



Karelia-ammattikorkeakoulu  
Sosionomi (AMK)

# Valmennuksen arvioinnin kehittäminen Kaski Valmennuksessa

Auli Partio

Opinnäytetyö, huhtikuu 2022

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Huhtikuu 2022**  
**Sosiaalialan koulutus**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä  
Auli Partio

Nimeke  
Valmennuksen arvioinnin kehittäminen Kaski Valmennuksessa

Toimeksiantaja  
Honkalampi-säätiö, Kaski Valmennus

**Tiivistelmä**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden toimintakyvyn havainnointia ja arviointia. Tavoitteena oli selkeän perehdytys- ja toimintaohjeen laatiminen kuntoutusta ohjaaville valmentajille.

Opinnäytetyön toimintaympäristönä oli Honkalampi-säätiöön kuuluvan Kaski Valmennuksen Joensuun toimipaikka. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä toimintatutkimuksen vaiheita soveltamalla. Projektihallinnan menetelmänä käytettiin konstruktivistista mallia ja osallistavana tiedonhankintamenetelmänä dialogista keskustelua.

Tuloksena syntyi uusi käytäntö ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden toimintakyvyn säännölliseen havainnointiin ja sähköisessä muodossa oleva perehdytysohje asiakkaiden toimintakyvyn arviointia varten. Jatkokehittämisen kohteena on käytännön juurruttaminen myös muihin kuntoutus- ja arviointipalveluihin Kaski Valmennuksessa.

Kieli  
suomi

Sivuja 42  
Liitteet 1  
Liitesivumäärä 1

Asiasanat  
kuntoutus, työkyky, toimintakyky, havainnointi, arviointi



**THESIS**  
**April 2022**  
**Degree Programme in Social Services**  
Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author  
Auli Partio

Title  
Development of Coaching Evaluation in Kaski Valmennus

Commissioned by Honkalampi Foundation, Kaski Valmennus

**Abstract**

The purpose of the thesis was to develop the observation and evaluation of the functional capacity of clients in vocational rehabilitation. The aim was to draw up a clear orientation and action guide for the coaches guiding the rehabilitation.

The operating environment of the thesis was Honkalampi Foundation, Kaski Valmennus in Joensuu. The thesis was implemented as development work by applying the steps of action research. The constructivist model was used as the project management method and dialogical discussion as the participatory information acquisition method.

The result was a new practice for regular observation of the functional capacity of vocational rehabilitation clients and an electronic orientation guide for assessing the functional capacity of clients. The object of further development is the practical introduction of other rehabilitation and assessment services in Kaski Valmennus.

Language  
Finnish

Pages 42  
Appendices 1  
Pages of Appendices 1

Keywords  
rehabilitation, work ability, functional ability, observation, assessment

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Kuntoutus opinnäytetyön viitekehyksessä .....	6
2.1	Kuntoutus käsitteenä .....	6
2.2	Kuntoutusta ohjaava lainsäädäntö .....	7
2.3	Ammatillinen kuntoutus .....	7
2.4	Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteet .....	9
3	Työ- ja toimintakyky .....	10
3.1	Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen viitekehyksessä .....	10
3.2	Toimintakyky .....	11
3.3	Fyysinen toimintakyky .....	12
3.4	Psyykinen ja kognitiivinen toimintakyky .....	13
3.5	Sosiaalinen toimintakyky .....	14
3.6	Sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnin haasteet .....	15
4	Kuntoutuksen arviointi .....	16
4.1	Arvioinnin perusta ja tiedon merkitys .....	16
4.2	VAT- Valmennuksen arvioinnin tuki- järjestelmä .....	18
4.3	ICF-luokitus rakenteisen kirjaamisen ja arvioinnin perustana .....	21
5	Kehittämistehtävään liittyvät aiemmat opinnäytetyöt .....	22
6	Opinnäytetyön toimintaympäristö, tarkoitus ja tavoite .....	24
6.1	Kaski Valmennus .....	24
6.2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	25
6.3	Havainnointi- ja arviointimenetelmät Kaski Valmennuksessa .....	25
7	Toiminnallisen opinnäytetyön toteutus kehittämistyönä .....	27
7.1	Toimintatutkimus sovellettuna kehittämistyössä .....	27
7.2	Dialoginen keskustelu tiedonhankintamenetelmänä .....	28
8	Kehittämistyön prosessin eteneminen vaiheittain .....	29
8.1	Konstruktivistinen malli projektihallinnan menetelmänä .....	29
8.2	Kehittämistyön aloitus- ja suunnitteluvaiheet .....	31
8.3	Kehittämistyön työstövaihe .....	32
8.4	Tarkistus- ja viimeistelyvaiheet .....	35
9	Luotettavuus ja eettisyys .....	37
9.1	Kehittämistehtävän luotettavuuden arviointi .....	37
9.2	Kehittämistehtävän eettiset näkökulmat .....	37
10	Johtopäätökset ja pohdinta .....	38
	Lähteet .....	42

### Liitteet

Liite 1 Infokirje ja suostumuslomake asiakkaalle

# 1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn havainnointia ja arviointia työnantajaorganisaatiossani. Kaski Valmennuksessa käytetään asiakastietojärjestelmänä Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmää (VAT). Järjestelmässä oleva arviointialusta on koettu käytännössä monimutkaiseksi, minkä vuoksi sitä ei ole juuri käytetty. Tavoitteena oli tuottaa selkeä ohje järjestelmää käyttäville yksilövalmentajille ja ohjata heitä sen säännölliseen käyttöön arvioinnissa. Tähän saakka asiakkaat ovat tehneet Kelan määrittelemien mittaristojen lisäksi itsearvioinnin Kykyviisarilla. Yksilövalmentajien ja ohjaajien tekemä asiakkaiden toimintakyvyn havainnointi ja arviointi on ollut sirpaleisempaa ja erilaisilla kyselylomakkeilla kerätyn tiedon koostaminen työlästä. Opinnäytetyönä toteuttamani kehittämistyö tähtäsi tämän havaitun puutteen korjaamiseen.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys sijoittuu työ- ja toimintakykyyn, kuntoutukseen sekä toimintakyvyn ja kuntoutuksen arviointiin liittyviin tutkimuksiin ja selvityksiin. Itseäni kiinnostaa erityisesti sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja siihen liittyvät haasteet. Käytän tässä raportissa käsitteen ”kuntoutus” synonyymina käsitettä ”valmennus”, koska se on vakiintunut käsite Kaski Valmennuksen toiminnassa ja kuvaa paremmin ammatillisen kuntoutuksen lähestymistapaa.

Kehittämistyönä toteutettu opinnäytetyöni noudatteli sovellettuna toimintatutkimuksen vaiheita, joskin siinä missä toimintatutkimuksen voi nähdä päättymättömänä spiraalina, opinnäytetyölläni oli selkeä päätepiste. Projektihallinnan menettelmäksi valikoitui konstruktivistinen malli, joka korostaa osallistavaa näkökulmaa (Salonen 2013). Osallistavana tiedonhankintamenetelmänä käytin dialogista keskustelua (Holm, Poutanen & Ståhle 2021), jonka avulla sain osallistettua sekä yksilövalmentajat että ohjaajat kehittämisprosessiin. Myös piloteiksi suostuneilla ammatillisen kuntoutuksen asiakkailla oli kehittämistyössä tärkeä rooli testajina ja palautteen antajina.

## 2 Kuntoutus opinnäytetyön viitekehyksessä

### 2.1 Kuntoutus käsitteenä

Kelan ”Kuntoutuksen hyödyn arviointi”- raportin mukaan kuntoutus sairauden tai vamman vuoksi on jossakin muodossa arkipäivää joka viidennelle suomalaiselle. Kuntoutus nähdään huomattavana investointina, jonka tuloksellisuutta tulisi arvioida laajasti eri näkökulmista. Tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden arviointi on kuitenkin haasteellista, koska kaikkia vaikutuksia ei vielä pystytä mittaamaan luotettavasti. Kelan järjestämään kuntoutukseen liittyy tiettyjen mittaristojen käyttäminen arvioinnissa ja tietojen säännöllinen kerääminen. Kela julkaisee vuosittain raportin, jossa tarkastellaan kuntoutuksen vaikutuksia. (Karinranta & Reiterä 2021, 5-6.) Yksilön työ- ja toimintakykyä edistävän ja työuran jatkuvuuteen tähtäävän kuntoutuksen taustalla ovat korostuneesti yhteiskunnallis-taloudelliset perusteet. Työurien pidentämisestä ja eläkeiän nostamisesta on käyty jonkin aikaa yhteiskunnallista keskustelua. Kuntoutus on kuitenkin ennen kaikkea sosiaalinen investointi, joka kohentaa yksilön työelämätoimijuutta. (Seppänen-Järvelä, Aalto, Juvonen-Posti, Laaksonen & Tuusa 2015, 11-12.)

Kuntoutus nähdään kokonaisuutena, jossa muutostilanteessa olevalle asiakkaalle tarjotaan monialaisia tukimuotoja ja palveluja. Näiden tehtävänä on mahdollistaa kuntoutus-, oppimis- ja kasvuprosesseja, jotka liittyvät muutostilanteeseen. Lähtökohtana on yksilön ja hänen elämänsä hahmottaminen kokonaisvaltaisesti, jolloin huomioidaan kaikki toimintakyvyn osa-alueet, arjesta suoriutuminen ja osallisuuden toteutuminen. Kuntoutus sisältää toimenpiteitä, jotka lisäävät yksilön hallinnan tunnetta ja toimintakykyä sekä parantavat hänen ympäristönsä toimintamahdollisuuksia. Kuntoutus voi olla yksilö- tai ryhmämuotoista ja sen tukena ovat lähiyhteisöjen muodostavat verkostot. Kuntoutuksen historia liittyy hyvinvointivaltion ja sosiaali- ja terveystalouden kehitykseen ja siitä on jäsennetty kolmen historiallisen toimintamallin mukaisesti sairaus- ja vajavuuskeskeinen, psykososiaalinen ja verkostotyön malli. Nykyinen suuntaus on vahvasti verkostoitunut, yhteistoiminnallinen malli. (Tuusa, Seppänen-Järvelä, Henriksson, Juvonen-Posti, Pesonen, Syrjä & Savinainen 2018, 131-132.)

Kuntoutus on myös vuorovaikutustyötä, jossa voidaan Lindhin mukaan nähdä sekä sisäinen että ulkoinen vuorovaikutustyö (Lindh 2013, 68).

## **2.2 Kuntoutusta ohjaava lainsäädäntö**

Kuntoutusta ohjaavat mm. laki terveydenhuollosta (1326/2010, 24 §, 27 §, 28 §, 29 § ja 30 §), Valtioneuvoston asetus Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (646/ 2005), laki kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista (566/ 2005) ja laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001).

Kuntoutuksen tavoitteena on yksilön toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen, osallistumismahdollisuuksien, työ- ja opiskelukyvyn, työllistymisen ja työssä jaksamisen edistäminen. Kuntoutus on aina yksilöllinen prosessi ja myös kuntoutussuunnitelman perustana on kuntoutujan omat tarpeet ja tavoitteet kuntoutukselle. Keskeistä on kuntoutujan osallisuuden tukeminen, aktiivisuuteen kannustaminen ja tarvittaessa hänen toimintaympäristöjensä mukauttaminen niin, että se tukee kuntoutumista. Kuntoutuksen osa-alueita ovat lääkinnällinen, sosiaalinen, ammatillinen ja kasvatuksellinen kuntoutus. Sosiaali- ja terveysministeriö mainitsee myös kuntouttavan työtoiminnan kuntoutukseen kuuluvana omalla käsitteellään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

## **2.3 Ammatillinen kuntoutus**

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) määrittelee ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiksi kuntoutujien ammatillisten valmiuksien parantamisen, työkykyisyyden kohentamisen, työllistymismahdollisuuksien edistämisen ja heihin kohdistuvan syrjinnän vähenemisen. Ammatillisen kuntoutuksen prosessi tähtää siihen, että terveysongelmaiset henkilöt pystyvät säilyttämään heille sopivan työn tai saavat tilanteeseensa sopivan uuden työn. Lisäksi sen tulisi mahdollistaa työuralla eteneminen ja yhteiskuntaan integroituminen. Keskiössä on tavoite, ei niinkään menetelmät ja toimenpiteet, joita ammatillisessa kuntoutuksessa käytetään. (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2018,12.)

Ammatillista kuntoutusta, johon kehittämistehtäväni kohdistui, järjestävät Kela, Eläketurvakeskus, Työeläkevakuuttajat Tela ry, Tapaturmavakuutuskeskus ja Liikennevakuutuskeskus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021). Kelan ammatillista kuntoutusta ovat nuoren ammatillinen kuntoutus, ammatillinen kuntoutus selvitys, koulutus, työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus, työelämässä olevien Kiila-kuntoutus, ammatilliset kuntoutuskurssit, koulutuskokeilu, apuvälineet ja elinkeinotuki. (Kela 2021a.) Tässä opinnäytetyössä keskityn tarkastelemaan Kelan järjestämää ammatillista kuntoutusta, josta rajaan havainnoitavaksi työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen (TEAK) palveluprosessin Kaski Valmennuksessa.

Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat sairautensa ja kokonaistilanteensa vuoksi yksilöllistä valmennusta. Valmennuksen alussa selvitetään kuntoutujan tavoitteet, voimavarat ja kehittämistarpeet. Kartoitusjakson aikana kuntoutuja saa tukea ammatinvalintaa tai opiskelualaa koskeviin kysymyksiin ja kuntoutujalla on mahdollisuus työkokeilun avulla selvittää toimintakykyään erilaisissa työtehtävissä. Kuntoutujan terveydentilan tulee olla sellaisessa vaiheessa, että hän pystyy sitoutumaan esim. työkokeiluun. Kuntoutusmuoto on suunnattu nuorille ja aikuisille, ja nuori (16-29 v.) voi hakea kuntoutusta myös ilman todettua sairautta, mikäli toimintakyky on oleellisesti alentunut. Ammatillisessa kuntoutuksessa on kolme palvelulinjaa, joista sekä työkokeilun että työhönvalmennuksen kesto on 60 kuntoutuspäivää. Kolmas vaihtoehto on työhönvalmennuksen ja työkokeilun yhdistelmä, joka on kestoltaan 60+60 kuntoutuspäivää. (Karinkanta ja Reiterä 2021,10; Kela 2021b.)

