

Minna Heino

Kuntoutuksella työn imuun

Kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kuntoutuksen tavoitteista ja työn imusta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

22.04.2014

Tekijä Otsikko	Minna Heino Kuntoutuksella työn imuun. Kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kuntoutuksen tavoitteista ja työn imusta.
Sivumäärä Aika	88 sivua + 3 liitettä 22.04.2014
Tutkinto	Sosionomi YAMK
Tutkinto-ohjelma	Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaajat	Yliopettaja Salla Sipari Yliopettaja Pekka Paalasmaa
<p>Tutkimustehtävänä tässä tutkimuksessa oli kuvata kuntoutujien käsityksiä ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista ja tavoitteiden toteutumista tukeneista tekijöistä sekä työn imua tuottaneista tekijöistä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ammatillisen kuntoutuksen prosessin kehittämiseksi ja työurien pidentämiseksi.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla puhelimitse seitsemää (7) kuntoutujaa. Heidät valittiin ajalla 1.1.2013 - 30.6.2013 Keskinäisestä Eläkevakuutusyhtiöstä Eterasta myönteisen ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksen saaneiden henkilöiden joukosta. Lisäksi edellytettiin, että haastateltavilla oli kuntoutussuunnitelmana hyväksytty työkokeilu ja, että heidän voitiin katsoa olevan vahvasti työelämään kiinnittyneitä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna loka- ja marraskuussa 2013.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan kuntoutujat pitivät ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena töihin palaamista ja työkokeilua pidettiin tärkeänä työhön paluuta tukevana toimenpiteenä. Työterveyshuollolla oli keskeinen merkitys ammatillisen kuntoutuksen prosessissa ja etenkin sen käynnistymisessä. Ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellytti muun muassa eri tahojen positiivista suhtautumista ja terveydentilan huomiointia. Onnistunut työhön paluu työkokeilun jälkeen edellytti tutkimustulosten mukaan usein pysyviäkin muutoksia työtehtävissä tai kouluttautumista kokonaan uudelle alalle.</p> <p>Työn imun kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tutkimustulosten mukaan tuottivat asiat, jotka liittyivät töihin palaamiseen, terveydentilaan, ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuteen, työtehtävien sisältöön ja tavoitteisiin, työtehtävien ja työajan keventämiseen, työkokemukseen, ammattitaitoon ja ammattiympöyteen sekä työstä saatun palautteeseen ja positiiviseen suhtautumiseen.</p> <p>Kiinnittämällä huomiota tämänkaltaisiin tekijöihin, voidaan ammatillisen kuntoutuksen prosessia kehittää työeläkelaitoksessa ja työpaikoilla siihen suuntaan, että prosessin aikana edellytykset työn imun kaltaisille kokemuksille, ja sitä kautta työelämässä jatkamiselle sekä työurien pidentymiselle, olisivat mahdollisimman hyvät. Työn imun vahvistamisen keinoja olisi jatkossa hyvä tutkia myös pidempään työelämästä poissaolleiden kuntoutujien osalta.</p>	
Avainsanat	ammatillinen kuntoutus, työurien pidentäminen, työn imu

Author Title	Minna Heino From Vocational Rehabilitation Process to Work Engagement. Rehabilitees' Thoughts about Goals of Vocational Rehabilitation and Work Engagement.
Number of Pages Date	88 pages + 3 appendices Spring 2014
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Rehabilitation
Specialisation option	
Instructors	Salla Sipari, Principal Lecturer Pekka Paalasmaa, Principal Lecturer
<p>The aim of this study was to describe rehabilitees understanding of the goals of vocational rehabilitation, factors supporting the achievement of these goals and work engagement. The aim was to produce information for development of the vocational rehabilitation process and to prolong the career paths.</p> <p>The data of this study was collected through interviewing seven (7) rehabilitees by telephone. The interviewees were rehabilitees who were given a positive preliminary decision of the entitlement to the vocational rehabilitation during 1.1.2013 – 30.6.2013 from Etera Mutual Pension Insurance Company. Another requirement was that the rehabilitees had an approved rehabilitation plan which included trial work. In addition, it was required that the interviewees were strongly connected to the working life. The interviews were theme interviews and they were carried out in October and November 2013.</p> <p>According to the study results the aim of the vocational rehabilitation was to return to work and the trial work was as an important and supporting factor which helped the rehabilitees to achieve this goal. The significance of occupational health care was very important during the vocational rehabilitation process and especially at the beginning of the process. Positive attitude and attention paid to one's health condition were very important in order to achieve the goals set to the vocational rehabilitation. According to the study results the successful return to working life after trial work often requires permanent changes in work assignments or training for a totally different area of work.</p> <p>During the vocational rehabilitation process factors which caused feelings of work engagement were return to work, health condition, opportunity to vocational rehabilitation, content and the goals of the work, the lighter assignments and shorter working hours, work experience, pride of the work, feedback from the work and positive attitude.</p> <p>By paying attention to these kinds of factors, the vocational rehabilitation process will develop towards conditions that best enable the rehabilitees to experience work engagement, continue in working life and prolong the career paths. In the future it is important to study how to strengthen the work engagement also among the rehabilitees who have been away from the working life for longer periods of time.</p>	
Keywords	vocational rehabilitation, career paths, work engagement

