pitää pystyä keskustelemaan tunteista ja ajatuksista, jotka liittyvät työhönpaluuseen. Ammatilaisen pitää johtaa keskustelua rakentavalla tavalla, vaikka asiakas on pääosassa. Ammatilaisen pitää myös olla herkkä

huomaamaan, missä vaiheessa muutosta asiakas on ja otettava tämä keskustelussa ja ohjauksessa huomioon. (Brading 2007, 546.)

Motivoivaan haastatteluun kuuluu asiakkaan kannustus ja tämä oli tutkimustuloksista nähtävissä. Motivoivan haastattelun avulla ammattilainen auttaa asiakasta rohkaisemalla häntä keskittymään ja arvioimaan itseään (Brading 2007, 544). Ammattilaisen kuuluu tukea asiakasta ulkoisten esteiden poistamisessa, jotta asiakas voi saavuttaa tavoitteensa ja sosiaalisen tuen (Lloyd ym. 2008, 575).

Aineistossa vain Hampsonin ja muiden (2015, 274) tutkimuksessa oli kirjattu asiakkaiden kokemuksia motivoivasta haastattelusta. Asiakkaat pitivät motivoivaa haastattelua hyödyllisenä tai erittäin hyödyllisenä. Näistä tuli ilmi kuuntelun merkitys ammatillisessa kuntoutuksessa. Eräs tutkimukseen osallistuvista oli antanut palautetta siitä, että tämä oli ensimmäinen kerta, kun joku kuunteli, eikä vain tarjonnut lääkkeitä. Palautteissa oli myös ollut, että motivoiva haastattelu oli antanut asiakkaalle itseluottamusta. (Hampson ym. 2015, 274.) Luottamuksesta nähdään olleen myös kyse, kun Martinin ja muiden (2012) tutkimuksessa todetaan, että motivoivan haastattelun käyttö lähensi ammattilaista ja asiakasta. Motivoivalla haastattelulla on hyötyä myös siinä, että se lisää luottamusta osallistumiseen (Hampson ym. 2015, 276).

Tulosten perusteella motivoiva haastattelu vaikuttaa työhönpaluuseen ja kuntoutukseen sitoutumiseen. Motivoivaa haastattelua käyttäneet ammattilaiset saivat asiakkaissansa aikaan enemmän sitoutumispuhetta (Gross ym. 2017, 2361). Hampsonin ja muiden (2015, 275) tutkimuksessa interventioryhmässä olleet olivat sitoutuneempia työhönpaluuseen kuin kontrolliryhmäläiset eli motivoiva haastattelu sai asiakkaat sitoutumaan. Motivoivan haastattelun käyttö sitouttaa myös sellaisia asiakkaita, jotka eivät ammatillista tukea haluaisi (Lloyd ym. 2008, 575). Hampsonin ja muiden (2015, 274) tutkimuksessa asiakkaat motivoivan haastattelun ryhmässä olivat sitoutuneita ja osallistuvia.

Tulosten mukaan motivoivalla haastattelulla pystytään vaikuttamaan asiakkaiden itsetuntemukseen. Motivoiva haastattelu auttaa asiakkaita tunnistamaan ja muuttamaan käyttäytymistapojaan, jotka saattavat estää heitä saavuttamasta tavoitteitaan

kuten työhönpaluuta (Lloyd ym. 2008, 572). Motivoiva haastattelu vaatii ammattilaiselta taitoa saada asiakas tunnistamaan omat halut, kyvyt, syyt, tarpeet ja sitoutumisen muutokseen (Lloyd ym. 2008, 575) eli saada asiakkaan itsetuntemus kehittymään. Vahvuuksien ja taitojen kehittämällä tavoitellaan onnistunutta työhönpaluuta (Gross ym. 2017, 2357).

Ambivalenssin ratkaiseminen tuli esille jokaisessa katsaukseen valitussa aineistossa. Motivoivan haastattelun avulla voidaan ymmärtää asiakkaiden haluttomuutta palata työhön ja auttaa kohtamaan ambivalenssi, jota asiakas kokee työhönpaluuta kohtaan (Park ym. 2018, 262). Motivoiva haastattelu auttaa ratkaisemaan ambivalenssia liittyen työhönpaluuseen ja menetelmää käytetään ambivalenssista eroon pääsemisessä (Hampson ym. 2015, 275; Gross ym. 2017, 2361). Motivoiva haastattelu myös selventää ja tehostaa motivaatiota ratkaista ambivalenssia (Lloyd ym. 2008, 577). Ammattilaiset pitää kouluttaa kuulemaan ambivalenssi asiakkaan puheesta (Park ym. 2018, 255).

### 7.3 Motivoivan haastattelun menetelmän osaaminen

Motivoivan haastattelun käyttäminen ammatillisessa kuntoutuksessa tehokkaasti vaatii sen, että ammattilainen on käynyt huolellisen koulutuksen menetelmän käytöstä sekä dokumentoi tarkasti, miten on menetelmää käyttänyt. Koulutuksen käymisen lisäksi menetelmän käyttöä pitäisi valvoa. Motivoivan haastattelun käyttäminen vaatii taitoa, jotta ammattilainen saa asiakkaan muutosvalmiuden esille. Harjoituksen ja itseluottamuksen puute aiheuttavat menetelmän tehokkaalle käytölle haasteita. (Lloyd ym. 2008, 575, 577.)

Tulosten perusteella motivoivan haastattelun menetelmän osaaminen vaatii koulutusta; koulutuksen määrissä oli kuitenkin eroavaisuuksia. Neljässä tutkimuksessa viidestä raportoitiin, että ammattilaiset olivat käyneet koulutuksen motivoivan haastattelun käyttämisestä ja koulutusta pidettiin tärkeänä, että menetelmä hallitaan oikein. Craigin ja muiden (2014, 146) tutkimuksen ammattilaiset olivat osallistuneet kolmen

päivän mittaiselle kurssille ja lisäksi kolmen kuukauden sisällä oli kaksi kertaa kertausta sekä myöhemmin kaksi päiväinen kertauskurssi. Hampsonin ja muiden (2015, 270) tutkimuksessa ammattilaiset osallistuivat yhden päivän kurssille sekä puolen päivän mittaiseen menetelmän käytön arviointiin. Grossin ja muiden (2017) tutkimuksessa ammattilaiset osallistuivat kolmen päivän koulutukseen. Park ja muut (2017) ilmoittivat tutkimuksessaan ammattilaisten osallistuneen koulutukseen, mutta koulutuksen kestoa ei tutkimuksesta tule ilmi.

Tulosten mukaan motivoivan haastattelun koulutus voi koostua didaktisesta työstä, keskustelusta, roolipeleistä ja demonstraatioista (Craig ym. 2014, 146). Lisäksi koulutuksessa voi käyttää käytännön harjoitteita (Gross ym. 2017, 2356). Koulutuksen tarkoituksena on antaa käsitys motivaatiosta, ambivalenssista, muutosvalmiudesta sekä ajasta, minkä verran motivoivaa haastattelua kannattaa käyttää. Koulutuksen tarkoituksena on myös antaa ammattilaisille luottamusta käyttää motivoivan haastattelun menetelmää. (Craig ym. 2014, 146.)

Tulosten perusteella ammattilaisten taidoilla käyttää motivoivaa haastattelua on merkitystä työhönpaluussa tukemisessa. Niiden ammattilaisten, jotka käyttivät motivoivaa haastattelua ja dokumentoivat sen käyttämisen tarkasti, asiakkaat työllistyvät varmemmin (Park ym. 2018, 262). Ammattilaisten kouluttaminen huomaamaan asiakkaan motivaatoristiriitoja lisää asiakkaiden mahdollisuutta työllistyä (Craig ym. 2014, 149). Motivoivan haastattelun periaatteisiin kuuluu ambivalenssin tutkiminen. Tutkimustuloksista tuli ilmi, että myös työntekijöiden ambivalenssin käsittelyllä on vaikutusta. Ammattilaisten ambivalenssin läpikäyminen paransi asiakkaiden työllistymistä (Craig ym. 2014, 145). Motivoivan haastattelun käyttö vaatii tukea ja harjoitusta. Lisäkoulutuksella lisätään ammattilaisten taitoja sekä itseluottamusta käyttää menetelmää. (Gross ym. 2017, 2357.)

## 7.4 Motivoituminen

Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys oli, että lisääkö motivoiva haastattelu motivaatiota työhönpaluuseen. Vain Lloydin ja muiden (2008, 572) artikkelissa todetaan, että

motivoiva haastattelu lisää motivaatiota työntekoon, kun motivoivaa haastattelua hyödynnetään ammatillisessa kuntoutuksessa ammattitaitoisesti.