Käytän tässä raportissa kuntoutujasta käsitettä asiakas, koska se on neutraalimpi määritelmä ammatillisen kuntoutuksen kontekstissa. Kaski Valmennuksessa ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on asiakkaan työllistyminen, ja kartoitusvaiheessa asiakkaalla on mahdollisuus kokeilla erilaisia työtehtäviä myös Kaski Valmennuksen omissa toimitiloissa. Mikäli asiakkaalla on takana pitkä työttömyysjakso, myös omaa työelämätoimijuutta voi joutua aluksi etsimään.

## 2.4 Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteet

Kuntoutus on aina tavoitteellista toimintaa ja tavoitteiden seuraaminen on osa kuntoutusprosessia (kuvio 1). Tavoitteita voidaan myös täsmentää myöhemmin.



Kuvio 1. Kuntoutusprosessin vaiheet (mukaeltu Sukula & Vainiemi 2016).

Ammatillisen kuntoutuksen yleisenä tavoitteena on tukea asiakkaan työllistymistä ja työllistymisedellytyksiä (Lindh 2013, 49). Kuntoutujan motivoitumiseen vaikuttaa hänen näkökulmastaan juuri se, kuinka häntä pystytään tukemaan työllistymismahdollisuuksien löytämisessä, työhön paluussa ja työssä selviytymisessä (Lindh 2013, 15). Ammatillista kuntoutusta tarkasteltaessa on myös huomioitava, että työelämä vaatii työntekijältä monenlaisia ominaisuuksia, ei pelkästään itse työtehtävän suorittamiseen liittyviä. Työntekijältä vaaditaan sosiaalisuutta, vuorovaikutustaitoja sekä oman työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyviä taitoja. Näin ollen yksilön odotetaan olevan hyvinkin aktiivinen ja ottavan henkilökohtaista vastuuta omasta kehitymisestään ja työkyvystään. Lindh toteaaakin, että yksilön odotetaan työelämässä hyödyntävän kaikkia

ihmisyyden kykyjä, taitoja ja tietoja, ei pelkästään itsensä vaan myös työnantajan tarpeita silmällä pitäen. (Lindh 2013, 46-47.)

Ammatillisen kuntoutuksen arjessa kuntoutuksen tavoitteita pohditaan yhdessä asiakkaan kanssa. Tavoitteiden on oltava konkreettisia ja saavutettavissa, että asiakas pystyy aidosti sitoutumaan asettamiinsa tavoitteisiin. Kelan palveluvauksessa vaatimat GAS-tavoitteet (viisiportainen Goal Attainment Scaling-asteikko) ohjaavat kuntoutusta tavoitteiden suuntaisesti ja niiden toteutumista myös tarkastellaan säännöllisesti (Sukula 2016).

### **3 Työ- ja toimintakyky**

#### **3.1 Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen viitekehyksessä**

Työ- ja toimintakyvystä puhutaan kuntoutuksen arjessa joskus kuin ne tarkoittaisivat samaa asiaa. Sosiaali- ja terveysturvan raportissa 13/2018, ”Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä” (Järvikoski ym. 2018) on selvitetty työkyvyn käsitettä ja sen tulkintaa sekä työkykymalleja, jotka heijastuvat myös kuntoutuksen käytäntöihin. Lisäksi raportissa tarkastellaan työkyvyn arviointia varten kehitettyjä menetelmiä ja niiden viitekehyksiä. Raportissa nostetaan esiin kuntoutuksen näkökulmasta oleellisimmiksi nähdyt työkyvyn mallit: lääketieteellinen malli, työkyky yhteiskunnan tai organisaation sosiaalisena konstruktiona, työkyvyn tasapainomalli, psykososiaaliset mallit, työllistyvyyteen pohjautuvat mallit, integroidut ”yksilö työyhteisössä”-mallit, bio-psykososiaaliset mallit (erityisesti ICF-malli) sekä muut monialaiset ja -ulotteiset työkykymallit. (Järvikoski ym. 2018, 3.)

Johtopäätöksissä todetaan, ettei mikään edellä mainituista malleista ole yksiselitteisesti muita parempi, koska mallit edustavat työkykyilmiön eri ulottuvuuksia. Merkittävänä huomiona raportista nousee ymmärrys siitä, että yksilön arviointiin perustuva kuntoutus on perinteisesti koettu kuntoutujien puolelta olevan yksisuuntaista. Toisin sanoen kuntoutujat ovat kokeneet olevansa toiminnan

objekteja ja informantteja, eikä heitä ole otettu mukaan dialogiin. Tähän tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, onhan yksilö kuitenkin omaa tulevaisuuttaan ja työmahdollisuuksiaan suunnitteleva toimija. (Järvikoski ym. 2018, 67.)

Toisena toimintakyvyn arviointia koskevana kritiikkinä esitetään työkyvyn arviointi kliinisissä olosuhteissa. Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tulisi perustua laaja-alaiseen työkykykäsitykseen ja toimintamallien tulisi huomioida todellisessa työssä tapahtuvat toiminnot, toisin sanoen arviointia tulisi tehdä oikeissa työtehtävissä, jolloin arvioinnista saatava tieto vastaisi paremmin todellisuutta. (Järvikoski ym. 2018, 67-68.)

Järvikosken ym. raportti antaa omaa kehittämistehtävääni ajatellen runsaasti eri näkökulmia, mm. asiakkaiden osallistamisen oman toimintakyvynsä arviointiin sekä toimintaympäristön painoarvon arviointia tehtäessä. Kaski Valmennuksen asiakkaita havainnoidaan ja arvioidaan todellista työelämää vastaavissa toimintaympäristöissä, jolloin tilanteet poikkeavat huomattavasti esimerkiksi laitostuntoutuksessa toteutettavista arvioinneista (esim. Kelan tilaamat ammatilliset kuntoutus selvitykset). Moni asiakas onkin todennut, että ammatillisessa kuntoutus selvityksessä tehdään monenlaisia testejä, mitataan toimintakykyä erilaisilla mittareilla jne., mutta tilanne on aivan toinen todellisessa työ- ja toimintaympäristössä, työtehtäviä tehtäessä.

### **3.2 Toimintakyky**

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä suoriutua hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä arjen toiminnoista. Näitä ovat työ, opiskelu, vapaa-ajan vietto harrastuksineen, itsestä ja toisista huolehtiminen juuri siinä ympäristössä, jossa hän elää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Ihmisen toimintakyky riippuu ympäristön positiivisista tai negatiivisista vaikutuksista. Ihmisen toimintakykyä on mahdollista tukea ja arjessa selviytymistä parantaa esimerkiksi asuin- ja elinympäristöön liittyvillä tekijöillä, muiden ihmisten avulla ja erilaisilla palveluilla. Toimintakykyä voidaan kuvata myös kykyjen, elin-

ja toimintaympäristön sekä omien tavoitteiden välisenä tasapainoisena tilana. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Pirkko-Liisa Rauhala esittelee ihmistymisen käsitteen, jossa ihmisenä kehittymisen vastapuolena nähdään kehityksen lukkiutuminen. Rauhalan mukaan toimintakyky tulisi nähdä historiallisena suhteena. Kyseessä ei tällöin olisi pelkästään yksilön ominaisuus, vaan myös hänen halunsa ja kykynsä vaikuttaa elämäänsä omien tavoitteidensa ja pyrkimystensä suuntaisesti. Kuitenkin niin, että yksilö tarvitsee tähän myös oman yhteisönsä tukea. Toimintakyky muodostuisi näin ollen toiminnan, ajattelun ja tunteiden yhteen kietoutumana. (Kannasoja 2018, 49.)

Jyrki Jyrkämä on tuonut toimijuuskeskustelun kautta esiin uudenlaisen näkökulman toimintakykyä koskevaan tutkimukseen. Jyrkämän mukaan toimintakyvyn jaottelusta (fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen) tulisi irrottautua ja nähdä toimintakyky kokonaisvaltaisena. Rauhalan tavoin Jyrkämä erkaantuu ajatuksesta, että toimintakyky olisi pelkästään yksilön ominaisuus. Jyrkämä tähdentää, että tutkittaessa toimintakykyä, kohteena on mahdollinen toimintakyky. Tällöin yksilö on toimintakyvyn kantajana. Jyrkämän keskusteluun tuoma toimijuusajattelu kuitenkin laajentaa tutkimusta käytössä olevaan toimintakykyyn. Jyrkämä on päättellyt, että kuusi toimijuuden modaliteettia (osata, kyetä, täytyä, voida, tuntea ja haluta) kytkeytyvät paitsi toisiinsa, myös erilaisiin toimijuuden kiintopisteisiin. Näitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, yhteiskuntaluokka, kulttuuritausta, ympäristö ja ajankohta. Toimijuuden tarkastelun kautta avautuu siis laajempi horisontti myös sosiaaliseen toimintakykyyn. (Kannasoja 2018, 51.)

### **3.3 Fyysinen toimintakyky**

Fyysinen toimintakyky elimistön fysiologisten ominaisuuksien mukaisesti määriteltynä tarkoittaa esimerkiksi lihasvoimaa ja -kestävyyttä, kestävyyskuntoa, nivelten liikkuvuutta, kehon asennon ja liikkeiden hallintaa ja näitä ohjaavaa keskushermoston toimintaa. Fyysiseen toimintakykyyn voidaan katsoa kuuluvaksi myös näkö- ja kuuloaistin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Satarianon (2012) mukaan fyysinen toimintakyky nähdään yksilön edellytyksinä suoriutua arjen toiminnoista ja toimintakyky ilmenee esimerkiksi liikuntakykynä. Omatoiminen kotona asuminen ja osallistuminen yhteisön ja yhteiskunnan toimintaan vaativat riittävää fyysistä toimintakykyä. Nämä ovat puolestaan yksilön elämänlaadun kannalta merkittäviä tekijöitä. Fyysistä toimintakykyä voidaan mitata ja arvioida esimerkiksi puolen kilometrin kävelytestillä, portaiden nousutestillä, tuoliltanousutestillä ja käsien puristusvoimatestillä. (Koponen, Borodulin, Lundqvist, Sääksjärvi & Koskinen 2018, 108-109.) Näköä ja kuuloa voidaan myös testata luotettavasti (Koponen ym. 2018, 112-113).

### **3.4 Psykkinen ja kognitiivinen toimintakyky**

Psykkinen toimintakyky tarkoittaa niitä ihmisen voimavaroja, jotka auttavat häntä suoriutumaan erilaisista elämän haasteista kriisitilanteet mukaan lukien. Psykkinen toimintakyky yhdistetään myös mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin sekä oman elämän hallintaan. Psykkinen toimintakyky kuvautuu myös ajatteluun ja tunteisiin liittyvinä kykyinä. Siihen kuuluvat kyky tiedon vastaanottamiseen ja tiedon käsittelyyn, kyky tuntea erilaisia tunteita, muodostaa käsityksiä omasta persoonasta ja ympäröivästä maailmasta ja kyvykyys tehdä erilaisia valintoja omassa elämässään. Psykkiseen toimintakykyyn kuuluu myös sosiaalisen ympäristön haasteissa selviytyminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Toimintakykyä voidaan jäsentää myös eri ulottuvuuksin, jolloin kognitiivinen toimintakyky nähdään omana osa-alueenaan. Kognitiivinen toimintakyky liittyy tiedonkäsittelyyn, joka pitää sisällään tiedon vastaanottamisen, käsittelyn, säilyttämisen ja käyttämisen. Kognitioon kuuluvat muisti, oppimiskyky, keskittymiskyky, tarkkaavaisuus, hahmottamiskyky, orientaatio, oman toiminnan ohjaus ja kielellinen toiminta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Tuulio-Henriksonin (2018) mukaan kognitiivinen toimintakyky mahdollistaa yksilön arjessa suoriutumisen. Tiedonkäsittelyyn liittyvät eri osa-alueet, kuten tiedon vastaanottaminen, tiedon käsittely, tiedon säilyttäminen ja käyttäminen ovat kognitiivisia toimintoja, jotka kytkeytyvät myös psykkinen toimintaan.

Kognitiivista toimintakykyä voidaan arvioida sekä yksilön itsearvioinnin että kognitiivisten tehtävien (kyselylomakkeet, ATH-tutkimus, CERAD-tehtäväsarja ym.) avulla. Tutkimustulokset osoittavat muistissa, oppimiskyvyssä ja keskittymiskyvyssä ilmeneviä ominaisuuksia ja haasteita. (Koponen ym. 2018, 118.)

### 3.5 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalinen toimintakyky rakentuu ihmisen ja hänen sosiaalisen verkostonsa, ympäristönsä ja yhteisönsä sekä yhteiskunnan välisissä vuorovaikutussuhteissa. Sosiaalinen toimintakyky ilmenee vuorovaikutustilanteissa ja se nähdään kahtena erilaisena ulottuvuutena, joita ovat yksilö vuorovaikutussuhteissaan sekä yksilö aktiivisena subjektina yhteisöissä ja yhteiskunnassa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Sosiaalista toimintakykyä on tutkinut Aulikki Kananoja, joka on tarkastellut sitä erikseen sosiaalisen ja toiminnan näkökulmasta. Tässä määrittelyssä sosiaalinen nähdään kumppanuutena ja elämistä yhdyskuntina, ja sen nähdään sisältävän vastuuta toisista ihmisistä. Toiminta puolestaan kuvautuu tietoisuuden, resurssien ja persoonallisuuden kautta. Tietoisuuteen sisältyy ymmärrys omasta itsestä tavoitteellisena yksilönä ja ymmärrys muista ihmisistä ja maailmasta. Resurssit puolestaan koostuvat sosiaalisista, taloudellisista ja energiavoimavaroista. Sosiaaliin resursseihin lukeutuvat Kananojan mukaan tiedot, taidot, kulttuuriperintö ja erityyppiset sosiaaliset suhteet. Taloudellisia resursseja puolestaan ovat raha ja erilaiset hyödykkeet ja energiaresursseja mm. fyysinen ja psyykinen aktiivisuus, kognitiiviset toiminnot ja emotionaalinen energia. (Kananoja 2018, 45.)

Riitta-Liisa Heikkisen määritelmä ponnistaa terveystieteiden puolelta. Heikkisen mukaan sosiaalinen toimintakyky on mahdollista, mikäli yksilöllä on kommunikointikyky, kyky toimia ja yhteisö, jonka jäsenenä yksilö voi toimia. Sosiaalinen toimintakyky on siis tiiviissä yhteydessä yksilön ympäröivään yhteisöön ja yhteiskuntaan ja niissä vallitseviin normeihin. Huomattavaa on Heikkisen nosto siitä, että sosiaalista toimintakykyä ei pystytä arvioimaan yksilön taitojen tai tulosten perusteella. Sosiaalisen toimintakyvyn tasoa ei voi siis päätellä

esimerkiksi läheisten ihmissuhteiden tai vuorovaikutusten määrän perusteella. (Kannasoja 2018, 46-47.)

