

Motia Muutokseen!

**Osatyökykyisen asiakkaan motivointi onnistuneeseen
muutokseen kuntoutusprosessissa**

Heli Salminen
Katja Troyano

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

Tekijä(t) Salminen, Heli Troyano, Katja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 88	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Motia Muutokseen! Osatyökykyisen asiakkaan motivointi onnistuneeseen muutokseen kuntoutusprosessissa		
Tutkinto-ohjelma Kuntoutuksen ohjaaja (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Teija Häyrynen ja Satu Tuomimäki		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Motivaatio ja motivoituminen ovat kiinnostaneet tutkijoita jo vuosikymmeniä. Silti ne ovat edelleen aiheena ajankohtaisia sekä mielenkiintoisia. Yksilötasolla hyvä motivoituminen omaan kuntoutusprosessiin edistää toiminnan tehokkuutta ja kehittää pystyvyyden tunnetta. Tärkeää on myös asiakkaan kokema hyöty (arvo) saamastaan palvelusta ja sen tuomista muutoksista. Tutkittavaksi ilmiöksi valikoitui osatyökykyisen motivointi tavoiteltuun muutokseen kuntoutusprosessissa. Kuntoutusprosessin aluksi on hyvä kiinnittää huomio asiakkaan muutosvalmiuteen, sillä muutosvalmius saa aikaan kuntoutumisprosessin etene- misen. Muutos itsessään voi näyttäytyä asiakkaalle niin mahdollisuutena kuin uhkakuvana. Tällaisessa tilanteessa ammattilaisen osaaminen korostuu muutosvalmiuden tukemisessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää osatyökykyisen asiakkaan motiivoinnin ja motivoi- tumisen taustoja. Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvailla ja ymmärtää osatyökykyisen asi- akkaan motivoitumiseen liittyviä tekijöitä kuntoutusprosessissa palveluohjauksen tukena. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja sen menetelmänä oli integroitu kir- jallisuuskatsaus.</p> <p>Tuloksissa korostuu yhteiskunnan vastuu osatyökykyisille suunnattujen palvelujen suunnit- telusta ja tuottamisesta sekä työntajapuolen vastuu työtehtävien räätälöinnistä työkykyi- syyden mukaan. Myös elämämaailman ja elämäntilanteen huomioiminen on tärkeää. Joh- topäätöksinä esitettiin, että motivaatiota heikentävät tekijät painottuivat vahvasti yhteis- kunnallisiin, rakenteellisiin epäkohtiin kuten työkyvyn arviointi- ja tukipalveluiden sattu- manvaraisuus. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi sosiaali- ja terveys- alan käytännön asiakastyössä, johtamistasolla sekä koulutuksen näkökulmasta katsottuna asiakkaan yksilöllisyyden huomioonottavien interventioiden kehittämisessä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Kuntoutus, motivaatio, muutos, osatyökykyisyys, palveluohjaus		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Salminen, Heli Troyano, Katja	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 88	Permission for web publication: x
Title of publication Mojo for Change! Motivating clients with partial work ability for a successful change in a rehabilitation process		
Degree programme Degree Programme in Rehabilitation Counselling		
Supervisor(s) Häyrynen Teija ja Tuomimäki Satu		
Assigned by		
Abstract <p>Motivation and becoming motivated have interested researchers for decades, and they are still interesting topics. At the individual level, good motivation for one's own rehabilitation process promotes operational efficiency and develops a sense of capability. It is also important that the clients find the rehabilitation services and the changes they bring beneficial (valuable).</p> <p>The motivation of a client with a partial work ability for the targeted change in the rehabilitation process was chosen as the phenomenon of study. At the beginning of the rehabilitation process, it is good to pay attention to the client's readiness for change because it helps the progress of the process. Change itself can appear to the client both as an opportunity and a threat. In such a situation, the competence of the professional is emphasized in supporting readiness for change.</p> <p>The purpose of the thesis was to examine the backgrounds of motivation and becoming motivated with clients with a partial ability to work. The aim was to describe and understand the motivational factors that would support service guidance in a rehabilitation process. The thesis had a qualitative research approach, and its method was an integrated literature review.</p> <p>The results emphasized society's responsibility in developing and producing services for people with partial work ability. Moreover, the results also highlight employers' responsibility for customizing the work according to ability. It is also important to consider the client's life situation. The conclusions were that the factors that weakened motivation were strongly focused on social and structural evils, such as poor provision of work ability assessments and other support services. The results of the thesis can be utilized, for example, in practical client work in the social and health care field, at the management level and from the point of view of education in the development of interventions that take the clients' individuality into account.</p>		
Keywords/tags (subjects) Motivation, change, partial workability, rehabilitation, case management		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työkykyisyys	4
2.1	Työkyky	4
2.2	Osatyökyky	6
3	Motivaatio muutosprosessissa.....	7
3.1	Muutoksen mahdollisuus	9
4	Palveluohjaus moniammatillisessa kuntoutusprosessissa.....	12
5	Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	14
6	Menetelmä.....	15
6.1	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	15
6.2	Hakutermit ja lausekkeet, sisäänotto- ja poissulkukriteerit sekä aineiston keruu ja valinta	16
6.3	Tutkimusartikkelien laadunarviointi	17
6.4	Aineiston analysointi	17
7	Tulokset ja tulosten tarkastelu.....	19
7.1	Motivaatiota edistävät tekijät	20
7.2	Motivaatiota heikentävät tekijät.....	25
7.3	Osatekijöitä, jotka liittyvät osatyökykyisen asiakkaan motivoinnin ja onnistuneen muutoksen edistämiseen kuntoutusprosessissa	29
8	Johtopäätökset.....	33
9	Pohdinta.....	35
9.1	Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys	35
9.2	Pohdinta	36

Lähteet	39
Liitteet	43

Kuviot

Kuvio 3. Työkykytalo (©Työterveyslaitos)	5
Kuvio 1. Yksilön käyttäytymistä ja motivaatiota selittäviä tekijöitä itsemääräämisteorian, opitun avuttomuuden teorian ja odotusarvo teorian mukaan (Kuvaja 2012, 19.)	9
Kuvio 2. Muutoksen vaiheet mukaellen Autti-Rämö ja muiden mukaan (Autti-Rämö & muut 2016, 225-228).	11

Taulukot

Taulukko 1. Motivaatiota edistäviä tekijöitä; Insenttiivi, asiakasta kannattelevia asioita ja tukitoimet	21
(Rakkolainen 2017, 10.) Taulukko 2. Motivaatiota edistäviä tekijöitä; Muutosvalmius, yhteiskunta, työnantaja, arvot ja etiikka	23
Taulukko 3. Motivaatiota edistäviä tekijöitä; Vuorovaikutus, työelämään valmentavia taitoja ja yksilötekijöitä	25
Taulukko 4. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä; Yksilötekijöitä, työelämä ja yhteiskunta	27
Taulukko 5. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä; Asiakaskohtaaminen, muutosprosessi ja työolosuhteet	28
Taulukko 6. Osatekijöitä; Työnantaja, yhteiskunta sekä työntekijän ammatillinen osaaminen.....	31
Taulukko 7. Osatekijöitä; Asiakkaan kohtaaminen, työväline ja tukeminen.....	32

1 Johdanto

”Parantuminen on usein riippuvainen ajasta, mutta yhtä usein se riippuu myös tilaisuuteen tarttumisesta.”(Hippokrates.)

Tässä opinnäytetyössä osatyökykyisellä tarkoitetaan lähinnä Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaista kuvausta osatyökykyisyydestä. Sen mukaan osatyökykyisiin voivat lukeutua esimerkiksi vakavasta sairaudesta toipuvat, vammaiset, pitkäaikaissairaat, sekä perustavanlaatuisen kriisin elämässään kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työ- ja toimintakyky on alentunut vamman, sairauden tai sosiaalisten syiden takia. On tärkeä muistaa, että työkyky voi heilahdella elämän eri vaiheissa. Osatyökykyisyys voi olla luonteeltaan myös hetkellistä. Kun henkilön terveys ja muut yksilölliset tekijät ovat tasasuhdassa työn vaatimusten kanssa, on henkilö työkykyinen. (Mattila-Wiro n.d.)

Motivaatiosta on tehty useita tutkimuksia kansallisesti, muun muassa Jyväskylän yliopistossa. Nämä tutkimukset liittyvät kuitenkin lasten ja nuorten oppimiseen ja pedagogiikan näkökulmaan. Liikkumisen motivaatiota on myös tutkittu keski-ikäisten ja iäkkäiden asiakasryhmien keskuudessa. Työttömien työnhakumotivaatiota sekä työvalmentajien motivoinnin keinoja on tutkittu opinnäytetyön tasoisena 2019.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan osatyökykyisyyttä nimenomaan työttömyyden näkökulmasta niin, että vammaiset ja maahanmuuttajat asiakasryhminä jäävät kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle. Työttömyyteen, varsinkin pitkäaikaistyöttömyyteen, liittyy usein monenlaisia kuntoutuksen tarpeita. Työllisiin verrattuina, työttömillä on keskimäärin enemmän terveysongelmia. Usein työttömyyden pitkittyessä nousevat esille myös päihde- ja mielenterveysongelmat. (Saikku & Kokko 2012, 6.)

Asiakkaan motivoituminen sosiaalisen kuntoutuksen toimenpiteisiin ja prosessiin voi lähteä liikkeelle pienestä ajatuksesta, kohtaamisesta tai tunteesta. Asiakasta ei voi pakottaa kuntoutumaan vaan usein toimintakyvyn vahvistamiseksi on ratkaisevaa tarjottujen palvelujen oikea-aikaisuus asiakkaan elämäntilanteeseen ja tunteisiin nähden. (Motivoituminen ja motivointi 2018.)

Yksilötasolla hyvä motivoituminen omaan kuntoutusprosessiin edistää toiminnan tehokkuutta ja kehittää pystyvyyden tunnetta. Tärkeää on myös asiakkaan kokema hyöty (arvo) saamastaan palvelusta ja sen tuomista muutoksista. (Autti-Rämö, Salmi-nen, Rajavaara & Ylinen 2016, 226) Konkreettisesti tämä tarkoittaa palvelun avaamista asiakkaalle; ammattilaisen tulee selittää asiakkaalle, miksi hän on kyseisen palvelun piirissä, mitä palvelulla tavoitellaan ja mikä on seuraava askel asiakkaan kuntoutusprosessissa. Myös asiakkaan muutosvalmiuden huomioiminen on yksi tärkeimistä asioista kuntoutumisprosessin etenemiselle (Autti-Rämö ym. 2016, 226).

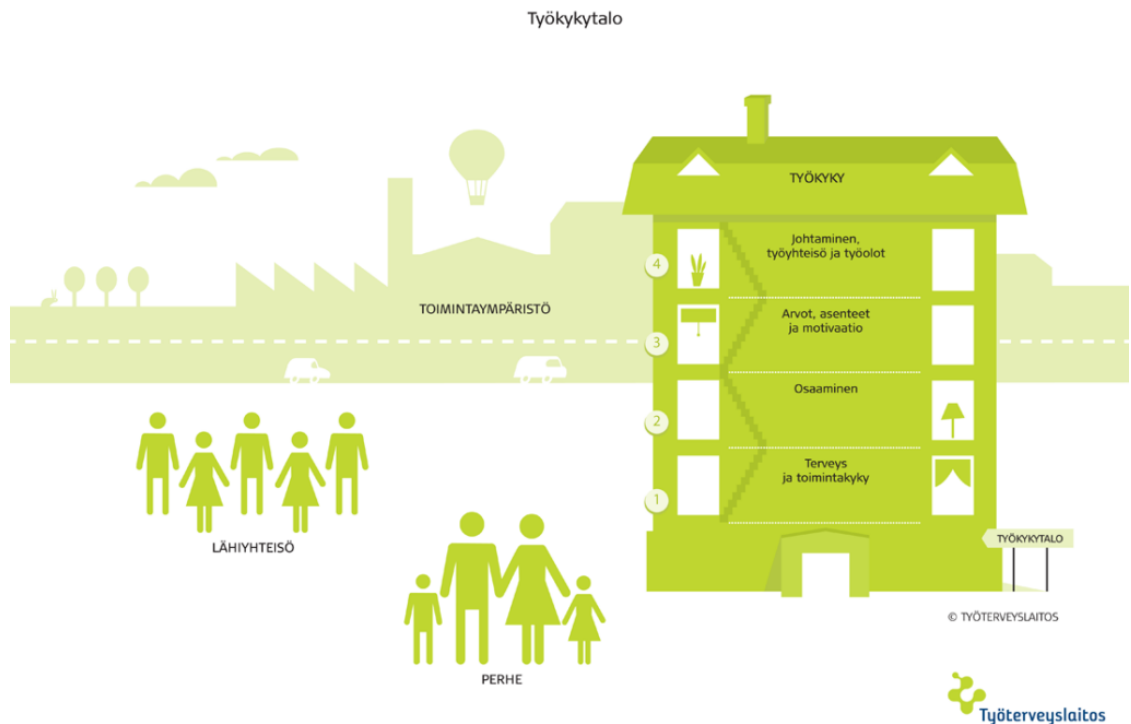
Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen 2016 teettämän kuntakyselyn tuloksena nousi esille sosiaalisen kuntoutuksen ja nimenomaan sen kehittämisen ja osaamistarpeiden osalta lisäkoulutustarve. Esimerkiksi asiakkaiden motivointiin toivottiin lisää keinoja. (Puromäki, Kuusio, Tuusa & Karjalainen 2016, 40.) Myös kuntoutuksen ohjaajan AMK- tutkinto-ohjelmaan kuuluvien harjoittelujen ja opintojen kautta on esiin nous-
sut tarve osatyökykyisen asiakkaan motivoinnille.

2 Työkykyisyys

2.1 Työkyky

Leinon, Nissisen, Laitisen, Weisteen, Seppäsen, Lappalaisen, Raution, Mäenpää-Moi-lasen ja Remeksen (2020) mukaan työkyky tarkoittaa yksilön voimavarojen suhdetta työn vaatimuksiin nähden. Leino ja muut (2020) kertovat, että työkyvyn kuvaukseen

voidaan käyttää esimerkiksi Järvikosken (2018) ja Ilmarisen (2009) mainitsemaa työkyvyn talomallia (Kuvio 3. Työkykytalo ©Työterveyslaitos) (Leino ym. 2020, 14.)



Kuvio 1. Työkykytalo (©Työterveyslaitos)

Työterveyslaitoksen Työkykytalo kuvataan nelikerroksisena talona. Ensimmäisessä kerroksessa ovat terveys ja toimintakyky muodostaen yhdessä työkyvyn perustan. Osaaminen on toisessa kerroksessa. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Arvot, asenteet ja motivaatio sijaitsevat kolmannessa kerroksessa. Johtaminen, työyhteisö ja työolot on talon neljännessä kerroksessa. Työkykytalon toimiminen ja pystyssä pysyminen onnistuu kaikkien kerrosten tukiessa toisiaan. (Työkykytalo n.d.)

Työkyvylle löytyy useita eri määritelmiä riippuen näkökulmasta tai intressistä. Yhteinäistä käsitystä tai määritelmää ei kuitenkaan vielä ollut vuonna 2018 Oivon ja Kerätären tekemän Selvityshenkilöiden raportin mukaan olemassa. Esimerkkinä Oivo ja Kerätär mainitsevat työntekijää palkkaavan työnantajan, joka arvioi henkilön työky-

kyä erilaisin sisällöin kuin lääkäri tai kuntoutuksen ammattilainen. Lääkäri arvioi potilaan sairausloman tarvetta, kun taas kuntoutuksen ammattilainen tukee asiakkaan työkykyä työllistymisen edistämiseksi. Käsitteen monialaisen luonteen vuoksi, on tärkeää määritellä sen sisällöt kussakin käyttötilanteessa. Oivallisen viitekehyksen tarjoaa WHO:n kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus ICF, jonka käyttöä Suomessakin on edistetty (Stakes 2009) (Oivo & Kerätär 2018, 12).

Tärkeää työkyvyn edistämisessä on, että asiakas tunnistaa oman ammattinsa kuormitus- ja riskitekijät sekä vaatimukset. Hänen täytyy myös osata huomioida ne ja toimia terveyttä ja työkykyä vahvistavalla tavalla sekä työssä että vapaa-aikana. Asiakkaan on hyvä osata lukea ja tulkita omaa työkykyään realistisesti. Käsitteenä työkyvyn lukutaito on uusi. Käsitettä testattiin ja tutkittiin vuosien 2016-2018 aikana Motivoivan ohjauksen ja terveystuunnitelman vaikutus työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon -hankkeessa. Käsitteenä työkyvyn lukutaito pitää sisällään henkilön terveyden lukutaidon, kuitenkin laajentaen käsitettä huomioimalla työn, ammatin ja niiden vaatimukset työkyvylle, työolosuhteet sekä toiminnan työkykyä ylläpitämiseksi. Työsuojelurahaston ja Työterveyslaitoksen raportissa (2020) työkyvyn lukutaidolla tarkoitetaan sitä, miten hyvin terveystarkastukseen osallistunut asiakas tietää ja oppii ymmärtämään työnsä ja ammattinsa työkyvylle asettamat vaatimukset ja vaikutukset omaan terveyteensä, terveyskäyttäytymiseensä ja toimintakykyynsä. Samalla asiakas voimaantuu toimimaan ottaen työn vaatimukset huomioon omassa toiminnassaan. Näin asiakas asettaa terveystuunnitelmassa omalle toiminnalleen tietynlaisia tavoitteita. (Leino & muut 2020, 14.)