Myös katsauksen muussa aineistossa käsitellään motivaatiota harkinnan, valmistautumisen, muutoksen ja muutosvalmiuden kautta. Motivoiva haastattelu on tehokas menetelmä auttamaan asiakkaita tarkastelemaan omaa valmiuttaan työhönpaluulle ja katsomaan tulevaisuuteen. Motivoiva haastattelu voi saada asiakkaan harkitsemaan työntekoa. (Brading 2007, 544, 547; Gross ym. 2017, 2361.)

Tulosten mukaan motivoivalla haastattelulla on vaikutusta muutokseen valmistautumisessa. Motivoivan haastattelun käyttö ammatillisessa kuntoutuksessa helpottaa asiakkaan halukkuutta palata työhön (Brading 2007, 547). Menetelmä avustaa työhönpaluussa valmistautumisessa (Hampson ym. 2015, 276). Asiakkaan pitää sanoittaa itse syyt muutokselle (Brading 2007, 546) eli asiakkaan pitää olla valmis muutokselle ja motivoitua. Motivoiva haastattelu auttaa asiakkaan muutospuheen syntymisessä. Hampsonin ja muiden (2015, 274) tutkimuksen asiakkaista eräs on todennut, että motivoiva haastattelu sai hänet miettimään, turhautumaan ja tekemään muutoksen eli motivoiva haastattelu sai motivaation heräämään muutokseen. Myös Lloydin ja muiden (2008, 575) mukaan motivoiva haastattelu auttaa edistämään sisäistä motivaatiota. Motivoiva haastattelu selventää ja tehostaa motivaatiota muutokseen (Lloyd ym. 2008, 572).

## 7.5 Työhönpaluu ja osallisuus

Aineiston tutkimuksissa jokaisessa todetaan työhönpaluun lisääntyneen motivoivan haastattelun avulla. Hampsonin ja muiden (2015, 265) tutkimuksessa 12 kuukauden seurantajaksolla työllistyminen oli merkittävästi parempaa niillä, jotka olivat saaneet interventioryhmässä motivoivaa haastattelua kuin kontrolliryhmässä mukana olleilla. Craigin ja muiden (2014) tutkimuksessa 12 kuukauden seurantajaksolla interventioryhmään osallistuneet työllistyivät kontrolliryhmäläisiä enemmän, vaikkakaan ei merkittävästi. Parkin ja muiden (2018) tutkimuksessa motivoivaa haastattelua hyö-

dyntäneeseen interventioon osallistuneet työllistyivät 12,1 % enemmän kuin kontrolliryhmässä olleet. Grossin ja muiden (2017) tutkimuksen mukaan motivoivan haastattelun käyttö lisäsi pysyvää työhönpaluuta.

Tulosten perusteella motivoivalla haastattelulla on vaikutusta työhönpaluun lisäksi ammatillisten tavoitteiden muodostamisessa. Motivoiva haastattelu vähentää vastarintaa ja menetelmän avulla voidaan auttaa asiakasta löytämään omat ammatilliset tavoitteet ja miten niitä kohden voi päästä (Brading 2007, 544). Hampsonin ja muiden (2015, 275) mukaan motivoivan haastattelun avustuksella asiakkaat saatiin ilmaisemaan selkeitä tavoitteita tulevaisuuden työlle. Motivoiva haastattelu myös selkiyttää ammatillisten tavoitteiden muodostamista (Lloyd ym. 2008, 577). Ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii itsetuntoa ja itseluottamusta sekä kykyä käsitellä muutosta (Lloyd ym. 2008, 576).

Tutkimustulosten mukaan motivoivalla haastattelulla voidaan vaikuttaa myös osallisuuteen. Hampsonin ja muiden (2015, 275) tutkimuksessa havaittiin sosiaalista ja yhteisöllistä osallistumista. Craigin ja muiden (2014, 148) tutkimukseen osallistuneista, keiden kanssa hyödynnettiin motivoivaa haastattelua, palasi useampi koulutukseen verrattuna kontrolliryhmässä olleisiin osallistujiin. Työvoimakoulutukseen osallistui enemmän he, joiden kanssa käytettiin motivoivaa haastattelua menetelmänä (Martin ym. 2012).

## 8 Pohdinta

### 8.1 Tulosten tarkastelu

Tässä kirjallisuuskatsauksessa on koottu tietoa motivoivasta haastattelusta ammatillisessa kuntoutuksessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille tiivistettyä ja ajankohtaista tietoa motivoivan haastattelun menetelmästä työhönpaluuseen motivoinnissa.



Työhönpaluu sairauden, vamman tai työttömyyden jälkeen ei ole merkityksellistä vain yksilölle, vaan myös hänen lähipiirilleen, työpaikalleen sekä yhteiskunnalle. Työhönpaluu voi olla pitkä ja hankala prosessi. Asiakkaan työhönpaluumahdollisuuksien lisäksi haasteita saattaa olla asiakkaan motivaatiossa, halukkuudessa tai itseluottamuksessa. (Page & Tchernitskaia 2014, 38.) Ammatillisessa kuntoutuksessa pitää huomioida nämä ohjauksessa ja asiakkaan motivoinnissa, jotta ammatillisella kuntoutuksella voidaan saavuttaa sille asetettu tavoite. Näistä lähtökohdista tutkimukseen laadittiin tutkimuskysymykset. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, miten motivoivaa haastattelua on hyödynnetty työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa. Toinen tutkimuskysymys oli, että lisääkö motivoiva haastattelu motivaatiota työhönpaluuseen. Tutkimuskysymykset, tavoite ja tarkoitus lähtökohtina sisällönanalyysistä erottui tulokseksi neljä näkökulmaa työhönpaluun tukemisessa ammatillisessa kuntoutuksessa eli työhönpaluun ja osallisuuden, motivoitumisen, motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutumisen sekä motivoivan haastattelun menetelmän osaamisen näkökulmat.

Tutkimusaineistoon löydettyissä alkuperäistutkimuksissa syyt osallistujien ammatilliseen kuntoutukseen oli HIV/AIDS, tuki- ja liikuntaelinongelmat sekä mielenterveysongelmat eli syyt ammatilliseen kuntoutukseen oli rajoitetut. Tässä tutkimuksessa ei ollut siis mukana useita muita syitä ammatilliseen kuntoutukseen kuten pitkittynyttä työttömyyttä. Tämän takia ei voida olla varmoja, voiko tutkimuksen tuloksia yleistää ja tehdä johtopäätöstä, että motivoiva haastattelu sopisi kaikille asiakkaille tukemaan työhönpaluuta ammatillisessa kuntoutuksessa oli ammatillisen kuntoutuksen tarpeeseen syyt mitkä tahansa.

Tutkimustuloksista ei pysty tekemään johtopäätöksiä, miten usein ja kuinka kauan motivoivaa haastattelua olisi ammatillisen kuntoutuksen prosessissa käytettävä. Tulosten mukaan yhden yksilötapaamisen kesto vaihteli 10-60 minuutin välillä ja ryhmätapaamiset olivat kahden tunnin mittaisia, eikä tuloksista ollut näin vedettävissä johtopäätöstä, mikä kestoaltaan olisi optimaalisin. Alkuperäistutkimusten intervention intensiteetti vaihteli. Vähäisimmillään tapaamisia oli kerran (Hapmson ym. 2015) ja Martinin ja muiden (2012) yksilö- ja ryhmätapaamisia oli 16 kertaa, joten johtopäät-

tösten teko optimaalisesta intensiteetistä ei ole tämän tutkimuksen puitteissa mahdollista. Flodgrenin ja Bergin (2017, 33) mukaan kirjallisuudessa vaihtelee suositukset motivoivan haastattelun tapaamiskertojen määrästä. Tapaamisten intensiteetin ja keston määrittämisessä asiakaslähtöisin tapa olisi varmasti arvioida asiakkaan yksilöllisen tarpeen mukaan.

Tuloksista nousee selkeästi esille, että alkuperäistutkimuksissa työhönpaluu lisääntyi. Alkuperäistutkimusten interventio- ja kontrolliryhmien erona oli vain se, että interventioryhmäläisten ohjauksessa käytettiin motivoivaa haastattelua ja kontrolliryhmäläisten ei. Tästä voi päätellä, että motivoivan haastattelun käyttö ammatillisessa kuntoutuksessa lisää työhönpaluuta.