Sosiaalista toimintakykyä on tarkasteltu myös näkökulmasta, joka edistää sosiaalityön systemaattista dokumentointia, vertailukelpoista tiedon tuottamista ja arviointia ja tehokasta tiedonsiirtoa. Tämän kaltainen tarkastelu perustuu esimerkiksi ICF-luokitukseen. Tällöin toimintakykyä tarkastellaan pikemminkin terveydellisten esteiden ja rajoitteiden lävitse, joskin sosiaalisen suoriutumisen kautta. ICF-luokituksesta löytyvät esimerkiksi arjessa toimiminen, toimintamotivaatio, käsitys tulevaisuudesta, osallisuuden tuntemukset ja ihmissuhteissa toimiminen, jotka ilmentävät sosiaalista toimintakykyä. (Kannasoja 2018, 50.)

Kannasoja on tutkinut sosiaalisen toimintakyvyn käsitettä, ja pyrkii jäsentämään sitä sen osien (sosiaalinen, toiminta ja kyky) kautta. Tutkimuksessa on kirkastunut sosiaalisen toimintakyvyn olevan suhdekäsite, jota on tarkasteltava suhteessa yhteisöön ja yhteiskuntaan normeineen ja suhteessa aikaan. Aika on merkittävä tekijä, sillä yksilön päätökset riippuvat paljolti aikaan kytköksissä olevista asioista: yhteisön ja yhteiskunnan sen hetkinen tila ja normit, henkilökohtainen elämäntilanne tapahtumineen ja niihin liittyvä itsevarmuus tai epävarmuus. Kannasoja näkeekin sosiaalisen toimintakyvyn tarkastelussa tärkeäksi huomioida konteksti, jossa yksilö elää ja toimii. Sosiaalisen toimintakyvyn tukemisessa olisi keskityttävä edistämään yksilöiden ja yhteisöjen kasvua ja kehitystä ja pyrkiä havaitsemaan ja purkamaan toiminnan esteitä. (Kannasoja 2018, 55.)

### **3.6 Sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnin haasteet**

Sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnin luotettavuutta pidetään haasteellisena. Jouko Lind on maininnut käsitteellisessä paperissaan ”Sosiaalinen toimintakyky” (1987) ongelmiksi lukuisan mittareiden määrän, jotka kuitenkin ovat vain summittaisia. Lisäksi Lind mainitsee ongelmaksi viitearvojen puuttumisen. Lind toteaa myös vaikeudeksi sen, että sosiaalinen toimintakyky perustuu myös fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn ja toisaalta vaikuttaa niihin tietoisuuden kautta. Sosiaalista toimintakykyä tulisi Lindin mukaan arvioida todellisissa

tilanteissa siis käytännön toiminnassa. Tällöin yksilö tekee valintoja, jotka ohjaavat hänen toimintaansa ja toiminta edellyttää aina kykyä ja tahtoa. Lind näkee, että toiminnassa persoonallisuus on merkityksellinen, koska se määrittää millaisia merkityksiä yksilö antaa asioille arviointiprosessissa. (Kannasoja 2018, 48.) Nykyisellään esimerkiksi THL:n tietokannassa on kaikkiaan 106 erilaista toimintakykymittaria, joista sosiaalista toimintakykyä arvioivia mittareita on 15. Kuitenkin sosiaalista toimintakykyä mittavista mittareista jokainen arvioi samalla myös ainakin psyykkistä toimintakykyä. (Kannasoja 2018, 51.)

Onkin hieman hämmentävää havaita, ettei sosiaalista toimintakykyä täsmällisemmin mittaavia toiminnallisia testejä tai mittareita ole juurikaan kehitetty. Sosiaalisen toimintakyvyn haasteet kuitenkin näyttäytyvät kuntoutustyön arjessa varsin yleisinä.

## **4 Kuntoutuksen arviointi**

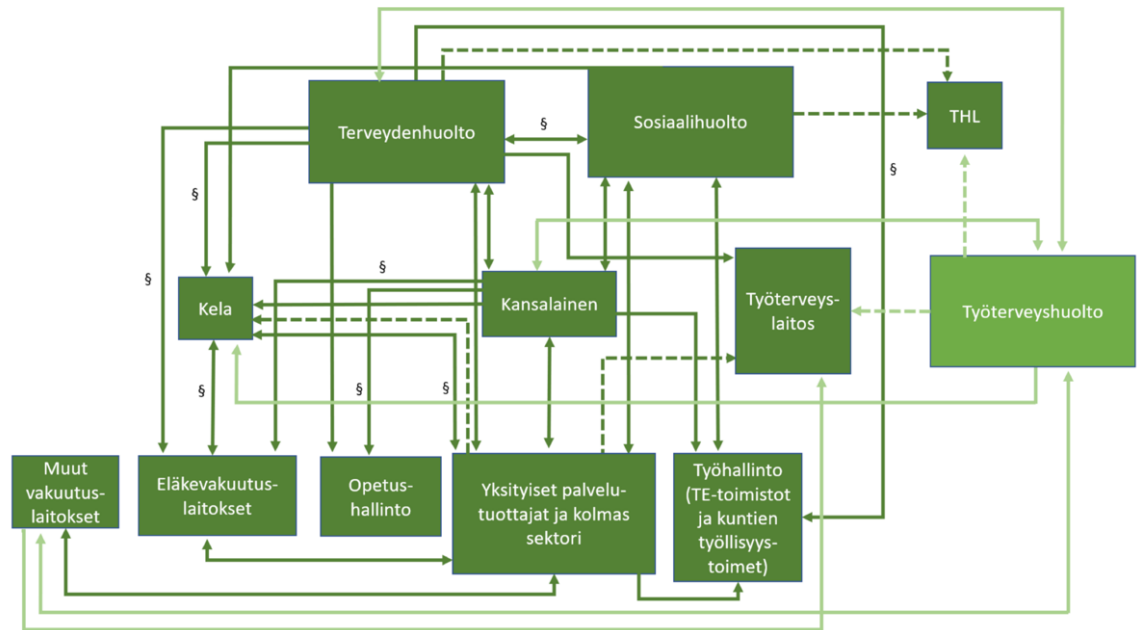
### **4.1 Arvioinnin perusta ja tiedon merkitys**

Kelan ”Kuntoutuksen hyödyn arviointi”- raportissa todetaan kuntoutuksen arviointiin liittyvän tiedon keräämisessä kolme keskeistä tekijää tiedon liikkumisen rajapinnassa. Näitä ovat kyselylomakkeiden luotettavuus, pätevyys ja saavutettavuus, joiden johdosta kerättävä tieto on mahdollisimman laadukasta ja kattavaa. Toisena on kyselytietojen siirtäminen palveluntuottajan omaan tietojärjestelmään ja kolmantena tietojen siirtäminen palveluntuottajilta Kelan vastaanotto-palveluun. Tiedon luotettava siirtyminen vaatii toimivia järjestelmiä, palveluntuottajan ja asiakkaiden motivaatiota ja jokaisen toimijan roolin selkeää määrittelyä. (Miettinen, Rättö, Reiterä ja Vadén 2021, 22.)

Tuusa ym. (2018) näkevät arvioinnissa vielä kehitettävää myös kuntoutusinterventioiden vaikuttavuutta tarkasteltaessa. Kuntoutuksen tulokset ja vaikutukset eivät ole heti havaittavissa, koska ne muodostuvat hyvin moniulotteisesti ja liittyvät tilanne- ja aikasidonnaisesti muun muassa asiakkaan työ- ja elämänkontekstiin. Kokonaisuuden tarkastelu vaatisikin monimenetelmällistä ja moninäkökulmaista tutkimusta. (Tuusa ym. 2018, 142.)

Myös Jari Lindhin (2013) väitöstutkimuksessa tulee esiin kuntoutustutkimukseen liittyviä kehittämiskohteita, jotka kohdistuvat arviointiin. Tiedon tuottaminen nähdään ensisijaisesti tilaajan tarpeisiin vastaavana, ei kuntoutujaa ajatellen. Tällöin kuntoutustiimin asiantuntijat arvioivat asiakasta omasta ongelmastaan käsin ja keskeistä näyttää olevan asiakkaan työkyvyn ulottuvuuksien luokittelu. Tällöin asiakas jää tiedontuotannossa objektin rooliin. (Lindh 2013, 70.)

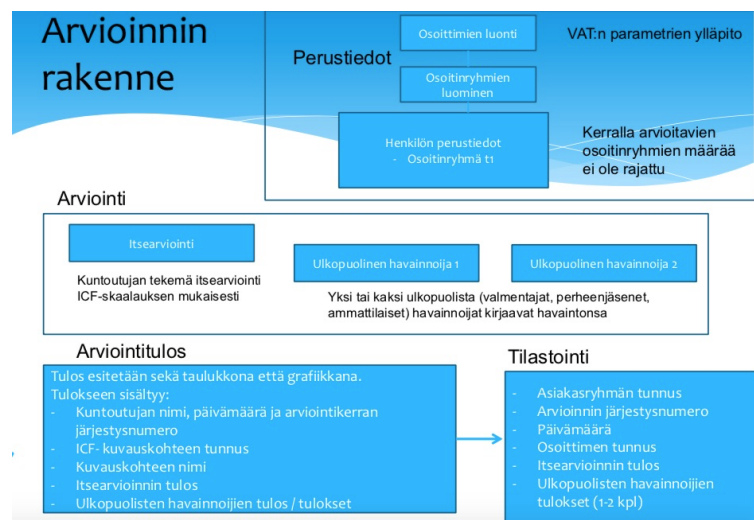
”Työ- ja toimintakykytiedon konsepti”- raportissa tuodaan esille työ- ja toimintakyvyn arvioinnin pirstaleisuus erilaisissa palvelu-, hoito- ja kuntoutusprosesseissa, joissa asiakasryhmät ovat keskenään hyvinkin erilaisia ja hyvin erilaisissa tilanteissa. Työ- ja toimintakykytieto muodostuu itsearviointimenetelmien, hyvinvointi- ja terveyssovellusten kautta, joita asiakkaat itse tuottavat, sekä ammattilaisten arvioinneista, jota tuotetaan havainnoimalla, haastatteleamalla ja käyttämällä erilaisia mittareita ja arviointimenetelmiä (kuviot 2). Tietoa syntyy runsaasti erilaisiin tarkoituksiin, mutta vertailukelpoista tietoa muodostuu vähän suhteessa tiedon määrään. Ammatillaiset kokevat pirstaleisen ja myös puutteellisen tiedon hankaloittavan ja lisäävän työtä. Työ- ja toimintakyvyn arviointia on tehty pitkään palvelu-, hoito- ja kuntoutusprosesseissa, mutta siitä huolimatta arviointi- ja mittauskäytäntöä ei ole saatu yhtenäistettyä. Tästä puutteesta yhtenäisen työ- ja toimintakykytiedon konseptin kehittäminen onkin lähtenyt liikkeelle. (Anttila, Jeskanen, Konttinen, Mäkelä, Pättikangas, Rätty, Taina & Valkeinen 2021, 24-27.)



Kuvio 2. Työ- ja toimintakykytiedon tietovirrat (Anttila ym. 2021, 33).

#### 4.2 VAT- Valmennuksen arvioinnin tuki-järjestelmä

Kaski Valmennuksen käyttämään VAT-järjestelmään (kuvi 3) tallennetaan asiakkaan perustiedot, kuntoutussuunnitelmat ja valmennusjaksot ja lisäksi järjestelmästä saadaan tulostettua kuntoutuspalautteet ja muita raportteja. Järjestelmän avulla yksilövalmentajat tuottavat dokumentoitua tietoa asiakkaiden kuntoutusprosesseista ja tiedon siirto organisaation sisällä on helpompaa. (Leinonen 2021a.)



Kuvio 3. Arvioinnin rakenne VAT-järjestelmässä (Leinonen, 2021a).

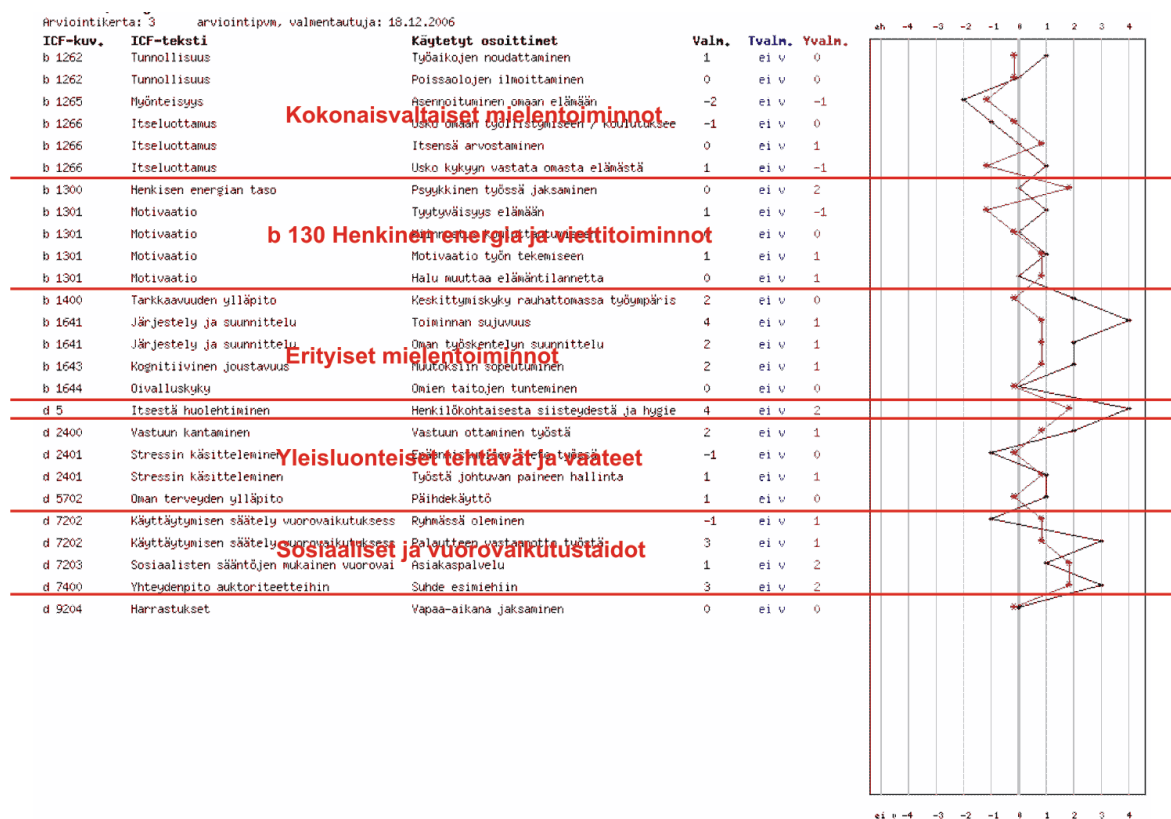
Kaski Valmennuksessa päivittäiset havainnot kirjataan VAT-järjestelmän työmaapäiväkirjaan. Näitä kirjauksia tekevät ohjaajat, jotka ohjaavat asiakkaita eri osastoilla. Pääasiassa havaintoihin kirjataan tehdyt työtehtävät hyvin lyhyesti ja mahdolliset havainnot työssä suoriutumisesta. Nämä havainnot voivat liittyä kaikkiin toimintakyvyn osa-alueisiin. Saapumis- ja poistumisaikoihin liittyvät poikkeamat kirjataan myös päivittäishavaintoihin, samoin mahdolliset sosiaaliin tilanteisiin liittyvät haasteet. Yksilövalmentajat käyvät säännöllisesti keskusteluja sekä ohjaajien että asiakkaiden kanssa näistä havainnoista. Yksilövalmentajat puolestaan kirjaavat keskustelujen aikana tekemänsä havainnot ja asiakkaan kanssa yhdessä tehtyjen erilaisiin kirjallisiin tehtäviin liittyvät huomiot.