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Työurien pidentäminen yhteiskunnallisena tavoitteena	3
2.1	Työelämässä jatkamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä	4
2.2	Työurien pidentäminen ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena	6
2.3	Kuntoutuksen kehittäminen työurien pidentämiseksi	8
2.4	Kuntoutuksen tavoitteet työn muutoksessa	10
3	Työeläkekuntoutuksena toteutettava ammatillinen kuntoutus	12
3.1	Ammatillisen kuntoutuksen saamisen edellytykset	14
3.2	Työkokeilu ja työhönvalmennus	15
3.3	Työkokeilun onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä	15
3.4	Kuntoutussuunnitelma määrittää ammatillisen kuntoutuksen sisältöä	16
4	Ammatillinen kuntoutusprosessi	18
4.1	Kuntoutuksen varhainen käynnistyminen	18
4.2	Motivaatio ohjaa kuntoutusprosessin etenemistä	20
4.3	Tuki kuntoutusprosessin aikana	21
4.4	Tutkimuksia kuntoutusprosessin etenemiseen vaikuttavista tekijöistä	22
5	Työn imu ja työelämässä jatkaminen	25
5.1	Työn imun määritelmä	25
5.2	Työn vaatimukset ja voimavarat	27
5.3	Työn vaatimusten ja voimavarojen (TV-TV)-malli	29
5.4	Työn imun merkitys työssä jatkamiseen tutkimusten valossa	30
5.5	Työn imu ammatillisen kuntoutuksen prosessissa	31
6	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus	32
7	Tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut	33
7.1	Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	33
7.2	Haastateltavien valinta ja kuvaus	35
7.3	Tutkimustulosten analysointi	37
8	Tutkimustulokset	40
8.1	Ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet	40
8.2	Tavoitteiden toteutumista tukevat tekijät	46

8.3	Työn imun kokemukset ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana	53
8.3.1	Työn imu – Tarmokkuus	54
8.3.2	Työn imu – Omistautuminen	56
8.3.3	Työn imu – Uppoutuminen	59
9	Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset	60
9.1	Ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet	60
9.2	Tavoitteiden toteutumista tukevat tekijät	64
9.3	Työn imun kokemukset ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana	68
10	Pohdinta	73
10.1	Tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen arviointia	78
10.2	Tutkimuksen eettiset kysymykset	79
10.3	Lopuksi	81
	Lähteet	84
	Liitteet	

Liite1: Teemahaastattelun sisältö

Liite 2: Tutkimustiedote ja Suostumus haastattelututkimukseen osallistumisesta

Liite 3: Suorasta lainauksesta alaluokkaan – työn imu/uppoutuminen

1 Johdanto

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman yhtenä tavoitteena on varmistaa kaikille työhön kykeneville mahdollisuudet ja kannusteet työhön osallistumiseen sekä pidentää työuria. Vaikka suomalaisten eläkkeellesiirtymisikä on koko ajan myöhentynyt, sitä laskee edelleen erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden suuri määrä ja aikainen alkavuus. Työurien pidentämiseen vaikuttavat monet eri tekijät koko työuran aikana. Lisätoimenpiteitä tarvitaan työurien alkuun, keskelle ja loppuun, jotta maan hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen 11.3.2009 sopima tavoite eläkkeellesiirtymisiän odotteen nousemisesta vähintään 62,4 vuoteen 2025 mennessä voidaan saavuttaa. Erityisesti tarvitaan parempaa työllisyyttä sekä työkykyä ylläpitäviä toimia. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. Valtioneuvosto 22.6.2011.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa kuntoutukselle onkin asetettu suuria odotuksia ja haasteita kansalaisten työ- ja toimintakyvyn palauttamisessa, ylläpitämisessä ja parantamisessa (Pekkonen 2005: 346). Erityisesti ammatillisella kuntoutuksella nähdään olevan kasvava merkitys työelämään integroinnissa, työurien pidentämisessä ja sitä kautta eläkemenojen vähentämisessä. (Suikkanen, Lindh, Linnakangas 2010:21-22.)

Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden avulla pyritään parantamaan kuntoutujan ammatillisia valmiuksia ja ammattitaitoa, kohentamaan työkykyä ja sitä kautta edellytyksiä jatkaa työelämässä. Keskeiseksi kysymykseksi työeläkekuntoutuksena toteutettavassa ammatillisessa kuntoutuksessa nousee työkykyyn liittyvät asiat, sillä yhtenä kuntoutuksen piiriin pääsemisen edellytyksenä on todettu sairaus, vika tai vamma, joka estää aikaisemmassa ammatissa toimimisen. (Takanen, Maijaliisa 2011:116-117.)

Tavoitteellisen ja tuloksellisen ammatillisen kuntoutusprosessin toteuttaminen vaatii myös jatkuvaa kehitystyötä. Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa on todettu, että kehittämistyön pohjaksi tarvitaan tutkimusta erityisesti kuntoutujan näkökulman avaamiseen, kuntoutusprosessin eri vaiheissa (Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2004:33). On myös todettu, että ammatillisen kuntoutuksen prosessin kehittämisen kannalta olisi erittäin tärkeää selvittää, mitkä kuntoutusprosessin tekijät vahvistavat kuntoutujien ajatuksia työelämässä jatkamisen suuntaan ja mitkä tekijät puolestaan vahvistavat kokemusta työkyvyttömyydestä ja eläkkeelle hakeutumisesta?

Viimeaikaiseen työssä jatkamista koskevaan keskusteluun on useassa yhteydessä liitetty työn imun käsite. Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen 2009: 33). Työn imun kokemukset ja koettu työkyky on tutkimusten perusteella todettu olevan selvässä yhteydessä työssä jatkamisajatuksiin (Perkiö-Mäkelä, Hakanen, Hirvonen 2012:101).

Työn imun kokemuksiin liittyvien asioiden voidaan siis olettaa olevan keskeisiä myös ammatillisen kuntoutuksen prosessin onnistumisen kannalta. Mikäli jo ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana voitaisiin kiinnittää huomiota työn imun kokemuksiin tuottaviin ja vahvistaviin tekijöihin, myös kuntoutujien työn imun kokemukset voisivat vahvistua, ja sitä kautta sillä olisi vaikutusta työssä jatkamiseen ja työurien pidentymiseen. Mielenkiintoista onkin tutkimuksen avulla pyrkiä selvittämään, onko ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana voitu tarttua sellaisiin tekijöihin, jotka tutkimusten mukaan aiheuttavat ihmisissä työn imun kaltaisia tuntemuksia?

Työn imuun liittyviä asioita on tutkittu aikaisemmin muun muassa eri ammattiryhmien edustajien osalta. Sellaista tutkimusta, jossa työn imua tuottaneita tekijöitä olisi tutkittu ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta, ei ole kuitenkaan tehty. Tällä tutkimuksella pyritäänkin kuvaamaan työn imun kokemuksiin tuottaneita tekijöitä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana, kuntoutujien näkökulmasta.