Motivaation merkitystä työhönpaluuseen ei juuri käsitelty tutkimuksissa tai vertaisarvioituissa artikkeleissa, vaikka motivoivalla haastattelulla pyritään juuri asiakkaan motivoimiseen. Motivaation mittaaminen on kuitenkin vaikeaa, joten tutkimuskysymyksen asettamisessa olisi pitänyt olla jo ennakkoon tarkempi. Tuloksista käy ilmi, että työhönpaluu lisääntyy motivoivan haastattelun avulla, mutta ei sitä, että lisääntykö asiakkaiden motivaatio työhönpaluuseen. Tutkimuksen tuloksista ei voi siis vetää johtopäätöstä, että motivaatio olisi lisääntynyt, vaikka työhönpaluu lisääntyikin. Työhönpaluulle voi olla motivaation lisääntymisen lisäksi monia muitakin syitä kuten asiakkaiden sosiaaliturvan loppuminen.

Kun tutkimuskysymyksiä muodostettiin, oli vielä epäselvää motivoivan haastattelun käyttö ammatillisessa kuntoutuksessa. Jälkeenpäin tutkimuskysymykset olisi muotoiltu eri tavalla. Nyt tutkimuksen tulokset vastaavat hyvin löyhästi asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Suoraa vastausta miten motivoivaa haastattelua on hyödynnetty ammatillisessa kuntoutuksessa ei tällä tutkimuksella saatu eikä vastausta sille lisääkö motivoiva haastattelu motivaatiota työhönpaluuseen. Toisaalta saatiin tietoa motivoivan haastattelun merkityksestä työhönpaluussa, joten tutkimuksessa ei olla epäonnistuttu.

Ammatillista kuntoutusta on kritisoitu, että sen institutionaaliset käytännöt ja interventiot eivät olisi nykyisellään soveltuvia ja riittäviä, vaan ammatillista kuntoutusta

olisi kehitettävä (Lindh 2013, 13). Motivoiva haastattelu voi olla soveltuva menetelmä käyttää laajemminkin ammatillisessa kuntoutuksessa muun muassa asiakkaiden muutosmotivaation herättelyssä, kannustuksessa ja itseluottamuksen nostamisessa. Motivoivan haastattelun käyttö vaatii koulutusta, kuten tutkimustuloksista kävi ilmi. Lyhyestä koulutuksesta saa tietoa, mutta ei vielä taitoa. Koulutuksen lisäksi vaaditaan ohjausta ja palautetta. (Rakkolainen 2012, 126.) Koulutuksen, harjoittelun ja jatkuvan ohjauksen avulla ammattilaisen itsetunto ja uskallus käyttää motivoivaa haastattelua lisääntyy (Craig ym. 2014, 146; Gross ym. 2017, 2357.)

Työhönpaluu sairauden, vamman tai pitkän työttömyyden jälkeen voi olla pitkä prosessi, missä ammattilaisen apu voi olla tarpeen. Asiakas saattaa tarvita kannustusta ja uskoa siihen, että työhönpaluu on mahdollista. Ammatilainen ei saa muutosta aikaan, mutta voi avustaa asiakasta heräämään muutoksen tarpeellisuuteen sekä motivoita matkalla kohti muutosta. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille tietoa motivoivan haastattelun hyödyntämisestä heidän työssään. Ammatillisen kuntoutuksen työntekijöille tämän tutkimuksen tulokset antavat tietoa esimerkiksi siitä, missä vaiheissa ammatillisen kuntoutuksen prosessia motivoivaa haastattelua kannattaa käyttää asiakkaan kohtaamisessa. Motivoiva haastattelu auttaa lisäämään luottamusta (Hampson ym. 2015; Martin ym. 2012), jota tarvitaan asiakkaan ja ammattilaisen suhteessa heti alusta lähtien. Motivoiva haastattelu saa aikaan sitoutumista ja osallisuutta. Motivoiva haastattelu lisäsi tutkimuksen mukaan sosiaalista ja yhteisöllistä osallistumista (Hampson ym. 2015, 271; Park ym. 2018, 255), mikä monesti voi olla aluksi ammatillisen kuntoutuksen tavoite. Yksi tärkeä tulos ammatillisen kuntoutuksen kannalta oli myös se, että motivoiva haastattelu auttaa laatimaan ammatillisia tavoitteita, joiden laatiminen voi olla hankalaa asiakkaille (Sukula 2013, 44).

Motivoivan haastattelun käyttö vaatii ammatillisen kuntoutuksen ammattilaiselta tiettyjä taitoja ja menetelmällistä osaamista, jotta menetelmän käyttö olisi tehokasta ja kannattavaa. Tutkimuksen tuloksissa motivoivan haastattelun periaatteista ja perustaidoista esille nousi erityisesti kuuntelun ja kannustukset taidot sekä ambivalenssin ratkaisu. Ammatilaisen koulutuksen tarpeellisuuden lisäksi ammattilaisen pitää itse käsitellä omat ambivalenssinsa liittyen asiakkaiden työhönpaluumahdollisuuksiin.

Alkuperäistutkimuksissa oli motivoivan haastattelun käytöstä kerrottu, että sen avulla oli tarkoitus vahvistaa muutospuhetta sekä asiakkaan motivaatiota muutokseen, löytää tavoitteita liittyen työhönpaluuseen sekä ratkaista ambivalenssia työtä, opiskelua tai sosiaalista osallistumista kohtaan. Alkuperäistutkimuksien tulokset olivat kuitenkin pääasiassa määrällisiä eikä näitä laadullisia tekijöitä oltu juurikaan huomioitu, esimerkiksi kertomalla onko asiakkaiden muutospuhe vahvistunut. Motivoivasta haastattelusta ammatillisessa kuntoutuksessa on ilmestymässä uutta tutkimusta. Rise ym. (2018) ovat tekemässä tutkimusta työhönpaluusta, jossa tullaan huomioimaan työhönpalanneiden määrien lisäksi kustannustehokkuus sekä laadulliset tekijät.

Vaikka tutkimus vastasi heikosti tutkimuskysymyksiin, antoi se silti lisää arvokasta tietoa motivoivan haastattelun käytöstä ammatillisessa kuntoutuksessa työhönpaluussa tukemisessa. Motivoiva haastattelu on tämän tutkimuksen tulosten mukaan lupaava menetelmä työhönpaluussa tukemisessa, joten ammatillisessa kuntoutuksessa työkentelevien olisi hyvä harkita sen käyttöä asiakastilanteissa, joissa tarkoitus on herätellä asiakkaan muutoshalua sekä motivaatiota ja tavoitteena on työhönpaluu.

## 8.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksessa luotettavuus ja eettisyys ovat yhteydessä toisiinsa ja niihin voidaan vaikuttaa toimimalla läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti koko prosessin ajan aina tutkimuskysymysten laadinnasta johtopäätöksiin (Kangasniemi ym. 2013, 297). Opinnäytetyössä luotettavuuden ja eettisyyden pohjana on toiminut hyvä tieteellinen käytäntö. Tämä on ollut opinnäytetyön tekemisen perustana koko opinnäytetyöprosessin ajan. Hyvää tieteellistä käytäntöä on rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä sekä tulosten esittämisessä. Tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien kuuluu olla eettisesti kestäviä sekä tulosten julkaisussa on noudatettava avoimuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 141.) Opinnäytetyössä on kuvattu mahdollisimman tarkkaan käytetyt tutkimusmenetelmät, aineiston hakuprosessi sekä analysointi, jotta tiedonhaku olisi toistettavissa ja tulokset luotettavia.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös muiden tutkijoiden saavutusten ja työn kunnioittaminen sekä arvion antaminen sekä tutkimustyössä että tulosten julkaisussa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 141). Opinnäytetyössä on siis viitattu asianmukaisesti käytettyihin lähteisiin sekä vältetty plagioimista.

Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää se, että tutkimuksella on vain yksi tekijä. Tutkimuksessa virheitä voi vähentää, jos tekijöitä on kaksi. Yksin tutkimusta työstävä voi tulla sokeaksi omalle tutkimukselleen. Holistinen harhaluulo tai virhepäätelmät saattavat heikentää tutkimuksen luotettavuutta eli tutkija saattaa olla vakuuttunut johtopäätöksensä oikeellisuudesta, vaikka näin ei olisi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159; Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 51.) Tutkimuksen luotettavuudesta on pyritty pitämään huolta kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa olemalla huolellinen ja tarkka sekä pyytämällä ohjausta opinnäytetyön ohjaajilta.