2.2 Osatyökyky

Oivo ja Kerätär (2018) valottavat Järvikosken (2013) mukaan, että osatyökykyisyys käsitteenä tarkoittaa henkilön alentunutta kykyä työskennellä työssä yleensä, korostaen kuitenkin jäljellä olevaa työkykyä. Osatyökykyisen käsitteellisen ajatuksen myötä palvelujen käyttäjät rajautuvat tiukemmin kuin aiemmin käytössä olleen vajaakuntoisuuden käsitteen kautta. Vajaakuntoisuus merkitsi ja edelleen merkitsee vaikeuksia saada työtä, kun taas osatyökykyisyyteen kuuluu työkyvyn selvä alenema. Ennen osa-

työkykyisyys -käsitteen osittaista käyttöönottoa on puhuttu vajaakuntoisuuden käsitteestä. Näiden kahden käsitteen sisällöt eivät täysin kohtaa, joten vajaakuntoisuus -käsitettä ei vielä kukaan ole voitu kokonaisuudessaan jättää pois käytöstä. WHO:n kansainvälisen luokituksen mukaan vajaakuntoisuus perustuu luokitukseen vammoista (disability), vaurioista (impairment) vajaakuntoisuudesta ja haitoista (handicap). Tätä luokitusta WHO on myöhemmin tarkentanut ICF -luokituksella. (Oivo & Kerätär 2018, 12-13.) ”ICF:n mukaan toimintakyky ja toimintarajoitteet ovat moniulotteinen, vuorovaikutuksellinen ja dynaaminen tila, joka koostuu terveydentilan sekä yksilön ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta” (ICF -luokitus 2020).

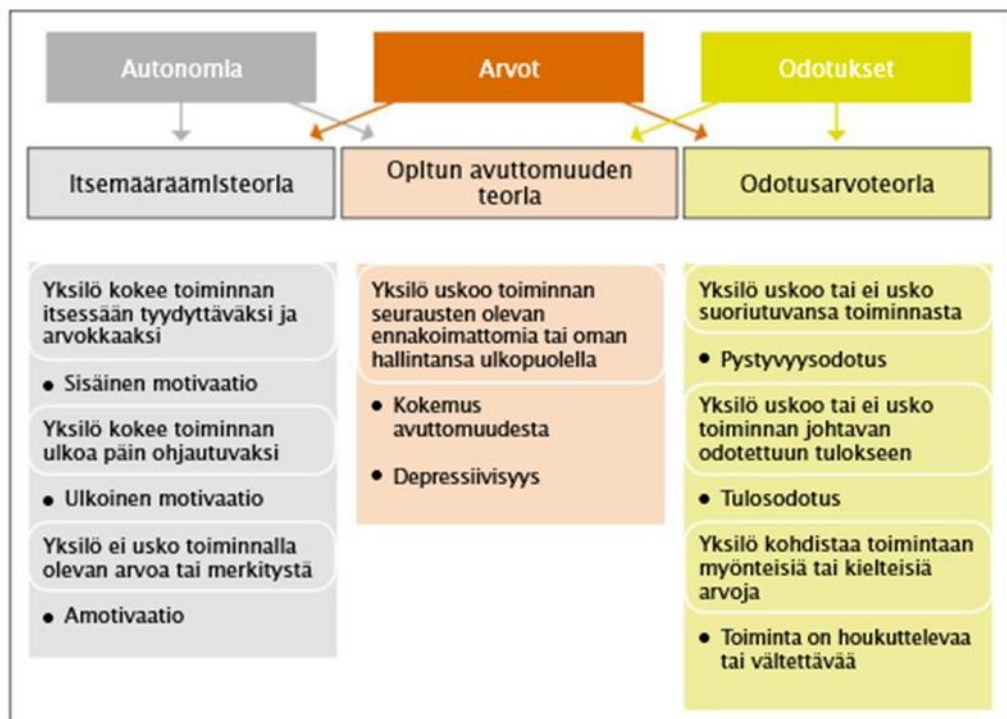
3 Motivaatio muutosprosessissa

Vaikka motivaatio ja motivoituminen on kiinnostanut tutkijoita jo vuosikymmeniä, ovat ne edelleen aiheena ajankohtaisia ja mielenkiintoisia. Motivaatioteorioista yksi kuuluisimmista lienee psykologi Abraham Maslow’n kehittämä tarvehierarkia (Maslow’s Hierarchy of Needs). 1943 Maslow julkaisi tutkimuksessaan ”A Theory of Human Motivation” teorian, jonka mukaan ihmisen tulee toteuttaa tietyt perustarpeet, ennen kuin hän voi alkaa etsiä tyydytystä ”korkeammille” tarpeilleen. Perustavin tarve ovat fysiologiset tarpeet. Näillä tarkoitetaan fyysisiä perusedellytyksiä hengissä selviämiseen, kuten ruoka, juoma sekä hengitettävä ilma. Toisena ”portaana” tulevat turvallisuuden tarpeet, jotka täytämme suojautuessamme erilaisilta vaaroilta. Kolmantena tasona tulevat yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet. Näihin päästään ystävyden, rakkauden, sekä ryhmään kuulumisen tunteen kautta. Ylimpinä Maslow’n tarvehierarkiassa tulevat arvostuksen tarpeet (joilla tarkoitetaan itsearvostusta ja kunnioituksen saamista toisilta) sekä itsensä toteuttamisen tarpeet, jotka näkyvät oman potentiaalinsa saavuttamisena esimerkiksi työssä tai perhe-elämässä. (Maslow 1943.)

Yksilön käyttäytymistä ja motivaatiota selittäviä tekijöitä Kuvaja (2012) havainnollistaa kuviossa 1. Yhtenä tekijänä motivaation selittämiseen Edward Deci ja Richard Ryan loivat itseohjautuvuus -teorian (self-determination theory SDT), joka tunnetaan myös nimellä itsemäärämisteoria tai itsemääräytymisteoria. (Deci & Ryan 2000,

246.) Tämän teorian mukaan toisia motivoivat sisäiset arvot, kuten henkilökohtainen kasvu, terveys ja yhteisöllisyys. Toisia motivoi päämäärä, jolla saavutetaan ulkoisten arvojen mukaisia tavoitteita. Näillä tarkoitetaan taloudellista menestystä, valtaa ja asemaa. Se, millä voimakkuudella motivaatio näyttäytyy, vaihtelee sen mukaisesti, miten paljon jokin toiminta tai tavoite vastaa henkilön arvoja ja kuinka hyvin hän on ne sisäistänyt sekä miten paljon motivaatio on ulkoapäin ohjautuva. (Kuvaja 2012, 18.)

Myös Abramson, Seligman ja Teasdale esittävät 1978 julkaiseman Opiteun avuttomuuden teorian, jonka mukaan yksilö, jolla ei ole uskoa omaan vaikutusmahdollisuuksiinsa pysyy passiivisena eikä pyri löytämään tilanteeseensa ratkaisua. Tämä tila saattaa muistuttaa masennusta. (Kuvaja 2012, 19.) Ecclesin odotusarvoteoriassa omaan itseensä liitetyt odotukset ovat yhteydessä onnistumiseen eri tilanteissa. Jos yksilö uskoo omaan kykyihinsä pärjätä tietyssä asiassa ja hänelle onnistuminen siinä olisi tärkeää, on todennäköistä, että hän siinä menestyy. Odotukset kytkeytyvät suuresti henkilön omaan minäkäsitykseen. (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 14.)



Kuvio 2. Yksilön käyttäytymistä ja motivaatiota selittäviä tekijöitä itsemääräämisteorian, opitun avuttomuuden teorian ja odotusarvo teorian mukaan (Kuvaja 2012, 19.)

Kuten Kuvaja (2012) kuviossa 1. havainnollistaa, on näiden kolmen teorian välillä sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia. Autonomia käsitteenä yhdistää sekä itsemääräämisteorian että opitun avuttomuuden teorian. Niin Deci ja Ryan kuin Abramson ja muut selittävät motivaatiota itsenäisen toiminnan kautta. Arvojen merkitys korostuu puolestaan niin itsemääräämisteorian kuin odotusarvoteoriassa. Eccles järkeilee yksilön kohdistaman toimintaan myönteisiä tai kielteisiä arvoja, kun taas Deci ja Ryan esittävät teoriassaan, että yksilö ei usko toiminnallaan olevan arvoa tai merkitystä. Niin Eccles kuin Abramson ja muut yhdistävät odotusarvoteoriaan sekä opitun avuttomuuden teoriaan myös odotukset. Odotusarvoteoriassa yksilö joko uskoo tai ei usko suoriutuvasa toiminnasta, kun taas opitun avuttomuuden teoriassa yksilö uskoo toiminnan seurausten olevan ennalta arvaamattomia tai hallitsemattomissa. (Kuvaja 2012, 19.)

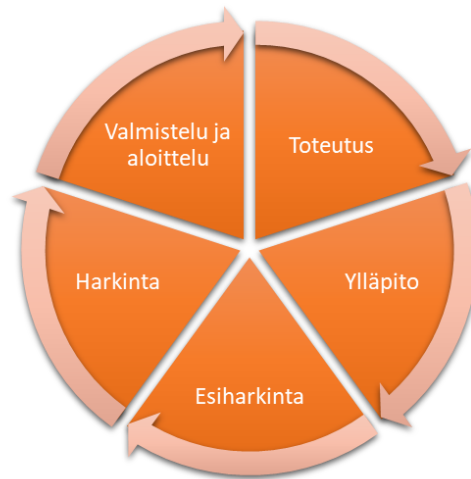
Sisäisestä motivaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilöllä on kiinnostusta tehdä jotakin tai hän kokee sen palkitsevaksi. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan kiinnostusta tekemiseen vain yksilön sosiaalisen ympäristön tai muiden henkilöiden ajamana. Toimintaa voi myös määrätä ympäristön vaatimukset tai ulkoiset palkinnot. Käytännön työssä asiakkaan sisäisen motivaation synnyttämiseksi täytyy työntekijän turvata kolme ratkaisevaa tekijää. Asiakkaan tulee ensinnäkin kokea, että hän voi itse päättää toiminnastaan (itsemääräytyvyys). Pätevyyden (pystyvyys) tunnetta tulee vahvistaa niin, että asiakas tuntee voivansa vaikuttaa elämänlaatuunsa omalla toiminnallaan. Asiakkaan tulee myös kokea saavansa vahvistusta omille mietteilleen sekä tunteilleen (sosiaalinen yhteys) niin työntekijän suunnalta kuin muiltakin sosiaalisen verkoston jäseniltä. (Oksanen 2014, 44.)

3.1 Muutoksen mahdollisuus

Kuntoutuksen tavoitteet tähtäävät muutokseen. Jotta kuntoutumisprosessi etenee, pitää asiakkaalla olla hänen elämäntilanteeseensa ja toimintakykyyn sopivat tavoit-

teet. Kuntoutusprosessin aluksi on hyvä kiinnittää huomio asiakkaan muutosvalmiuteen, sillä muutosvalmius saa aikaan kuntoutumisprosessin etenemisen. Kuntoutujan valmius ja halukkuus oman tilanteen muuttamiseen suhteessa ongelmaa tuottavaan asiaan vaikuttavat muutosvalmiuteen. Ensin asiakkaan on tunnistettava oma tarve, laadittava omaan elämään vaikuttava tavoite sekä sitouduttava tavoitteeseen. Kuntoutustavoitteilla on useita tehtäviä. Tavoite sitouttaa ja motivoi muutokseen. Se kohdentaa kuntoutujan pyrkimykset sekä kuntoutuksen toimet oikeille osa-alueille ja oikeisiin asioihin. Tavoite antaa kuntoutujalle päämäärän kohteen ja tekemiselle tarkoituksen. Tavoitteen asettaminen antaa kuntoutuspalveluiden tuottajalle tiedon asiakkaalle sopivien interventioiden valitsemisessa sekä antaa mahdollisuuden arvioida kuntoutuksen tuomia vaikutuksia ja vaikuttavuutta. (Autti-Rämö & muut 2016, 225-228.)

Muutosvalmius etenee vaiheittain. Vaiheista on kehitetty muun muassa transteoreettinen muutosvaihemalli, joka selventää muutoksen etenemistä. Mallin mukaan eri muutosvaiheessa oleva ihminen käyttäytyy eri tavoin, joten muutoksen vaiheiden tunnistaminen helpottaa ammattilaista tukemaan oikealla tavalla tietyssä vaiheessa olevaa asiakasta. Esiharkinta vaiheessa oleva asiakas ei ole halukas muutokseen, hänellä saattaa olla huonoja aiempia kokemuksia tai hän kokee muutoksen mahdottomana. Harkintavaiheessa asiakas tuntee jo muutostarpeen, pystyy pohtimaan muutoksen etuja ja haittoja sekä löytää mahdollisuuksia sen toteuttamiseen. Valmistelun ja aloittelun vaiheessa asiakas on päätenyt muutoksen toteuttamiseen. Hän pystyy tekemään konkreettisen suunnitelman ja mahdollisesti aloittaa jo toteuttamaan sitä. Ylläpitovaiheessa muutos on jo asiakkaan toimesta toteutettu ja asiakas jatkaa suunnitelmallisesti sen toteuttamista. Muutos ei aina kulje suoraviivaisesti ja vaiheesta toiseen, vaan asiakas saattaa seilata vaiheiden välissä, etsien omaa tapansa toteuttaa muutosta. (Autti-Rämö & muut 2016, 225-228.)



Kuvio 3. Muutoksen vaiheet mukaellen Autti-Rämö ja muiden mukaan (Autti-Rämö & muut 2016, 225-228).

Työsuojelurahaston ja Työterveyslaitoksen raportissa (2020) käytetään käsitettä motivoiva ohjaus, josta on nähtävissä hyvän ohjauksen ominaisuudet, asiakkaan muutosvalmiuden huomioon ottaminen ja motivoivan haastattelun tekniikoiden käyttäminen tietoisesti. Hyvä ohjaus muodostuu työskentelystä, jossa saavutetaan asiakkaan oma motivaatio ja hänen kokemuksensa esimerkiksi terveydestä, työkyvystä ja työstä. Asian kannalta riittävän tiedon annon, sekä todenmukaisten tavoitteiden asettelu yhdessä asiantuntijan kanssa auttaa asiakasta suuntautumaan kohti tulevaa hänen toimijuutensa vahvistuessa. Hyvälle ohjaukselle on ominaista luoda kontakti asiakkaan elämismaailmaan ja merkityksellisyyteen. Tärkeää on myös turvata ilmapiiri, jossa asiakas uskaltautuu avautumaan kokemuksestaan rehellisesti ja tuntee tulevaisuutensa kuulluksi. Hyvällä ohjauksella pyritään rakentamaan yhteistyösuhde, jossa mietitään toiminnan tavoitteet yhdessä, tuodaan esille muutosmotivaatioon vaikuttavia asioita asiakkaan oman puheen kautta sekä etsitään yhdessä realistisia ja toiveikkaampia lisäviä näkökulmia. (Leino ym., 15-16.)

4 Palveluohjaus moniammatillisessa kuntoutusprosessissa

Kuntoutusprosessi on itsessään monivaiheinen. Prosessi alkaa asiakkaan toimintakyvyn heikkenemisestä ja sen huomaamisesta. Huomion toimintakyvyn heikkenemisestä voi tehdä asiakas itse, läheinen, työkaveri, esimies tai kuka tahansa terveydenhuollon ammattilainen. Toimintakyvyn heikkeneminen tulee arvioida riittävän laajalaisesti, jolloin ICF -luokitus sekä ydinlistat (jotka on valittu luokituksen perusteella) ohjaavat arviota tehtäväksi keskeisten asioiden kautta. (Autti-Rämö 2016, 206.) Moniammatillisen yhteistyön perimmäinen tarkoitus on saada asiakkaalle mahdollisimman kokonaisvaltainen, monen eri ammatin katsonta kannasta arvioitu ja pohdittu suunnitelma. Lähtökohtaisesti ajatellaan, että työryhmällä on enemmän valmiuksia tukea asiakasta kuntoutusprosessin aikana kuin yksittäisellä työryhmän jäsenellä. (Rissanen, Kallanranta & Suikkanen 2008, 86.) Moniammatillisen yhteistyön työyhteistyön koostuminen tehdään sen mukaan, mikä on työyhteistyön toimipisteen luonne ja toimintaympäristö. Yhteistyöryhmien ammatillinen kokoonpano vaihtelee sen mukaan, minkä asian parissa työskentely tapahtuu. Esimerkiksi sosiaalityöntekijän, lääkärin tai kuntoutuksen ohjaajan ammattitaito kohdistuu juuri heidän koulutuksensa, kokemuksensa ja osaamisensa mukaiseen toimintaan ja he tuovat yhteistyöryhmässä esille oman näkemyksensä asiakkaan tilanteesta. Yhteistyöryhmä saattaa olla koossa lyhyen ajan jakson tai pitkäkestoisesti, asiakkaan asian hoidon tarpeen ja ongelman laajuuden mukaan. Asiakas ja mahdollisesti hänen läheisensä ovat tärkeissä rooleissa moniammatillisessa yhteistyössä. Yhteistyöryhmässä asioita käsitellään asiakaslähtöisesti asiakasta kuunnellen, kunnioittaen ja yksilöllistäen. (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen 2019, 17-88.)

Kuntoutuksen uudistuskomitean ehdotuksien (2017) mukaan kuntoutuksen uusittavan järjestelmän ydinasioita ovat koordinoiminen sekä vastuullisen asiakasohjauksen mallin (case management) käyttöönotto. Palveluohjaus eli case management on työmenetelmä, jonka avulla tietty henkilö tai tiimi koordinoi, organisoii sekä pitää yllä verkostoa kuntoutustuista ja -toimista, voidakseen optimoida asiakkaan hyvinvointia ja toimintakykyä, asiakkaan tarpeet huomioon ottaen. (Kuntoutuksen uudistamisko-

mitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi 2017, 77-78.) Palveluohjauksella tarkoitetaan koordinoivaa työtä ja sen tarkoituksena on edistää eri organisaatioiden ja hallinnonalojen välistä yhteistyötä (Palveluohjaus 2019).