Tutkimustehtävänä tässä tutkimuksessa on kuvata kuntoutujien käsityksiä ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista ja tavoitteiden toteutumista tukeneista tekijöistä sekä työn imua tuottaneista tekijöistä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää ammatillista kuntoutusprosessia työurien pidentymiseksi.

Tutkimustulosten perusteella ei ole tarkoitus esittää valmiita toimenpide-ehdotuksia, vaan ajatuksena on tuottaa tietoa työn imun kokemuksiin liittyvistä asioista kuntoutujien näkökulmasta. Näitä tuloksia on mahdollista myöhemmin hyödyntää kehittämistyön pohjana, laadittaessa muun muassa työnantajille suunnattua materiaalia työn imusta ammatillisen kuntoutusprosessin aikana ja kehitettäessä toimintaa niin työpaikoilla kuin työeläkelaitoksessakin sen suuntaiseksi, että prosessin aikana edellytykset työn imun kaltaisille kokemuksille, ja sitä kautta työelämässä jatkamiselle olisivat mahdollisimman hyvät.

2 Työurien pidentäminen yhteiskunnallisena tavoitteena

Nykyisen hallitusohjelman keskeisenä tavoitteena on työurien pidentäminen niiden alusta keskeltä ja lopusta. Jotta hyvinvointivaltion rahoitus olisi jatkossa kestäväällä pohjalla, tulisi osa ihmisten keskimääräisen eliniän pidentymisestä hallitusohjelman mukaan käyttää työntekoon. Hallitusohjelman tavoitteena on pidentää työuria vuoteen 2025 mennessä noin kolmella vuodella. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. Valtioneuvosto 22.6.2011:7, 64.) Mikäli työuria ei erilaisin toimin kyetä pidentämään, aiheuttaa se korotuspaineita eläkemaksuihin, jotta eläkkeet riittäisivät entistä pidemmälle eläkkeellä oloajalle. Työurien pidentymisellä on vaikutusta myös julkisen talouden niin sanottuun kestävyysvajeeseen. (Tuloksellisuustarkastuskertomus 2013: 11, 16).

Työurien pituuteen pyritään vaikuttamaan monin valtiollisinkin toimenpitein. Työvoimapolitiittisin keinoin pyritään vaikuttamaan työttömäksi jääneiden uudelleen työllistymiseen ja työurien jatkumiseen. Kuntoutuksella pyritään puolestaan estämään työkyvyttömyyttä. Myös opintojen keston ja niiden jälkeen työelämään siirtymistä on pyritty nopeuttamaan opintukijärjestelmää ja koulutuksien haku- ja valintajärjestelmiä uudistamalla. Viime vuosina työkyvyttömyydestä on tullut työttömyyttä suurempi ongelma työurien pidentymisen kannalta, sillä työkyvyttömyyden vuoksi menetetään selvästi enemmän työvuosia kuin työttömyyden vuoksi. Jotta työuria voidaan pidentää ja työllisyysastetta nostaa, tulisi eri toimenpitein kuitenkin pyrkiä vaikuttamaan sekä työkyvyttömyyteen että työttömyyteen. (Tuloksellisuustarkastuskertomus 2013:12, 60.)

Myös Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa todetaan työkyvyttömyyden olevan merkittävin työuraa lyhentävä tekijä. Työurien pidentämisen kannalta keskeisinä toimina nähdäänkin työkyvyttömyyden ehkäiseminen ja osatyökykyisten työmahdollisuuksien parantaminen. Tämän tavoitteen toteutuminen edellyttää terveyden edistämisen sekä työterveyshuollon, kuntoutuksen ja työelämän kehittämistä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää muun muassa työhön paluun helpottamiseen. Hallituksen ohjelman mukaan kuntoutuksen onnistumisen parantamiseksi on varmistettava kuntoutuksen oikea-aikainen ja viivytyksetön toteutuminen. Työntekijän työkyvyn tukemiseksi vahvistetaan ja selkiytetään työterveyshuollon, perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen yhteistyötä. Työpaikkojen johdon ja henkilöstön välinen yhteistyö nähdään tärkeänä tekijänä työhyvinvointia ja työssä jaksamista kehitettäessä, sillä laadukas työ-

elämä myös pidentää työuria. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. Valtioneuvosto 22.6.2011: 64-65.)

Hallitusohjelman tavoitteiden mukaisen eläkkeellesiirtymisiän nostamiseen tähtääviä ehdotuksia on sovittu valmisteltavan kahdessa työryhmässä, eläkeneuvottelutyöryhmässä ja työelämäryhmässä. Työelämäryhmän loppuraportissa on esitetty ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Tämänkin esityksen tärkein tavoite oli työkyvyttömyyseläkkeiden määrän merkittävä vähentäminen. Loppuraportissa todettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää työryhmän mukaan toimia työkyvyn edistämiseksi, työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä työuran pidentämistä alkupäästä ja työllistymisedellytysten parantamista koko työuran aikana. (Työelämäryhmän loppuraportti 2010:3.)

Loppuraportin mukaan työterveyshuollon tavoitteisiin ja sisältöön lisätään työn terveysvaarojen torjunnan rinnalle työkyvyn edistäminen ja työssä jatkamisen tukeminen. Työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijöiden välinen tiivis yhteistyö mahdollistaa työkyvyn edistämisen ja työssä jatkamisen. Tämä on mahdollista esimerkiksi työpaikkojen varhaisen puuttumisen toimintamalleja kehittämällä. (Työelämäryhmän loppuraportti 2010:7.)

2.1 Työelämässä jatkamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä

Tiedotusvälineissäkin on käyty paljon keskustelua työurien pidentämisestä ja siihen liittyvistä toimintatavoista. Asenneilmapiiri näyttää muuttuneen tämän myötä positiivisemmaksi ja työelämässä halutaan jatkaa vielä 63. vuoden täyttämisen jälkeenkin. Tutkimuksen mukaan 45-63-vuotiaiden asenteet työurien pidentämiseen ovat muuttuneet selvästi positiivisempaan suuntaan. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys haastattelututkimuksen mukaan tärkeimmiksi työelämässä jatkamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin vuonna 2006 ja 2009 tehdyissä kyselyissä oma terveys ja taloudelliset tekijät. Muina tekijöinä esille nousi mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ sekä työn keventäminen, työaikaan liittyvät kysymykset, hyvä ja kannustava työyhteisö. Työssä jatkamishalukkuus on keskimääräistä vähäisempää teollisuuden-, rakentamisen-, kuljetus- ja tietoliikennealoilla. (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen, Hirvonen 2012: 22-25.)