VAT-järjestelmään sisältyvä ICF-luokitukseen perustuva toimintakyvyn arviointi helpottaa kuntoutuksen kohdistamista tavoiteltuihin asioihin. Toimintakykyä kerätään arviointitapahtumista, joita ovat asiakkaan tekemä itsearviointi sekä yksilövalmentajan ja työvalmentajan tekemät ja kirjaamat havainnot. Asiakkaan itsearviointi tuottaa subjektiivista tietoa, kun taas ulkopuolisten havainnoijien kirjaamat huomiot antavat objektiivisemmän käsityksen asiakkaan suoriutumisesta todellisessa toimintaympäristössä. Suoriutumista verrataan sellaisen henkilön suoritukseen, jolla ei ole täsmälleen samassa toimintaympäristössä toimintakyvyn rajoitteita. Ulkopuolisten havainnoijien on osattava havainnoida neutraalisti, arvostelematta ja ilman omia mielipiteitä asiakkaasta. (Leinonen 2021b.)

Itsearviointi ja havaintojen kirjaaminen tehdään valittujen osoittimien ja niitä kuvaavien sanallisten kuvausten avulla. Nämä osoittimet valitaan etukäteen yksilöllisesti, kunkin asiakkaan kuntoutuksen tavoitteita palvelevasti. Kuntoutusprosessin edetessä osoitinryhmiä on mahdollista muokata siten, että ne vastaavat tavoiteltua etenemissuuntaa. Havaintojen avulla saadaan kerättyä tietoa ja kuvattua asiakkaan toimintaympäristössä tarvitsemia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia toimintaedellytyksiä. Toimintakyvyn kartoitus palvelee kuntoutuksen täsmällisempää suuntausta, sen avulla tehdään näkyväksi yhtäältä asiakkaan vahvuuksia ja toisaalta rajoitteita. Erityisen tärkeää tämä on niissä tapauksissa, joissa rajoite ei ole tarpeeksi voimakas yltääkseen mihinkään diagnoosiin. Se

antaa kuitenkin ammattilaisille merkittävää lisätietoa kuntoutuksen ohjaukseen. (Leinonen 2021b.)

Valmennuksen arvioinnin tuki- järjestelmässä on paljon mahdollisuuksia, joita ei vielä omassa työyhteisössäni ole hyödynnetty. Esimerkiksi räätälöity kysely tuottaa tarkempaa tietoa asiakkaan toimintakyvystä ja valmennuksen edistymisestä. Asiakaskohtaiseen osoitinryhmään valitaan kunkin asiakkaan toimintakykyä mittaavia osoittimia. Joillakin asiakkailla ne voivat painottua psyykkisen toimintakyvyn, jollakin toisella sosiaalisen toimintakyvyn arviointiin. On myös mahdollista yhdistää samalle asiakkaalle osoittimia useammasta eri toimintakykyä mittaavasta ICF- luokituksen mukaisesta kuvauskohteesta (kuvio 4).



Kuvio 4. Esimerkki asiakkaalle valituista ICF-skaalatuista osoittimista ja arviointien hajonnasta (Leinonen 2021b).

Suositus kuitenkin on, että yhteen kokonaisuuteen valitaan enintään 30 osoitinta, jolloin asiakas jaksaa vastata niihin (Leinonen 2021b). VAT-järjestelmän toimintakyvyn arviointi perustuu ICF-luokitukseen, joten tällä tavoin kerätty data olisi siirrettävissä ja yhdisteltävissä rakenteisen kirjaamisen mukaisesti

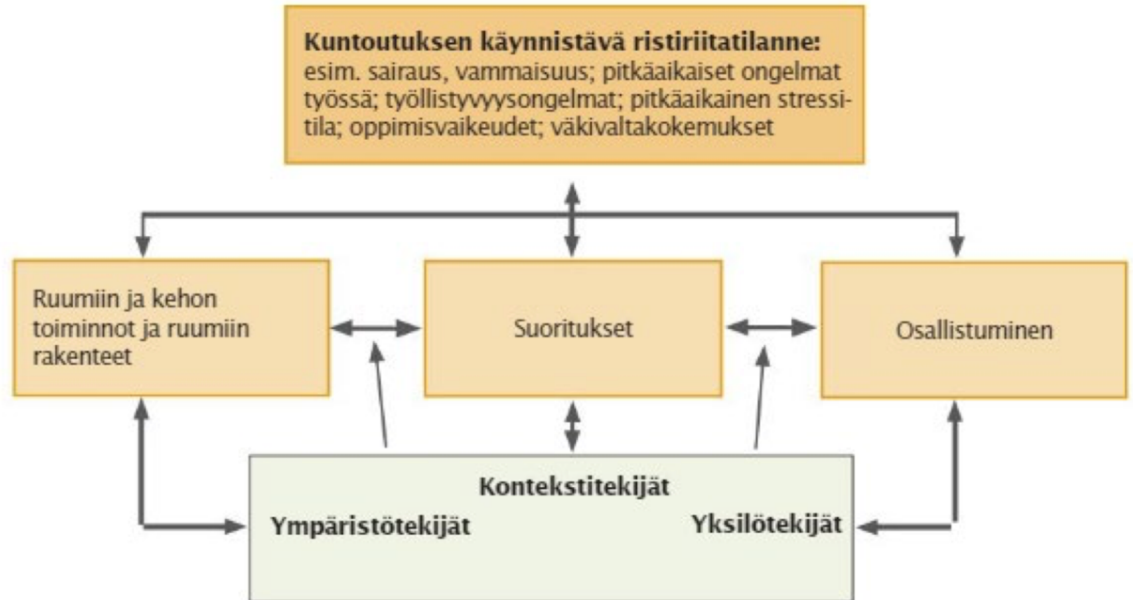
muuttumattomana myös toiseen tietokantaan, mikäli asiakas on antanut suostumuksen tietojensa luovuttamiseen. Arvioinnin tekevät yksilövalmentaja ja ohjaaja, lisäksi asiakas tekee itsearvioinnin. Tulokset saadaan näkyviin päällekkäisinä käyriä, jolloin poikkeamat erottuvat selkeästi (kuvio 4). Näihin poikkeamiin on hyvä keskittyä arviointikeskusteluissa ja arviointia voi hyödyntää valmennuksen suunnittelussa ja verkostotyöskentelyssä, esim. työllistymistä edistävän monialaisen palvelun (TYP) kanssa.

Käytän tässä raportissa myöhemmin osoitin- käsitteestä käsitettä kysymys, koska se havaittiin käytännön työssä helpommin ymmärrettäväksi. Kysymyksen vastausvaihtoehdot ilmaistaan VAT-järjestelmässä väittäminä, joista vastaaja valitsee sopivimman, arjessa käytimme väittämän sijaan käsitettä vastausvaihtoehdo. Osoitinryhmä-käsitteelle ei vielä testausaikana muodostunut arkisempaa käsitettä.

### **4.3 ICF-luokitus rakenteisen kirjaamisen ja arvioinnin perustana**

ICF on osa WHO:n luokitusperhettä. Lyhenne tulee sanoista International Classification of Functioning, Disability and Health. Järjestelmä on luotu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten käyttöön. ICF-luokituksen taustalla on ajatus kansainvälisesti yhtenäisestä toimintakyvyn luokituksesta, joka ilmaisee myös toimintarajoitteiden ja terveyden kokonaistilanteen yksiselitteisesti. ICF-luokituksen myötä asiakkaan tietojen rakenteisen kirjaamisen tavoite täyttyy, eli tietoja on mahdollista vertailla sähköisissä asiakasjärjestelmissä tiedon muuttamatta välillä. Kokonaisuutena ICF-luokituksen hahmottaminen ja tehokas käyttö vaatii käyttäjältään huolellista perehtymistä. Monialaisessa ja moniammatillisessa asiakastyössä jokainen tietojen kirjaaja tarkastelee asiakkaan tilannetta oman ammattiosaamisensa kautta. ICF kuitenkin yhtenäistää kirjaamisessa käytetyn kielen, koodiston, jolloin jokainen ICF-luokituksen mukainen kirjaus avautuu myös muille ammattihenkilöille. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021.)

Yksilötasolla ICF tarkoittaa holistisen eli kokonaisvaltaisen ihmiskäsityksen toteutumista sosiaali- ja terveystalveluiden asiakkaan kohtaamisessa. ICF:ssa toimintakyky nähdään biopsykososiaalisena kokonaisuutena (kuvio 5).



Kuvio 5. ICF-käsitemalli (Anttila ym. 2021, 21).

Tällöin asiakasta on todella kuunneltava tarkoin, että löydetään kaikki toimintakykyä rajoittavat ja toisaalta myös olemassa olevat, toimintakykyä edistävät tekijät. Asiakkaan elämän ja arjen vaatimuksia tarkastellaan suhteessa toimintarajoitteisiin ja pyritään löytämään keinot epätasapainon korjaamiseksi. Luokituksessa huomioidaan myös ympäristö- ja yksilötekijöiden vaikutukset, joita ovat asiakkaan saama tuki ja palvelut apuvälineineen, asunto asuinympäristöineen, työpaikan olosuhteet, harrastukset, motivaatio ja uskonto. Asiakkaalle näkyvä hyöty on paitsi tiedon muuttumattomuus tiedon siirtyessä, myös tiedon selkeys, kun termit ovat yhtenevät kirjaajasta riippumatta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

## 5 Kehittämistehtävään liittyvät aiemmat opinnäytetyöt

Sakari Syrjäsen pro gradu - tutkielma "IMBA – menetelmän käyttökoulutuksen vaikutus työkyvyn arvioinnin yhdenmukaisuuteen moniammatillisessa yhteis-

työverkostossa” (2014) sijoittuu samankaltaiseen toimintaympäristöön kuin oma kehittämistehtäväni. Syrjänen on selvittänyt asiakaslähtöisen ammatillisen kuntoutuksen arviointimenetelmiä ja niiden tarkoituksenmukaisuutta. Syrjänen on havainnut, että moniammatilliseen yhteistyöhön soveltuvia arviointimenetelmiä tunnetaan huonosti. Syrjäsen tutkimus keskittyy IMBA-menetelmään, jota käytetään työkyvyn arviointiin. (Syrjänen 2014, 1.) Työkyvyn käsite eroaa hieman toimintakyvyn käsitteestä, joka on oman kehittämistehtäväni keskeisiä käsitteitä. Toimintakyvyn osa-alueita kuitenkin tarkastellaan Syrjäsen mukaan työn asettamien vaatavuustekijöiden mukaan yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti ja näiden ymmärtäminen työkyvyn kannalta on olennaista (Syrjänen 2014, 1).

Syrjänen huomauttaa, että asiakkaan henkilökohtaisten kuntoutustavoitteiden kannalta on merkittävää, että hänen työkykynsä vaikuttavat tekijät tunnustetaan yhteneväisesti koko kuntoutusprosessin aikana, sen eri vaiheissa. Arvioinnin luotettavuuden tulisi olla riippumatonta siitä, kuka ja missä vaiheessa moniammatillisessa työryhmässä suorittaa arvioinnin. Toisin sanoen, ammattilaisen omat mielikuvat tai mielipiteet eivät saa vaikuttaa arviointiin. (Syrjänen 2014, 5.) Yhteenvetona Syrjänen näkee ammatillisen kuntoutuksen ja muiden työllistymistä edistävien palveluiden kehityshaasteiden liittyvän työkyvyn arviointiin kytkeytyviin haasteisiin moniammatillisessa yhteistyössä. Tulosten perusteella ammattilaiset hyötyisivät arviointikoulutuksesta. (Syrjänen 2014, 28.)

Syrjäsen johtopäätös arvioijien koulutuksen merkityksestä tukee omaa näkemystäni siitä, että arviointia edeltävän havainnoinnin tulisi myös perustua sovitujen menetelmien käyttöön ja myös havaintojen keräämistapaan, jolloin tieto olisi tasalaatuista koko valmennusprosessin ajalta. Tämä edellyttää arviointia tekevien valmentajien huolellista perehdyttämistä. Tasalaatuisuudella varmistetaan arvioinnin luotettavuus, mikä on hyvin merkittävää asiakkaan näkökulmasta. Kuntoutuspalautteet laaditaan arviointiin perustuen ja ne ovat merkityksellisiä asiakkaan jatko-ohjausta suunniteltaessa.