Tutkimuksen luotettavuutta voi heikentää myös tutkimusaineistolle tehdyt kielivalinnat. Voi syntyä niin kutsuttu kieliharha, kun valitaan vain tietyn kielistä materiaalia (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 53). Tässä opinnäytetyössä tutkimusmateriaalia haettiin vain suomen- tai englanninkielisinä tekijän kielitaidon takia. Opinnäytetyön aineistossa on mukana vain englanninkielistä materiaalia ja tämän takia merkittäviä tutkimuksia on saattanut jäädä pois analyysistä. Tutkimusten suomentaminen on tehty tekijän osaamisen mukaan.

Tutkimuksen aineistoksi valittiin ainoastaan julkaistuja aineistoja sekä julkaistuista aineistoista käytettiin vain niitä, joiden saaminen käyttöön ei ollut maksullista. Pelkäämään julkaistujen tutkimusten käyttö voi aiheuttaa julkaisuharhaa (Pudas-Tähkä ja Axelin 2007, 53). Tutkimuksen ulkopuolelle on mahdollisesti jäänyt tämän tutkimuksen tulosten kannalta merkityksellistä aineistoa sekä julkaisemattomista että maksullisista aineistoista. Hakuvaiheessa käytettiin tietokannoissa rajauksena Full text -parametria, mutta hakutulokset oli käyty sitä ennen kokonaan läpi ja yritetty manuaalisen haun kautta etsiä niitä aineistoja, joista koko tekstiä ei tietokannoissa ollut saatavilla. Tämän parametrin käytön ei siis pitäisi olla julkaisuharhaa aiheuttanut.

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen kuuluu, että on huomioitu valitun tutkimusaineiston laatu. Alkuperäistutkimuksista huomioidaan käytettyjen menetelmien laatu, sovellettavuus ja käyttö. (Stolt & Routasalo 2007, 62.) Aineiston laadun tarkastamiseen on olemassa erilaisia, valmiita tarkastuslistoja ja arviointiasteikkoja, mutta tässä työssä näin systemaattista laadun tarkastusta alkuperäisaineistolle ei suoritettu (Kontio & Johansson 2007, 102). Alkuperäisaineiston artikkelien laatua pohdittiin kuitenkin ennen niiden hyväksymistä mukaan tutkimusaineistoon. Tutkimusartikkeleista luotettavuuden kannalta huomiota kiinnitettiin menetelmien kuvaamiseen, tuloksien esittämiseen sekä siihen, että kaikki olivat RCT-tutkimuksia. Satunnaistettua kontrolloitua tutkimusta (RCT) pidetään luotettavimpana tutkimusasetelmana (Mäkelä & Sihvo 2017). Tutkimusaineiston kaksi artikkelia olivat kumpikin vertaisarvioituja, mikä lisää niiden tieteellisyyttä sekä luotettavuutta (Valitse tieteellisiä ja luotettavia lähteitä 2018). Tutkimusaineiston nähtiin olevan ajantasaista ja luotettavaa tietoa, joten niiden ei nähdä vaikuttavan tämän tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi.

Tutkimusaineistosta kaikki olivat peräisin eri lähteistä. Näiden lähteiden tieteellisyyttä tarkasteltiin Julkaisufoorumi-luokituksella. Julkaisufoorumi-luokitus on väline tarkastella kansainvälisten ja kotimaisten lehtien ja kirjakustantajien tieteellisyyttä. Luokituksen tasot 1-3 kertovat lähteen olevan tieteellinen. Aineiston tutkimuksista kolme (Hampson ym. 2015; Lloyd ym. 2008; Martin ym. 2012) olivat lähteistä, jotka ovat Julkaisufoorumi-luokituksella tasoa 1 eli perustasoa, kaksi (Craig ym. 2014; Park ym. 2018) lähteistä, jotka ovat tasoa 2 eli johtavaa tasoa sekä yksi (Gross ym. 2017) lähteestä, joka on tasoa 3 eli korkeinta tasoa. Valitusta tutkimusaineistosta yksi (Brading 2007) oli lähteestä, jota Julkaisufoorumissa ei ole luokiteltu. (Julkaisufoorumi 2019.) Bradingin (2007) vertaisarvioitu artikkeli on julkaistu terveydenalan lehdessä (Practice Nursing), jota pidettiin luotettavana lähteenä. Julkaisufoorumin taso-luokitus ei kerro näiden yksittäisten artikkelin luotettavuudesta varmuudella, mutta antaa kuitenkin kuvaa siitä, että tutkimusaineisto on peräisin luotettavina pidetyistä lähteistä.

Tutkimukseen, jossa käytetään sisällönanalyysiä, liittyy haasteita raportoinnissa. Aineiston abstrahointi voi jäädä vajavaiseksi tai samaan käsitteeseen voidaan liittää liian erilaisia asioita. Jos käsitteitä taas on liikaa, voi se kertoa kehnosta aineiston

ryhmittelystä. (Kyngäs ym. 2011, 139.) Sisällönanalyysi ei ollut menetelmänä ennestään tuttua, minkä takia tässä tutkimuksessa pyrittiin onnistumaan siinä mahdollisimman hyvin opiskelemalla etukäteen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä teoriassa sekä harjoittelemalla sitä käytännössä.

### 8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Motivoiva haastattelu vaikuttaa lisäävän työhönpaluuta ammatillisessa kuntoutuksessa. Ammatillaiset on koulutettava hallitsemaan motivoivan haastattelun menetelmän osa-alueet, jotta menetelmän käyttö on tehokasta. Tutkimuksen perusteella ei voida vetää johtopäätöstä lisääkö motivoiva haastattelu motivaatiota työhönpaluuseen.

Motivoivaa haastattelua on tutkittu paljon elämäntapamuutoksissa, mutta tätä tutkimusta tehdessä selvisi, että ammatillisen kuntoutuksen kontekstista tutkimusta ei ole vielä laajasti tehty, joten lisää, yleistettävää tietoa olisi hyvä saada. Tähän tutkimukseen valikoidusta aineistosta puuttui lähes kokonaan asiakkaiden kokemukset motivoivan haastattelun käytöstä ammatillisessa kuntoutuksessa sekä asiakkaiden mahdolliset muutokset käyttäytymisessä, joten näistä olisi hyödyllistä saada lisää tietoa.

Tämän katsauksen aineistossa ei tullut juuri esille, miten motivoiva haastattelu vaikutti kuntoutujien motivaatioon tai käyttäytymiseen, siksi jatkossa näistä lähtökohdista olisi mielenkiintoista saada tutkimustuloksia. Asiakas tarvitsee erilaista tukea muutosvaiheen eri vaiheissa ja olisikin tarpeellista tietää miten ammatillisessa kuntoutuksessa ohjauksessa ja motivoivan haastattelun käytössä voidaan huomioida nämä asiakkaan muutoksen vaiheet.

## Lähteet

- Ammatillinen kuntoutusselvitys. 2019. Kelan kuntoutuksen palvelukuvaus. Viitattu 16.1.2019. <https://www.kela.fi/documents/10180/9184001/180226+uusi+LPE+Ammatillinen+kuntoutusselvitys.pdf/d30c43ff-1cc6-44d3-99dc-211833dd74db>.
- Antti-Poika, M. & Martimo, K-P. 2018. Työkyvyn tuen toimintamallit. Julkaisussa Työstä terveyttä. Toim. K-P. Martimo, J. Uitti & M. Antti-Poika. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 184–198.
- Brading, J. 2007. Motivating patients to return to work. Practice nursing 18, 11, 544–547. <https://janet.finna.fi>, CINAHL.
- Burke, B.L., Arkowitz, H. & Dunn, C. 2002. The Efficacy of Motivational Interviewing and Its Adaptations. Julkaisussa Motivational Interviewing. Preparing people for change. Toim. W.R. Miller & S. Rollnick. New York: The Guilford Press. 217–250.
- Craig, T., Shepherd, G., Rinaldi, M., Smith, J., Carr, S., Preston, F. & Singh, S. 2014. Vocational rehabilitation in early psychosis: cluster randomised trial. The British Journal of Psychiatry 205, 145–150. <https://janet.finna.fi>, Pubmed.
- Flodgren, G.M. & Berg, R.C. 2017. Motivational Interviewing as a method to facilitate return to work: a systematic review. Raportti. Oslo: National Institute of Public Health. Viitattu 22.4.2018. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK482096/pdf/Bookshelf\\_NBK482096.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK482096/pdf/Bookshelf_NBK482096.pdf).
- Gould, R., Lampi, J. & Nyman, H. 2011. Työhönpaluu kuntoutustuen jälkeen. Työeläkejärjestelmän rekisteritietoihin perustuva selvitys. Eläketurvakeskus. Viitattu 2.11.2018. [http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyohonpaluu\\_kuntoutustuen\\_jalkeen\\_tyolakejarjestelman\\_rekisteritietoihin\\_perustuva\\_selvitys\\_7.pdf](http://www.tyomieli.fi/materiaali/tyohonpaluu_kuntoutustuen_jalkeen_tyolakejarjestelman_rekisteritietoihin_perustuva_selvitys_7.pdf).
- Gross, D.P., Park, J., Rayani, F., Norris, C.M. & Esmail, S. 2017. Motivational Interviewing Improves Sustainable Return to Work in Injured Workers After Rehabilitation: A Cluster Randomized Trial. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation 98, 2355–63. <https://janet.finna.fi>, Elsevier.
- Hampson, M.E., Hicks, R.E. & Watt, B.D. 2015. Exploring the Effectiveness of Motivational Interviewing in Re-engaging People Diagnosed with Severe Psychiatric Conditions in Work, Study, or Community Participation. American Journal of Psychiatric Rehabilitation 18, 265–279. <https://janet.finna.fi>, Academic Search Elite.
- Heikinheimo, S. & Tuisku, K. 2014. Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvion jälkeen. Duodecim, 130, 258–264. Viitattu 1.11.2018. <https://docplayer.fi/20333353-Kuntoutustulokset-ja-tyohon-paluu-psykiatrisen-tyokykyarvion-jalkeen.html>.



Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J. & Bakker, A. B. 2003. Specific determinants of intrinsic motivation, emotional exhaustion and turnover intention: a multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76, 427–450. Viitattu 8.3.2019.

[https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_91.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_91.pdf).

Härkäpää, K. & Järviskoski, A. 2012. Mikä motivoi työeläkekuntoutukseen? Julkaisussa Toimiiko työeläkekuntoutus? Toim. R. Gould, K. Härkäpää & A. Järviskoski. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia* 1/2012, 145–162. Viitattu 8.3.2019.

<https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/Toimiiko%20ty%C3%B6el%C3%A4kekuntoutus.pdf>.

Härkäpää, K., Järviskoski, A. & Gould, R. 2014. Motivational Orientation of People Participating in Vocational Rehabilitation. *Journal of Occupational Rehabilitation* 24, 658–669. Viitattu 16.2.2019. <https://janet.finna.fi>, CINAHL\_

Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Julkaisussa Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Toim. K. Salmela Aro & J-E. Nurmi. Jyväskylä: Ps-kustannus, 67–83.

Julkaisufoorumi. 2019. Julkaisukanavahaku. Viitattu 19.3.2019.

<https://www.tsv.fi/julkaisufoorumi/haku.php>.

Järviskoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. 2011. Johdanto. Julkaisussa Kuntoutus muutoksessa. Toim. A. Järviskoski, J. Lindh & A. Suikkanen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 7–15.

Järviskoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Viitattu 31.10.2018.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70263/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3457-3.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70263/URN_ISBN_978-952-00-3457-3.pdf).

Järvinen, M. 2019. Motivoiva haastattelu. Käypä hoito -suositus. Julkaistu 18.6.2014. Viitattu 23.1.2019. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=nix02109>.

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25,4, 291–301. Viitattu 21.4.2018.

<https://janet.finna.fi>, Elektra.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kanniainen, V. 2014. Sairastumisen taloudelliset seuraamukset – kansantalouden näkökulma. *Yhteiskuntapolitiikka* 79,2, 217–222. Viitattu 1.11.2018.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116306/kanniainen.pdf?sequence=1>

Karjalainen, V. 2011. Työttömien ammatillisen kuntoutuksen kysymys. Julkaisussa Kuntoutus muutoksessa. Toim. A. Järvikoski, J. Lindh & A. Suikkanen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 89–101.

Kausto, J. 2013. Effect of partial sick leave on work participation. Finnish Institute of Occupational Health. People and Work Research Reports 102. Viitattu 8.11.2019. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42340/kausto\\_thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42340/kausto_thesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Kausto, J., Virta, L., Joensuu, M., Vuorinen, L., Kivistö, S., Jahkola, A. Martimo, K-P. Klaukka, T. & Viikari-Juntura, E. 2009. Osasairauspäiväraha Suomessa. Etuutta saaneiden kokemuksia ja työhön paluu. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita, 67. Viitattu 14.11.2018.

[https://www.researchgate.net/publication/28367494\\_Osasairauspaivaraha\\_Suomessa\\_Etuutta\\_saaneiden\\_kokemuksia\\_ja\\_tyohon\\_paluu](https://www.researchgate.net/publication/28367494_Osasairauspaivaraha_Suomessa_Etuutta_saaneiden_kokemuksia_ja_tyohon_paluu).

Kontio, E. & Johansson, K. 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimuksien laatu. Julkaisussa Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Toim. K. Johansson, A. Axelin, M. Stolt, & R-L. Ääri. Hoitotieteen laitoksen julkaisu A: 51/2007. Turku: Turun yliopisto, 101-108.

Korpelainen, K. 2015. Kasvun pelivara. Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksessä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Viitattu 19.4.2018.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67513/951-44-6345-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Koski-Jännes, A. 2008a. Motivoivan haastattelun periaatteet ja menetelmät. Julkaisussa Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Toim. A. Koski-Jännes, L. Riittinen & P. Saarnio. Helsinki: Tammi, 41–64.

Koski-Jännes, A. 2008b. Johdanto. Julkaisussa Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Toim. A. Koski-Jännes, L. Riittinen & P. Saarnio. Helsinki: Tammi, 7–15.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi Suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 23, 2, 138-148.

Lahti, J., Rakkolainen, M. & Koski-Jännes, A. 2013. Motivoiva haastattelu kaksoisdiagnoosipotilaiden hoidossa. Duodecim, 129, 2063-8. Viitattu 22.4.2018. <http://www.duodecimlehti.fi/api/pdf/duo11266>.

Lampinen, P. & Pikkusaari, S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: VATES-säätiö.

Lindh, J. 2013. Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 22.4.2018. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61780/Lindh\\_Jari\\_Acta\\_Electronica\\_126\\_Verkkoversio2bdfA.pdf?sequence=5](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61780/Lindh_Jari_Acta_Electronica_126_Verkkoversio2bdfA.pdf?sequence=5).

- Lloyd, C., Tse, S., Waghorn, G. & Hennessy, N. 2008. Motivational interviewing in vocational rehabilitation for people living mental ill health. *International Journal of Therapy and Rehabilitation* 15, 12, 572–579. <https://janet.finna.fi>, Academic Search Elite.
- Löbner, M., Stein, J., Luppä, M., Konnopka, A., Meisel, H.J., Günther, L., Meixensberger, J., Stengler, K., Angermeyer, M.C., König, H-H. & Riedel-Heller, S. 2017. Choosing the right rehabilitation setting after herniated disc surgery: Motives, motivations and expectations from the patients' perspective. *PLoS ONE* 12,8, 1–20. Viitattu 16.2.2019. <https://janet.finna.fi>, Academic Search Elite.
- Maclean, N., Pound, P., Wolfe, C. & Rudd, A. 2000. Qualitative analysis of stroke patients' motivation for rehabilitation. *British Medical Journal* 321, 1051–4. Viitattu 16.2.2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC27512/>.
- Martin, D.J., Chernoff, R.A., Buitron, M., Comulada, W.S., Liang, L-J. & Wong, F.L. 2012. Helping People with HIV/AIDS Return to Work: A Randomized Clinical Trial. *Rehabilitation Psychology* 57,4, 280–289. <https://janet.finna.fi>, Pubmed.
- Marttila, J. 2018. Muutosvalmius. Käypä hoito -suositus. Julkaistu 28.12.2010. Viitattu 3.3.2019. <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=nix01668>.
- McKenzie, K. & Chang, Y-P. 2015. The Effect of Nurse-Led Motivational Interviewing on Medication Adherence in Patients With Bipolar Disorder. *Perspectives in Psychiatric Care* 51, 1, 36–41. Viitattu 16.1.2019. <https://janet.finna.fi>, Academic Search Elite.
- Miller, W.R. 2008. Motivaation ja muutoksen käsitteellistäminen. Julkaisussa Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Toim. A. Koski-Jännes, L. Riittinen & P. Saarnio. Helsinki: Tammi, 16–40.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. 2002. Motivational interviewing. Preparing people for change. New York: The Guilford Press.
- Mussalo-Rauhamaa, H., Savikko, R., Kernisalo-Perälä, S. & Paakkola, K. 2015. Työterveyshuolto ja haasteet. Etelä-Suomen aluehallintoviraston julkaisuja, 35. Viitattu 14.11.2018. [https://www.avi.fi/documents/10191/4529462/ESAVI\\_julkaisuja\\_37\\_2015+.pdf/b72de1e5-4113-45f5-8dcd-f0bd2d1cfe54](https://www.avi.fi/documents/10191/4529462/ESAVI_julkaisuja_37_2015+.pdf/b72de1e5-4113-45f5-8dcd-f0bd2d1cfe54).
- Mussener, U., Stahl, C. & Soderberg, E. 2015. Does the quality of encounters affect return to work? Lay people describe their experiences of meeting various professionals during their rehabilitation process. *Work* 52, 447–455. Viitattu 13.1.2019. <https://janet.finna.fi>, CINAHL.
- Mäkelä, M. & Sihvo, S. 2017. Tutkimustiedon kriittinen arviointi. Julkaisussa HTA-opas. Toim. M. Mäkelä & J. Isojärvi. Viitattu 19.3.2019. <https://www.terveysportti.fi/dtk/hta/koti>.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvoori, J. & Anttila, H. 2014. Työolosuhteiden mukauttaminen vammaisilla henkilöillä: vaikuttavuus sekä estävät ja edistävät tekijät. Järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. *Kelan työpapereita* 61/2014. Viitattu