Vastuullisessa asiakasohjauksen mallissa on myös vaiheita, joissa ohjaajan toimintaa voidaan tarkastella viideltä taholta. Vaiheet ovat arviointi, suunnittelu, interventio, seuranta sekä evaluaatio. (Moxley 1989, 17-23.) Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotuksissa (2017) on myös mainittu vastuuhenkilön osoittaminen. Vastuuhenkilön vastuulla on asiakkaan kuntoutuksen palvelukokonaisuuden yhteensovittaminen. (Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi 2017, 77-78.) Terveystieteiden tutkimuskeskuksen (1326/2010) mainitaan kuntoutuksen ohjaus lääkinnällisen kuntoutuksen palveluna, sosiaalisen kuntoutuksen palvelut ovat mainittuna sosiaalihuoltolaissa (1301/2014).

Kuntoutujan itselleen asettamat tavoitteet ovat kuntoutusprosessin lähtökohtana. Tavoitteiden tulee olla asiakkaan omiin tarpeisiin sekä hänen elämänsä sopivat. Tavoitteiden tulee olla myös asiakkaalle merkityksellisiä. Näiden tavoitteiden kautta kuntoutuksen suunnittelu ja muutosprosessi ohjautuu. Asiakkaan sitoutuminen ja motivoituminen kuntoutukseen kasvaa tavoitteen asettelun myötä. Ammattilaisen tehtävänä on tukea ja ohjata asiakasta tavoitteiden realistisessa asettamisessa. (Autti-Rämö 2016, 225.)

Kuntoutussuunnitelma tehdään yhteistyönä asiakkaan, läheisen sekä ammattilaisten kanssa. Tässä vaiheessa korostuu vuorovaikutuksen merkitys sekä kaikkien osapuolten ymmärrys siitä, mitkä ovat asiakkaalle realistiset tavoitteet ja kuinka niitä lähdetään tavoittelemaan. Suunnitelma kirjataan lomakkeelle ja sitä aloitetaan toteuttamaan tavoitteiden mukaisesti. Seuranta on tärkeää, jotta saadaan arvioitua tavoitteiden saavuttamista, pystytään asettamaan uusia osatavoitteita. Seuranta mahdollistaa muiden mahdollisten palvelutarpeiden huomaamisen sekä tuen ja ohjauksen riittävän saamisen kuntoutuksen aikana. (Autti-Rämö 2016, 259-260.)

Selkeiden mittareiden puuttuminen sosiaalityön vaikuttavuudesta, esimerkiksi kuntoutussuunnitelmaa tehdessä tai työkykyä arvioitaessa, hankaloittaa sosiaalityön näkyvyyttä. Olisikin tärkeää, että varsinkin sairaalamaailmassa ymmärrettäisiin toisten ammattilaisten perustehtävät. Näin voitaisiin hyödyntää mahdollisimman paljon eri ammattiryhmien ammattitaitoa ja saada sitä kautta asiakkaille parempaa ja kokonaisvaltaisempaa palvelua aikaiseksi. (Mönkkönen & muut 2019, 83-88.)

Oman ammatillisen osaamisen jakaminen ja kehittäminen on tärkeää. Tällä tavoin myös ympärillä oleva työyhteisö saa käsityksen työntekijän ammatillisesta työnkuvasta ja koko kentän alueella asiantuntijoiden keskenään toimiminen helpottuu ja selkeytyy. Käytännön toimissa toimiminen yhdessä asiakkaiden ja toisten ammattilaisten kanssa on tärkeä osa sosiaali- ja terveysalojen integraatiota. (Mönkkönen & muut 2019, 33-35.) Dialoginen, aidosti kuunteleva tapa toimia yhteistyössä muiden ammattilaisten sekä asiakkaan kanssa edistää kuntoutuksen kokonaisuuden asiakaslähtöistä koordinoitua (Rissanen & muut 2008, 90).

5 Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kuvailla osatyökykyisen asiakkaan motiivoinnin ja motivoitumisen taustoja. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään millä keinoilla onnistuneeseen muutokseen voidaan päästä kuntoutusprosessissa. Opinnäytetyön tavoitteena on kuvailla ja ymmärtää osatyökykyisen asiakkaan motivoitumiseen liittyviä tekijöitä kuntoutusprosessissa palveluohjauksen tueksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä tekijät edistävät motivaatiota?

- Mitkä tekijät heikentävät motivaatiota?

- Minkälaisia osatekijöitä liittyy osatyökykyisen asiakkaan motivoinnin ja onnistuneen muutoksen edistämiseen kuntoutusprosessissa?

6 Menetelmä

6.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Opinnäytetyö tehtiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena ja kirjallisuuskatsauksena, joka on yksi laadullisen tutkimuksen menetelmä.

Kirjallisuuskatsaus toteutettiin integroivana eli integratiivisena kirjallisuuskatsauksena, joka on Stoltin, Axelin ja Suhosen (2015) mukaan katsaustyypeistä laajin. Se mahdollistaa empiirisen tai teoreettisen kirjallisuuden käytön yhdessä tai erikseen riippuen katsauksen kysymyksenasettelusta. Perimmäisenä ajatuksena kirjallisuuskatsauksella on muodostaa aiemmista tutkimuksista kokonaiskuva eli tutkimus tutkimuksista. (Stolt ym. 2015, 13- 23.) Tätä menetelmää käyttämällä päästiin parhaisiin tuloksiin tämän opinnäytetyön tutkimuskysymysten kannalta.

Kirjallisuuskatsaukseen kuuluu eri vaiheita. Tutkimusongelman ja tarkoituksen määrittäminen on ensimmäinen vaihe ja on suuntaa antava koko prosessille. Kirjallisuushaun ja aineiston valinnan eli toisen vaiheen aikana tehdään varsinaiset haut sekä sopivan kirjallisuuden valintaprosessi. Tämä vaihe on tärkeä, koska hakuprosessi on katsauksen luotettavuuden kannalta keskeinen vaihe, virheiden sattuessa tutkimuksen johtopäätökset saattavat tulla vääristyneiksi. Kolmanneksi tarkastellaan hakuprosessin avulla valittujen alkuperäistutkimusten tietojen kattavuutta ja tuloksia. Neljänneksi tarvitaan aineiston analyysi, jolloin tarkoitus on järjestää ja vetää yhteen valittujen tutkimusten tuloksia. Viimeisessä, viidennessä vaiheessa raportoidaan tulokset eli kirjoitetaan raportti lopulliseen muotoonsa. (Stolt & muut 2015, 24-32.)

6.2 Hakutermit ja lausekkeet, sisäänotto- ja poissulkukriteerit sekä aineiston keruu ja valinta

Hakutermit ja lausekkeet pidettiin rajauksen mukaisina ja niissä huomioitiin englanninkieliset vastineet suomenkielisille hakusanoille ja -lausekkeille. Hakusanoina käytettiin tähdellä katkaistuja sanoja tähän opinnäytetyöhön sopivien hakutulosten maksimoimiseksi. Hakusanoja olivat muun muassa Boolean AND- ja OR-operaattorilla: muutos*, kuntoutusprosess*, sosiaalipalvelu*, palveluohjelma*, interventio*. Hakulausekkeet haun tarkentamiseksi tehtiin sanoja yhdistelemällä operaattoreilla JA, TAI / AND, OR.

Sisällönkriteereinä olivat: akateeminen tutkimus, joka on pääsääntöisesti julkaistu tieteellisesti vertaisarvioitussa julkaisussa, alkuperäisartikkeli, julkaistu suomen tai englannin kielellä, intervention kohdeikäryhmä työikäiset (16-65 -vuotiaat), osatyökykyisen asiakkaan motivointi ja motivoituminen.

Poissulkukriteereinä olivat: aikarajaus 2010 – 2019, maantieteellisenä rajauksena Euroopan ulkopuoliset tutkimukset, vain yhteen sukupuoleen kohdistuvat tutkimukset, uutiset, kolumnit, pääkirjoitukset, artikkelit, jotka eivät ole saatavilla maksuttomasti Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston tiedonhakupalveluiden tai Google Scholarin kautta, julkaistu muulla kuin suomen tai englannin kielellä.

Kirjallisuuskatsaus toteutettiin etsimällä teoretietoja muun muassa seuraavista tietokannoista: Finna ja Google Scholar yleiseen tiedonhakuun, sekä tarkempaan alakohdittaiseen hakuun sosiaalialan Arto. Näiden lisäksi teimme tiedonhakua myös kokotekstitietokanta EBSCO:sta. Myös Medic ja Cinahl olivat käytössä.

Opinnäytetyön aineiston haussa käytettiin samankaltaisia rajoituksia jokaisessa käytetyssä tietokannassa haun samankaltaisuuden varmistamiseksi. Hakusanat rajattiin löytyviksi koko tekstistä, ei pelkästään otsikosta. Muun kuin suomen tai englanninkieliset tutkimukset rajattiin pois tutkijoiden kielellisten taitojen vuoksi. Aikarajauksena poissuljimme vuotta 2010 vanhemmat julkaisut ja tiedonlähteet. Näin pystyimme keskittymään vain uusimpiin tutkimustuloksiin. Kaikkiin tietokantoihin ei ollut mahdollisuutta päästä haka -tunnuksilla, jolloin näissä tietokannoissa mahdollisesti olevat

tutkimukset jäivät tähän tutkimukseen löytymättä. Hakutuloksissa kiinnitettiin huomiota mielenkiintoisilta vaikuttaviin artikkeleihin ja erityisesti niiden asiasanoihin. Näin saatiin uusia hakusanoja, jota aiemmin ei ollut huomattu käyttä. (Stolt ym. 2015, 51-52.) Opinnäytetyöstä rajattiin pois vain toiseen sukupuoleen kohdistuvat tutkimukset, jotta tutkimuksien yleistettävyyttä olisi suurempi.

6.3 Tutkimusartikkelien laadunarviointi

Luotettavuutta tutkimuksen arviointiprosessissa lisää, jos se suoritetaan itsenäisesti vähintään kahden henkilön tekemänä (Stolt ym. 2015, 28). Aineiston haku lopetettiin, kun se alkoi toistaa itseään (saturaatio), eivätkä tässä vaiheessa löydettyt lähteet tuottaneet tutkimusongelman kannalta uutta tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2013, 87). Hakutulokseksi saatua aineistoa tutkittaessa todettiin, että tutkimuksia ja artikkeleita löytyi todella vähän. Näin ollen hakua laajennettiin, jotta kaikki aiheita sivuavatkin tutkimukset löytyisivät. Aiheen mukaisten tutkimusartikkelien löydyttyä tarkistettiin, onko artikkelista saatavissa koko teksti auki, esimerkiksi PDF -tiedostona. (Stolt ym. 2015, 52.)

6.4 Aineiston analysointi

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus on lähtökohdallisesti todellisen elämän kuvaamista. Kvalitatiivisen tutkimuksen lajeja on useita. Ajatuksena on, että todellisuuden moninaisuus ja asioiden muovautuvuus toisiinsa nähden aiheuttaa asioiden suhteiden monen suuntaisuutta. Kokonaisvaltainen kohteen tutkimus on tärkeää laadullisessa tutkimuksessa. On yleisesti todettu, että laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimys löytää tai paljastaa tosiasioita, ei niinkään jo olemassa olevien väittämien todentaminen. Laadullisen tutkimuksen toteutus on joustavaa ja suunnitelma muuttuu olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 161-164.) Stoltin ja muiden mukaan (2015) aineiston analyysillä järjestetään ja vedetään yhteen valituksille tutkimusten tulokset (Stolt ym. 2015, 30).

Opinnäytetyöhön käytetty aineisto haettiin tutkimuskysymysten ja aiheen mukaan eri tietokannoista. Hakusanat määräytyivät aiheen sisällön, kohderyhmän ja lumipal-loefektin avulla (löydetyistä tutkimuksista esiin tulleista asiasanoista). Tutkimuksia haettiin niin kauan, kunnes aineisto alkoi toistaa itseään (saturaatio). Seuraavaksi, löydetyistä artikkeleista ja tutkimuksista tehtiin kaksi eri rajausta, joilla saatiin valit-tua opinnäytetyön kannalta relevanteimmat aineistot. Toisen rajauksen jälkeen, aloi-tettiin analysointi valittujen tutkimusten ja artikkelien teksteistä tutkimuskysymysten mukaisesti.

Tutkimusaineistossa käytettiin myös gradu -tason töitä, kuitenkin kriittisesti aineistoa tarkastellen. Opinnäytetyössä käytettiin ensisijaisesti alkuperäislähteitä, mutta glo-baalin poikkeustilan (COVID -19) vallitessa jouduttiin osittain tyytymään toissijaisiin lähteisiin. Vallitsevan tilanteen ja hallituksen linjaamien suositusten myötä, kirjastot sulkeutuivat koko maassa. Tämän syyn takia, E-aineiston käyttö korostui opinnäyte-työn prosessissa.

Opinnäytetyöhön valikoitunut aineisto koodattiin käyttämällä kolmea eri korostuskynäväriä. Tekstistä eriteltiin motivaatiota edistäviä, motivaatiota heikentäviä sekä mo-tivoinnin ja osatyökykyisen onnistuneen muutoksen edistämiseen liittyviä osateki-jöitä. Luokittelun kautta saadut tulokset taulukoitiin artikkeli- ja tutkimuskohtaisesti word -pohjaan. Taulukot tulostettiin paperille, josta aineisto pilkottiin teemoittelun avulla leikkaamalla ja yhdistelemällä analysoidut tulokset omiin väreihin aihepiirien mukaan. Pilkotusta aineistosta etsittiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, niitä ryhmi-teltiin ja vertailtiin. Edellä mainitun jaottelun tarkoituksena oli tulkita aineistoa ja löy-tää yläkäsitteet materiaalien analysoinnissa esiin tulleille asioille. Näin saatiin ai-neisto ryhmiteltyä tietyiksi tyypeiksi. Tässä kohtaa prosessia taulukoitiin tulokset uu-destaan ryhmitellen ne tutkimuskysymysten alle. Kunkin kysymyksen alle ryhmitellyt asiat yhdistettiin yläkäsitteen avulla. Tätä vertailua ja ryhmittelyä tehtiin pienissä osissa ja prosessia toistaen. Tätä analyysin vaihetta Stolt ja muut (2015) kutsuvat Whittemore ja Knafl (2005) sekä Booth (2012) mukaan iteratiiviseksi. Tässä opinnäy-tetyössä käytettiin induktiivista analyysiä, jolloin käsitteet muodostetaan yksittäi-sestä yleiseen (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95). Iteratiivisen vertailun avulla löytyneistä

yhtäläisyyksistä ja eroavaisuuksista muodostettiin looginen kokonaisuus eli synteesi (Stolt ym. 2015, 31).

7 Tulokset ja tulosten tarkastelu

Seuraavissa kappaleissa esitellään opinnäytetyön tuloksista nostetut, jokaisesta osalueesta esiin tulleet yläkäsitteet. Tämän lisäksi kuvaillaan keskimäärin kolmea tärkeimmäksi valittua, yläkäsitteen alla olevaa käsitettä. Vaikka sanana ”motivaatio” ei aina artikkeleista nousekaan, ovat poimitut seikat motivaation syntyymiseen vahvasti sidoksissa.

Kappaleessa 7.1 tarkastellaan ensin tutkimusvaiheessa esiin nostettuja motivaatiota edistäviä tekijöitä, jotka valikoituivat aineistoanalyysin avulla lopullisiksi tutkimustuloksiksi. Edistäviksi tekijöiksi kuvautuivat insentiivi, asiakasta kannattelevat asiat, tuki, työssä tukeminen ja yksilöllistäminen, muutosvalmius, yhteiskunta, työnantaja, arvot, etiikka, vuorovaikutus, asiakaskommunikointi, työelämään valmentavat taidot sekä yksilötekijät.

Kappaleessa 7.2 käsitellään motivaatiota heikentäviä tekijöitä. Heikentäviksi tekijöiksi havaittiin yksilötekijät, työelämä, yhteiskunta, asiakaskohtaaminen, muutosprosessi ja työolosuhteet.

Tämän jälkeen kappaleessa 7.3 kuvaillaan osatekijöitä, jotka liittyvät osatyökykyisen asiakkaan motivoinnin ja onnistuneen muutoksen edistämiseen kuntoutusprosessissa. Osatekijöinä korostuivat työnantaja ja yhteiskunta, työntekijän ammatillinen osaaminen, asiakkaan kohtaaminen, työväline sekä tukeminen.

7.1 Motivaatiota edistävät tekijät

Insentiivi eli kannustin

Motivaatiota edistävästä tekijöistä Kerätär ja Oivo (2018) nostavat esiin osaamisen hankkimisen ja sen näkyväksi tekemisen sekä räätälöidyt työtehtävät. He korostavat kohdennettujen tukitoimien tärkeyttä työmarkkinoilla oleville asiakkaille, joilla on hyvin erilaisia työrajoitteita. Oikeanlaiset tukitoimet mahdollistavat täyden työkykyisyyden osalla henkilöistä, kun taas osa pystyy työtehtävien räätälöinnin avulla tekemään vain osan työtehtävistään. (Oivo & Kerätär 2018, 78.) Savela (2016) puolestaan esittää, kuinka mahdollisuus osa-aikaisuuteen (eläke + palkka) vaikuttaa positiivisesti työllistymiseen liittyvässä motivoinnissa. (Savela 2016, 8.)