Anne Höglundin opinnäytetyö ”Työ- ja toimintakyvyn arviointikäytännöt ICF-viitekehyksen näkökulmasta Tornion työvoimalasäätiossa. Yksilövalmentajien arviointikäytäntöjen kehittäminen tapausesimerkin kautta” (2015) käsittelee

arviointikäytäntöjen kehittämistarpeita. Höglundin opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää ICF-viitekehyksen hyödynnettävyys asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Höglund toteaa tärkeimpien työ- ja toimintakyvyn arviointiin liittyvien tiedonkeruumenetelmien olleen Tornion työvoimalasäätiössä yksilövalmentajien tekemiä. Menetelminä Höglund mainitsee haastattelut, työpajoissa tehtävän havainnoinnin sekä näiden lisäksi asiakkaan itsearvioinnin ja asiakkaan lähettäjätahon ja asiakirjojen hyödyntämisen. Lähtötilanteessa kyseisessä toimintaympäristössä ei kuitenkaan ollut yhtenäistä arviointilomaketta, vaan arvioinnissa käytettiin ARVI-toiminnanohjausjärjestelmän lisäksi myös muita välineitä, kuten Imba/ Melba. (Höglund 2015, 15-16.)

Omaan kehittämistehtävääni Höglundin selvitys kiinnittyy myös siinä esiin nostetun valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmän (VAT) käytettävyyden arvioinnin myötä. Höglund esittelee VAT-järjestelmän yhteyden ICF-järjestelmään, joskin arvioi VAT-järjestelmän luotettavuutta esimerkiksi ympäristötekijöitä kuvaavien osoittimien puutteella. VAT-järjestelmä on kuitenkin luotu työpajoissa tehtävää arviointia varten, joten ympäristötekijöitä kuvaavia osoittimia ei todennäköisesti ole katsottu tarpeellisiksi. Ne sopisivat vain kuntoutujan itsearviointiin, mikä ei sinällään toisi valmentajalle tietoa juuri kyseisessä työtehtävässä tarvittavasta toimintakyvystä. Toisin sanoen työvalmentaja tai ohjaaja eivät pystyisi arvioimaan havainnoimalla sitä, kuinka kuntoutujan oma ympäristö vaikuttaa hänen toimintakykyynsä.

## **6 Opinnäytetyön toimintaympäristö, tarkoitus ja tavoite**

### **6.1 Kaski Valmennus**

Honkalampi on yhteiskunnallinen yritys, joka on perustettu 30 vuotta sitten. Kaski Valmennus puolestaan on Honkalammen toimiala, joka tuottaa sosiaalialan palveluita. Kaski Valmennuksen toimipisteet sijaitsevat Joensuussa, Nurmeksessa, Ilomantsissa, Kiteellä ja Jyväskylässä. Palveluita ovat kuntouttava työtoiminta, terapeutin päivätoiminta, nuorten työpajatoiminta, työkyvyn

arviointipalvelut, työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus (TEAK) sekä erilaiset työllistymistä edistävät hankkeet. (Honkalampi-säätiö 2021.)

Palveluiden tilaaja-asiakkaita ovat kunnat ja kaupungit, TE-palvelut ja Kela. Lisäksi yhteistyötä tehdään koulutusorganisaatioiden kanssa ja yhteistyökumppaneita ovat muun muassa Riveria ammatillinen koulutus ja Luovi. Työntekijöiden nimikkeenä on pääsääntöisesti yksilövalmentaja, mikä pitää sisällään asiakkaan ohjaus- ja valmennustyötä sekä verkostotyötä. Asiakas osallistuu valmennukseen Kaski Valmennuksen tiloissa ja hänellä on mahdollisuus kuntoutuspäivän aikana käydä keskustelua oman ohjaajan ja yksilövalmentajan kanssa. Opin- näytetyöni toimintaympäristönä oli Kaski Valmennuksen arviointi- ja kuntoutus- palvelut, tarkemmin rajattuna kohderyhmänä Kelan työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus.

## **6.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää ammatillisessa kuntoutuksessa olevien asiakkaiden havainnointia ja arviointia, jolloin valmennuksen arviointi kokonaisuudessaan olisi nykyistä tasalaatuisempaa. Tavoitteena oli saada luoduksi selkeä toiminta- ja perehdytysmalli ja ohjata yksilö- ja työvalmentajia sen säännönmukaiseen käyttöön. Konkreettisenä lopputuotoksena on selkeä ja vaiheistettu ohje asiakkaiden toimintakyvyn arvioimiseksi ja asiakaskohtaisten osoitinryhmien muodostamiseksi valmennuksen arvioinnin tuki (VAT) -järjestelmässä. Ohje helpottaa myös arviointitulosten tulkintaa ja hyödyntämistä ja toimii osaltaan uusien työntekijöiden perehdytysmateriaalina VAT-järjestelmän käytössä.

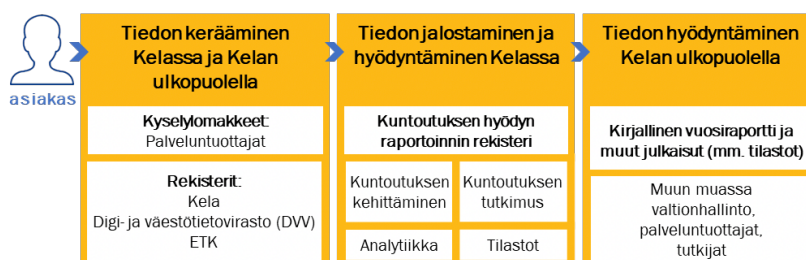
## **6.3 Havainnointi- ja arviointimenetelmät Kaski Valmennuksessa**

Asiakkaat tekevät itsearviointia Kykyviisarilla (Työterveyslaitos 2021), palvelun alkaessa ja toisen kerran palvelun loppupuolella. Kykyviisari soveltuu selvitysten mukaan käytettäväksi useissa työikäisten palveluissa, joiden asiakkaat tarvitsevat monialaisia palveluja. On kuitenkin todettu, että Kykyviisarin tulosten perusteella ei voida arvioida työ- ja toimintakyvyn eroja ja työ- ja toimintakyvyn muutoksia eri palveluiden välillä. Luotettava tieto vaatisi eri palveluiden

sisällöistä tarkempia ja yksityiskohtaisempia tietoja. Muutosten suuruuden merkitys vaatisi arvioinnissa myös vertailutietoja esimerkiksi työllistymisestä ja eri etuuksien käytöstä. Palveluiden kehittämisen näkökulmasta pidetään kuitenkin merkittävänä Kykyviisarista saatua tietoa työ- ja toimintakyvystä asiakkaiden itsensä arvioimana. (Juvonen-Posti, Saikku & Turunen 2020, 138.)

Kaski Valmennuksessa on havaittu, että Kykyviisarin tuottamaa tietoa ei saada siirrettyä suoraan omaan tietojärjestelmään, joten sen käyttäminen on herättänyt paljon keskustelua. Asiakkaiden motivoiminen Kykyviisarin tekemiseen on myös vaatinut perusteluja, vaikka se kenties antaisi juuri asiakkaalle itselleen suurimman hyödyn.

Arviointia tehdään myös kunkin palveluntilaajan vaatimusten ja palvelukuvausten mukaisesti ja kerättyä tietoa hyödynnetään laajemmin erilaisissa kehittämissä hankkeissa ja tutkimuksissa (kuvio 6). Esimerkiksi Kelan Työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen arvioinnissa käytetään WHOQOL-BREF-elämänlaatumittaria ja lisäksi asiakas vastaa työkykykysymyksiin (Kela 2021c). Valmennusta toteuttavana yksilövalmentajana kaipasin Kelan määrittelemien mittaristojen lisäksi myös arviointimenetelmää, joka antaisi yksityiskohtaisempaa tietoa asiakkaan toimintakyvystä ja sen muutoksista. Tällä tarkoitan toimintakyvyn eri osa-alueiden yksityiskohtaisempaa arviointia, jonka tekisivät asiakkaan itsearviointiin lisäksi kaksi ulkopuolista havainnoijaa. Tällainen arviointi valmennuksen alkuvaiheessa antaisi tarkempaa tietoa asiakkaan toimintakyvystä ja sen avulla valmennusta voitaisiin nykyistä täsmällisemmin kohdentaa ja tarvittaessa muuttaa asiakkaan tavoitteiden suuntaisesti.



Kuvio 6. Arviointitietojen hyödyntäminen kuntoutuksen kehittämisessä (Miettinen ym. 2021, 5).

## 7 Toiminnallisen opinnäytetyön toteutus kehittämistyönä

### 7.1 Toimintatutkimus sovellettuna kehittämistyössä

Toiminnallisen opinnäytetyön prosessi on sovellettu malli toimintatutkimuksesta, joka pyrkii muuttamaan todellisuutta toivottuun suuntaan kehittämistyön avulla. Kehittämistyön kohteena ovat esimerkiksi sosiaaliset käytännöt ja niihin suuntautuva ongelmanratkaisu ja muutostyö. Keskeistä kehittämistyön kaikissa vaiheissa on siihen liittyvien ihmisten osallistaminen. Toimintatutkimuksessa toiminta nähdään myös tutkimuskohteena, -välineenä ja päämääränä. (Jyrkämä 2021.) Toiminnallisessa opinnäytetyön prosessissa voidaan ajatella toiminnan olevan paitsi kehittämiskohteena, myös vaihtoehtoisesti toiminnan kehittämisen välineenä tai itse kehittämisen päämääränä.

Kun toimintatutkimus esitetään usein Kurt Lewinin hahmottelemana spiraalimallina, kuvautuu myös kehittämistyön prosessi eri vaiheineen loputtomana spiraalina. Ongelman havaitseminen johtaa ongelman tunnistamiseen ja kartoittamiseen, joiden perusteella aletaan hahmotella kehittämissuunnitelmaa. Kehittämistyötä lähdetään toteuttamaan käytännössä, samalla havainnoidaan ja arvioidaan toimintaa ja tarvittaessa tarkistetaan suunnitelmaa ja täsmennetään sitä. Käytännössä muutokseen tähtäävää toimintaa kehitetään, havainnoidaan ja arvioidaan, kunnes ollaan saavutettu haluttu lopputulos. (Jyrkämä 2021.)

Periaatteessa prosessi on loputon, mutta kehittämistyössä jonka kesto on etukäteen sovitun mittainen, kehittämistyö päätetään sovitussa aikataulussa. Hyvin usein kehittämishankkeille lähdetään jo projektin viimeisellä puolikkaalla hahmottelemaan jatkohanketta, koska havaitaan uusia kehittämistä vaativia osalueita. Toisaalta kehittämistyö voi päättyä myös havaintoon, ettei tavoitteisiin päästäkään syystä tai toisesta. Tässäkin tapauksessa on kuitenkin opittu jotakin ja se voi olla myös perusteena seuraavalle kehittämistehtävälle tai -hankkeelle.

Toimintatutkimukselle on luonteenomaista käyttää monenlaisia aineistoja ja menetelmiä, mikä sovellettuna toiminnalliseen opinnäytetyöhön tarkoittaa erilaisia

tiedonhankinta- ja kehittämismenetelmiä, kuten osallistuvaa havainnointia, kyselyjä tai haastatteluja. On kuitenkin huomattava, että koko kehittämisprosessin ajan on syytä kirjoittaa prosessipäiväkirjaa siitä, mitä tai miten missäkin vaiheessa on tehty, miksi niin päädytty tekemään ja kirjattava myös havainnot ja niistä tehdyt johtopäätökset. Näiden avulla prosessin spiraalimainen luonne pysyy jatkuvassa liikkeessä ja toisaalta sillä turvataan prosessin läpinäkyvyys. (Jyrkämä 2021.)

Toimintatutkimus ei kiinnity tiukasti yhteen tiettyyn teoriaan, vaan siinä voidaan soveltaa esimerkiksi kenttäteoriaa tai ryhmädynamiikkaa Lewinin tapaan. Taus-tateorioiden määrystä johtuen toimintatutkimuksen suuntauksienkin kirjo on laaja. Suuntausten välisiä eroja selittävät esimerkiksi se, millainen tutkijan asema tai rooli on ja miten merkittäväksi kohdeyleisön osallisuus kehkeytyy prosessin aikana. (Jyrkämä 2021.)

Vastaavasti toiminnallisen opinnäytetyön kehittämistehtävässä on nähtävissä erilaisia lähestymistapoja ja orientaatioita kehittämisen kohteen, ongelman ja projektin vetäjän roolista riippuen. Projektin vastuuhenkilön näkökulma kehittämistyöhön todennäköisesti vaihtelee riippuen siitä, osallistuuko hän itsekin esimerkiksi käytännön testaamiseen omiin ydintyötehtäviinsä liittyen vai toimiiko hän pelkästään havainnoijana testausvaiheessa. (Jyrkämä 2021.)

## **7.2 Dialoginen keskustelu tiedonhankintamenetelmänä**

Dialogisen keskustelun aikana suodaan toisen ajatuksille tilaa ja viivytetään omien mielipiteiden muodostamista. Dialogisen keskustelun toivotaan tuottavan uutta ymmärrystä pohdittavasta asiasta tai ongelmasta, mikä yksin pohtien ei olisi mahdollista. Dialogi on luonteeltaan tasa-arvoista: siihen kuuluu oman näkemyksen ilmaiseminen avoimesti, keskinäinen luottamus ja empaattisuus. Tasa-arvoisuus pitää sisällään sen, ettei dialogisessa keskustelussa ole voittajia eikä häviäjiä, vaan keskustelijat kohtaavat toisensa vertaisinaan ja kunnioittavat toisiaan huolimatta erilaisista näkemyksistä ja intresseistä. Dialogiselle keskustelulle on olennaista relevantin tiedon tunnistaminen ja loogisen päättelyn hyödyntäminen. (Holm, Poutanen & Ståhle 2021.)

Onnistuakseen dialoginen keskustelu vaatii oman aseman unohtamista arkielämässä. Tätä perustellaan sillä, että tasa-arvo on usein näennäistä - hierarkiassa ylempänä olevat kuvittelevat kohtelevansa toisia tasa-arvoisesti, vaikkei näin tosiasiassa olisikaan. Jos pidämme itseämme muita ylempänä, emme yleensä kuuntele toisia ja vastaavasti jos näemme itsemme muiden alapuolella, emme rohkene puhua. Dialogisessa keskustelussa ei silti tavoitella täyttä konsensusta, vaikka siinä pyritään riisumaan omat ennako-oletukset ja ottamaan vastaan ja ymmärtämään myös toisten näkemyksiä. On huomattava, että mikäli keskustelijat ajavat omaa etuaan, eivätkä pyri terveeseen yhteiseen ymmärrykseen, ei myöskään synny aitoa dialogia. Tämä puolestaan lannistaa etenkin systeemisten ongelmien ratkomisen, koska vuorovaikutus jää väistämättä pinnalliseksi. (Holm ym. 2021.)