30.9.2018. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/135671/Tyopaperita61.pdf?sequence=1>.

Niitamo, P. 2002. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Julkaisussa Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Toim. K. Salmela Aro & J-E. Nurmi. Jyväskylä: Ps-kustannus, 40–43.

Näkki, P. 2015. Motivoiva haastattelu ryhmäkuntoutuksessa. Julkaisussa Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Toim. P. Näkki, T. Sayed & P. Helminen. Helsinki: Edita, 81 - 104.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työväliseenä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Page, K.M. & Tchernitskaia, I. 2014. Use of motivational interviewing to improve return-to-work and work-related outcomes: A review. Australian Journal of Rehabilitation Counselling 20, 1, 38–49. Viitattu 1.3.2019. <https://janet.finna.fi>, Luettelo.

Park, J., Esmail, S., Rayani, F., Norris, C.M. & Gross, D.P. 2017. Motivational Interviewing for Workers with Disabling Musculoskeletal Disorders: Results of a Cluster Randomized Control Trial. Journal of Occupational Rehabilitation 28, 252–264. <https://janet.finna.fi>, Pubmed.

Prochaska, J.O. & Velicer, W.F. 1997. The transtheoretical model of health behavior change. American Journal of Health Promotion 12, 38-48. Viitattu 3.3.2019. <https://pdfs.semanticscholar.org/d8d1/915aa556ec4ff962efe2a99295dd2e8bda89.pdf>.

Pudas-Tähkä, S-M. & Axelin, A. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajaus, hakutermit ja abstraktien arviointi. Julkaisussa Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Toim. K. Johansson, A. Axelin, M. Stolt, & R-L. Ääri. Hoitotieteen laitoksen julkaisu A: 51/2007. Turku: Turun yliopisto, 46-57.

Rakkolainen, M. 2017. Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon alkutaapaamisissa ja yhteys asiakkaan päihdehaittojen vähenemiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 31.10.2018. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/101802/978-952-03-0504-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rise, M.B., Skagseth, M., Klevanger, N.E., Aasdahl, L., Borchgrevink, P., Jensen, C., Tenggren, H., Halsteinli, V., Jacobsen, T.N., Loland, S.B., Johnsen, R. & Fimland, M.S. 2018. Design of a study evaluating the effects, health economics, and stakeholder perspectives of a multi-component occupational rehabilitation program with an added workplace intervention – a study protocol. BMC Public Health 18, 219, 1–11. Viitattu 12.3.2019. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5130-5>.

Ryan, R. M. & Deci, E.M. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: classis definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology 25, 54–67. Viitattu 21.4.2018. <https://mmrg.pbworks.com/f/Ryan,+Deci+00.pdf>.

- Saari, P. 2012. Onnistuneesti takaisin työhön ammatillisella kuntoutuksella. Työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä onnistuneesta työhön paluusta. Kevan tutkimuksia 2/2012. Viitattu 31.10.2018. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/tutkimus\\_onnistuneesti\\_takaisin\\_tyohon\\_ammattillisella\\_kuntoutuksella.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/tutkimus_onnistuneesti_takaisin_tyohon_ammattillisella_kuntoutuksella.pdf).
- Saari, P. 2013. Työhön paluuseen liittyvät haasteet ja ratkaisukeinot pitkältä sairauslomalta. Kuntoutus 1, 32–38.
- Salmela, S.M. 2012. Elintapaohjauksen lähtökohtia korkeassa diabetesriskissä olevilla henkilöillä Tyypin 2 diabeteksen ehkäisyn toimeenpanohankkeessa (D2D). Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto: Liikuntatieteellinen tiedekunta. Viitattu 3.3.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40377/978-951-39-4906-8.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 22.4.2018. [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf).
- Sauni, R. & Luoto, R. 2017. Milloin suosittelen potilaalle osasairauspäivärahaa? Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 8.11.2018. <https://www.duodecim-lehti.fi/lehti///duo13948>.
- Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Julkaisussa Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. A. Mäkkikangas, S. Mauno & T. Feldt. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–168.
- Seppänen-Järvelä, R. 2018. Kuntoutus osana työkykyjohtamista henkilöstöasiantuntijan näkökulmasta. Kuntoutus 41, 1, 21–32.
- Shepard, D.S., Lwin, A.K., Barnett, N.P., Mastroleo, N., Colby, S.M, Gwaltney, C. & Monti, P.M. 2016. Cost-effectiveness of motivational intervention with significant others for patients with alcohol misuse. Addiction 111, 5, 832–839. Viitattu 16.1.2019. <https://janet.finna.fi>, CINAHL.
- Stolt, M. & Routasalo, P. 2007. Tutkimusartikkelien valinta ja käsittely. Julkaisussa Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Toim. K. Johansson, A. Axelin, M. Stolt, & R-L. Ääri. Hoitotieteen laitoksen julkaisu A: 51/2007. Turku: Turun yliopisto, 58-70.
- Ståhl, C. & Gustavsson, M. 2017. Introducing Motivational Interviewing in a Sickness Insurance Context: Translation and Implementation Challenges. Journal of Occupational Rehabilitation 28,2, 357–364. Viitattu 8.11.2018. <https://janet.finna.fi>, Luetelo.
- Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Julkaisussa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen. Hoitotieteen laitoksen julkaisu A: 73/2016. Turku: Turun yliopisto, 7-22.
- Sukula, S. 2013. Hyvin laaditut tavoitteet ovat kuntoutuksen selkäranka. Kuntoutus 2, 41–47.

Tarvainen, K. 2018. Työterveyshuolto osana terveydenhuoltojärjestelmää. Julkaisussa Työstä terveyttä. Toim. K-P. Martimo, J. Uitti & M. Antti-Poika. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 57–63.

Tiainen, R., Oivo, M., Puumalainen, J. & Korkeamäki, J. 2011. Tukea masennuksen jälkeiseen työhön paluuseen. Työhön paluu -projektin loppuraportti ja arviointi. Kuntoutussäätiön työselosteita 42/2011. Viitattu 2.11.2018. [https://kuntoutussaatio.fi/files/674/Tukea\\_masennuksen\\_jalkeiseen\\_tyohon\\_paluuseen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/674/Tukea_masennuksen_jalkeiseen_tyohon_paluuseen.pdf).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turja, J., Kaleva, S., Kivistö, M. & Seitsamo, J. 2012. Työkyvynvarhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Työterveyslaitos. Viitattu 8.3.2019. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131561/Tyokyvyn-varhainen-tuki.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Työhön paluun tuki. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 22.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyohon-paluun-tuki/>.

Työkykykoordinaattorit. 2019. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 19.3.2019. <https://stm.fi/tyokykykoordinaattorikoulutus>.

Valitse tieteellisiä ja luotettavia lähteitä. 2018. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.3.2019. <https://koppa.iyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/kirjat-lehdet-artikkelit/tieteelliset-lahteet>.

Viikari-Juntura, E., Martimo, K-P., Kausto, J., Shiri, R., Kaila-Kangas, L., Takala, E-P., Karppinen, J., Miranda, H., Luukkonen, H., Rynänen, K. & Ala-Mursula, L. 2011. Osasairausvapaa sairausloman vaihtoehtona tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa. Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja nro 68. Viitattu 1.11.2018. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134888/osasairausvapaa%20sairausloman%20vaihtoehtona%20tuki-%20ja%20liikuntaelinten%20sairauksissa.pdf?sequence=1>.