Asiakasta kannattelevia asioita

Pursio (2016) tähdentää hoitotieteen Pro Gradussaan motivaatiota lisääviä tekijöitä, jotka liittyvät työttömien terveyden edistämiseen ja ylläpitoon. Hän painottaa erityisesti itselle sopivan ja mielekkään tekemisen sekä tarpeellisuuden kokemisen tärkeyttä. (Pursio 2016, 34.) Saikku ja Kokko (2012) kertovat artikkelissaan ”Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa” hankkeen yhdeksi tavoitteeksi syrjäytymisen ehkäisemisen riittävän pitkän kuntoutussuhteen avulla. (Saikku & Kokko 2012, 5.)

Tukitoimet, työssä tukeminen ja yksilöllistäminen

Hurri, Säilän, Oreniuksen ja Ristolaisen (2014, 41) mukaan Järvikoski (2013) antaa ymmärtää, että on käyty suuresti keskustelua kuntoutustarpeen liian myöhäisestä havaitsemisesta ja sen vaikutuksista kuntoutukseen myöhäisen käynnistymisen takia. (Hurri ym. 2014, 41.) Paltamon työllisyyskokeilun hankkeen tavoitteina on myös mainittu räätälöityjen polkujen löytyminen avoimille työmarkkinoille kuntoutusta ja koulutusta hyödyntäen. (Saikku & Kokko 2012, 5.) Potilaan elämämaailmaan ja sen huomioimisen merkitykseen kiinnittää huomiota Köhler, Rautava ja Vuorinen (2018) tut-

kimusartikkelissaan ” Lääkäri viestii, potilas oppii”. Potilaan elämismaailman (ja vai-
van merkitykseen siinä) huomioiminen vastaanottotilanteessa lisäsi potilaan voi-
maantumista, tyytyväisyyttä sekä hallinnan tunnetta. (Köhler ym. 2018, 2149-2151.)
Myös Pursio mainitsee motivaatiota lisääväksi tekijäksi itseän kohdistuvan ja omista
tarpeista lähtevän henkilökohtaisen huomioinnin. (Pursio 2016, 36.)

Taulukko 1. Motivaatiota edistäviä tekijöitä; Insenttiivi, asiakasta kannattelevia asioita
ja tukitoimet

Insenttiivi (kannustin)
<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollisuus osa-aikaisuuteen (eläke +palkka) - Osaamisen hankkiminen ja sen näkyväksi tekeminen - Räätelöidyt työtehtävät
Asiakasta kannattelevia asioita
<ul style="list-style-type: none"> - Itselle sopiva mielekäs tekeminen - Riittävän pitkä kuntoutussuhde - Tarpeellisuuden kokemus
Tukitoimet, työssä tukeminen, yksilöllistäminen
<ul style="list-style-type: none"> - Kuntoutustarpeen aikainen tunnistaminen ja kuntoutuksen varhainen käynnistäminen - Potilaan elämismaailman huomioiminen - Yksilöllinen polku kuntoutuksessa sekä työmarkkinoilla

Muutosvalmius

Muutosvalmiuteen vaikuttaa ”How enough becomes enough: Processes of change
prior to treatment for substance use disorder” -artikkelin mukaan yhtenä osatekijänä
fyysinen ja psyykinen uupumus. Kun liika on liikaa, täytyy käydä pohjalla rakentaak-
seen uutta. (Årstad, Nesvåg, Mjølhus Njå & Nissen Biong 2018, 431.) Merkityksellistä-
misen tärkeyttä (kuntoutujan menneisyyden kautta) muutosvalmiudessa päättelevät
Köhler ja muut (2018) artikkelissaan ” Lääkäri viestii, potilas oppii”. Merkityksellistä-
minen (hyödyntämällä potilaan elämismaailmaa ja sairauskokemusta) herätti poti-
laassa reflektion, jonka tuloksena potilaasta oli nähtävissä voimaantumista ja tyyty-
väisyyttä. Samalla hän oppi näkemään vaivansa ja siihen tarvittavan hoidon uudella
tavalla. (Köhler ym. 2018, 2151.) Minäkäsitys ja omien voimavarojen näkeminen esi-
tellään artikkelissa ”Work ability as obscure, complex and unique: View of Swedish

occupational therapists and physicians” muutosvalmiuteen ohjaavina asioina (Stureson, Edlund, Fjellman-Wiklund, Hansen Falkdal & Bernspång 2013, 120.) Myös Paltamon työllisyyskokeilussa tuodaan esille omien voimavarojen ja vaikutusmahdollisuuksien näkeminen omassa elämässä sosiaalisen vahvistumisen myötä. ”Ihmiset saadaan huomaamaan, että heissä on paljon hyviä asioita ja heissä on paljon voimavaroja.” (Saikku & Kokko 2012, 12.)

Yhteiskunta, työnantaja

Airaksinen, Jokela, Virtanen, Oksanen, Pentti, Vahtera, Koskenvuo, Kawachi, Batty ja Kivimäki (2017) listaavat viimeaikaisten tutkimusten perusteella selvitettyjä, työkyisyyteen liittyviä riskitekijöitä. Näitä asioita käänteisesti peilaten, sopivasti stressaava ja vaativa työ toimivat työkykyä tukevina ja näin ollen myös motivaatiota edistävinä tekijöinä. (Airaksinen ym. 2017, 1.) Työhön paluun tukitoimien hyvästä koordinaatiosta ja sen keskittämisestä työterveyshuoltoon pohtivat Heikinheimo ja Tuisku (2014) tutkimusartikkelissaan ”Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvion jälkeen”. Työnantajan valmiudet tarjota työkykyarviossa asiakkaalle sopivaksi todettuja työtehtäviä tai uudelleen sijoitusta työpaikalla, ovat osoittautuneet motivaatiota edistäviksi tekijöiksi. Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia näyttäytyä vaihtelevana. Työelämänongelmat johtavat osittain osatyö-kykyisten työllistymisvaikeuksiin. (Heikinheimo & Tuisku 2014, 261.)

Arvot, etiikka

Palvelun ominaisuudet sellaisenaan eivät tuota asiakkaalle arvoa. Palvelusta asiakkaan saamat vaikutukset, hyödyt ja seuraukset suhteessa omiin tavoitteisiin koettiin arvoa tuottavina. ”Arvoa syntyy, kun palveluntuottaja ja asiakas toimivat yhdessä. Arvoa ei luovuteta tai yksipuolisesti tuoteta, vaan se syntyy yhteisen prosessin tuloksena.” (Hurri ym. 2014, 44.) Oivo ja Kerätär (2018) nostavat Sosiaali- ja terveysministeriölle tekemässään selvityshenkilöiden raportissa ”Osatyökykyisten reitit työllisyyteen -etuudet, palvelut, tukitoimet” työkykyohjelman yhdeksi ehdotetuksi tavoitteeksi oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisuuden lisäämisen osallisuudessa työhön ja työllistymistä tukeviin palveluihin. (Oivo & Kerätär 2018, 90.) Rakkolainen (2017)

tähdentää kirjoituksessaan ”Motivaatiota voi luoda” kuinka yhtenä keskeisenä tekijänä onnistuneen yhteistyösuhteen kannalta on ymmärryksen ja empatian ilmaiseminen asiakkaalle. ” Oivo & Kerätär 2018, 78.) ”Motivaatio syntyy ja syytty ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Se on kuin hiillos, johon voidaan puhalttaa juuri sopivasti ja oikeaan aikaan, että saadaan aikaan pysyvä liekki.”

(Rakkolainen 2017, 10.) Taulukko 2. Motivaatiota edistäviä tekijöitä; Muutosvalmius, yhteiskunta, työnantaja, arvot ja etiikka

Muutosvalmius
<ul style="list-style-type: none"> - Fyysinen ja psyykinen uupumus (täytyy käydä pohjalla rakentaakseen uutta) - Merkityksellistäminen (kuntoutujan menneisyys) - Minäkäsitys (omien voimavarojen ja vaikutusmahdollisuuksien näkeminen)
Yhteiskunta, työnantaja
<ul style="list-style-type: none"> - Sopivasti stressaava ja vaativa työ - Työhön paluun tukitoimien hyvä koordinaatio ja sen keskittäminen työterveyshuoltoon - Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia
Arvot, etiikka
<ul style="list-style-type: none"> - Asiakkaan kokema arvo palvelusta - Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus - Ymmärryksen ja empatian ilmaiseminen asiakkaalle

Vuorovaikutus, asiakaskommunikointi

Hyvä ilmapiiri (avoimuus ja hyväksyntä) sekä kannustava ja tukeva henkilökunta ovat Pursion (2016) mukaan motivaatiota lisääviä tekijöitä terveyttä edistäviin palveluihin osallistuttaessa. Hyvinvointia oli edistänyt hyvä ja pysyvä hoitosuhde ammattilaisten kanssa. (Pursio 2016, 34.) Ammatillaisen ja asiakkaan yhteisen viitekehyksen tärkeydestä huomauttaa Köhler ja muut (2018). Heidän tutkimuksessaan kerrotaan, että sanat ja yhteinen kieli yksinään eivät ole riittäviä. Oikeanlainen viestintä on hyvää ja vastuullista. Sen avulla tuetaan asiakkaan kuntoutusta. (Köhler ym. 2018, 2147.)

Työelämään valmentavat taidot

Ammatilliset valmiudet ja taidot esitetään Saikun ja Kokon (2012) tutkimusartikkelissa ratkaisevina tekijöinä työmarkkinoille suunnattaessa. Työntekijöiltä odotetaan alan koulutusta, ammattitaitoa ja tuoretta työkokemusta ja samanaikaisesti ”apumiesten” työt ovat poistuneet työmarkkinoilta. Saikku ja Kokko (2012) korostavat sosiaalisissa yhteisöissä toimimista ja uuden oppimista ammatilliseen kuntoutukseen siirtymisen edellytyksiksi. Siirtymisvaihe vaatii yksilöltä tarvittavaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, säännöllisen päivärytmin sekä kyvykkyyttä sääntöjen noudattamiseen työyhteisössä. ”Henkilöllä tulee olla riittävää elämänhallintaa ja arkielämäntaitoja, jotta ammatillinen koulutus ja työssä oppiminen olisi mahdollista.” (Saikku & Kokko 2012, 13.)

Yksilötekijät

Motivaatiota edistävästä yksilötekijöistä Kerätär (2016) mainitsee muun muassa työelämän perusvalmiudet sekä persoonallisuustekijät. Työkyky määräytyy siten osittain ruumiin ja kehon toimintoina sekä suorituksina työssä. (Kerätär 2016, 31.) Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Organization, ILO) mukaan yli miljardilla ihmisellä maailmanlaajuisesti on vamma ja heistä 80% on työikäisiä. OECD (The Organization for Economic Co-operation and Development) -maissa 6 % työikäisistä on jäänyt työelämän ulkopuolelle vamman takia. Työkyvyttömyyden ehkäisyllä on suuri rooli tulevaisuudessa. Yhtenä työkyvyttömyyden riskitekijänä Airaksinen ja muut (2017) ottavat esille epäterveelliset elämäntavat, joista käänteisesti ajateltuna kohtuullinen alkoholinkäyttö ja tupakoimattomuus esimerkkeinä vähentävät työkyvyttömyyden riskiä. Työkykyisyyttä Oivo ja Kerätär (2018) selittävät Paanetojan (2017) mukaan henkilön yksilöllisten edellytysten ja työn asettamien vaatimusten tasapainon kautta. Pelkkä sairaus tai vamma ei yksinään riitä osatyökykyisyyteen, vaan työkykyä tulee aina verrata tehtävän tai työn asettamiin vaatimuksiin. (Oivo & Kerätär 2018, 13.)

Taulukko 3. Motivaatiota edistäviä tekijöitä; Vuorovaikutus, työelämään valmentavia taitoja ja yksilötekijöitä

Vuorovaikutus, asiakaskommunikointi
<ul style="list-style-type: none"> - Hyvä ilmapiiri (avoimuus ja hyväksyntä) - Kannustava ja tukeva henkilökunta (ammattitaito) - Oikeanlainen viestintä, yhteinen viitekehys
Työelämään valmentavia taitoja
<ul style="list-style-type: none"> - Ammatilliset valmiudet ja taidot - Kyky toimia sosiaalisissa yhteisöissä ja oppia uutta - Riittävä elämänhallinta ja arkielämän taidot
Yksilötekijöitä
<ul style="list-style-type: none"> - Hyvät elämäntavat - Persoonallisuustekijät - Työelämän perusvalmiudet - Työkykyisyys

7.2 Motivaatiota heikentävät tekijät

Yksilötekijät

Puutteellinen ammattitaito, vanhentunut ammatillinen osaaminen sekä ammattitutkinnon puuttuminen näyttäytyvät motivaatiota heikentävinä yksilötekijöinä ”Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa” -artikkelissa. (Saikku & Kokko 2012, 9.) Työelämän perusvalmiudet Kerätär (2016) näkee työsuorituksiin ja osallistumiseen läheisesti liittyvinä yksilötekijöinä (Kerätär 2016, 31). Persoonallisuustekijöistä negatiivisiin toimintamalleihin jumiutuminen ja jumittaminen estivät etenemisen kohti asetettuja tavoitteita (Årstad ym. 2018, 431). Terveydelliset tekijät voivat vaikuttaa työkykyisyyteen, mutta eivät määrittele sitä. Väärien asenteiden välttämiseksi

tulisi asettaa asiakkaan yksilöllinen toimintakyky diagnoosin edelle. (Sturesson ym. 2013, 121.)

Työelämä

Savela (2016) tuo julki *Kyvyt käyttöön* -lehden artikkelissa ”Tietoa, tukia ja valmennusta työelämään” työllistymiseen liittyviä motivaatiota heikentävinä tekijöinä muun muassa työnantajien tiedonpuutteen ja tuottavuuteen perustuvan palkkauksen. ”Mikään tekijä ei välttämättä itsessään vaikeuta työllistymistä, vaan yhdistettynä toiseen eli vamma tai sairaus ja työnantajan ennakkoluulot tai tiedonpuute.” (Savela 2016, 8.) Yli puoli vuotta työstä poissaolleilla, irtisanotuilla ja työttömillä työhön kuntoutuminen ja sopivan työn löytyminen osoittautui hankalaksi. Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia on vaihtelevaa. Tämä näyttäytyy sekä edistävissä että heikentävissä tekijöissä kuntoutuksessa ja työelämään palatessa. (Heikinheimo & Tuisku 2014, 261.)

Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt koettiin Saikun ja Kokon (2012) tieteellisessä artikkelissa suurimpana esteenä työllistymiselle. Työnantajien haluttomuus työllistää osatyökykyisiä, täysitehoisen työn vaatimukset osatyökykyiselle sekä vähäistä ammattitaitoa vaativien töiden puuttuminen hankaloittavat pääsyä avoimille työmarkkinoille. (Saikku & Kokko 2012, 12.)

Yhteiskunta

Pursio (2016) nostaa motivaatiota heikentäväksi tekijäksi palveluiden vaikean saavutettavuuden. ”Kuntoutukseen oli vaikea päästä ilman omaa taloudellista satsausta ja näin ollen palveluiden saatavuus vaikeutui tai oli mahdotonta.” Myös maantieteellinen etäisyys kuntoutujan ja palveluntarjoajan välillä heikensi kuntoutujan motivaatiota. (Pursio 2016, 38.) Selvityshenkilöiden raportissaan Oivo ja Kerätär (2018) vetävät yhteen selvitystyön tuloksia ja löytävät huomattavia puutteita työttömien sairauksien toteamisessa, hoidossa ja kuntoutuksessa sekä sairauspäivärahan ja työkyvyttömyyseläkkeen prosesseissa. Myös asiakkaan tarvitsemien työkyvyn arviointi- ja

tukipalveluiden toteutuminen on sattumanvaraista, osittaista tai jää kokonaan toteutumatta. (Oivo & Kerätär 2018, 87-88.)

Taulukko 4. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä; Yksilötekijöitä, työelämä ja yhteiskunta

Yksilötekijöitä
<ul style="list-style-type: none"> - Osaaminen on vanhentunutta - Persoonallisuustekijät (negatiivisiin toimintamalleihin jumittuminen, jumittaminen) - Puutteita ammattitaidossa - Terveys - Työelämän perusvalmiudet
Työelämä
<ul style="list-style-type: none"> - Tuottavuuteen perustuva palkkaus - Työnantajien haluttomuus työllistää osatyökykyisiä - Työnantajien tiedonpuute - Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt - Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia - Täysitehoisen työn vaatimukset osatyökykyiselle - Vähäistä ammattitaitoa vaativien töiden puuttuminen
Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> - Asiakas ei saa tarvitsemiaan työkyvyn arviointi- ja tukipalveluita - Huomattavia puutteita työttömien sairauksien toteamisessa, hoidossa ja kuntoutuksessa sekä sairauspäivärahan ja työkyvyttömyyseläkkeen prosesseissa - Palvelut ovat vaikeasti saavutettavissa (pääsy vaikeaa)

Asiakaskohtaaminen

Rakkolaisen (2017) mukaan asiakkaan suora ohjailu, vastakkain asettelu ja muutokseen suostuttelu kuuluvat asiakaskohtaamisessa asioihin, joita tulisi välttää. Asenne- muutokset motivaation syntymiseen aikaansaadaan useimmiten oman kokemusmaailman kautta. (Rakkolainen 2017, 9-10.) Köhler ja muut (2018) huomioivat, että potilaan elämänsä maailman huomiotta jättäminen vaikutti muun muassa lääkärin tekemiin hoitopäätöksiin, koska kysymättä jääneitä asioita ei voinut huomioida päätöksen teossa. Toisaalta tutkimuksessa ei havaittu yhteyksiä elämänsä maailman huomioinnin ja potilastyytyväisyyden välillä. Tutkimuksessa tuodaan esille myös, että potilaan hoitoon sitoutumiseen vaikuttaa hänelle tärkeisiin merkityksiin huomion kiinnittäminen.