Työurien pidentymisen edellytykseksi on mainittu muun muassa työelämän laadun ja työhyvinvoinnin parantaminen sekä työntekijöiden terveyden, toimintakyvyn ja osaamisen vahvistaminen. Suomessa suuret ikäluokat ovat siirtymässä vanhuuseläkkeelle,

mutta toisaalta myös suuri osa työikäisistä on vaarassa jäädä työelämän ulkopuolelle sairauksien vuoksi. Pensolan, Gouldin ja Polvisen vuonna 2010 valmistuneessa selvityksessä on tutkittu työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuutta eri ammattiteissa sairausryhmittäin vuosina 1997 - 2006. Tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään usein joko tuki- ja liikuntaelinsairauksien tai mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Myönnettyistä työkyvyttömyyseläkkeistä noin 30% on myönnetty tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi ja noin 30 % mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Sekä naisilla että miehillä yleisin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiselle on masennustila. Vuonna 2009 työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutui yhteiskunnalle kustannuksia 2 420,05 miljoonaa euroa ja suurimman menoerän muodostivat mielenterveyden häiriöihin perustuvat eläkkeet. Tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia oli, että työntekijäammattiteissa työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus oli lähes kaksinkertainen asiantuntija-ammattiteihin verrattuna. (Pensola, Gould, Polvinen 2010: 7,11, 91.)

Pensolan, Gouldin ja Polvisen (2010) tutkimuksen mukaan eri ammattiryhmien välisiä eroja työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudessa voivat selittää muun muassa erot ammattiryhmien työhyvinvointitoiminnassa, varhaisen tuen ja työhön paluun tuen käytännöissä, työsuojelussa ja työterveyshuollossa. Myös eri alojen työllisyystilanne, eläkekäytännöt ja muut työssä jatkamista tukevat käytännöt voivat olla selittäviä tekijöitä ja vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuteen. Työn kuormittavuus ja työn tarjoamat voimavarat vaikuttavat tutkimuksen mukaan siihen, miten sairastunut työntekijä suoriutuu työtehtävistään. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että terveysongelmista huolimatta vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työpaikan toimivat ihmissuhteet, oikeudenmukainen kohtelu, hyvä ilmapiiri sekä työtovereilta ja lähiesimieheltä saatu tuki edistävät työstä selviytymistä. (Pensola, Gould, Polvinen 2010:90-92.)

Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteille on edelleen tarvetta, sillä työn fyysisillä vaatimuksilla on edelleen suuri merkitys työkyvyn heikkenemisen kannalta. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrää voidaan vähentää vähentämällä työn haittoja, lisäämällä työn myönteisiä piirteitä, vahvistamalla työntekijöiden voimavaroja koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia parantamalla, muokkaamalla työnkuvia ja kiinnittämällä huomiota työterveyshuollon käytäntöihin. Työkyvyn heikkenemiseen on myös tartuttava riittävän varhain. Keskeinen huomio tutkimuksessa oli myös se, että työkyvyn edistämisen lisäksi nyky-yhteiskunnassa olisi tärkeää tunnistaa myös osatyökykyisen henkilön työpanoksen tärkeys. Työurien pidentymisen kannalta merkittävää on työllisyysmahdoli-

suuksien luominen myös niille, joiden työkyky on syytä tai toisesta heikentynyt. (Pensola, Gould, Polvinen 2010:94-96.)

Suomessa keskeisin työkyvyttömyyttä aiheuttava tekijä on siis mielenterveyden häiriöt ja niistä erityisesti masennus. Myös Vartian ja Hirvosen (2012) tutkimuksen mukaan työntekijöiden työurien pidentämisen ja ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen välttämiseksi tarvitaan toimenpiteitä, jotka kohdistuvat nimenomaan psykososiaalisen työympäristön kehittämiseen ja työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisyyn sekä vähentämiseen. Tutkimuksessa selvitettiin psykososiaalisten työolojen yhteyksiä työssä jatkamisen harkintaan ennen vanhuuseläkeikää eläkkeelle hakeutumisen ajatuksiin. (Vartia, Hirvonen 2012:68-69, 79.)

Leino-Arjas, Perkiö-Mäkelä ja Hirvonen (2012) ovat puolestaan tutkineet terveydentilan ja suomalaisten palkansaajien eläkeajatusten yhteyttä vuosien 2006 ja 2009 Työ ja terveys haastattelututkimuksen aineiston perusteella. Tutkimuksen mukaan terveyttä edistävät toimet, sairauksien hyvä hoito, liikuntaelinoireiden lievittäminen ja psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen ovat työurien pidentämisen kannalta tärkeitä toimenpiteitä. Haluan jatkaa työelämässä vaikuttavat kuitenkin myös muutkin tekijät kuin vain terveydentilaan liittyvät tekijät. Jotta työ koetaan merkitykselliseksi myös ilman taloudellista pakkoa, on terveydentilan koettava sellaiseksi, että työskentely on mahdollista. Työn vaatimukset määrittelevät sen, millaisiksi sairauden aiheuttamat ongelmat työkyvyssä koetaan. Ruumiillisesti raskaissa työtehtävissä korostuvat fyysiseen toimintakykyyn liittyvät rajoitteet ja toimihenkilöammateissa puolestaan psyykkiseen toimintakykyyn liittyvät tekijät. (Leino-Arjas, Perkiö-Mäkelä, Hirvonen 2012: 82-83, 99.)