Kehittämistehtävässä käytin osallistavana tiedonhankintamenetelmänä dialogista keskustelua. Kävin dialogista keskustelua yksilövalmentajien, ohjaajien ja asiakkaiden kanssa prosessin eri vaiheissa: suunnitteluvaiheessa, arvioinnin osuvuuden tarkastelussa testikierrosten jälkeen ja kehittämisehdotuksia pohdittaessa. Dialogisessa keskustelussa keskityin kuuntelemaan ja olemaan avoin kehittämistehtävän aikana eteen tuleville asioille, ja pyrkimyksenäni oli nimenomaan ottaa huomioon kaikki kehittämisehdotukset ja peilata niitä omiin ennako-oletuksiini, joiden perusteella olin tehnyt ensimmäiset testiversiot ja ohjeluonnokset.

## **8 Kehittämistyön prosessin eteneminen vaiheittain**

### **8.1 Konstruktivistinen malli projektihallinnan menetelmänä**

Konstruktivistinen malli korostaa osallistavaa näkökulmaa ja siihen kuuluu olennaisesti (sosio)pedagoginen työorientaatio (kuvio 7). Konstruktivistisesta mallista löytyy yhtäläisyyksiä spiraalimallin kanssa, mikä näkyy erityisesti kehittämistyön ääreen pysähtymisenä, toiminnan reflektointina ja dialogisesti

etenemisenä. Konstruktivistisessa mallissa voidaan nähdä suhteellisen selkeät vaiheet, joista ensimmäinen on aloitusvaihe. Tässä havaitaan selkeä kehittämistarve, josta syntyy alustava kehittämistehtävä, joka puolestaan liittyy tiettyyn toimintaympäristöön siihen liittyvine toimijoineen. Jo aloitusvaiheessa nähdään tarpeelliseksi osallistaa toimijoita kehittämistyöhön, jolloin heidän saadaan yleensä myös helpommin sitoutumaan yhteiseen kehittämistyöhön. Aloitusvaiheen dokumentointi on tärkeää, ja samoin aiheen selkeä rajaaminen. (Salonen 2013, 16-17.)



Kuvio 7. Kehittämistyön konstruktivistinen malli opinnäytetyössäni (mukaeltu Salonen 2012).

Omassa kehittämistehtävässäni tarve oli nykyistä järjestelmällisemmän valmennuksen arvioinnin toteuttaminen sähköistä asiakastietojärjestelmää hyödyntämällä. Järjestelmässä on olemassa valmiina laaja valikoima ICF-skaalattuja kysymyksiä vastausvaihtoehtoineen kaikista toimintakyvyn eri osa-alueista. Asia on noussut usein esiin työyhteisössäni, joten ehdotin havainnointi- ja arviointijärjestelmän käytettävyyden selvittämistä ja käyttöön ottamiseen liittyvän opastustarpeen kartoittamista. Järjestelmään tehdään asiakkaalle valmennusjakso ja toimintapäivistä oma jakso työmaapäiväkirjalle. Työmaapäiväkirjalle kirjataan havaintoja asiakkaiden toimintakyvystä kaikilta toimintapäiviltä. Nämä kirjaukset tekee ohjaaja. Järjestelmään kirjataan myös oman yksilövalmentajan kanssa käytyjen keskustelujen olennaisin sisältö sekä verkostotyöskentelyyn liittyvä yhteydenpito, kuten monialaryhmän kanssa pidettyjen väliarvioiden sisällöt. Nämä

kirjaukset tekee oma yksilövalmentaja, ja tietoja pääsee katsomaan hänen lisäkseen vain hänelle nimetty työpari.

## 8.2 Kehittämistyön aloitus- ja suunnitteluvaiheet

Konstruktivistisessa mallissa aloitusvaiheen jälkeen siirrytään suunnitteluvaiheeseen, jonka aikana laaditaan kirjallinen kehittämissuunnitelma. Suunnitelmaan kirjataan tavoitteet, vaiheet, toimijat, toimintaympäristö, tiedonhankintamenetelmät ja dokumentointitavat. (Salonen 2013, 17.)

Tässä kontekstissa kehittämissuunnitelma vastaa opinnäytetyön suunnitelmaa. Opinnäytetyöni aloitusvaihe alkoi varsinaisesti työnantajaorganisaationi strategiatyöryhmän kokouksessa, jossa esittelin opinnäytetyön aiheeksi havainnoinnin ja arvioinnin kehittämistä. Suunnitteluvaihe alkoi osallistamalla siihen käytännön havainnointityötä tekevät ohjaajat (viisi ohjaajaa) eri osastoilla sekä TEAK-asiakkaiden yksilövalmentajat (myös viisi yksilövalmentajaa, itseni mukaan lukien). Aluksi suunnittelin tiimille yhteistä aikaa dialogista keskustelua ja suunnittelutyötä varten, mutta käytännössä se osoittautui mahdottomaksi. Niinpä tapasin kunkin yksilövalmentajan ja ohjaajan kahden kesken, saadakseni prosessin käyntiin suunnitellussa aikataulussa.

Oma pääasiallinen tehtäväni suunnitteluvaiheessa kohdistui aluksi VAT-järjestelmän kaikkiin arviointia koskeviin moduuleihin tutustumista ja perehtymistä. Suunnitteluvaiheessa rajasimme esimieheni kanssa kuntoutuspalveluiden asiakasryhmän, jonka kanssa arviointijärjestelmää lähdetäisiin testaamaan. Kaski Valmennuksen eri osastoilla on päivittäin vaihteleva määrä valmentautujia ja erityisesti sellaisina päivinä, jolloin valmentautujia on runsaasti, myös ohjaajien kirjaukset havainnoista jäivät väistämättä niukemmiksi. Arvioinnin kehittäminen ei sinällään tuonut helpotusta tähän tilanteeseen, vaan se vaatisi joko avustavien ohjaajien palkkaamista tai asiakkaiden työpäivien tasaaamista eri päiville nykyistä jämäkämmin. Toisaalta, valmennustyötä tehdään asiakaslähtöisesti ja ensisijaisesti asiakas saa itse valita käyntipäivänsä.

Toteutin oman opinnäytetyöni työpaikallani, tutussa toimintaympäristössä, jolloin siirtymä suunnitteluvaiheen ja esivaiheen välillä jäi lyhyeksi. Aikaisempi kokemukseni vastaavasta kehittämistyöstä on osoittanut, että esivaiheessa palataan välillä takaisin suunnitteluvaiheeseen ja jatketaan kehittämistyötä keskustelujen perusteella tärkeiksi koettujen asioiden parissa.

Suunnitteluvaiheen jälkeen olisi hyvä päästä nopeasti seuraavaan vaiheeseen, joka on esivaihe. Esivaiheessa siirrytään varsinaisen työskentelyn toimintaympäristöön ja aletaan organisoida yhteistä työskentelyä. (Salonen 2013, 17.)

Omassa kehittämistyössäni esivaihetta ei oikeastaan pysty erottamaan omaksi vaiheekseen, koska tutussa toimintaympäristössä tein jo limittäin suunnittelu- ja työstövaiheen toimenpiteitä.

### **8.3 Kehittämistyön työstövaihe**

Työstövaihe on kehittämistyössä suunnitteluvaiheen jälkeen toiseksi tärkein. Kyseessä on tiivis, toimijoiden yhteinen työskentelyjakso, jossa kehittämistyötä tehdään jopa päivittäin. Työstäminen vaatii vaiheena kaikkein eniten, se on kestoltaan pisin ja konkretisoi toiminnan kaikki osatekijät: toimijat rooleineen ja vastualueineen, käytettävät tiedonhankintamenetelmät ja mahdolliset materiaalit ja aineistot sekä dokumentointitavan välineineen. Vaihe on ammatillisen kehittämisen ja oppimisen kannalta merkittävä. Sen aikana aktivoituvat ammatilliseen osaamiseen vaadittavat osa-alueet, kuten suunnitelmallisuus, vastuullisuus, oma-aloitteisuus, dialogisuus, resilienssi, epävarmuuden sietokyky ja oman itsensä kehittäminen. Ohjaus, vertaistuki ja palaute ovat tärkeitä onnistumisen ja kehittymisen edellytyksiä. (Salonen 2013, 18.)

Työstövaiheen näen yrittäjämäisenä toimintana, jossa verkostomainen toimintatapa antaa pidemmällä aikavälillä parhaimman tuloksen. On kyettävä myös ottamaan vastaan rakentavaa palautetta verkostolta, ja korjattava toimintaa sen perusteella, mikäli näyttää siltä, että se on mahdollinen tai ainoa tapa päästä yhdessä sovittuihin tavoitteisiin. On myös siedettävä takaiskuja, joita voi syntyä ennustamattomien tilanteiden vuoksi.

Käytännön testaamisen aloitin itse oman asiakkaani kanssa tammikuussa 2022. Kerroin hänelle ensin kyseessä olevan opinnäytetyöhöni liittyvän kehittämistehdävän ja annoin hänelle luettavaksi myös infokirjeen ja suostumuslomakkeen (liite 1). Tein asiakkaalleni aluksi yhden suppeamman osoitinryhmän, jolla testasimme ylipäätään järjestelmän toimivuutta. Kyseisen asiakkaan kanssa oli jo varsin pitkä yhteinen valmennustaival ja luottamus, ja hän suostui mielellään ensimmäiseksi testaajaksi, tietäen ettei tästä ensimmäisestä testauksesta kirjat-  
taisi vielä arviointia hänen profiiliinsa tietojärjestelmässä.

Ensimmäinen testaaminen osoittautui haasteelliseksi, koska VAT-järjestelmästä ei löytynyt yksiselitteistä opastusta. Kokeilemalla kuitenkin löytyi oikea polku ja sain tehtyä ensimmäisen testimuotoisen arvioinnin. Valmiiden osoitinryhmien käyttöön ottaminen oli huomattavasti yksinkertaisempaa. Kun yksilövalmentaja on pohtinut asiakkaalleen parhaiten sopivan valmiin osoitinryhmän, hän valitsee sen asiakkaalle ja asiakas tekee ensin itsearvioinnin. Tämän jälkeen yksilövalmentaja tekee oman arviointinsa, samoin ohjaaja.

Oma asiakkaani piti arviointimenetelmää helppona. Kysymyksestä riippuen vastausvaihtoehtoja on joko 3 (1-3) tai 6 (1-6). Lisäksi asiakas voi valita vaihtoehdon myös kahden kokonaisluvun välistä, käyttämällä liukuvalintaa. Tätä mahdollisuutta asiakas piti erittäin hyvänä. Asiakas mainitsi myös, että sinänsä vastaaminen oli helppoa, koska näytölle avautuu vain yksi kysymys kerrallaan ja eteenpäin pääsee vasta vastattuaan. Toisaalta taaksepäin palaaminen ei ole mahdollista eli vastaamiseen ei pysty juuttumaan. Osan kysymyksistä asiakas koki helppoina, osan vaikeina, mutta painotti juuri liukuvalikon käyttöä vastaamista helpottavana tekijänä.

Toisen yksilövalmentajan ja hänen asiakkaansa kokemus ja palaute arviointimenetelmän käytettävyydestä oli hyvin samankaltainen. Osa kysymyksistä oli haasteellisia, mutta liukuvalikko helpotti vastaamista. Asiakas oli kokenut myös saavansa kokonaisuudessaan suuremman hyödyn valmennuskeskustelussa, kun hän oli tarkastellut yhdessä yksilövalmentajan kanssa kaikkien kolmen (asiakas, yksilövalmentaja, ohjaaja) antamia vastauksia.

Ohjaajat pohtivat etukäteen uuden arviointitavan lisäävän työmäärää, mutta suhtautuivat kuitenkin itse kehittämistyöhön positiivisesti. Yksilövalmentaja ilmoittaa ohjaajalle, kun asiakas on tehnyt itsearviointin, jonka jälkeen ohjaaja voi tehdä oman arviointinsa. Kun uudelta ohjaajalta saamani palaute asiakkaan toimintakyvyn arvioimisesta oli hyvin myönteinen. Vaikka kysymyksiä oli 30, vastaamiseen ei mennyt läheskään niin paljon aikaa kuin oli ennakoitu. Toisaalta, tämä osoitinryhmä koski sosiaalista toimintakykyä ja sisälsi useita kysymyksiä, jotka ohjaaja ohitti arvioimatta. Ohittaminen tulee tehdä siinä tapauksessa, ellei arvioija ole voinut havaita asiaa. Myös ohjaaja mainitsi liukuvalinnan erittäin hyväksi, koska asiat harvoin ovat täysin ”mustavalkoisia”.

Haasteena kehittämistehtävässä oli ennako-odotusten mukaisesti työajan resurssointi. Asiakastyö on keskiössä ja päivittäisiin asiakas- ja verkostotapaamisiin käytetään suurin osa työajasta. Päivittäisiin kirjaamisiin ja Kelan vaatimiin raportointeihin menee myös viikkotyöajasta huomattava osa. Yksilövalmentajat olivat kuitenkin hyvin motivoituneita osallistumaan kehittämisprosessiin, koska näkivät myös siitä myöhemmin saatavan hyödyn huomattavana.

Opinnäytetyön puitteissa ennätettiin tehdä vain yksi arviointikierros kahden asiakkaan kanssa. Toinen arviointikerta jää myöhempään ajankohtaan. Tavoitteena ei kuitenkaan ollut vertailujen tekeminen, vaan järjestelmän toimivuuden ja ennen kaikkea laatimani ohjeistuksen käyttökelpoisuuden testaaminen ja palautteen perusteella tehty, viimeistelty ja käyttäjäystävällinen perehdytys- ja käyttöohje.