Vääränlaisen viestinnän tuloksena potilas voi jäädä epätietoiseksi ja hämmennyneeksi. ”Potilas tietää ohjeistuksen ja ottaa sen vastaan, mutta ei usko siihen eikä osaa toimia oman kuntoutumisensa hyväksi.” (Köhler ym. 2018, 2149- 2152.)

Muutosprosessi

Årstadin ja muiden (2018) mukaan muutoshalukkuus (käänteisesti ajateltuna muutoshaluttomuus) näyttäytyy tutkimusanalyysissä yhtenä muutosprosessiin liitettyistä vaiheista. Muutoshalukkuus nähdään tarpeellisena kuntoutuksessa tavoitteiden saavuttamiseksi. (Årstad ym. 2018, 431-432.) Näin ollen muutoshaluttomuus vaikuttaa heikentävästi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

”Muutos on hyvin harvoin järkeilyn tulos, eikä asiakkaan suostuttelu järkeilyn avulla pääsääntöisesti toimi.” Rakkolainen (2017) painottaa muutokseen suostuttelun välttämisen tärkeyttä muutosprosessin etenemisen kannalta. (Rakkolainen 2017, 9-10.) Lampinen (2016) heittää kiinnostavan kysymyksen siitä, miltä muutos tai sen mahdollisuus näyttää. (Lampinen 2016, 24.) Toisinaan tällainen mahdollisuus saatetaan kokea negatiivisena ja tällöin puhutaan muutosuhasta.

Työolosuhteet

Tengland (2010) mainitsee esimiesten ja kollegoiden tuen puutteen tekijänä, joka vaikuttaa motivaation tasoon yleistä työkykyä määriteltäessä. Tengland kysyykin artikkelissaan, onko perusteita päätellä motivaation olevan osana työkyvyn määritelmää. Näin ollen, ilman motivaatiota työkyky olisi alentunut tai henkilö olisi työkyvyttön. Huonot työolosuhteet Tengland esittää yhtenä työmotivaatiota alentavana tekijänä. (Tengland 2010, 279.) Stressaava ja vaativa työ (sisältäen työn ylikuormituksen ja liialliset työn vaateet) liitetään Airaksisen ja muiden (2017) kehittämän työkyvyn riskitekijämallin kautta motivaatiota heikentäviin tekijöihin. (Airaksinen ym. 2017, 1.)

Taulukko 5. Motivaatiota heikentäviä tekijöitä; Asiakaskohtaaminen, muutosprosessi ja työolosuhteet

Asiakaskohtaaminen

- Asiakkaan suora ohjailu
- Potilaan elämismaailman huomiotta jättäminen
- Vääränlainen viestintä

Muutosprosessi

- Muutoshaluttomuus
- Muutokseen suostuttelu
- Muutosuhka

Työolosuhteet

- Esimiesten ja kollegoiden tuen puute
- Huonot työolosuhteet
- Stressaava ja vaativa työ

7.3 Osatekijöitä, jotka liittyvät osatyökykyisen asiakkaan motivoinnin ja onnistuneen muutoksen edistämiseen kuntoutusprosessissa

Työnantaja ja yhteiskunta

Työhönvalmennuksesta on tullut tehokas tapa tukea työllistymistä. On todettu, että osatyökykyiset henkilöt hyötyvät työelämän yksilökohtaisista mukautuksista ja räätälöinnistä. Työhönvalmennus onkin erinomainen työkalu uusien työtehtävien koaamiseen sekä työtehtävien yksilöllistämiseen. (Savela 2016, 9.)

Oivo ja Kerätär (2018) ehdottavat raportissaan erilaisten työllistämisinsentiivien (työllistämisbonuksien) mallintamista osatyökykyisen työllistämiseksi. Myös työnantajien lisäpalveluiden (palkkatuki, työhönvalmennus työolosuhteiden järjestelytuki) tarvelähtöinen kokonaisuus on huomioitava palvelukokonaisuuksia suunniteltaessa. Työnvälitys- ja rekrytointipalvelujen uudelleenmuotoilu tulee perustua tarvelähtöiseen ja yhdenvertaiseen palvelumalliin. (Oivo & Kerätär 2018, 78-79.)

Työntekijän ammatillinen osaaminen

Kuntoutustarpeen ja kuntoutushalukkuuden erottaminen toisistaan on hyödyllinen ja tärkeä taito, kertoo Hurri ja muut (2014) Ylinen, Häkkinen, Kiviranta, Tarvainen, Herno ja Airaksinen (2001) mukaan. Hurri ja muut (2014) kyseenalaistavat artikkelissaan kuntoutustarpeen selvittämisen tuottaman lisäarvon. He kysyvätkin, johtaako kuntoutustarvearvio suosituksineen ilman todenmukaisia suunnitelmia väärille ja haitallisille poluille. ”Jos suunnitelmat ovat epärealistisia, koko kuntoutustarpeen määrittäminen voi muodostua haitalliseksi interventioksi.” (Hurri ym. 2014, 44.) Rakkolainen (2017) peräänkuuluttaa muutostyötä tekevilta työntekijöiltä hyviä vuorovaikutustaitoja sekä myönteistä, mutta samaan aikaan realistista työtettä asiakastyössään. (Rakkolainen 2017, 10.)

Kerätär (2016) huomauttaa Lederer, Loisel, Rivard ja Champagne (2014) mukaan eri työkyvyn näkökulmien ja eri määritelmien tietoisesta käytöstä muun muassa asiantuntijoiden kommunikaation kannalta. Perspektiivi muuttuu eri aloilla ja eri rooleissa toimivien tutkijoiden ja klinikkojen välillä. Työkyky -käsitteen näkökulmaan vaikuttavat esimerkiksi asiayhteys, jossa se esiintyy sekä käytön tarkoitus. (Kerätär 2016, 29-30.) Myös Tengland (2010) tuo esiin työkyvyn konseptin ymmärtämisen tärkeyden. Hän vertaa yleistä työkykyä ja spesifimpää työkykyä. Tenglandin (2010) mukaan yleisen työkyvyn mahdollistaa henkilön kohtuullinen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys. Puhutaan perustason kyvykkyydestä suoriutua työstä. Spesifimpää työkykyä kuvaa syvempi ammatillinen osaaminen sekä siihen vaadittava ja riittävä terveys. Tärkeää on myös ymmärtää työkyvyn lainsäädännöllinen viitekehys. ”Monessa maassa työkyky on yksi tärkeimmistä sairausvakuutuslaissa käytetyistä määritelmistä.” (Tengland 2010, 276-282.)

Taulukko 6. Osatekijöitä; Työnantaja, yhteiskunta sekä työntekijän ammatillinen osaaminen

Työnantaja, yhteiskunta

- Työelämän yksilökohtaiset mukautukset ja räätälöinti (työtehtävien ja osaamisen yhdistäminen)
- Työllistämisinsentiivi osatyökykyisen työllistämiseksi (työllistämisbonus)
- Työnantajien lisäpalveluiden (palkkatuki, työhönvalmennus työolosuhteiden järjestelytuki) tarvelähtöinen kokonaisuus
- Työnvälitys- ja rekrytointipalvelujen uudelleen muotoilu

Työntekijän ammatillinen osaaminen

- Kuntoutustarpeen ja kuntoutushalukkuuden erottaminen
- Työntekijän vuorovaikutustaidot (empatia, ymmärrys)
- Ymmärrys työkyvyn eri näkökulmista ja käytetyistä määritelmistä
- Ymmärrys työkyvyn konseptista (yleinen työkyky, spesifimpi työkyky)
- Ymmärrys työkyvyn lainsäädännöllisestä viitekehyksestä

Asiakkaan kohtaaminen

Rakkolainen (2017) paljastaa asiakaskohtaamisen kannalta olennaisina vuorovaikutuksellisia tekijöinä työntekijän aitouden sekä positiivisen, mutta realistisen suhtautumisen. Asiakasta kuunteleva ammattilainen ohjaa henkilöä huomaamaan itsestään asioita, joita asiakas ei tiennyt olevan olemassa. Rakkolainen (2017) valottaa artikkelissaan ”Motivaatiota voi luoda” myös työntekijän läsnäolon ja tavoitettavuuden tärkeyttä vuorovaikutuksessa. (Rakkolainen 2017, 9.)

Työväline

Työllistymisen edistämisen työvälineistä Savela (2016) mainitsee avustavien töiden löytymiseksi muun muassa työanalyysin. Savela mainitsee mahdollisiksi työvälineiksi myös voimavaravalmennuksen, lisäkoulutuksen sekä läheisten aktivoinnin henkilön tukemiseen. (Savela 2016, 8.) Työanalyysia voidaan käyttää yksilöllisen tai ryhmälle tarkoitetun työnkuvan räätälöintiin olemassa olevista työtehtävistä. (Kaihua n.d.)

Tukeminen

Tengland (2010) esittää, kuinka riittävät ja oikeanlaiset työkalut työkyvyn arvioinnissa pohjautuvat hyvin tehtyyn työkyvyn määritelmään. Sama määritelmä tukee niin kehitteillä olevia kuin jo olemassa olevia työkyvyn arvioinnin välineitä ja niiden oikeellisuutta. (Tengland 2010, 276.) Saikku ja Kokko (2012) tähdentävät, että sosiaalisen kuntoutuksen keinoin voidaan tukea asiakkaan sosiaalista toimijuutta. ”Sosiaalisen vahvistumisen myötä he voivat nähdä omat voimavaransa ja vaikutusmahdollisuutensa elämässään.” (Saikku & Kokko 2012, 12-13.)

Tukiprosessin ja palveluiden yksilöllistäminen tuodaan esille yhtenä ratkaisuna Oivon ja Kerättären (2018) raportissa vajaakuntoisen työkyvyn tukemisessa. Työkyvyn arvioinnissa tulee huomioida myös muut yksilölliset ominaisuudet kuin pelkkä sairaus tai diagnoosi. (Oivo & Kerätär 2018, 13.)

Taulukko 7. Osatekijöitä; Asiakkaan kohtaaminen, työväline ja tukeminen

Asiakkaan kohtaaminen

- Aitous
- Positiivinen, mutta realistinen suhtautuminen asiakkaisiin
- Työntekijän läsnäolo ja tavoitettavuus

Työväline

- Työanalyysi

Tukeminen

- Riittävät ja oikeanlaiset työkalut työkyvyn arviointiin
 - Sosiaalisen toimijuuden tukeminen
 - Tukiprosessin ja palveluiden yksilöllistäminen
-

8 Johtopäätökset

Motivaatio ja motivoituminen ovat tässä opinnäytetyössä käytetyn kolmen teorian osalta, mutta myös opinnäytetyössä saavutettujen tulosten valossa, monisyisiä ilmiöitä. Niihin kytkeytyy monia erilaisia asioita, jotka liittyvät esimerkiksi toimintaympäristöön, toimintakykyyn, terveyteen sekä kokemuksiin.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa tarkasteltiin osatyökykyisen asiakkaan motivoinnin ja motivoitumisen taustoja ja muodostettiin kokonaiskuva niistä osatekijöistä, jotka vaikuttavat kuntoutusprosessin aikana tavoiteltavaan onnistuneeseen muutokseen. Muutos, on se sitten positiivista tai negatiivista, aiheuttaa usein asiakkaalle uhkakuvia tulevaisuudesta, vaikka ammattilainen haluaa esittää muutoksen uuden mahdollisuuden näkökulmasta. Tällaisessa tilanteessa ammattilaisen muutospuheen herättelyn taito korostuu. ”Siinä työntekijä vie keskustelun asiakkaan omiin ajatuksiin muutoksen syistä, halusta ja tarpeesta sekä hänen kykyinsä ja tosiasialliseen aikomukseensa muuttua” (Rakkolainen 2017, 8).

Samankaltaisia tuloksia löytyi jokaiseen kolmeen tutkimuskysymykseen. Motiivia edistävien ja heikentävien tekijöiden yläkäsitteissä on paljon toistensa vastakohtia, kuten yksilötekijät, yhteiskunnan ja työelämän vaikutukset, muutosprosessiin liittyvät tekijät sekä vuorovaikutus ammattilaisen ja asiakkaan välillä. Yksilötekijöitä motivoavaa tiota edistävissä tekijöissä mainittiin muun muassa hyvät elämäntavat, persoonallisuustekijät, työelämän perusvalmiudet sekä työkykyisyys. Yksilötekijöitä motivaatiota heikentävissä tekijöissä esitettiin muun muassa vanhentunut osaaminen, persoonallisuustekijät (negatiivisiin toimintamalleihin jumiutuminen, jumittaminen), ammattitaidon puutteet, terveys ja työelämän perusvalmiudet. Samat asiat voivat siis yläkäsitteinä olla sekä edistäviä tekijöitä että heikentäviä tekijöitä, riippuen siitä onko yksilötekijä asiakkaan heikko vai vahva ominaisuus.

Tuloksissa korostuu yhteiskunnan vastuu osatyökykyisille suunnattujen palvelujen suunnittelusta ja tuottamisesta sekä työntajapuolen vastuu työtehtävien räätälöinnistä työkykyisyyden mukaan. Motivaatiota edistävinä tekijöinä näyttäytyvät muun

muassa yhteiskunnan ja työelämän keinot asiakkaan tukemisessa, yksilötekijät ja oikeanlaisen vuorovaikutuksen tärkeys. Tuloksista voidaan huomata, että yksilötekijöiden sekä henkilön elämämaailman huomioiminen asiakkaan tukemisessa on tärkeää. Osatyökykyisen asiakkaan jäljellä olevan työkyvyn kartoittamisella ja sen valjastamisella räätälöityjen työtehtävien kautta on suuri merkitys. Varsinaisten motivoimiseen liittyvien konkreettisten työvälineiden löytäminen osoittautui haastavaksi.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että motivaatiota heikentävät tekijät painottuvat vahvasti yhteiskunnallisiin, rakenteellisiin epäkohtiin. Yhteiskunnallisella tasolla saavutettavat säästöt saadaan nimenomaan palvelujen tehokkuuden ja resurssien oikea-aikaisten käytön tuloksena. Pitkään palveluissa mukana kulkevat, motivoitumattomat asiakkaat kuormittavat monialaisia palvelurakenteita ja tuottavat tarpeettomia lisäkustannuksia yhteiskunnalle. Motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi osoittautuivat muun muassa työelämään liittyvät haasteet, yksilötekijöistä niin osaamisen kuin ammattitaidon puute ja toisaalta persoonallisuustekijät sekä yhteiskunnan puutteelliset tukirakenteet.

Asiakkaan motivoimisen ja onnistuneen muutoksen edistämisen osatekijöistä löytyi samoja asioita kuin motivaatiota edistävästä ja heikentävästä, mutta eri näkökulmasta katsottuna. Osatekijöiden yläkäsitteet koostuivat seuraavista asioista: työnantaja ja yhteiskunta, työntekijän ammatillinen osaaminen, asiakkaan kohtaaminen sekä työväline ja tukeminen. Osatekijöiden kautta saatiin ymmärrystä tutkimustuloksiin siitä, mitä palveluja tai etuuksia mahdollisesti on tarve muuttaa yhteiskunnan ja työnantajan tahoilta, mitkä työvälineet olisivat sopivia, miten asiakas tulisi kohdata, jotta asiakkaan motivointi onnistuneeseen muutokseen olisi mahdollista. Tuloksista voikin päätellä, että yksilökohtainen räätälöinti työelämässä, työllistämisen osatekijöiden työllistämiseksi, työnantajien lisäpalvelut sekä työnvälitys- ja rekrytointipalveluiden uudelleen muotoilu olisivat työnantajan ja yhteiskunnan osalta ratkaisevia asioita. Moniammatillisuuden teoriaosuudessa esitetty oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja jakaminen nousi esiin myös tutkimustuloksissa työntekijän ammatillisen osaamisen osatekijöissä. Ammatillisen osaamisen tärkeys korostuu muun muassa lainsäädännöllisen viitekehyksen työkyvyn konseptin, työkyvyn eri näkökulmien ja käytettyjen määritelmien ymmärtämisessä.

Myös elämämaailman huomiointi nousi esiin aineistosta saatuja tuloksia tarkastellessa. Asiakkaan oman elämäntilanteen ja verkoston huomiointi hoito- ja kuntoutussuunnitelmaa tehdessä auttaa asiakasta saamaan ymmärtämystä suunnitelmaa kohtaan, suunnitelmaan kirjataan realistiset ja asiakasta oikeasti hyödyntävät tavoitteet sekä ammattilaista seuraamaan suunnitelman etenemistä ja mahdollista uudelleen arviointia varten. Konkreettisia työvälineitä opinnäytetyöhön rajatusta aineistosta nousi vain yksi, sen sijaan tämän tutkimuksen ulkopuolelta löytyy useita jo käytössä olevia työkaluja kuten GAS -menetelmä, Kykyviisari sekä motivoiva haastattelu.

Oivo ja Kerätär (2018) toteavat, että pitkäaikaistyöttömien heikentynyttä työkykyä on vaikea tunnistaa sekä arvioivat, että noin 27 000 työnhakijana olevaa pitkäaikaisyöttöntä ovat todellisuudessa työkyvyttömiä ja väärän etuuden piirissä. (Oivo & Kerätär 2018, 87.) Tämä näyttäytyy osaltaan asiakkaan turhautumisena, sillä palveluprosessit ovat jo itsessään pitkiä ja palveluihin on näin ollen hankala luottaa. Lisää haastetta työkykyisyyden arviointiin tuo asiakkaan kokemus omasta työkykyisyydestään. Asiakkailla ei ole realistista työkyvyn vertailumahdollisuutta, jolloin hän on kykenemätön arvioimaan omaa työkykyään todenmukaisesti.