2.2 Työurien pidentäminen ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena

Vuonna 2004 toteutetun kuntoutusuudistuksen myötä työeläkekuntoutuksesta tuli subjektiivinen oikeus ja päätöksistä tuli valituskelpoisia. Uudistuksella pyrittiin korostamaan ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta verrattuna työkyvyttömyyseläkkeeseen. Henkilön ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet on arvioitava aina ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä. Kuntoutusjärjestelmässä nähdään kuitenkin edelleen useita kehittämiskohteita. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa kehityskohteina on mainittu kuntoutuksen järjestämis- ja rahoitusvastuun selkiyttäminen ja koko prosessin kehittäminen kuntoutujan näkökulmasta käsin. Kuntoutuksen oikea-aikaisuus ja sen ottaminen osaksi hoito- ja työhön paluuprosessia ovat kuntoutuksen

vaikuttavuuden parantumisen kannalta keskeisiä toimia. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota kuntoutustarpeen varhaiseen tunnistamiseen. (Tuloksellisuustarkastuskertomus 2013:12-13.)

Työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutuslainsäädäntöihin on siis viime vuosina tehty muutoksia, joilla on pyritty eläkkeelle siirtymisen ehkäisemiseen tai siirtämiseen myöhempään ajankohtaan. Erityisesti muutoksissa on korostettu ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen verrattuna ja kuntoutustoimenpiteiden varhaisen aloittamisen merkitystä. Esimerkiksi eläkkeen lepäämään jättäminen mahdollistaa työkyvyttömyyseläkkeen keskeyttämisen lyhyen työskentelyn ajaksi. Säännöksiin tehdyillä muutoksilla on pyritty näin ollen tekemään työssä jatkamisesta myös houkuttelevampi vaihtoehto. (Miksi masennus vie eläkkeelle 2007: 79.)

Työ nähdään tärkeänä mielenterveyttä tukevana tekijänä. Tutkimusten mukaan vähäiset vaikutusmahdollisuudet, kiire, kiusaaminen, henkinen väkivalta, epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen ja tuen puute vaikuttavat mielenterveysongelmien esiintymiseen ja sairauspoissaoloihin. Eläketurvakeskuksen mielenterveys sairauksiin perustuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin liittyvän selvityksen mukaan ne henkilöt, jotka ovat saaneet ammatillista kuntoutusta mielenterveyden häiriöiden perusteella, eivät ole onnistuneet työhön paluussa ja työssä pysymisessä yhtä hyvin kuin esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi ammatillista kuntoutusta saaneet. (Miksi masennus vie eläkkeelle 2007:54, 81.)

Valtioneuvoston tarkastusvirasto on suorittanut tarkastussuunnitelmaansa kuuluneen kuntoutusta ja työurien pituutta koskevan tarkastuksen. Tarkastuksen kohteena oli työkykyä ylläpitävä kuntoutus. Tarkastuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka tuloksellisesti valtio on ylläpitänyt ja parantanut kansalaisten työkykyä kuntoutuksen keinoin ja sitä kautta onnistunut pidentämään työuria. Tarkastuksessa selvitettiin työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen vaikutuksia työkyvyttömyyseläkealkavuuteen ja tutkittiin työkyvyttömyyden riskitekijöitä. Tarkastusta varten sosiaali- ja terveysministeriössä tehtyjen haastattelujen perusteella on todettu, että työurien pidentymisen kannalta ammatillisen kuntoutuksen toimilla on lääkinnällistä kuntoutusta suurempi merkitys. Tutkimustulosten mukaan ammatillisen kuntoutuksen vaikutukset riippuvat suuresti kuntoutuksen oikea-aikaisuudesta, työsuhteen voimassaolosta ja kuntoutujan osallistumisesta kuntoutussuunnitelmansa laadintaan. Tarkastusta varten haastateltiin myös kuntoutusalan käytännön toimijoita. Heidän haastattelujen perusteella todettiin, että kuntoutujan oma mo-

tivaatio on tärkein edellytys sille, että kuntoutuksella saadaan aikaan pysyviä muutoksia. (Tuloksellisuustarkastuskertomus 2013:7, 33-34.)

TELA:n Työeläkekuntoutuksen neuvottelukunta on puolestaan laatinut työeläkealan toimijoiden käyttöön oman linjauksensa työeläkekuntoutuksen suuntaviivoista vuoteen 2015 saakka. Tämänkin linjauksen tavoitteena on työurien pidentäminen. Kuten työelämäryhmänkin loppuraportissa, niin myös työeläkekuntoutuksen suuntaviivoissa korostetaan työeläkejärjestelmän ja muiden toimijoiden välisen yhteistyön merkitystä työurien pidentämisen kannalta. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015: 2-3.)

Työeläkekuntoutuksena toteutettava työkokeilu on yksi tunnetuimpia ammatillisen kuntoutuksen muotoja ja osoitus onnistuneesta yhteistyöstä työpaikkojen käytännön kanssa. Työkokeilu edellyttää yhteistä suunnittelua työterveyshuollon, esimiehen ja henkilöstöhallinnon kanssa. Myös työpaikoilla käytössä olevat työkyvyn edistämiseen tai sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävien mallien ja ohjelmien suunnittelu on usein tehty yhteistyössä työeläkekuntoutuksen kanssa. Työeläkekuntoutus perustuu selkeisiin lääketieteellisiin kriteereihin sekä työkyvyttömyyseläkkeen välttämiseen, eikä näin ollen ole varsinaisesti työhyvinvoinnin hankkeisiin rinnastettavaa toimintaa. Yhteistä näille toimille on kuitenkin tavoitteellisuus työelämässä jatkamisen mahdollistamiseksi. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015: 4-5.)

Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan rahoitusperustan turvaaminen asettaa myös kuntoutustoiminnalle monenlaisia haasteita. Tämä edellyttää työllisyysasteen nostamista ja mahdollisimman monen työkäisen henkilön osallistumista työelämään. Työllisyysasteen nostaminen puolestaan vaatii, että muun muassa erityistä tukea tarvitseville voidaan tarjota työllistymistä tukevia kuntoutus- ja työllistymispalveluja ja, että työelämässä olevien työssä jaksamista ja työkykyisyyttä tuetaan. (Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma 2004: 22.)