Vuorento, M. & Terävä, K. 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen. Kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48/2014. Viitattu 30.9.2018. <https://kuntoutussaatio.fi/files/1887/osatyokykyisen-tyossa-jatkaminen.pdf>.

Vuorinen, H. Osasairauspäiväraha uudistuu – työhön paluun tukemisesta työssä pysymisen tukemiseen. Työterveyslääkäri 27, 4, 96–100. Viitattu 1.11.2018. [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/tyt/avaa?p\\_artikkeli=ttl00681](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl00681).

Wagner, C.C. & McMahon, B.T. 2004. Motivational Interviewing and Rehabilitation Counseling Practice. Rehabilitation Counseling Bulletin 47, 3, 152–161. Viitattu 24.1.2019. [https://www.researchgate.net/publication/249832811\\_Motivational\\_Interviewing\\_and\\_Rehabilitation\\_Counseling\\_Practice](https://www.researchgate.net/publication/249832811_Motivational_Interviewing_and_Rehabilitation_Counseling_Practice).

Williams-Whitt, K., Bultmann, U., Amick III, B., Munir, F., Tveito, T.H. & Anema, J.R. 2016. Workplace Interventions to Prevent Disability from Both the Scientific and Practice Perspectives: A Comparison of Scientific Literature, Grey Literature and Stakeholder Observations. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26, 417–433. Viitattu 31.10.2018. <https://janet.finna.fi>, CINAHL.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. 2001. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26,2,179–201. Viitattu 3.3.2019. [http://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/Crafting-a-Job\\_Revisioning-Employees.pdf](http://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/Crafting-a-Job_Revisioning-Employees.pdf).

Øyeflaten, I., Lie, SA., Ihlebæk, CM & Eriksen, HR. 2012. Multiple transitions in sick leave, disability benefits, and return to work. – A 4-year follow-up of patients participating in a work-related rehabilitation program. Viitattu 30.9.2018. <https://bmcpublishhealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-748>.

## Liitteet

Liite 1. Tietokantojen hakuehdot, rajaukset ja saadut tulokset.

Tietokanta	CINAHL	PUBMED	MEDLINE	ACADEMIC SEARCH ELITE	ELSEVIER	MELINDA
<b>Hakulase</b>	("vocational rehabilitation" OR "occupational rehabilitation" OR "return to work" OR "back to work" OR "return-to-work" OR "back-to-work") AND "motivational interviewing"	vocational rehabilitation* OR occupational rehabilitation* OR "return to work" OR "back to work" OR "return-to-work" OR "back-to-work" AND motivational interviewing*	vocational rehabilitation* OR occupational rehabilitation* OR "return to work" OR "back to work" OR "return-to-work" OR "back-to-work" AND motivational interviewing*	("vocational rehabilitation" OR "occupational rehabilitation" OR "return to work" OR "back to work" OR "return-to-work" OR "back-to-work") AND "motivational interviewing"	("vocational rehabilitation" OR "occupational rehabilitation" OR "return to work" OR "back to work" OR "return-to-work" OR "back-to-work") AND "motivational interviewing"	"ammatilli? kuntoutu?" OR "työhön paluu" AND "motivoiva? haastattelu?"
<b>Hakutulos</b>	23	20	21	33	152	0
<b>Haun rajaukset</b>	Published Date: 20060101-20181231, Peer Reviewed, Academic Journals, Full text Language: English, Finnish	Publication Dates: 20060101-20181231, Language: English, Finnish, Free full text	Date of Publication: 20060101-20181231, Academic Journals, Language: English, Linked Full text	Published Date: 20060101-20181231, Peer Reviewed, Academic Journals, Full text, Language: English	Published 2006-2018, Research article, Full text	
<b>Hakutulos rajauksen jälkeen</b>	8	11	4	9	9	0
<b>Tiivistelmän perusteella mukaan valitut</b>	5	8	3	5	1	0
<b>Koko tekstin perusteella mukaan valitut</b>	2	3	1	2	1	0



## Liite 2. Tutkimusaineisto.

	Tutkimus	Tarkoitus	Aineisto	Keskeiset tulokset
1	Lloyd, C., Tse, S., Waghorn, G. & Hennessy, N. 2008. Motivational interviewing in vocational rehabilitation for people living mental ill health. <i>International Journal of Therapy and Rehabilitation</i> 15, 12, 572–579.	Artikkeli esittelee motivoivan haastattelun menetelmää sekä sen käyttämistä ammatillisessa kuntoutuksessa mielenterveyskuntoutujilla.	Vertaisarvioitu artikkeli.	Ammatillisessa kuntoutuksessa voidaan avustaa mielenterveyskuntoutujaa luomaan ammatillisia tavoitteita töhönpaluuta varten käyttämällä motivoimiseen motivoivan haastattelun menetelmää.
2	Park, J., Esmail, S., Rayani, F., Norris, C.M. & Gross, D.P. 2017. Motivational Interviewing for Workers with Disabling Musculoskeletal Disorders: Results of a Cluster Randomized Control Trial. <i>Journal of Occupational Rehabilitation</i> 28, 252–264.	Tutkittiin vaikuttaako motivoivan haastattelun käyttö työperäisten tuki- ja liikuntaelinaivoista kärsivien työhönpaluussa toiminnallisen harjoittelun lisänä.	n= 728, jaettuna motivoivan haastattelun ryhmään (367) ja kontrolliryhmään (361). Ryhmien tuloksia vertailtiin t-testin ja khiin-neliö testin avulla.	Tutkimuksen mukaan työhönpaluussa ammatillinen ohjaus käyttäen motivoivaa haastattelua on tehokkaampaa kuin pelkkä toiminnallinen harjoittelu.
3	Martin, D.J., Chernoff, R.A., Buitron, M., Comulada, W.S., Liang, L-J. & Wong, F.L. 2012. Helping People with HIV/AIDS Return to Work: A Randomized Clinical Trial. <i>Rehabilitation Psychology</i> 57,4.	Selvitettiin intervention vaikutusta työhönpaluuseen henkilöillä joilla on HIV/AIDS. Interventio sisälsi motivoivaa haastattelua, työelämäntaitoja sekä dialektistä käyttäytymisterapiaa.	n= 174, jaettuna interventioryhmään ja kontrolliryhmään. Seuranta 24 kk.	Interventioryhmässä olleet osallistuivat enemmän työelämään tähtääviin toimenpiteisiin kuin kontrolliryhmäläiset. Interventioryhmäläiset myös pysyivät työssä paremmin kuin kontrolliryhmäläiset, kun työpaikan saivat.
4	Hampson, M.E., Hicks, R.E. & Watt, B.D. 2015. Exploring the Effectiveness of Motivational Interviewing in Re-engaging People Diagnosed with Severe Psychiatric Conditions in Work, Study, or Community Participation. <i>American Journal of Psychiatric Rehabilitation</i> 18, 265–279.	Tutkittiin motivoivan haastattelun vaikuttavuutta mielenterveyspotilaiden työllisyyteen tähtäävissä toimenpiteissä.	n= 26, jaettuna motivoivaa haastattelua hyödyntävään tutkimusryhmään sekä kontrolliryhmään. 6 ja 12 kuukauden seurantajakson jälkeen tutkimusryhmäläisten lyhyt haastattelu ja kontrolliryhmälle kysely sähköpostitse.	12 kuukauden seurantajakson jälkeen motivoivaa haastattelua hyödyntäneen tutkimusryhmän osallistuminen työhön/työllisyyttä tähtääviin toimenpiteisiin olivat merkittävästi parempaa kuin kontrolliryhmän eli motivoiva haastattelu saattaa parantaa ammatillisen kuntoutuksen lopputulosta mielenterveyspotilailla.
5	Gross, D.P., Park, J., Rayani, F., Norris, C.M. & Esmail, S. 2017. Motivational Interviewing Improves Sustainable Return to Work in Injured Workers After Rehabilitation: A Cluster Randomized Trial. <i>Archives of Physical Medicine and Rehabilitation</i> 98, 2355–63.	Selvitettiin johtaako motivoivan haastattelun käyttö työperäisten tuki- ja liikuntaelinaivoista kärsivien kuntoutuksessa pysyvään työhönpaluuseen.	Kaikki tutkittavat osallistuivat kuntoutukseen. n= 728, jaettuna motivoivan haastattelun ryhmään sekä kontrolliryhmään.	Motivoivan haastattelun käyttö ammatillisessa kuntoutuksessa lisää tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivien sairautensa jälkeistä työssä pysymistä ja helpottaa mukautettuihin työtehtäviin siirtymistä.
6	Craig, T., Shepherd, G., Rinaldi, M., Smith, J., Carr, S., Preston, F. & Singh, S. 2014. Vocational rehabilitation in early psychosis: cluster randomised trial. <i>The British Journal of Psychiatry</i> 205, 145–150.	Tutkittiin lisääkö motivoiva haastattelu yhdistettynä IPS-menetelmään (Individual Placement and Support) psykoosin sairastaneiden nuorten työllisyyttä.	n= 159, jaettuna motivoivaa haastattelua käyttäviin tutkimusryhmiin (2) sekä vain IPS-menetelmää käyttäviin kontrolliryhmiin (2). 6 ja 12 kuukauden seuranta	Motivoivan haastattelun ryhmäläiset työllistyivät enemmän kuin kontrolliryhmäläiset 12 kuukauden seurannassa.
7	Brading, J. 2007. Motivating patients to return to work. <i>Practice nursing</i> 18, 11, 544–547.	Esitellä motivoivan haastattelun merkitystä työhönpaluussa motivoinnissa.	Vertaiarvioitu artikkeli.	Motivoiva haastattelu voi auttaa asiakkaan työhönpaluussa motivoinnissa ja sitä voi käyttää useiden eri alojen ammattilaiset.