9 Pohdinta

9.1 Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusmenetelmänä kirjallisuuskatsaus on sellainen, jossa tutkittavien anonyymiyys on jo aiemmissa alkuperäistutkimuksissa huomioitu. Tutkimus tehtiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ammattieettisiä ja tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Tutkimuksessa huomioitiin myös yleiset rehellisyyden periaatteet. Opinnäytetyön edetessä rajauksia tehtiin perustellusti.

9.2 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tekijöiden hypoteesi työhön ryhtyessä oli, että motivaatio vie eteenpäin ja johtaisi automaattisesti onnistuneeseen lopputulokseen. Tutkimusten mukaan pelkkä motivoituminen ei kuitenkaan riitä siihen, että asiakas pääsee kuntoutuksessa haluttuun lopputulokseen. Tarvitaan paljon eri osatekijöitä, jotka yhdessä saavat aikaan onnistuneen kuntoutusprosessin.

Menetelmänä kirjallisuuskatsaus rajasi omakohtaiset kokemukset pois ja niiden pois-sulkeminen tutkimustulosten luotettavuuden säilyttämiseksi vaati suurta tarkkavai-suutta. Kirjallisuuskatsausta kirjoitettaessa on palattu useasti tutkitun aineiston ää-
relle. Kokonaisuudessaan kirjallisuuskatsauksen tekemistä on haastanut, mutta myös hyödyttänyt se, että työtä on tehty tiiviisti parityönä maantieteellisestä, vajaan 400 kilometrin välimatkasta huolimatta. Kahden tutkijan -malli on mahdollistanut kriitti-sen keskustelun ja analysoinnin työtavoista, tuloksista sekä niistä seuranneista johto-päätöksistä.

Aineiston haussa onnistuttiin löytämään sellaisia artikkeleja ja tutkimuksia, jotka edustivat eri ammatillisia näkökulmia, unohtamatta kuntoutujan perspektiiviä. Esi-merkiksi työkyvyn määritelmä vaihtelee käyttötarkoituksen ja ammattilaisen alakoh-taisen näkemyksen mukaan, jolloin työkykyisyyden käsitettä tulee tarkastella mo-niammatillisesti sekä monialaisesti kokonaiskuvan rakentamiseksi. Vaikka työkyvyn arviointi tehdään moniammatillisesti, tulisi ammattilaisten eri näkökulmien keskus-tella keskenään asiakkaan todenmukaisen työkyvyn määrittämiseksi. Toisinaan kun-kin spesialistin kapea -alainen, oma alakohtainen näkemys ei yksinään täytä kritee-rejä esimerkiksi työeläkeselvittelyiden käynnistämiseksi. Lausunnot täytyy pystyä yh-distämään kokonaiskuvan muodostamiseksi oikean osaamisen kautta (työkykykoordi-naattori). OTE -kärkihankkeen (2015-2018) kautta Sosiaali- ja terveysministeriö on li-sännyt työkykykoordinaattorin koulutusta. Kärkihankkeen tavoitteena oli parantaa osatyökykyisten asemaa avoimilla työmarkkinoilla niin, että työssä jatkaminen ja työllistyminen onnistuisi paremmin kuin aikaisemmin. Asenteita pyrittiin muutta-maan monimuotoista työelämää kohtaan myönteisemmiksi ja avoimimmiksi. (Mat-tila-Wiro & Tiainen 2019, 9-11.)

Haastavaksi koettiin motivoimiseen liittyvien konkreettisten työvälineiden löytäminen. Ensimmäisen aineiston hakukierroksen aikana tuntui, että materiaalia motivointia varten oli paljon. Tarkempien hakukriteerien vahvistuessa havaittiin, ettei varsinaista materiaalia tosiasiallisesti tätä kohderyhmää ajatellen juurikaan löydy. Alkuperäisessä opinnäytetyön suunnitelmassa pohdittiin työkalupakin tekemistä, mutta valitusta materiaalista saatavien välineiden vähyyden vuoksi suunnitelmaa muutettiin.

Opinnäytetyön aineistohaun vaiheessa rajattiin vain yhteen sukupuoleen kohdistuvat tutkimukset pois tutkimustulosten yleistettävyyden vuoksi. Tässä vaiheessa pohdittiin myös, onko eri sukupuolten motivoinnissa eroja ja jos on, niin liittyvätkö ne elämissä maailman eroihin (yhteiskunnalliset roolit). Se on kuitenkin jo uuden tutkimuksen aihe.

Artikkelit ja tutkimukset kattoivat kolmen eri kuntoutuksen kentän (lääkinnällinen, sosiaalinen ja ammatillinen). Kuntoutuksen perinteisestä nelikenttäjaosta rajattiin kasvatuksellinen kuntoutus pois, koska se ei koskenut opinnäytetyössä määriteltyä asiakasryhmää. Näin ollen tuloksissa näkyi läpileikkaus motivaatioon vaikuttavista tekijöistä, jotka ovat sovellettavissa kaikilla edellä mainituilla kolmella kuntoutuksen osa-alueella. Aineistoa tutkittaessa huomiota kiinnitettiin lääkinällisen kuntoutuksen puolella edelleen esiintyvään, hyvinkin hierarkkiseen lähestymistapaan. Erityisesti artikkelissa ”lääkäri viestii, potilas oppii” oli paljon kaikkiin kuntoutuksen kenttiin sovellettavissa olevia tekijöitä, vaikka artikkelin hierarkkinen esitystapa herätti opinnäytetyön tekijöissä emotionaalista vastustusta. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan tarkoituksenmukaisesti hyödyntää esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan käytännön asiakastyössä, johtamistasolla sekä koulutuksen näkökulmasta katsottuna asiakkaan yksilöllisyyden huomioonottavien interventioiden kehittämisessä (Stolt ym. 2015, 104).

Oli yllättävää huomata, kuinka tutkimusaineistosta nousi vain pieneltä osin kuntoutujan perheen ja lähipiirin tuen merkitys kuntoutusprosessin onnistumisessa. Vastavasti kuntoutuksen ohjaajan koulutuksessa sekä tämänkin opinnäytetyön teoriaosuudessa on korostettu asian tärkeyttä. Minäkuvan muutos oli yksi motivaatiota edistä-

vistä tekijöistä, joka käytännössä kulkee omana prosessinaan kuntoutusprosessin sisällä. Tilanteessa, jossa henkilö on menettänyt työkykynsä suhteessa nykyisen työn vaatimukseen alkaa matka muutokseen, jossa hänen tulee ”nollata” nykyinen minäkuva rakentaakseen uutta. Ammattilaisen tulisi tukea tätä asiakkaan muutosta ymmärtämällä minäkuvan uudelleen rakentumisen vaiheita. Surutyön työkyvyn, työn ja taloudellisen turvan sekä työyhteisön osallisuuden menetyksestä täytyy antaa tapahtua ennen asian hyväksymistä. Tässä kohtaa muutosprosessia voi henkilö alkaa rakentamaan perustuksia uudelle minäkuvalle onnistumisen kokemusten kautta. Ammattilaisen tehtäväksi jää asiakkaan kanssa asettaa realistiset tavoitteet pientenkin saavutusten mahdollistamiseksi. Perusteluna sille, miksi juuri minäkuvan uudelleen rakentamisen tärkeys on tässä opinnäytetyössä nostettu esiin, on laadullisen tutkimuksen luonne. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoite löytää ja tuoda ilmi faktoja, joita ei ole erityisesti nostettu aikaisempien tutkimusten valossa.

Aiempiä tutkimuksia on tehty opiskeluun ja oppimiseen liittyvästä motivaatiosta ja motivoinnista. Samoin on tutkittu motivointia työelämässä jaksamisen ja siellä pysymisen tueksi. Tähän opinnäytetyöhön valittujen hakulausekkeiden ja -sanojen myötä rajattujen hakutulosten perusteella voidaan todeta, että osatyökykyisen motivointia onnistuneeseen muutokseen ei ole juurikaan tutkittu, kansallisesti tai kansainvälisesti. Tarvitaan lisää monipuolista ja monialaista tutkimusta konkreettisten motivointivälineiden löytymiseksi sekä yhteiskunnan palveluiden kehittämiseksi.

Lähteet

Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, G. & Kivimäki, M. 2017. Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. *Scientific reports* 7, 1-11. Viitattu 3.3.2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5648892/>

Autti-Rämö, I., Salminen, A., Rajavaara, M. & Ylinen, A. 2016. *Kuntoutuminen*. Helsinki: Duodecim.

Deci, E. & Ryan, R. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Department of Psychology University of Rochester. Article. *Psychological Inquiry* 2000, Vol. 11, No. 4, 227–26. Viitattu 11.11.2019. <https://users.ugent.be/~wbeyers/scripties2012/artikels/The-what-and-why-of-goal-pursuits.pdf>

Heikinheimo, S. & Tuisku, K. 2014. Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvion jälkeen. *Duodecim* 130, 3, 258-264. Viitattu 3.3.2020. <https://www terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo11482.pdf>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Tammi.
Huttunen, J. 2018. Mitä terveys on? Lääkärikirja Duodecim. 2019 Kustannus Oy Duodecim. Artikkel. Viitattu 9.12.2019. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903

Hurri, H., Säilä, H., Orenius, T. & Ristolainen, L. 2014. Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen. *Kuntoutus-lehti* 3, 40-45. Viitattu 3.3.2020 <https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/3-14-final>

ICF -luokitus 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. Viitattu 20.3.2020. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus>

Ilmarinen J. 2009. Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35, 1, 1-5. Viitattu 3.3.2020. https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=1304

Järvikoski A, Takala E-P, Juvonen-Posti P, Härkäpää K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkyky-mallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. Viitattu 3.3.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326>

Kaihua, T. N.d. Uraohjaus ja sen toiminta työllistämisen verkostoissa. Koulutusmateriaali. Validia Ammattiopisto. Vates:n verkkosivut. Viitattu 16.3.2020. www.Vates.fi

Kerätär R. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Viitattu 3.3.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf>

Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutumisjärjestelmän uudistamiseksi 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:41. Viitattu 18.11.2019. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160273/RAP2017_41.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Kuvaja, A. 2012. Työnhakumotivaation dynamiikka. Näkökohtia työnhakumotivaation käsittelyssä sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4 (12). Viitattu 11.11.2019. <https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis>

Köhler, H., Rautava, P., Vuorinen, V. 2018. Lääkäri viestii, potilas oppii. Duodecim 134, 21, 2147-2154. Viitattu 3.3.2020 <https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo14582.pdf>

Lampinen, A. 2016. Masennus ja muutos ihmisessä. Tieteessä tapahtuu 34, 6. Viitattu 5.3.2020. <https://journal.fi/tt/article/view/59579>

Leino, T., Nissinen, S., Laitinen, J., Weiste, E., Seppänen, S., Lappalainen, K., Rautio, M., Mäenpää-Moilanen, E. & Remes, J. 2020. Motivoivan ohjauksen ja terveystuunnitelman vaikutus työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon. Työsuojelurahaston ja Työterveyslaitoksen raportti. Viitattu 3.3.2020. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139180/TTL_978-952-261-917-4.pdf?sequence=5&isAllowed=y

L1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Annettu 30.12.2014. Viim. muutos 1.4.2019. Viitattu 18.11.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

L1326/2010. Terveystuunnitelmalaki. Annettu 30.12.2010. Viim. muutos 17.5.2019. Viitattu 18.11.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review, 50, 370-396. Viitattu 11.11.2019. <http://downloads.joomla-code.org/trackeritem/5/8/7/58799/AbrahamH.Maslow-ATheoryOfHumanMotivation.pdf>

Mattila-Wiro, P. N.d. Mikä osatyökykyisyys? Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. Viitattu 11.11.2019. <https://stm.fi/osatyokykyisyys/mika-osatyokykyisyys->

Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään Osatyökykyisille työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Viitattu 24.3.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161453/25_2019_OTE-loppuraportti%20suomi%20netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Motivoituminen ja motivointi 2018. Terveystuunnitelman ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut. Viitattu 26.10.2019. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/yksilotyoskentely/motivoituminen-ja-motivointi>

Moxley, D. 1989. The Practice of Case Management. California: SAGE Publications.

Muutosvalmius 2010. Käypähoito -suositus. Duodecim:n nettisivut. Viitattu 4.12.2019. <https://www.kaypahoito.fi/nix01668>

Mönkkönen K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus.

Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen -etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Selvityshenkilöiden raportti. Helsinki. Viitattu 4.12.2019. julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyökykyisten%20reitit%20työllisyyteen.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Oksanen, J. 2014. Motivointi työväliseenä. PS-kustannus. 2.painos. Juva: Bookwell Oy.

Palveluohjaus 2019. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivut. Viitattu 25.3.2020. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyontueksi/hyvia-kaytantoja/palveluohjaus>

Puromäki, H., Kuusio, H., Tuusa M. & Karjalainen, J. 2016. Sosiaalihuoltolaki ja sosiaalinen kuntoutus. Kuntakyselyn tulokset. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy Helsinki. Viitattu 2.11.2019. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131975/Sosiaalihuoltolaki_Tyo_47-2016_net.korj%20240217.pdf?sequence=1

Pursio K. 2016. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointipalveluista. Viitattu 3.3.2020 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf

Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. Tiimi 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. <https://issuu.com/a-klinikksaatio/docs/tiimi517>

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

Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutuslehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 <https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis>

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Jyväskylä.

Savela, K. 2016. Tietoa tukia ja valmennusta työelämään. Kyvyt käyttöön 19,1, 6-9. Viitattu 3.3.2020. https://issuu.com/kyvytkayttoon/docs/vates_kk1.16_issuu

Stakes 2009. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus ICF. Jyväskylä, Stakes.

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja, sarja A73. Turku: Juvenes Print.

Sturesson, M., Edlund, C., Fjellman-Wiklund, A., Hansen Falkdal, A. & Bernspång, B. 2013. Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians. IOS Press 117-128. Viitattu 3.3.2020. <https://janet.finna.fi>.

Tengland, P. 2013. A qualitative approach to assessing work ability. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 44, 4, 393-404. <https://janet.finna.fi>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi.

Työkykytalo. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 3.3.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Årstad, J., Nesvåg, S., Mjølhus Njå, Anne-Lill, Nissen Biong, S. 2018. How enough becomes enough: Processes of change prior to treatment for substance use disorder. *Journal of substance use* 23, 2018, 429-435. Viitattu 3.3.2020. <https://janet.finna.fi>.

Liitteet

Artikkeli	Teema	Minkälaisia moti- vointikeinoja löytyy?	Mitkä tekijät edistävät motivoitumista?	Mitkä tekijät hei- kentävät motivoi- tumista?
<p>Lääkäri viestii, potilas oppii</p> <p>Köhler, H., Rautava, P., Vuorinen, V. 2018. Lääkäri viestii, potilas oppii. Duodecim 134, 21, 2147-2154. Viitattu 3.3.2020 https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo14582.pdf</p>	<p>Lääkärin viestintä ja sen vaikutukset potilaaseen konstruktiiivisen oppimisen näkökulman avulla</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflektio-konstruktio-malli • Potilaan elä-mismaailman huomioimi-nen • Merkityksel-lisyyden yksi-löllisyyden tunnistami-nen kunkin potilaan koh-dalla 	<ul style="list-style-type: none"> • Oikeanlainen viestintä • Oppimispro-sessi • Yhteinen vii-tekehys • Reflektio-kon-struktio-pro-ssin tulok-sena syntynyt toimintamalli • Potilaan elä-mismaailman huomioimi-nen • Merkityksel-listäminen • Potilaan luot-tamus tervey-denhuollon 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflektio-konstruk-tioproses-sin tulok-sena syn-tynyt toi-mintamalli • Potilaan elämis-maailman huomiotta jättäminen • Vääränlai-nen vies-tintä

			haluun ja ky- kyyn auttaa <ul style="list-style-type: none"> • Voimaantumi- sen merkitys • Osallistamisen merkitys 	
Masennus ja muutos ihmisessä Lampinen, A. 2016. Masennus ja muutos ihmisessä. Tieteessä tapahtuu 34, 6. Viitattu 5.3.2020. https://journal.fi/tt/article/view/59579	Myönteisen muutoksen mahdollisuu- det masennuk- sen kuntoutus- prosessissa		<ul style="list-style-type: none"> • Muutoksen mahdollisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Muutos- paine • Muutok- sen uhka
Tietoa, tukia ja valmennusta työelämään	Tietoa, tukia ja valmennusta työelämään	<ul style="list-style-type: none"> • Voimavara- valmennus- menetelmä • Työanalyysi • Työelämän yksilökohtai- set mukau- tukset ja räätälöinti (työ- tehtävien ja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kohderyh- mälle sopiva TE-palvelu • Läheisten ak- tivointi asiak- kaan tukemi- seen • Lisäkoulutus 	<ul style="list-style-type: none"> • Työnanta- jien tiedon puute • Vamma tai sairaus • Itsetunto • Häilyvä motivaatio