2.3 Kuntoutuksen kehittäminen työurien pidentämiseksi

Työeläkekuntoutuksen ensisijaisena tavoitteena on edistää ansiotyössä pysymistä, sinne palaamista ja vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen tarvetta. Työurien pidentymisen mahdollisuuksia pohdittaessa kysymys työkyvyn tukemisen keinoista on Suomessa erityisen ajankohtainen. Ongelmat työssä selviytymisessä ja työelämässä jatkamisessa katkovat työuria ja lisäävät todennäköisyyttä siirtyä työkyvyttömyyseläk-

keelle ennen vanhuuseläkeikää. Tämän vuoksi erityisen tärkeänä pidetään työkyvyn säilymiseen ja palautumiseen sekä sairauslomien tai työkyvyttömyysjakson jälkeiseen työhön paluuseen liittyvien toimenpiteiden tehostamista. (Järvikoski, Härkäpää, Gould 2012: 13.)

Työeläkekuntoutus on läheisesti yhteydessä työelämään ja yhteiskuntaan, joten myös työeläkekuntoutukselta edellytetään muuttumista ja uusiutumista niissä tapahtuvien muutosten myötä. Työeläkekuntoutuksen yhteiskunnallinen merkitys vahvistuu, kun työurien pidentymistä ja erityisesti työkyvyttömyyseläkkeiden vähenemistä on korostettu suomalaisen hyvinvoinnin säilymisen kannalta keskeisinä kansantalouden kestävyysvajetta korjaavina tekijöinä. Työn muutokset aiheuttavat näin haasteita myös työeläkekuntoutukselle. Työtehtävät tänä päivänä edellyttävät hyvää psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, kykyä työskennellä verkostoissa ja kasvavia osaamisvaatimuksia. Kuntoutukseen tulevien kuntoutujien taustoissa, asenteissa ja odotuksissa on myös tapahtunut suuria muutoksia, mikä aiheuttaa haasteita myös kuntoutuksen parissa työskenteleville henkilöille. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015: 6-7.)

Tulevaisuuden muuttuva työelämä haastaa myös työeläkekuntoutuksen arvioimaan uudelleen työeläkekuntoutuksen keinovalikoimaa, työeläkekuntoutuksen kohdetta ja palveluprosesseja. Työntekijöiden työurat ovat monipuolisempia kuin aikaisemmin. Pärjätäkseen työelämässä on omaa osaamistaan päivitettävä jatkuvasti ja myös ammatin vaihtaminen voi tulla kyseeseen useammin kuin aikaisemmin. Kuntoutujien muuttuessa myös työeläkekuntoutuksen menetelmiin tarvitaan uusia toteutusmuotoja ja uudenlaista yhteistyötä erilaisten kuntoutukseen osallistuvien tahojen kanssa. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010:16-17.)

Eläkemenoja voidaan säästää, jos kuntoutus käynnistyy varhaisessa vaiheessa ja nopeasti. Työterveyshuollon tulisi ohjata työntekijöitä kuntoutusasioissa ennen kuin työntekijä joutuu pitkien sairauslomajaksojen kierteeseen. Kuntoutusmuotoja tulisi kehittää siten, että ne ottavat paremmin huomioon kuntoutujien ongelmia. Kuntoutusprosessin etenemistä ja kuntoutuksen vaikuttavuutta edistävät tukitoimet tulisi huomioida kuntoutuksen suunnittelussa, kuntoutustoimenpiteiden käynnistämisessä ja seurannassa. Kuntoutuksen jälkeisen työllistymistuloksen kannalta on hyvä, jos kuntoutuja voi palata entiseen työpaikkaansa. Tämän onnistuminen vaatii sen, että kuntoutuja ja esimies ovat tiiviisti mukana kuntoutussuunnitelman laatimisessa. Kaikkien kuntoutujien kohdalla puhelimitse tehtävä neuvonta ammatillisen kuntoutuksen asioissa ei ole riittävää.

Näiden kuntoutujien kohdalla kuntoutuksen tavoitteiden toteutumisen kannalta olisi tärkeää, että myös lähiohjausta voidaan järjestää ja tehostaa. Tutkijat ehdottavat, että ammatillisena kuntoutuksena toteutettavan työeläkekuntoutuksen toimenpiteiden valikoimaa laajennettaisiin myös työllistymistä tukeviin työmuotoihin, sillä työeläkekuntoutuksen taloudellinen vaikuttavuus määräytyy ensisijaisesti työllistymistulosten kautta. (Gould, Järvikoski, Härkäpää, Tuomala 2012: 229-234.)

2.4 Kuntoutuksen tavoitteet työn muutoksessa

Jari Lindhin (2013) juuri valmistunut väitöskirja ”Kuntoutus työn muutoksessa” tarkastelee, miten kuntoutuksen olisi vastattava työn muutokseen. Tutkimuskysymyksinä väitöskirjassa on: Miten työelämän muutos haastaa ammatillisen kuntoutuksen toimeenpanon ja käytännöt? ja Millaisena ammatillinen kuntoutus voidaan ymmärtää toimintaverkostoajattelun näkökulmasta? Tutkimuksen aineistona on käytetty mm. Kelan ja Tilastokeskuksen rekisteriaineistoa ja sen yhdessä osajulkaisussa on tutkittu Kelan vajaakuntoisten ammatillisessa kuntoutuksessa olleiden tilannetta ennen ja jälkeen kuntoutuksen. Yhdessä osajulkaisussa on kartoitettu puolestaan kuntoutujien näemyksiä kuntoutuksen vaikutuksista ja hyödyistä työkyvyn ja työelämään paluun kannalta. Lisäksi siinä on kartoitettu kuntoutujien kokemuksia kuntoutustutkimuksen ja kuntoutussuunnittelun aikana saadusta ohjauksesta ja neuvonnasta sekä kuntoutussuunnitelmien hyödyllisyydestä. Tässä aineistona on käytetty Lapin kuntoutuskeskuksessa ja Oulun diakonissalaitoksella toteutettuja kyselyjä ja haastatteluja. (Lindh 2013: 3-4, 39.)