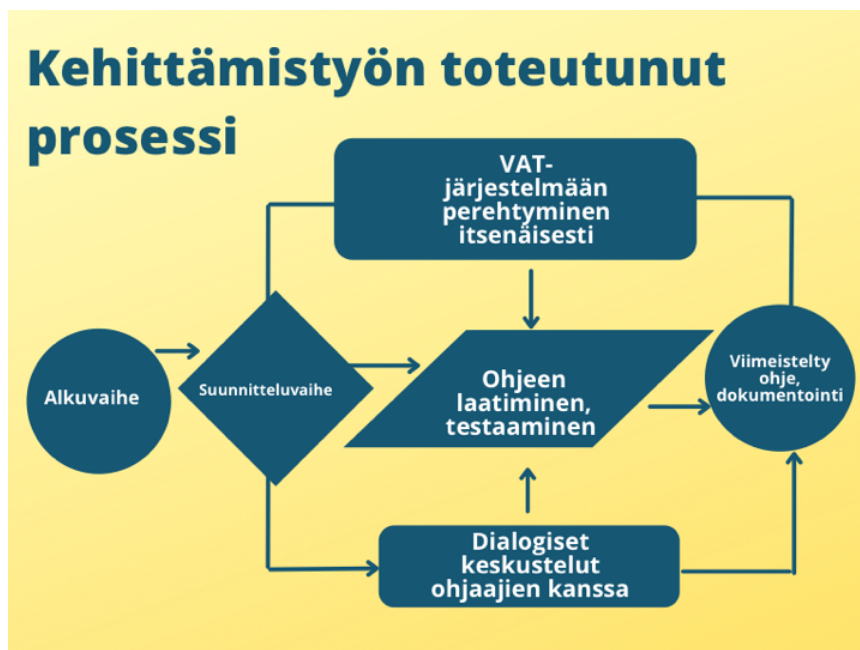
Testaukseen osallistuneen yksilövalmentajan mukaan VAT-arviointi antaa huomattavasti enemmän tietoa asiakkaasta kuin esimerkiksi Kykyviisarin itsearviointi. Asiakkaan itsearviointin lisäksi yksilövalmentaja näkee samalla myös

omansa ja ohjaajan tekemän arvioinnin. Yksilövalmentajan mukaan monikaan asia ei ollut noussut aikaisemmissa keskusteluissa (yksilövalmennuksissa) esiin, koska niitä ei oltu huomattu ottaa puheeksi kanssa. Yksilövalmentaja totesi, että joissakin kysymyksissä kolmen eri vastaajan vastaukset olivat täsmälleen samat, mutta joissakin ne erosivat huomattavasti. Keskustelu asiakkaan kanssa oli avannut tätä myös niin, että yksilövalmentaja muotoili näkemyksensä esimerkiksi motivaatiota koskevissa kysymyksissä seuraavasti: ”Ilmeisesti asiakas *kokee* asian eri tavalla, kuin valmentaja *näkee* asian.” Laatimaani ohjetta yksilövalmentaja piti riittävän yksityiskohtaisena ja eikä hänellä ollut siihen testauksen jälkeen korjausehdotuksia.

#### **8.4 Tarkistus- ja viimeistelyvaiheet**

Tarkistusvaihe mainitaan erillisenä vaiheena, mutta kuten Salonen (2013) toteaa, se sisältyy kaikkiin vaiheisiin. Tarkistusvaiheessa arvioidaan yhdessä siihen mennessä saatua tulosta, jonka jälkeen työstöä jatketaan tai siirrytään seuraavaan vaiheeseen. Viimeisinä Salosen esittelemässä konstruktivistisessä mallissa on viimeistelyvaihe, jonka aikana hiotaan lopullinen tuotos sekä valmiin tuotoksen esittely ja kehittämistyön saattaminen päätökseen. (Salonen 2013, 18.)

Tämän opinnäytetyön toteutusvaiheen aikaraamissa kaikki yksilövalmentajat eivät ehtineet kokeilla käytännössä VAT-arvioinnin toimivuutta. Tästä johtuen tarkistusvaihe, johon liittyy vahvasti myös arviointi käytettävyydestä (helppous, ajankäyttö jne.) ja tulosten tulkitsemisesta ja hyödynnettävyydestä jäi osittain vielä saamatta. VAT-arvioinnin testaaminen ja käytettävyyden arviointi kuitenkin jatkuu työyhteisössä opinnäytetyön toteutuksen jälkeen. Toteutusaikatauluni toteutui varsin hyvin suunnitelmani mukaisesti. Dialogisten keskustelujen, väliarviointien, havainnoinnin, testausten ja toisen arvioinnin perusteella laatimani perehdytysohje valmistui lopulta jo maaliskuussa 2022 ja opinnäytetyön raportti huhtikuussa 2022 eli noin kuukautta ennen asettamaani tavoitetta. Lopuksi kehittämistyön tuloksena syntyi ohjeistus VAT-järjestelmän käyttöön kuntoutuksen arvioinnin tukena (kuvio 8).



Kuvio 8. Kehittämistyön prosessin toteutuminen kuviona.

Kehittämistyön aikana loin VAT-järjestelmään viisi erilaista osoitinryhmää ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden toimintakyvyn arviointia varten. Nimesin osoitinryhmät toimintakyvyn eri osa-alueiden mukaisesti: TEAK fyysinen, TEAK psyykkinen, TEAK sosiaalinen ja TEAK kognitiivinen. Viides ryhmä (TEAK yleinen) puolestaan sisältää osoittimia kaikista toimintakyvyn osa-alueista. Konkreettisenä tuloksena syntyi perehdytysohje Työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen (TEAK) asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn arviointia varten. Ohje helpottaa yksilövalmentajien arviointityötä lisäksi toiminnallisen työkyvyn arvioinnin ja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden valmennuksessa. Tuotos on sähköisessä muodossa, joka on saatavilla Kaski Valmennuksen Teams-ryhmän tiedostoissa. Esimiehen toiveesta toteutetaan myös videovälitteinen opastus Teams-ympäristössä. Ohje opastaa vaiheittain suoritettavat valinnat joko valmiin osoitinryhmän käyttämiseksi tai asiakaskohtaisen osoitinryhmän luomiseksi. Lisäksi ohje opastaa, kuinka tuloksia tulkitaan ja kuinka niitä voidaan hyödyntää arviointikeskusteluissa

## **9 Luotettavuus ja eettisyys**

### **9.1 Kehittämistehtävän luotettavuuden arviointi**

Kehittämistehtävässä on noudatettava samoja hyviä käytäntöjä kuin tieteellisen tutkimuksen tekemisessäkin. Tämä tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuuta kehittämistyön kaikissa vaiheissa. Omaa työtä on tarkasteltava avoimesti ja kriittisesti ja myös virheet on tuotava esiin. Valinnat ja niitä edeltävä pohdinta on hyvä kirjoittaa auki, ja tehdyt ratkaisut perusteltava. (Vuori 2021.)

Luotettavuutta voidaan selvittää arvioimalla prosessin eri vaiheita ja tuotoksena syntyvää ohjeistusta ja sen käytettävyyttä. Tiedonhankintamenetelmänä käytettyä dialogista keskustelua käytiin useita kertoja prosessin eri vaiheissa. Sen avulla keräämäni tiedon kirjasin muistiin mahdollisimman sanatarkasti jokaisen keskustelun aikana. Keskusteluja käytiin sekä pienissä ryhmissä, mutta pääasiassa kahdenkeskisinä pohdintoina. Mitään yksiselitteistä mittaria tämän kehittämistehtävän luotettavuuden mittaamiseksi ei ole olemassa.

### **9.2 Kehittämistehtävän eettiset näkökulmat**

Kehittämistyössä pätevät samat ohjeet kuin tutkimuksen tekemisessä, eli kehittämistyöhön sovellettuna osallistettavat ja osallistuvat henkilöt on kohdattava tasa-arvoisesti ja ymmärrettävä, että kaikilta saatava tieto on yhtä arvokasta (Vuori 2021). Kaski Valmennuksen asiakkaiksi tulevat henkilöt allekirjoittavat jo palvelun alussa suostumuksen tietojensa tallentamiseen VAT-järjestelmään sekä tiedonsiirtoluvan nimeämilleen tahoille verkostossa (Kela, TYP, TE-palvelut, sosiaalitoimi jne). Erillinen suostumus pyydettiin samalla, kun informoitiin asiakasta kehittämistehtävästä, joka liittyy opinnäytetyöhön. Asiakkaat ovat tietoisia ja tottuneet siihen, että heidän toimintakyvystään tehdään koko ajan havaintoja osana valmennusprosessia. Asiakkaat ovat myös tottuneet tekemään itsearviointia, joskin pääsääntöisesti sanallisesti. Jokainen kehittämistehtävään osallistuva yksilövalmentaja kertoi omalle asiakkaalleen mitä hänestä tullaan havainnoimaan ja miten. Kehittämistehtävässä asiakas arvioi omaa toimintakykyään ja suoriutumistaan. Asiakas pääsi tekemään itsearvioinnin ainoastaan

oman yksilövalmentajansa avatessa ko. kyselyn omilla tunnuksillaan. Asiakas ei pääse järjestelmässä kuin omaan kyselyynsä.

VAT-järjestelmässä tehtävän arvioinnin tuloksia ei sellaisenaan anneta kolmansille tahoille. Niitä käytetään ainoastaan valmennuksen tukena, kohdentamaan valmennusta siten, että se edistää asiakkaan kuntoutusprosessia ja tavoitteisiin pääsemistä. Yksilövalmentajat saavat yksityiskohtaisempaa tietoa kuntoutujan edistymisestä ja palvelun päättyessä Kelalle laadittavan kuntoutuspalautteen ja työllistymiseen tähtäävän ammatillisen suunnitelman tekemiseen. Tietojen keräämistä, käsittelyä ja säilyttämistä ohjaavat laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista (254/2015), tietosuojalaki (1950/2018), toisiokäyttölaki (552/2019) ja EU:n yleinen tietosuoja-asetus.

## 10 Johtopäätökset ja pohdinta

Itseäni kiinnostava sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnin testaaminen jäi vielä vaatimattomaksi. Olen samaa mieltä Lindin (1987) kanssa siitä, että sosiaalisen toimintakyvyn arviointi tulisi toteuttaa toiminnallisessa ympäristössä (Kannasoja 2018, 48). Opinnäytetyöhön käytetyn ajan puitteissa ei ehditty testata arviointijärjestelmää siinä laajuudessa kuin olin suunnitellut ja olisin toivonut. Näin ollen myös johtopäätösten tekeminen jää vaatimattomaksi ja kehittämistyön kauaskantoisempia tuloksia on haasteellista arvioida tässä vaiheessa. Tarkoitan tällä pidemmän aikavälin tuloksia sekä yksilövalmentajien ja ohjaajien työn että asiakkaiden valmennusprosessien näkökulmasta. Otaksun, että tuloksena Kaski Valmennuksen arviointikäytäntö yhtenäistyy ja kun arviointikäytäntö tulee rutini- nimaiseksi, siihen käytettävä aika tulee pienenemään. Systemaattisemmin koottu ja asiakkaista saatava yksilöidympi tieto tulee antamaan yksilövalmentajalle paremmat edellytykset valmennuksen räätälöintiin. Tämä puolestaan tarkoittaa asiakkaalle nykyistä kohdentuneempaa valmennusta. Asiakkaan näkökulmasta myös palvelun päättyessä tuotettavat raportit, kuntoutuspalautte ja työllistymiseen tähtäävä ammatillinen suunnitelma antavat tarkempaa tietoa asiakkaalle itselleen ja verkostolle, joka on turvaamassa asiakkaan jatkopolkua.

Ajattelen myös kuntoutuksen alkuvaiheessa tehtävän VAT-arvioinnin tuovan enemmän tietoa palvelun oikea-aikaisuudesta. Tämä on asia, johon usein törmäämme ja pohdimme oikea-aikaisuutta sekä asiakkaan että verkoston kanssa epävarmoissa tilanteissa. Kelalle toimitettavassa työkykykysymyslomakkeessa yksilövalmentaja vastaa myös oikea-aikaisuutta koskeviin kysymyksiin kuntoutuksen päättyessä. Kun valmennuksen pohjana oleva havainnointi ja arviointitapa on yhtenäinen, myös arvioinnin luotettavuus kasvaa. Jäsennetyn ja tasa-laatuksen arvioinnin ansiosta myös valmennuksen vaikuttavuutta pystyttäneen arvioimaan luotettavammin. Tämä vaatii kuitenkin kymmenien asiakkaiden arviointitulosten tarkastelua pitkällä aikavälillä käytännössä useiden vuosien ajan.

Haapakoski & Åkerblad (2021, 71-72) toteavat, että ammatillisessa kuntoutuksessa ydintavoitteena on asiakkaan työ- ja toimintakyvyn selvittämisen ja tukemisen kautta mahdollistaa asiakkaan osallistuminen työelämään, vaikkakin työ- ja toimintakyvyn ehdoilla. Oman työkokemukseni mukaan asiakkaalle sopivan työkokeilu- tai työpaikan löytyminen edellyttää vahvaa asiakastuntemusta ja -ymmärrystä. Asiakasymmärrys syvenee haastattelujen ja systemaattisen arvioinnin myötä. Yritysten rekrytointia helpottaisi ja työllistämiskynnystä madaltaisi, mikäli esimerkiksi asiakkaan työssä suoriutuminen ja pitkäaikaissairauksien merkitys jaksamiseen olisi arvioitu ja asiakkaalle olisi mahdollista tarjota tukea vielä työpaikalla (Mattila-Wirolahti & Tiainen 2019, 18). Täsmällisellä arvioinnilla pyritään tähän.

Seuraava askel arvioinnin kehittämisessä voisi olla arviointitiedon laajempi hyödyntäminen kuin vain asiakkaan valmennuksen kohdentamisessa. Millainen olisi kerätyn arviointitiedon käytettävyys myös palvelun vaikuttavuuden osoittamisessa? Mikäli systemaattinen VAT-arviointi lisää kohdennetumman valmennuksen myötä asiakkaan työ- ja toimintakyvyn edellytyksiä, tämä näkyisi todennäköisesti asiakkaan työllistymisenä. Varsin monet ammatillisen kuntoutuksen asiakkaista ovat osatyökykyisiä. Tällöin työllistyminen vaatisi työolojen ja työn muotoilua asiakkaan työ- ja toimintakykyä vastaavaksi ja pidempiä valmennusjaksoja, joihin sisältyisi myös työvalmennusta työpaikalla (Klemelä 2008, 101-102; Hietala, Sippola, Riipinen, Lampinen & Nevalainen, 2015, 23). Haapakoski

ja Åkerblad (2021, 72) painottavat ”Työelämä kuntoutuksen osapuolena”- hankkeen raportissa sitä, että ammatillisessa kuntoutuksessa kuntoutusta toteuttavien tahojen ja ammattilaisten tulee edelleen kehittää arkityön tasolla toimintatapoja, jotka tukevat aiemmin mainittua kuntoutuksen ydintavoitetta.