Savela, K. 2016. Tietoa tukia ja valmennusta työelämään. Kyvyt käyttöön 19,1, 6-9. https://issuu.com/kyvytkayttoon/docs/vates_kk1.16_issuu		osaamisen yhdistäminen)	<ul style="list-style-type: none"> Mahdollisuus osa-aikaisuuteen (eläke+palkka) 	<ul style="list-style-type: none"> Tuottavuuteen perustuva palkkaus
Artikkeli	Teema	Minkälaisia motiivointikeinoja löytyy?	Mitkä tekijät edistävät motivoitumista?	Mitkä tekijät heikentävät motivoitumista?
Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen	Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen	<ul style="list-style-type: none"> Ympäristön sovittaminen Mahdollisuuksien luominen (sairaudenhoidon jälkeinen kuntoutus, uudelleen koulutus) 	<ul style="list-style-type: none"> Kuntoutustarpeen aikainen tunnistaminen Kuntoutuksen varhainen käynnistäminen Voimavarojen kehittäminen Ympäristön sovittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Kuntoutussuunnitelman epärealistiset tavoitteet

<p>Hurri, H., Säilä, H., Orenius, T. & Ristolainen, L. 2014. Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen. Kuntoutus-lehti 3, 40-45. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/3-14-final</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutustarpeen ja kuntoutushalukkuuden erottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaan kokema arvo palvelusta 	
<p>A qualitative approach to assessing work ability</p> <p>Tengland, P. 2013. A qualitative approach to assessing work ability. A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation. 44, 4, 393-404. https://janet.finna.fi</p>	<p>Assessing work ability</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävät ja oikeanlaiset työkalut työkyvyn arviointiin 	<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristön merkitys ja tuki työkyvyyteen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristön muutokset • Työtehtävien vaativuus • Teknologian lisääntyminen • Poistuvat ammatit/ammattikunnat • Työntekijät korvataan teknologialla tai toisilla amma-teilla

<p>Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians</p> <p>Sturesson, M., Edlund, C., Fjellman-Wiklund, A., Hansen Falkdal, A. and Bernspång, B. 2013. Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians. IOS Press 117-128. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi.</p>	<p>Work ability in occupational therapy and health care</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Minä-käsitys/identiteetti/uskomiin kykyihin • Terveys • Koulutus • Työkokemus • Tahtominen ja motivaatio • Läheiset ja perhe • Sosiaalinen elämä • Elämäntilanne • Työympäristö • Työn vaatimukset • Työssä viihtyminen • Työmarkkinat • Sosiaaliturvan soveltaminen • Terveystieteiden ammattihenkilöiden toiminta 	<ul style="list-style-type: none"> • Minä-käsitys/identiteetti/uskomiin kykyihin • Terveys • Koulutus • Työkokemus • Tahtominen ja motivaatio • Läheiset ja perhe • Sosiaalinen elämä • Elämäntilanne • Työympäristö • Työn vaatimukset • Työssä viihtyminen • Työmarkkinat
---	---	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaali- turvan so- veltami- nen • Terve- denhuol- lon am- mattihen- kilöiden toiminta • Työkyvyn määritte- lyn vaikeus
<p>The concept of work ability</p> <p>Tengland, P-A. 2010. The Concept of Work Ability. Journal of Occupational Rehabilitation 21, 2, 275-285. Viitattu 5.3.2020. https://janet.finna.fi.</p>	The concept of work ability	<ul style="list-style-type: none"> • Ymmärrys työkyvyn lainsäädännöllisestä viitekehuksesta • Ymmärrys työkyvyn konseptista (yleinen työkyky, spesifimpi työkyky) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvä palkka • Mielenkiintoiset työtehtävät • Vahva työyhteisöllisyys • Esimiesten ja kollegoiden tuki • Hyvät työolosuhteet 	<ul style="list-style-type: none"> • Huono palkka • Tylsät työtehtävät • Heikko työyhteisöllisyys • Esimiesten ja kollegoiden tuen puute • Huonot työolosuhteet

<p>Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän</p> <p>Kerätär R. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. 2016. Viitattu 3.3.2020. http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf</p>	<p>Osatyökykyisyys</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ymmärrys työkyvyn eri näkökulmista ja käytetyistä määrittelyistä 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilötekijät (ikä, sukupuoli, koulutus ja ammattitaito, työelämän perusvalmiudet, työkokemus ja muu työhön vaikuttava elämäkokemus, motivaatio ja persoonallisuustekijät jne.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilötekijät (ikä, sukupuoli, koulutus ja ammattitaito, työelämän perusvalmiudet, työkokemus ja muu työhön vaikuttava elämäkokemus, motivaatio ja persoonallisuustekijät jne.)
<p>Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa</p> <p>Saikkula, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa</p>	<p>Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalisen toimijuuden tukeminen • Henkilön työ- ja työllistymishalujen tukeminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilölliset polut työmarkkinoille • Syrjäytymisen ehkäiseminen • Riittävän pitkä kuntoutus-suhde 	<ul style="list-style-type: none"> • Puutteita ammatillisessa • Osaaminen on vanhentunut

<p>kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020https://is-suu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Riittävä elämänhallinta ja arkielämän taidot • Kyky toimia sosiaalisissa yhteisöissä ja oppia uutta • Ammatilliset valmiudet ja taidot • Omien voimavarojen ja vaikutusmahdollisuuksien näkeminen • Itsensä arvostaminen • Minäkuvan muutos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatillinen tutkinto puuttuu • Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt • Työpaikkojen keskittyminen kaupunkiseuduille • Vähäistä ammattitaitoa vaativien töiden puuttuminen • Työnantajien haluttomuus työllistää osatyökykyisiä • Täysitehoisen työn
--	--	--	--	--

				vaatimukset osatyökykyiselle
<p>How enough becomes enough: Processes of change prior to treatment for substance use disorder</p> <p>Årstad, J., Nesvåg, S., Mjølhus Njå, Anne-Lill, Nissen Biong, S. 2018. How enough becomes enough: Processes of change prior to treatment for substance use disorder. Journal of substance use 23, 2018, 429-435. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi.</p>	Muutosprosessit päihteen käyttäjillä		<ul style="list-style-type: none"> • Muutoshalukkuus • Muutos kyvykyys • Halu "normaaliin" elämään • Fyysinen ja psyykinen uupumus (täytyy käydä pohjalla, ennen kuin voi rakentaa uutta) 	<ul style="list-style-type: none"> • Negatiivisiin toimintamalleihin jumittuminen • "jumittaminen" • Muutoshaluttomuus
<p>Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointi -palveluista</p> <p>Pursio K. 2016. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointipalveluista. Viitattu 3.3.2020</p>	Työttömien terveyden edistäminen		<ul style="list-style-type: none"> • Kannustava ja tukeva henkilökunta (ammattitaito) • Hyvä ilmapiiri (avoimuus ja hyväksyntä) • Sosiaaliset kontaktit (tutut ja uudet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut eivät vastaa omaa tarvetta (odotukset, sopivuus) • Palvelut ovat vaikeasti saavutettavissa

<p>http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Itselle sopiva mielekäs tekeminen • Tarpeellisuuden kokemus • Tarpeiden mukainen henkilökohtainen huomiointi • Taloudellinen etu (alennukset, konkreettinen hyöty) 	<p>(pääsy vaikeaa)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puutteellinen yhteisymmärrys henkilökunnan kanssa (henkilökemiat, tavoitteiden ristiriitaisuus) • Informaatio palveluista ei tavoita (tasavertaisuus, harhaanjohtavuus, informaation puute eri toimijoiden välillä) • Heikko ryhmädynamiikka
--	--	--	---	---

<p>Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvioinnin jälkeen</p> <p>Heikinheimo, S. & Tuisku, K. 2014. Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvion jälkeen. Duodecim 130, 3, 258-264. Viitattu 3.3.2020. https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo11482.pdf</p>	<p>Työhön paluuseen vaikuttavat tekijät</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiivinen työhön paluusuunnitelma työterveyshuollossa • Vaativien työkykyarvioiden aikainen ohjaaminen erityisosaamisyksikköön 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle 6 kk poissaolo työstä • Voimassa oleva työsuhde • Korkea koulutustaso • Työhön paluun tukitoimien hyvä koordinaatio ja sen keskitäminen työterveyshuoltoon • Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia 	<ul style="list-style-type: none"> • Pitkä poissaolo työstä (sairauslomat, työttömyys) • Ei voimassa olevaa työsuhdetta • Ei työterveyshuoltoa (tai muuta tahoa koordinoimassa työhön paluuta) • Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia • Vakuutuslääkärijärjestelmä • Työkyvyttömyys-
--	---	--	--	--

				eläkelausunnot (puuttuvat toimintakykyvaukset)
<p>Motivaatiota voi luoda</p> <p>Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. Tiimi 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. https://issuu.com/a-klinikksaatio/docs/tiimi517</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän motivoivan haastattelun perustaidot • Asiakkaan muutospuheen peilaaminen työntekijän toimesta • Heijastavan kuuntelun taito • Työntekijän vuorovaikutustaidot (empatia, ymmärrys.) • Positiivinen, mutta realistinen suhtautuminen asiakkaisiin 	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkaan muutospuhe • Vertaistuki • Asiakkaiden erilaiset elämäntilanteet • Ymmärryksen ja empatian ilmaiseminen asiakkaalle 	<ul style="list-style-type: none"> • Vastakainasettelu • Asiakkaan suora ohjailu • Muutokseen suosituttelu • Asiakkaiden erilaiset elämäntilanteet

		<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijän itsetuntemus • Asiakkaan yksilöllisyyden hyväksyminen • Tuen tarjoaminen • Työntekijän läsnäolo ja tavoitettavuus • Aitous • Tasapuolisuuden edistäminen • Kunnioituksen osoittaminen • Selvien rajojen asettaminen 		
Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet	Osatyökykyisten tilanteen	<ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen ja työmarkkinoiden mahdollisuuksien 	<ul style="list-style-type: none"> • Työkykyisyys tukitoimien avulla • Räätelöidyt työtehtävät 	<ul style="list-style-type: none"> • Puutteelliset työelämäosalliset

<p>Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 3.3.2020.</p> <p>http://julkaisut.valtioneuvosto.fi</p>	<p>kartoitus työmarkkinoilla</p>	<p>huomioiminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tukiprosessin ja palveluiden yksilöllistäminen • Palvelujen määrätietoinen ja systemaattinen suuntaaminen ja muotoilu • Siirtymätyömarkkinoiden mahdollisuuksien kehittäminen • Yhteiskunnallisten yritysten kehittäminen (yritysten rahoitus, tukirakenteen luominen) • Osatyökykyisten potentiaalin 	<ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen kehittyminen • Osaamisen hankkiminen ja sen näkyväksi tekeminen • Monialainen ja moninäkökulmainen palvelujärjestelmä • Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus 	<p>suutta tukevat rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pitkäkestoisista tukija harjaantumisprosessia tarvitsevien huomiomattomuus • Huomattavia puutteita työttömien sairauksien toteamisessa, hoidossa ja kuntoutuksessa sekä sairauspäivärahan ja työkyvyttömyyseläkkeen prosesseissa
--	----------------------------------	---	---	---

		<p>hyödyntäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työnvälitys- ja rekryointipalvelujen uudelleenmuotoilu (tarvelähtöinen ja yhdenvertainen palvelukonsepti) • Riittävä henkilökohtainen tuki • Työnantajien lisäpalveluiden (palkkatuki, työhönvalmennus työolosuhteiden järjestyttuki) tarvelähtöinen kokonaisuus • Työllistämisen osatyökykyisen työllistä- 		<ul style="list-style-type: none"> • Asiakas ei saa tarvitsemiaan työkyvyn arviointi- ja tukipalveluita • Palvelut toteutuvat sattumanvaraisina, osittaisina tai jäävät toteutumatta • Työkyvyn kartoituksen jälkeisen monilaisen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin tarvittavat rakenteet, toimintamallit ja osaaminen puuttuvat
--	--	---	--	--

		<p>miseksi (työllistämisen bonus)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kattavat kustannus-hyöty-arviot sosiaalisista investoinneista osatyökykyisen työllistämiseksi • Yhteiset forumit (yrittäjät, asiakkaat, rahoittajat) • Terveystuollon sekä työkyvyn arvioinnin palvelut TE-palveluiden rinnalle • Työelämäosallisuuden lisääminen • Eri hallinnonalojen palve- 	<ul style="list-style-type: none"> • Terveystuollon riittämyys • Vakavia puutteita lääkäreiden tekemien työkyvyn arviointien osaamisessa sekä monialaisen verkostotyön osaamisessa • Pitkäikäistyöttömien tarpeiden ohittaminen, aliarvostus ja väheksyminen
--	--	--	---

		<p>lujärjestelmien ja palveluiden yhteensovittaminen ennistä johdonmukaisemmin</p> <ul style="list-style-type: none">• Työkyvyn heikkenemisen varhainen tunnistaminen• Laadukas toimintakyvyn rajoitteiden ja resurssien arviointi• Hoidon, kuntoutuksen ja muiden palveluiden sekä etuuskien tarpeen arviointi• Työkykyä tukevien palveluiden suunnittelu		
--	--	---	--	--

<p>Development and validation of risk prediction model for work disability: multicohort study</p> <p>Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, G. & Kivimäki, M. 2017. Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. Scientific reports 7, 1-11. Viitattu 3.3.2020. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5648892/</p>	<p>Työkyvyttömyyden riskien arviointimalli</p>		<ul style="list-style-type: none"> Nuoruus, korkea sosioekonominen asema, vähäiset sairauspoissaolot, hyvät elämäntavat, sopivasti stressaava ja vaativa työ 	<ul style="list-style-type: none"> Korkea ikä, matala sosioekonominen asema, sairauspoissaolosten suuri määrä, huonot elämäntavat, stressaava ja vaativa työ (yleisen tason arviointiin hyvät, spesifimpään yksilö arviointiin tarkemmat)
---	--	--	---	--

Tutkimuskysymys	Lähde	
<p>Minkälaisten tekijöiden koetaan edistävän motivaatiota?</p>	<p>Artikkelit</p>	
<p>Insen- tiiv (kan- nuste, hyöty)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvä palkka • Mielenkiintoinen työtehtävä • Osaamisen kehittyminen • Osaamisen hankkiminen ja sen näkyväksi tekeminen • Työssä viihtyminen • Vahva työyhteisöllisyys 	<ul style="list-style-type: none"> • Savela, K. 2016. Tietoa tukia ja valmennusta työelämään. <i>Kyvyt käyttöön</i> 19,1, 6-9. https://issuu.com/kyvytkayttoon/docs/vates_kk1.16_issuu • Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN RAPORTTEJA JA MUISTIOITA 43/2018 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyökykyisten%20reitit%20työllisyyteen.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvät työolo-suhteet • Työympäristön merkitys ja tuki työkykyisyyteen • Esimiesten ja kollegoiden tuki • Työkykyisyys tukitoimien avulla • Räätelöidyt työtehtävät • Mahdollisuus osa-aikaisuuteen (eläke + palkka) • Voimassa oleva työsuhde 	
Asia-kannattelevia asioita	<ul style="list-style-type: none"> • Itselle sopiva mielekäs tekeminen • Kannustava ja tukeva henkilökunta • Osaamisen kehittyminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Pursio K. 2016. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. TYÖTTÖMIEN KOKEMUKSIA TERVEYTTÄ EDISTÄVISTÄ HYVINVOINTIPALVELUISTA. Viitattu 3.3.2020 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://is-suu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis

	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellinen etu (alennukset, konkreettinen hyöty) • Työyhteisöllisyys • Riittävän pitkä kuntoutus-suhde • tarpeellisuuden kokemus • Voimassa oleva työsuhde • Alle 6 kk:n poissaolo työstä • Esimiesten ja kollegoiden tuki • 	
Tukitoimet, työssä tukeminen, yk-	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilöllinen polku työmarkkinoille • Räätelöidyt työtehtävät • Työkykyisyys tukitoimien avulla • Ympäristön soveltaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Köhler, H., Rautava, P., Vuorinen, V. 2018. Lääkäri viestii, potilas oppii. Duodecim 134, 21, 2147-2154. Viitattu 3.3.2020 https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo14582.pdf • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis

silöllis- tämisen	<ul style="list-style-type: none"> • Tarpeiden mukainen henkilökohtainen huomiointi • Potilaan elämismaailman huomioiminen • Läheisten ja perheen aktiivointi asiakkaan tukemiseen • Vertaistuki • Monialainen ja moninäkökulmainen palvelujärjestelmä • Kuntoutustarpeen aikainen tunnistaminen • Kuntoutuksen varhainen käynnistäminen • Osallistamisen merkitys • 	<ul style="list-style-type: none"> • Pursio K. 2016. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointipalveluista. Viitattu 3.3.2020 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf • Hurri, H., Säilä, H., Orenius, T. & Ristolainen, L. 2014. Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen. Kuntoutus-lehti 3, 40-45. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/3-14-final
----------------------	---	---

<p>Muu- tosval- mius</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minäkäsitys • Identiteetti • Usko omiin kykyihin • Muutoshalukkuus • Muutoskyvykyys • Halu normaaliin elämään • Erilaiset elämäntilanteet • Fyysinen ja psyykinen uupumus (täytyy käydä pohjalla, ennen kuin voi rakentaa uutta) • Minäkuvan muutos • Itsensä arvostaminen • Omien voimavarojen ja vaikutusmahdollisuuksien näkeminen • Muutoksen mahdollisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Sturesson, M., Edlund, C., Fjellman-Wiklund, A., Hansen Falkdal, A. and Bernspång, B. 2013. Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians. IOS Press 117-128. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi. • Årstad, J., Nesvåg, S., Mjøhus Njå, Anne-Lill, Nissen Biong, S. 2018. How enough becomes enough: Processes of change prior to treatment for substance use disorder. Journal of substance use 23, 2018, 429-435. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi. • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis • Köhler, H., Rautava, P., Vuorinen, V. 2018. Lääkäri viestii, potilas oppii. Duodecim 134, 21, 2147-2154. Viitattu 3.3.2020 https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo14582.pdf
----------------------------------	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Voimaantumisen merkitys • Merkityksellistäminen (Kuntoutujan menneisyys) • Asiakkaan muutospuhe • Tahtominen ja motivaatio • Oppimisprosessi • Reflektio-konstruktioprosessin tuloksena syntynyt toimintamalli • Osallistamisen merkitys • 	
Yhteiskunta, työnantaja	<ul style="list-style-type: none"> • Työhön paluun tukitoimien hyvä koordinaatio ja sen keskittäminen työterveyshuoltoon 	<ul style="list-style-type: none"> • Heikinheimo, S. & Tuisku, K. 2014. Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvion jälkeen. Duodecim 130, 3, 258-264. Viitattu 3.3.2020. https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo11482.pdf • Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, G. & Kivimäki, M. 2017. Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. Scientific reports 7, 1-11. Viitattu 3.3.2020. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5648892/