## Liite 3. Aineiston luokittelu.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>MH vähentää vastarintaa ja auttaa asiakasta löytämään tavoitteen ja sitä kohden</p> <p>Ilmaisivat selkeitä tavoitteita tulevaisuuden työlle</p> <p>MH:ta käyttämällä voi auttaa kehittämään ammatillisia tavoitteita.</p> <p>MH selkiyttää ammatillisten tavoitteiden muodostamista.</p> <p>Ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii itsetuntoa ja itseluottamusta sekä kykyä käsitellä muutosta.</p>	<p>Ammatillisten tavoitteiden muodostuminen</p>		<p><b>Työhönpaluu ja osallisuus</b></p>
<p>Vuoden seurannassa työllisyystulokset parani.</p> <p>Motivoivan haastattelun käyttö lisää työhönpaluuta.</p> <p>Useampi motivoivan haastattelun ryhmästä palasi työelämään.</p> <p>Motivoiva haastattelu parantaa pysyvää työhönpaluuta ammatillisessa kuntoutuksessa.</p> <p>Interventoryhmäläiset palasivat työhön enemmän.</p> <p>Puolet osallistujista työllistyivät vuoden aikana.</p> <p>Motivoiva haastattelu lisää työhönpaluuta</p> <p>Motivoiva haastattelu parantaa ammatillisia tuloksia.</p> <p>Motivoiva haastattelu on lupaava menetelmä työhönpaluulle.</p>	<p>Lisääntynyt työhönpaluu</p>	<p>Työhönpaluu ja osallisuus</p>	
<p>Tutkitaan vaihtoehtoja työhön, opiskeluun ja osallistumiseen.</p> <p>Sosiaalista ja yhteisöllistä osallistumista havaittiin.</p> <p>Paransi työllisyyttä ja osallistumista.</p> <p>Interventoryhmäläiset osallistuivat enemmän työvoimakoulutukseen.</p> <p>Useampi palasi koulutukseen.</p>	<p>Lisääntynyt osallisuus</p>		
<p>Ammattilaisten asianmukainen koulutus on tärkeää. Ammatillaiset koulutettiin motivoivaan haastatteluun. Ammatillaiset osallistuivat koulutukseen.</p>	<p>Ammattilaisten osallistuminen koulutukseen</p>	<p>Ammattilaisten kouluttaminen</p>	<p><b>Motivoivan haastattelun menetelmän osaaminen</b></p>
<p>MH koulutus kesti 1-3 päivää kuten tyypillisestikin.</p> <p>Ammattilaisia koulutettiin 3 päivän ajan sekä lisäksi oli jatkokoulutusta.</p>	<p>Koulutuksen kesto</p>		
<p>Koulutus koostui didaktisesta työstä, keskustelusta, roolipelistä ja demonstraatioista.</p> <p>Koulutuksen tarkoituksena oli antaa käsitys motivaatiosta, ambivalenssista, muutosvalmiudesta, sopivasta ajasta käyttää MH:a sekä antaa luottamusta.</p> <p>Kolme päiväisessä koulutustilaisuudessa oli myös demonstraatioita ja käytäntöä.</p>	<p>Käytännön ja teorian koulutusta</p>		
<p>Motivoivan haastattelun periaatteiden noudattamista valvottiin.</p> <p>MH:n käyttö vaatii koulutusta ja käyttöä on valvottava</p>	<p>Arviointi</p>		
<p>Ammattilaisten kouluttaminen huomioimaan motivaatoristiriitoja parantaa mahdollisuutta työllistyä.</p> <p>Ammattilaisten ambivalenssin käsittely paransi työllisyystuloksia.</p> <p>MH:a käyttäneillä ammattilaisilla oli korkeammat työhönpaluutulokset.</p>	<p>Ammattilaisten taitojen merkitys</p>	<p>Menetelmäosaaminen</p>	
<p>Koulutuksessa käsiteltiin ammattilaisten omaa ambivalenssia.</p>	<p>Menetelmän oppiminen</p>		

MH vaatii tukea ja harjoitusta. Lisäkoulutuksella lisättiin taitoja ja luottamusta.			
Motivoiva haastattelu sai harkitsemaan töitä. Auttaa tarkastelemaan valmiutta palata työhön.	Harkinta	Muutosvalmius	<b>Motivoituminen</b>
Motivoiva haastattelu avustaa työhönpaluuseen valmistautumisessa. Motivoivan haastattelun käyttö helpottaa halukkuutta palata töihin,	Valmistautuminen		
Sai minut miettimään, turhautumaan sekä tekemään muutoksen. Asiakas sanoittaa syyt muutokselle.	Muutospuheen syntyminen		
Auttaa edistämään sisäistä motivaatiota muutokseen. Motivoiva haastattelu selventää ja tehostaa motivaatiota muutokseen.	Motivaatio muutokseen	Motivoituminen	
Motivoiva haastattelu lisää motivaatiota työntekoon.	Motivaatio		
Ammattilainen johtaa keskustelua rakentavasti ja herkästi. Ammattilainen ei saa manipuloida asiakasta muutokseen.  Ammattilainen ei saa ottaa asiantuntijan asemaa eikä väitellä.	Ammattilaisen keskustelutaidot	Motivoivan haastattelun perustaidot	<b>Motivoivan haastattelun osa-alueiden toteutuminen</b>
Joku kuunteli eikä vain tarjonnut lääkitystä.	Kuuntelu		
Asiakkaan kanssa keskustellaan työhönpaluuseen liittyvistä tunteista ja ajatuksista. Ammattilaisen on tuettava ulkoisten esteiden poistamisessa tavoitteiden ja sosiaalisen tuen saavuttamisessa. Motivoivalla haastattelulla rohkaistaan keskittymään ja arvioimaan itseä.	Kannustus		
MH selventää ja tehostaa motivaatiota ambivalenssin ratkaisuun. Tekniikan avulla ymmärretään haluttomuutta palata työhön ja kohdataan ambivalenssi. MH auttoi ratkaisemaan ambivalenssia liittyen työhönpaluuseen  MH:n avulla ratkaistiin ambivalenssia työtä kohtaan. MH:ta käytetään ambivalenssista eroon pääsemisessä.	Ambivalenssin ratkaiseminen	Motivoivan haastattelun periaatteet	
MH:n avulla voi tunnistaa ja muuttaa käyttäytymistapoja, jotka estävät työhönpaluuta. Vahvuuksien ja taitojen kehittämisellä tavoitellaan onnistunutta työhönpaluuta. MH:n käyttö vaatii taitoa saada asiakas tunnistamaan omat halut, kyvyt, syyt, tarpeet ja sitoutuminen muutokseen.	Itsetuntemus	Motivoivan haastattelun elementit	
MH saa aikaan sitoutumispuhetta. MH-ryhmäläiset olivat sitoutuneempia työhönpaluuseen.  Asiakkaat olivat sitoutuneita ja osallistuvia. MH sitouttaa asiakkaita, jotka eivät halua ammatillista tukea.	Sitoutuminen		
Auttoi lisäämään luottamusta. MH:n käyttö lähentää ammattilaista ja asiakasta. Interventio lisäsi luottamusta osallistumiseen.	Luottamus		