Mikäli asiakkaan systemaattisen arvioinnin ja työllistymisen välisen yhteyden pystyisi osoittamaan, sillä voisi olla merkitystä palvelun vaikuttavuutta arvioitaessa. Indikaattorina voisi käyttää työllistyneiden ja opiskelupaikan saaneiden asiakkaiden lukumäärää. Palveluntuottajana Kaski Valmennus joutuu jatkuvasti pohtimaan omien palveluidensa vaikuttavuutta, jolloin myös arvioinnin merkitys vaikuttavuuden näkökulmasta olisi syytä huomioida. Vaikuttavuuden osoittaminen on haasteellista ja edellyttää jatkuvaa kehittämistoimintaa organisaation toimintatavoissa (Heliskoski, Humala, Kopola, Tonteri & Tykkyläinen 2018, 7).

Asiakaskohtaisista valmennustuloksista saadaan suuntaa antava tieto palvelun päättyessä, jolloin tiedetään onko asiakas esimerkiksi työllistynyt, saanut opiskelupaikan tai työkokeilupaikan jne. Myös siirtyminen kuntouttavaan työtoimintaan, työttömäksi työnhakijaksi tai hakeutuminen työkyvyttömyyseläkkeelle tai ammatilliseen kuntoutus selvitykseen tiedetään palvelun päättyessä. Olisi kuitenkin kiinnostavaa tietää, miten asiakkaan polku on jatkunut ja millaisessa elämäntilanteessa hän on esimerkiksi vuoden kuluttua valmennuksen päättymisestä. Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa asiakkaalle tehdään seuranta kolmen ja kuuden kuukauden kuluttua kuntoutuksen päättymisestä. Seurannan yhteydessä asiakas tekee Kelan vaatimat kyselyt ja samalla päivitetään kuntoutussuunnitelma (Karinranta & Reiterä 2021, 15). VAT-arvioinnin tekemisellä ei nähdäkseni olisi tässä vaiheessa suurta merkitystä, koska tapaaminen on lyhyt ja painottuu haastatteluun, siinä ei enää havainnoida työ- ja toimintakykyä käytännön työtehtävissä. Asiakas voisi toki tehdä itsearvioinnin ja sitä voisi verrata hänen aiemmin tekemäänsä itsearviointiin, ja tehdä vertailun perusteella johtopäätöksiä.

Vaikka toteuttamani kehittämistyö kohdistuikin hyvin suppeaan toimintaympäristöön, sillä voisi olla ajan myötä myös laajempaa yhteiskunnallista merkitystä. Sosiaalialaan vahvasti kytkeytyvä rakenteellinen työ ja tiedolla vaikuttaminen on mahdollista vain luotettavasti tuotetun tiedon avulla. Selkeät ja yhtenäiset

havainnointi- ja arviointikäytännöt tuottavat ajan myötä tietoa, josta voinee tehdä luotettavia johtopäätöksiä kuntoutuksen tai tässä valmennuksen vaikuttavuudesta. Työ- ja toimintakykytiedon konseptointia (Anttila ym. 2021) kohtaan on suuria odotuksia. Olisi todella merkittävää, mikäli arviointitiedon tuottaminen yhtenäistettäisiin ja myös yksityisten sosiaalialan palveluntuottajien, kuten oman työnantajaorganisaationi, tuottama tieto olisi mahdollista suoraan siirtää Kanta-palveluun, josta se näkyisi myös asiakkaalle itselleen. Tämä palvelisi eniten asiakasta, mutta helpottaisi myös merkittävästi kaikkien monialaisten toimijoiden työtä asiakkaan verkostossa. Tähän uudistukseen vastaa myös lakimuutos eli laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (784/2021), joka mahdollistaa tietojen siirron aiempaa laajemmin. Muutos ei kuitenkaan tule olemaan helppo eikä nopea monista erilaisista tietojärjestelmistä ja kirjavista käytännöistä johtuen. Sitä on kuitenkin jo lupa odottaa.

## Lähteet

- Anttila, H., Jeskanen, H., Konttinen, R., Mäkelä, M., Pättikangas, M., Rätty, T., Taina, J. ja Valkeinen, H. 2021 Työ- ja toimintakykytiedon konsepti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 11/2021. <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULTJTK?preview=/77262225/78512781/Työ-%20ja%20toimintakykytiedon%20konsepti.pdf> 10.3.2022.
- EU:n yleinen tietosuoja-asetus. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> 11.3.2022.
- Haapakoski, K. & Åkerblad, L. 2021. Työnantajayhteistyö työpaikkajaksoja sisältävässä ammatillisessa kuntoutuksessa. Näkökulmia kehittämiseen. Kuntoutusta kehittämässä 26. Helsinki: Kela. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/326964> 10.3.2022.
- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A. & Tykkyläinen, S. 2018. Vaikuttavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Sitra. <https://media.sitra.fi/2018/03/27105443/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf> 3.4.2022.
- Hietala, O., Sippola, A., Riipinen, M., Lampinen, P. & Nevalainen, M. 2015. Kaikille sopiva työ ja työyhteisö. Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Työsuojelurahasto. <https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2017/09/kaikille-sopiva-tyo.pdf> 21.3.2022.
- Holm, R., Poutanen, P. ja Stähle, P. 2021. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Sitra. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/> 10.3.2022.
- Honkalampi 2021. <https://www.honkalampi.fi/palvelumme/kaski-tyovalmennus/palvelumme/> 10.3.2022.
- Höglund, A. 2015. Työ- ja toimintakyvyn arviointikäytännöt ICF - viitekehyksen näkökulmasta Tornion työvoimalasäätioss. Yksilövalmentajien arviointikäytäntöjen kehittäminen tapausesimerkin kautta. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/94114/Hoglund\\_Ane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/94114/Hoglund_Ane.pdf?sequence=1&isAllowed=y) 10.3.2022.
- Juvonen-Posti, P., Saikku, P. ja Turunen, J. (toim.) 2020. Elinikäistä osallistumista vai elämää työ edellä? Työkäisten monialaisten palveluiden yhteensovittaminen ja vaikuttavuuden arviointi- loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. 2020:40. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162412> 10.3.2022.
- Jyrkämä, J. Tietoarkisto. 2022. Tampereen yliopisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/> 3.4.2022.
- Järvikoski, A., Takala, E.-P., Juvonen-Posti, P. ja Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13/2018. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/278322> 3.4.2022.
- Kannasoja, S. 2018. Sosiaalinen toimintakyky- käsitteen suomalainen kehityshistoria. Teoksessa Lindh, J., Härkäpää, K. & Kostamo-Pääkkö, K. (toim.) 2018. Sosiaalinen kuntoutuksessa. Rovaniemi: Lapland University Press. 39-60. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/278322> 10.3.2022.

- Karinkanta, S. ja Reiterä, T. 2021. Kelan kuntoutuksen hyödyn arviointi 2019. Kuntoutusta kehittämässä 30/2021. Kela. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/335974> 10.3.2022.
- Kela 2020. Opas palveluntuottajille. Kuntoutuksen hyödyn raportoinnin tietojen toimittaminen Kelaan. 2020. [https://www.kela.fi/documents/10180/2214865/Tietojen+toimittaminen\\_opas\\_fi.pdf/a8f229fb-93fd-4948-8001-ff86b7d08e3d](https://www.kela.fi/documents/10180/2214865/Tietojen+toimittaminen_opas_fi.pdf/a8f229fb-93fd-4948-8001-ff86b7d08e3d) 10.3.2022.
- Kela 2021a. <https://www.kela.fi/ammattillinen-kuntoutus> 10.3.2022.
- Kela 2021b. <https://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus> 10.3.2022.
- Kela 2021c. Arviointimenetelmät ja mittarit. <https://www.kela.fi/documents/10180/1152184/Arviointimenetelmät.pdf/960556ee-0c02-4580-a4b0-efae13ede99b> 10.3.2022.
- Klemelä, J. 2018. Vaikuttavuutta työn muotoilulla. Ratko-mallin analyysi Social Return on Investment-menetelmällä. Vamlas. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö 11/2018. [https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2019/02/sroi-raportti\\_a4\\_taitto\\_final.pdf](https://vamlas.fi/wp-content/uploads/2019/02/sroi-raportti_a4_taitto_final.pdf) 21.3.2022.
- Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017-tutkimus. 4/2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8> 10.3.2022.
- Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566 /2005. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566> 11.3.2022.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189 /2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189> 11.3.2022.
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150254> 11.3.2022.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 784/2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210784> 11.3.2022.
- Leinonen, T. 2021a. Kumppaniksi ry. <https://www.kumppaniksi.fi/cms/kumppaniksi/103/VAT-arviointi.pdf> 10.3.2022.
- Leinonen, T. 2021b. Kumppaniksi ry. <https://www.kumppaniksi.fi/cms/kumppaniksi/102/VAT-info.pdf> 10.3.2022.
- Lindh, J. 2013. Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61780/Lindh\\_Jari\\_Acta\\_Electonica\\_126\\_Verkkoversio2bdfA.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61780/Lindh_Jari_Acta_Electonica_126_Verkkoversio2bdfA.pdf?sequence=5&isAllowed=y) 10.3.2022.
- Mattila-Wiro, P. & Tiainen, R. 2019. Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:25. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8> 28.3.2022.
- Miettinen, S., Rättö, H., Reiterä, T. ja Vadén, V.-M. 2021. Kuntoutuksen hyödyn arviointi. Kelan malli. Kuntoutusta kehittämässä 25/ 2021. Kela. <https://urly.fi/2fS7> 10.3.2022.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen oppimiseen. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf> 3.4.2022.
- Seppänen-Järvelä, R., Aalto, A.-M., Juvonen-Posti, P., Laaksonen, M. & Tuusa, M. 2015. Yksilöllisesti räätälöity ja työhön kytketty. Kelan työhön

- kuntoutuksen kehittämishankkeen arviointitutkimus. Sosiaali- ja terveysurvan tutkimuksia/ 139. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/156981> 10.3.2022.
- Sosiaalihuoltolaki. 1301/2014 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301> 11.3.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus> 10.3.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus lääkinnällisen kuntoutuksen apuvälineiden luovutuksesta 1363/ 2011. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20111363> 11.3.2022.
- Sukula, S & Vainiemi, K. 2016. GAS-menetelmä. Käsikirja, versio 4. Kela. <https://www.kela.fi/documents/10180/0/Gas+-käsikirja/07692e5a-c6d0-48f0-97a1-0737c4add7f8> 10.3.2022.
- Syrjänen, S. 2014. IMBA – menetelmän käyttökoulutuksen vaikutus työkyvyn arvioinnin yhdenmukaisuuteen moniammatillisessa yhteistyöverkostossa. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/135247/imbamene.pdf?sequence=1&isAllowed=y> 10.3.2022.
- Terveydenhuoltolaki 1326/ 2010. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326> 11.3.2022.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021 <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus> 10.3.2022.
- Tietosuojalaki 1050/2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050> 11.3.2022.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y) 10.3.2022.
- Toisiokäyttölaki 552/2019 <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190552> 11.3.2022.
- Tuusa, M., Seppänen-Järvelä, R., Henriksson, M., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Syrjä., V. & Savinainen, M. 2018. Yhteistoiminta ja toimijuus kuntoutumista edistävinä vaikutusmekanismeina. Teoksessa Lindh, J., Härkäpää, K. & Kostamo-Pääkkö, K. (toim.) 2018. Sosiaalinen kuntoutuksessa. Rovaniemi: Lapland University Press. 125-148. [https://www.researchgate.net/profile/Kristiina-Haerkaepaeae/publication/325907193\\_Sosiaalinen\\_kuntoutuksessa/links/5c46f6f9a6fdccd6b5bf4e2b/Sosiaalinen-kuntoutuksessa.pdf#page=99](https://www.researchgate.net/profile/Kristiina-Haerkaepaeae/publication/325907193_Sosiaalinen_kuntoutuksessa/links/5c46f6f9a6fdccd6b5bf4e2b/Sosiaalinen-kuntoutuksessa.pdf#page=99) 10.3.2022.
- Työterveyslaitos 2021. Kykyviisari. <https://sivusto.kykyviisari.fi/tietoa-kykyviisarista/mika-on-kykyviisari/> 10.3.2022.
- Valtioneuvoston asetus Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista 646/ 2005. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050646> 11.3.2022.
- Vuori, J.2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampereen yliopisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/> 10.3.2022.

# Kaski

## Saateteksti opinnäytetyön tiedonhankintaa varten

### ”Valmennuksen arvioinnin kehittäminen Kaski Valmennuksessa”- toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ammatillisessa kuntoutuksessa (TEAK) olevien asiakkaiden havainnointia, jolloin kuntoutuksen/valmennuksen arviointi olisi nykyistä tasalaatuisempaa. Havainnoinnin ja asiakkaan itsearvioinnin avulla asiakkaalle on mahdollista kohdentaa täsmentyneempää kuntoutusta.

Tavoitteena on saada luoduksi selkeä toiminta- ja perehdytysmalli ja ohjata yksilö- ja työvalmentajia sen säännönmukaiseen käyttöön.

Opinnäytetyötä varten tehdyt yksilövalmentajien ja työpajaohjaajien tekemät arvioinnit ja asiakkaan tekemät itsearvioinnit käsitellään luottamuksellisesti ja niistä saadut yhteenvedot esitetään niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa niistä. Opinnäytetyötä varten kerätyt tiedot jäävät ainoastaan VAT-tietojärjestelmään.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus- verkkopalvelussa, osoitteessa <https://www.theseus.fi/>, josta se on julkaisun jälkeen vapaasti luettavissa.

## Suostumus

Olen saanut tiedot opinnäytetyön tavoitteista, käytännön toteutuksesta ja käsiteltävistä aiheista. Minulle on annettu mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä.

Olen saanut tiedot henkilötietojen käsittelystä tutkimuksessa. Minulle on luvattu, että henkilötietojani käsitellään huolellisesti ja tietoturvallisesti, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille.

Tiedän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Voin halutessani olla vastaamatta joihinkin kysymyksiin, voin keskeyttää tai peruuttaa osallistumiseni.

Paikka ja päivämäärä

Annan suostumukseni vastausteni/itsearviointini käyttämiseen opinnäytetyössä.

\_\_\_\_\_  
Henkilön nimi

\_\_\_\_\_  
Suostumuksen vastaanottaja

\_\_\_\_\_  
Auli Partio, opinnäytetyön tekijä