Lindhin (2013) osatutkimuksen tulosten perusteella on todettu, että Kelan ammatillisen kuntoutukseen osallistuneet ovat suurimmaksi osaksi siirtyneet työllisyydestä ja työttömyydestä työkyvyttömyyseläkkeelle. Kelan järjestämän ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet ovat selvittelyihin ja kokeiluihin painottuvia, eivätkä niinkään koulutukseen, työpaikan tai ammatin vaihtamiseen tai uudelleentyöllistymiseen tähtääviä. Lindh (2013) on todennut, että Kelan järjestämän ammatillisen kuntoutuksen keinoin ei ole riittävästi voitu tukea kuntoutujien työmarkkinoille integroitumista. Vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet eivät ole riittävän työelämäsuuntautuneita. Työurien pidentymisen kannalta tällainen toiminta ei ole kovin kannattavaa. Tutkimuksessa vain koulutustoimenpiteeseen osallistuneiden työllisyys parani, kun verrattiin kuntoutuksen alkutilannetta kuntoutuksen jälkeiseen tilanteeseen. (Lindh 2013: 64-65.)

Lindhin (2013) tutkimuksessa kuntoutujien vastausten perusteella voidaan todeta, että kuntoutuksen suunnitelmilla ja toimenpiteillä ei ole merkittävästi voitu edistää kuntoutujien työ- ja toimintakykyä. Tutkimustulosten perusteella todetaan, että ammatillisen kuntoutuksen toimenpitein työelämään paluuta kyetään tukemaan vain heikosti, mikäli työsuhte ei ole enää voimassa. (Lindh 2013:66, 70.)

Kuntoutuksen perustavoitteina voidaan pitää työelämätoimijuuden vahvistamista, työssä jaksamista, työkyvyn ylläpitämistä ja työhön palaamista sairastumisen jälkeen. Kuntoutujan näkökulmasta katsottuna kuntoutuksen tavoitteena on saada tukea työhön paluuseen ja työelämässä jatkamiseen sekä työllistymiseen. Näillä on merkittävä vaikutus myös ammatillisen kuntoutuksen toimiin motivoitumisen kannalta. (Lindh 2013: 14-15.)

Työelämänmuutos muuttaa yhteiskuntarakenteita ja sosiaalista järjestystä. Arki muuttuu, tuloerot ja työttömyys kasvaa. Elämänurat yksilöityvät ja epävarmuus lisääntyy, jolloin ihmiset eivät voi enää entiseen malliin luottaa palkkatyöhön osallistumiseen ja elämän järjestymiseen. Työelämä on aikaisempaa monimutkaisempaa ja eriytyneempää. Yksilötasolla tämä ilmenee työvoiman sisäisen kilpailun lisääntymisenä, työn epävarmuutena, työn puutteena ja osaamis- sekä työkykyvaatimusten muutoksina. Kuitenkin vaikka työ ja sen organisointitavat ovat suuressa muutoksessa, on työ itsessään edelleen yksi tärkeimmistä tekijöistä, jonka kautta yksilö voi tuntea kuuluvansa yhteiskuntaan. Yhteiskunnallinen muutos sekä työelämässä tapahtuvat muutokset haastavat kehittämään ammatillista kuntoutusta verkostomaisempaan suuntaan. Keskeinen haaste ammatilliselle kuntoutukselle on kyetä vastaamaan työelämässä tapahtuvaan yhteiskunnalliseen muutokseen. (Lindh 2013: 42-46, 98, 141.)

Ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta työkyky on yksi keskeisimmistä asioista, joka määrittelee valmiuksia toimia työelämässä. Muuttuneessa työelämässä tarvitaan yhä enemmän sosiaalisuutta ja kommunikatiivisuutta, eikä työkyky tästä syystä liity enää vain tarkasti määriteltyjen työtehtävien suorittamiseen. Työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen on yhä enemmän yksilön omalla vastuulla. Ihmisen elämä onkin nykyään paljolti työkyvyn vaalimista, osoittamista ja kehittämistä. (Lindh 2013: 46-47.)

Ammatillisessa kuntoutuksessa ensisijaisena tavoitteena on laatia kuntoutujille yksilöllisiä kuntoutussuunnitelmia ja –prosesseja, joilla työhön paluuta ja työllistymistä voidaan tukea. Toiminnan tavoitteena on laatia suunnitelmia yhdessä asiakkaan kanssa, asia-

kaslähtöisesti. Käytännössä on kuitenkin jouduttu toimimaan käytettävissä olevien resurssien mukaisesti ja pyritty yhteen sovittamaan niitä kuntoutujien omiin tavoitteisiin ja tarpeisiin. Lindhin (2013) mukaan ammatillisessa kuntoutuksessa tulisi kehittää sellaisia toimintamalleja, joissa kuntoutusprosesseissa yhdistyy työnantajien ja eri kuntoutusta tuottavien tahojen yhteistyö. Toimintamallien tavoitteena tulisi olla sopivien työmahdollisuuksien etsiminen ja räätälöinti työmarkkinoilta. (Lindh 2013: 88, 100.)

Tulevaisuudessa kuntoutustoiminnassa tulee korostaa asiakkaiden ideoiden ja tavoitteiden vahvistamista sekä työstämistä ja suuntaamista eri toimijoiden välisellä verkoston hallinnalla ja rajapintatyöskentelyllä. Kuntoutuja tulee nähdä erillisten kuntoutustoitteiden kohteen sijasta yksilöllisenä ihmisenä, jolle kuntoutuksen palveluverkostosta haetaan sopivia, tarpeita ja tavoitteita vastaavia tukimuotoja ja palveluntuottajia. (Lindh 2013: 157, 158.)

Kuntoutus tulisi ymmärtää uudellaan tavalla. Siinä ei ole kyse vain ansiotulojen menetyksen korvaamisesta, lääketieteelliseen arvioon perustuvasta vakuutusjuridisesta päätöksestä tai tietyn laitospalvelun toteuttamisesta, vaan myös vajaakuntoisen henkilön sosiaalisten oikeuksien tukemisesta ja laajentamisesta. Tämän mukaisella toiminnalla voitaisiin antaa jokaiselle enemmän oikeita valinnanmahdollisuuksia ja siten elää omien tavoitteidensa mukaista elämää. (Lindh 2013: 135.)