	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia • Ympäristön soveltaminen • Syrjäytymisen ehkäiseminen • Kohderyhmälle sopiva TE-palvelu • Sopivasti stressaava ja vaativa työ • Sosiaaliturvan soveltaminen • Terveystuon ammattihenkilöiden toiminta • Työmarkkinat • Työn vaatimukset • Työympäristö • 	
Arvot, etiikka	<ul style="list-style-type: none"> • Voimavarojen kehittäminen • Asiakkaan kokema arvo palvelusta 	<ul style="list-style-type: none"> • Hurri, H., Säilä, H., Orenius, T. & Ristolainen, L. 2014. Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen. Kuntoutus-lehti 3, 40-45. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/3-14-final

	<ul style="list-style-type: none"> • Oikeudenmukaisuus • Yhdenvertaisuus • Ymmärryksen ja empatian ilmaiseminen asiakkaille • Potilaan luottamus terveydenhuollon haaluun ja kykyyn auttaa • 	<ul style="list-style-type: none"> • Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 3.3.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf • Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. Tiimi 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. https://issuu.com/a-klinik-kasaatio/docs/tiimi517
Vuoro-vaikutus	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteinen viitekehys • Oikeanlainen viestintä • Hyvä ilmapiiri (avoimuus ja hyväksyntä) • Kannustava ja tukeva henkilökunta (ammattitaito) 	<ul style="list-style-type: none"> • Köhler, H., Rautava, P., Vuorinen, V. 2018. Lääkäri viestii, potilas oppii. Duodecim 134, 21, 2147-2154. Viitattu 3.3.2020. https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo14582.pdf • Pursio K. 2016. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointipalveluista. Viitattu 3.3.2020 • http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf

Asiakas kom- muni- kointi		
Työelä- mään valmen- tavia taitoja	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävä elä- mänhallinta ja arkielämän tai- dot • Kyky toimia so- siaalisissa yh- teisöissä ja op- pia uutta • Ammatilliset valmiudet ja taidot • Työkokemus • 	<ul style="list-style-type: none"> • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukemi- nen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://is- suu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis • Stuesson, M., Edlund, C., Fjellman-Wiklund, A., Hansen Falkdal, A. and Bernspång, B. 2013. Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians. IOS Press 117-128. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi.

<p>Yksilö- teki- jöitä</p> <p>Oma subjek- tiivinen koke- mus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ikä • Sukupuoli • Koulutus ja ammattitaito • Korkea koulu- tustaso • Työelämän pe- rusvalmiudet • Työkokemus ja muu työhön vaikuttava elä- mäkokemus • Motivaatio • Persoonalli- suustekijät • Korkea sosio- ekonominen asema • Hyvät elämän- tavat • Työkykyisyys • Terveys • Sosiaalinen elämä (sosiaa- liset kontaktit; tutut ja uudet) • 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerätär R. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. 2016. Viitattu 3.3.2020. http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf • Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, G. & Kivimäki, M. 2017. Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. Scientific reports 7, 1-11. Viitattu 3.3.2020. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5648892/ • Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 3.3.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf
--	---	---

Minkäläisten tekijöiden koetaan heikentävän motivaatiota?	Artikkelit
Yksilötekijät <ul style="list-style-type: none"> • Korkea ikä • Sukupuoli • Vähäinen koulutus ja ammattitaito • Työelämän perusvalmiudet • Vähäinen työkokemus ja muu työhön vaikuttava elämäkokemus • Häilyvä motivaatio • Persoonallisuustekijät (Negatiivisiin toimintamalleihin jumittuminen, jumittaminen) • Matala sosioekonomisen aseman asema • terveys • Alhainen koulutus (Ammatillinen tutkinto puuttuu) • Huonot elämäntavat • Heikko itsetunto • Vamma tai sairaus 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerätär R. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. 2016. Viitattu 3.3.2020. http://jultika oulu fi/files/isbn9789526210865.pdf • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuiden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis • Sturesson, M., Edlund, C., Fjellman-Wiklund, A., Hansen Falkdal, A. and Bernspång, B. 2013. Work ability as obscure, complex and unique: Views of Swedish occupational therapists and physicians. IOS Press 117-128. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi. • Årstad, J., Nesvåg, S., Mjølhus Njå, Anne-Lill, Nissen Biong, S. 2018. How enough be-comes enough: Processes of change prior to treatment for substance use disorder. Journal of substance use 23, 2018, 429-435. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ei voimassa olevaa työsuhdetta • Asiakkaiden erilaiset elämäntilanteet • Puutteita ammattitaidossa • Osaaminen on vanhentunutta • Vähäinen työkokemus • 	
Työelämä	<ul style="list-style-type: none"> • Stressaava ja vaativa työ • Työpaikkojen kyky vastaanottaa kuntoutujia • Työympäristö • Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt • Työpaikkojen keskittyminen kaupunkiseuduille • Ei työterveyshuoltoa (tai muuta tahoa koordinoimassa työhön paluuta) 	<ul style="list-style-type: none"> • Heikinheimo, S. & Tuisku, K. 2014. Kuntoutustulokset ja työhön paluu psykiatrisen työkykyarvion jälkeen. Duodecim 130, 3, 258-264. Viitattu 3.3.2020. https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo11482.pdf • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuiden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis • Savela, K. 2016. Tietoa tukia ja valmennusta työelämään. Kyvyt käyttöön 19,1, 6-9. https://issuu.com/kyvytkayttoon/docs/vates_kk1.16_issuu

	<ul style="list-style-type: none">• Vähäistä ammattitaitoa vaativien töiden puuttuminen• Työnantajien haluttomuus työllistää osatyökykyisiä• Täysitehoisen työn vaatimukset osatyökykyiselle• Työympäristön muutokset• Työtehtävien vaativuus• Teknologian lisääntyminen• Poistuvat ammatit/ammattikunnat• Työntekijät korvataan teknologialla tai toisilla ammanteilla• Työnantajien tiedonpuute• Tuottavuuteen perustuva palkkaus• Työkyvyn määrittämisen vaikeus• Työmarkkinat•	
--	--	--

<p>Yhteiskunta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat vaikeasti saavutettavissa (pääsy vaikeaa) • Sosiaaliturvan sovelta- minen • Terveydenhuollon am- mattihenkilöiden toi- minta • Palvelut eivät vastaa omaa tarvetta (odo- tukset, sopivuus) • Informaatio palve- luista ei tavoita (tasa- vertaisuus, harhaan- johtavuus, informaa- tion puute eri toimijoi- den välillä) • Vakuutuslääkäri-jär- jestelmä • Työkyvyttömyys-elä- kelausunnot (puuttu- vat toimintakykyku- vaukset) • Puutteelliset työelä- mäosallisuutta tukevat rakenteet • Pitkäkestoista tuki- ja harjaantumisprosessia tarvitsevien huomioi- mattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Pursio K. 2016. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Työttömien kokemuksia terveyttä edistävästä hyvinvointipalveluista. Viitattu 3.3.2020 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20160593/urn_nbn_fi_uef-20160593.pdf • Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 3.3.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf
--------------------	---	---

	<ul style="list-style-type: none">• Huomattavia puutteita työttömien sairauksien toteamisessa, hoidossa ja kuntoutuksessa sekä sairauspäivärahan ja työkyvyttömyyseläkkeen prosesseissa• Asiakas ei saa tarvitsemaansa työkyvyn arviointi- ja tukipalveluita• Palvelut toteutuvat sattumanvaraisina, osittaisina tai jäävät toteutumatta• Työkyvyn kartoituksen jälkeisen monialaisen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin tarvittavat rakenteet, toimintamallit ja osaaminen puuttuvat• Terveystieteiden riittämättömyys• Vakavia puutteita lääkärin tekemien työkyvyn arviointien osaamisessa sekä monialaisen verkostotyön osaamisessa	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Pitkäaikaistyöttömien tarpeiden ohittaminen, aliarvostus ja väheksyminen • 	
Asiakaskoh- taaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Puutteellinen yhteisymmärrys henkilökunnan kanssa (henkilökehtämät, tavoitteiden riskitirittaisuus) • Vastakkainasettelu • Asiakkaan suora ohjailu • Reflektio-konstruktio- tioprosessin tuloksena syntynyt toimintamalli • Potilaan elämismaailman huomiotta jättäminen • Vääränlainen viestintä • Kuntoutussuunnitelman epärealistiset tavoitteet • Palvelut eivät vastaa omaa tarvetta (odotukset, sopivuus) • Heikko ryhmädynamiikka • 	<ul style="list-style-type: none"> • Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. Tiimi 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. https://is-suu.com/a-klinikksaatio/docs/tiimi517 • Köhler, H., Rautava, P., Vuorinen, V. 2018. Lääkäri viestii, potilas oppii. Duodecim 134, 21, 2147-2154. Viitattu 3.3.2020. https://www-terveysportti-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/xmedia/duo/duo14582.pdf

Muutosprosessi	<ul style="list-style-type: none"> • Muutoshaluttomuus • Muutospaine • Muutos uhka • Muutokseen suostuttelu • Minä-käsitys/identiteetti/usko omiin kykyihin • Tahtominen ja motivaatio • 	<ul style="list-style-type: none"> • Lampinen, A. 2016. Masennus ja muutos ihmisessä. <i>Tieteessä tapahtuu</i> 34, 6. Viitattu 5.3.2020. https://journal.fi/tt/article/view/59579 • Årstad, J., Nesvåg, S., Mjølhus Njå, Anne-Lill, Nissen Biong, S. 2018. How enough becomes enough: Processes of change prior to treatment for substance use disorder. <i>Journal of substance use</i> 23, 2018, 429-435. Viitattu 3.3.2020. https://janet.finna.fi. • Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. <i>Tiimi</i> 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. https://is-suu.com/a-klinikksaatio/docs/tiimi517
Työolosuhteet	<ul style="list-style-type: none"> • Ei voimassa olevaa työsuhdetta • Huono palkka • Tylsät työtehtävät • Heikko työyhteisöllisyys • Esimiesten ja kollegoiden tuen puute • Huonot työolosuhteet • Stressaava ja vaativa työ • Asiakkaan tilannetta huomioimaton työympäristö • Vähäistä ammattitaitoa vaativien töiden puuttuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tengland, P-A. 2010. The Concept of Work Ability. <i>Journal of Occupational Rehabilitation</i> 21, 2, 275-285. Viitattu 5.3.2020. https://janet.finna.fi • Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, G. & Kivimäki, M. 2017. Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. <i>Scientific reports</i> 7, 1-11. Viitattu 3.3.2020. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5648892/

	<ul style="list-style-type: none"> • Pitkä poissaolo työstä (sairauslomat, työttömyys) • Sairauspoissaolojen suuri määrä • 	
--	---	--

<p>Minkälaisia osatekijöitä liittyy osatyökykyisen asiakkaan motivoinnin ja onnistuneen muutoksen edistämiseen kuntoutusprosessissa?</p>		<p>Artikkelit</p>
<p>Työnantaja ja yhteiskunta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työllistämisen tiivi osatyökykyisen työllistämiseksi (työllistämisbonus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 3.3.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf • Savela, K. 2016. Tietoa tukia ja valmennusta työelämään. Kyvyt käyttöön 19,1, 6-9. https://issuu.com/kyvytkayttoon/docs/vates_kk1.16_issuu

	<ul style="list-style-type: none">• Työelämän yksilökohtaiset mukautukset ja räätälöinti (työtehtävien ja osaamisen yhdistäminen)• Palvelujen määrätietoinen ja systemaattinen suunnittaminen ja muotoilu• Siirtymätyömarkkinoiden mahdollisuuksien kehittäminen• Yhteiskunnallisten yritysten kehittäminen (yritysten rahoitus, tukirakenteen luominen)• Työnvälitys- ja rekrytointipalvelujen uudelleenmuotoilu• (tarvelähtöinen ja yhdenvertainen palvelukonsepti)• Kattavat kustannus-hyöty-arviot	
--	--	--

	<p>sosiaalisista investoinneista osatyökykyisen työllistämiseksi</p> <ul style="list-style-type: none">• Yhteiset foorumit (yrittäjät, asiakkaat, rahoittajat)• Työnantajien lisäpalveluiden (palkkatuki, työhönvalmennus työolosuhteiden järjestelytuki) tarvelähtöinen kokonaisuus• Terveystieteiden ja työkyvyn arvioinnin palvelut TE-palveluiden rinnalle• Työelämäosallisuuden lisääminen• Eri hallinnonalojen palvelujärjestelmien ja palveluiden yhteensovittaminen entistä johdonmukaisemmin	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Työkykyä tukevien palveluiden suunnittelu • 	
Työntekijän ammatillisen osaamisen	<ul style="list-style-type: none"> • Ymmärrys työkyvyn eri näkökulmista ja käytäytistä määrittämisestä • Ymmärrys työkyvyn lainsäädännöllisestä viitekehystä • Ymmärrys työkyvyn konseptista (yleinen työkyky, spesifimpi työkyky) • Kuntoutustarpeen ja kuntoutushalukkuuden erottaminen • Työntekijän motivoivan haastattelun perustaidot • Asiakkaan muutospuheen peilaaminen työntekijän toimesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerätär R. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. 2016. Viitattu 3.3.2020. http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526210865.pdf • Tengland, P-A. 2010. The Concept of Work Ability. <i>Journal of Occupational Rehabilitation</i> 21, 2, 275-285. Viitattu 5.3.2020. https://janet.finna.fi. • Hurri, H., Säilä, H., Orenius, T. & Ristolainen, L. 2014. Kuntoutustarve ja sen tunnistaminen. <i>Kuntoutuslehti</i> 3, 40-45. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/3-14-final • Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. <i>Tiimi</i> 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. https://issuu.com/aklinikkasaatio/docs/tiimi517

	<ul style="list-style-type: none">• Heijastavan kuuntelun taito• Työntekijän vuorovaikutustaidot (empatia, ymmärrys)• Työntekijän itse-tuntemus• Asiakkaan yksilöllisyyden tunnistaminen ja hyväksyminen• Tasapuolisuuden edistäminen• Kunnioituksen osoittaminen• Selvien rajojen asettaminen• Voimavaravalmennus menetelmä• Potilaan elämämaailman huomiointi• Reflektio-konstruktio malli• Tukiprosessin ja palveluiden yksilöllistäminen	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Osatyökykyisten potentiaalin hyödyntäminen • Työkyvyn heikkenemisen varhainen tunnistaminen • Laadukas toimintakyvyn rajoitteiden ja resurssien arviointi • Hoidon, kuntoutuksen ja muiden palveluiden sekä etuuksien tarpeen arviointi • Osaamisen ja työmarkkinoiden mahdollisuuksien huomioiminen 	
Asiakkaan kohtaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Positiivinen, mutta realistinen suhtautuminen asiakkaisiin • Työntekijän läsnäolo ja tavoitettavuus • Aitous 	<ul style="list-style-type: none"> • Rakkolainen, M. 2017. Motivaatiota voi luoda. Tiimi 5, 6-11. Viitattu 5.3.2020. https://issuu.com/a-klinikkaasaatio/docs/tiimi517 •

Työväline	<ul style="list-style-type: none"> • Työanalyysi 	<ul style="list-style-type: none"> • Savela, K. 2016. Tietoa tukia ja valmennusta työelämään. Kyvyt käyttöön 19,1, 6-9. https://issuu.com/kyvytkayttoon/docs/vates_kk1.16_issuu
Tukeminen	<ul style="list-style-type: none"> • Riittävät ja oikeanlaiset työkalut työkyvyn arviointiin • Tuen tarjoaminen • Ympäristön soveltaminen • Mahdollisuuksien luominen (sairaudenhoidon jälkeinen kuntoutus, uudelleenkuutus) • Sosiaalisen toimijuuden tukeminen • Henkilön työ- ja työllistymishalujen tukeminen • Aktiivinen työhön paluusuunnitelma työterveyshuollossa • Vaativien työkykyarvioiden aikainen ohjaaminen erityisosaamisyksikköön 	<ul style="list-style-type: none"> • Tengland, P-A. 2013. A qualitative approach to assessing work ability. IOS Press 44, 4, 393-404. Viitattu 5.3.2020. https://janet.finna.fi. • Saikku, P. & Kokko, R-L. 2012. Kuntoutuksen käytännöt Paltamon työllisyyskokeilussa. Toimijuuden tukeminen ammatillisessa ja sosiaalisessa kuntoutuksessa. Kuntoutus-lehti 4, 5-15. Viitattu 3.3.2020 https://issuu.com/kuntoutussaatio/docs/4-12-valmis • Oivo, T. & Kerätär, R. 2018. Selvityshenkilöiden raportti Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Viitattu 3.3.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161151/STM%20rap%2043%202018%20Osatyokykyisten%20reitit%20tyollisyyteen.pdf

	<ul style="list-style-type: none">• Tukiprosessin ja palveluiden yksilöllistäminen• Riittävä henkilökohtainen tuki	
--	---	--