3 Työeläkekuntoutuksena toteutettava ammatillinen kuntoutus

Työeläkekuntoutuksena toteutettavan ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työntekijän joutumista työkyvyttömyyseläkkeelle tai ainakin siirtää eläkkeelle joutumista. Ammatillisen kuntoutuksen keinoin voidaan tukea myös jo työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön siirtymistä takaisin työelämään. Ammatillisen kuntoutuksen keinot ovat aina ensisijaisia työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Mahdollisuudet ammatilliseen kuntoutukseen on selvitettävä aina ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä. Tavoitteena ammatillisessa kuntoutuksessa on, että työntekijä voisi jatkaa työelämässä sairaudesta, viasta tai vammastaan huolimatta terveydentilalle sopivassa työtehtävässä. (Takanen, Maijaliisa 2011: 116.)

Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015 raportissa työeläkekuntoutuksen keskeisemmiksi tehtäviksi on määritelty kuntoutujien työelämässä jatkamisen turvaaminen sairaudesta huolimatta, työnantajille annettava tuki huolehdittaessa henkilöstön sairauserusteisista riskeistä ja henkilöstön riittävydestä sekä työurien pidentämiseen liittyvän yhteiskunnallisen tavoitteen toteutumisen tukeminen ja työeläkemaksujen nousupaineen hillitseminen väestön ikärakenteen muuttuessa nopeasti. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010: 18.)

Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on olla arvostettu ja hyväksytty tuki työelämässä jatkamiseksi sairaudesta huolimatta, läheinen yhteistyökumppani työnantajille henkilöstöresurssien turvaajana sekä esimiehille ja työterveyshuollolle työkyvyttömyyden uhan varhaisessa havaitsemisessa ja työhön paluun koordinoinnissa. Tavoitteena on myös kehittää yhdessä eri kuntoutusta järjestävien tahojen kanssa työelämäsuuntautuneita ja työllistymiseen tähtääviä palveluita. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010: 18.)

Työeläkekuntoutusta on pidetty työurien pidentämiseen tähtäävissä keskusteluissa yhtenä konkreettisimmista keinoista torjua sairauden vuoksi työelämästä syrjäytymisen uhkaa. Työntekijöille työeläkekuntoutuksena toteutettu ammatillinen kuntoutus tarjoaa mahdollisuuden jatkaa työelämässä sairauden aiheuttamista rajoitteista huolimatta. Työnantajilla on puolestaan sitä kautta mahdollisuus vaikuttaa työvoimantarpeeseen ja sairauseräisiin riskitekijöihin. Työeläkekuntoutus on työhön paluuta tai työssä jatkamista tukevaa yksilöllistä ammatillista kuntoutusta yksilöllisen kuntoutussuunnitelman pohjalta. Työeläkekuntoutuksena toteutettu ammatillinen kuntoutus on lakisääteisen sosiaalivakuutuksen toimeenpanoa, eivätkä eri työeläkeyhtiöt voi sen osalta keskenään kilpailla. Vertailua eri eläkeyhtiöiden välillä voidaan tehdä palveluiden sujuvuuden ja vaikuttavuuden kautta. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010: 8-9, 11.)

Työeläkekuntoutus on ammatillista kuntoutusta, johon luetaan vain selvästi työhön liittyvät toimenpiteet kuten työkokeilu, työhön valmennus, työhön tai ammattiin johtava koulutus, tuki elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen. Henkilön työkyvyn säilyttämiseksi ja tukemiseksi tarvitaan kuitenkin yhteistyötä monien eri tahojen kanssa, jotta voidaan luoda hyviä toimintakäytäntöjä työelämään palaamisen tueksi. Ammatillisen kuntoutuksen selvittelyt tulisikin aloittaa mahdollisimman hyvissä ajoin, kun sairaus alkaa haitata työntekoa tai, kun sairausloma pitkittyy. (ETK:n soveltamisohjeet/kuntoutus; Järvikoski, Härkäpää, Gould 2012: 14.)

3.1 Ammatillisen kuntoutuksen saamisen edellytykset

Ammatillista kuntoutusta voidaan myöntää alle 63-vuotiaalle henkilölle, jolla on asianmukaisesti todettu, todennäköisesti lähitulevaisuudessa työkyvyttömyyden uhan aiheuttava sairaus, vika tai vamma. Lisäksi hakijalla tulee olla työnansioita vähintään 33 930,09 euroa (vuoden 2014 indeksissä) viimeisen viiden vuoden ajalla. Liikenne- tai tapaturmavakuutuksen perusteella myönnettävä ammatillinen kuntoutus on aina ensisijainen työeläkekuntoutuksena myönnettävään ammatilliseen kuntoutukseen verrattuna. Tilanteissa, joissa sairaus, vika tai vamma on aiheutunut liikenne- tai tapaturmavahingosta, on ammatillisen kuntoutuksen saamisen edellytykset selvitettävä ensin liikenne- tai tapaturmavakuutusyhtiöstä. Työkyvyttömyyseläkkeen saajan kohdalla ansioedellytyksen täyttymistä tarkastellaan eläkkeen perusteena olevan tulevan ajan ansioiden perusteella. (Takanen, Majjaliisa 2011: 116-117, Ammatillinen kuntoutus – askel eteenpäin esite 2014.)

Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet ovat aina ensisijaisia työkyvyttömyyseläkeratkaisuihin nähden. Yhtenä ammatillisen kuntoutuksen myöntämisen edellytyksenä on, että työntekijällä on työkyvyttömyyden uhka toimia aikaisemmassa ammatissaan. Työkyvyttömyyden uhkaa arvioitaessa mietitään, onko sairaus, vika tai vamma sellainen, että työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen ehdot täytyisivät hakijan kohdalla noin viiden vuoden kuluttua, mikäli ammatillisen kuntoutuksen toimiin ei ryhdyttäisi. (Takanen, Majjaliisa 2011: 117.)

Arvioitaessa, onko henkilöllä oikeutta ammatilliseen kuntoutukseen, on pohdittava myös kuntoutustoimenpiteiden tarkoituksenmukaisuutta. Eli on arvioitava, voidaanko ammatillisen kuntoutuksen toimenpitein tukea henkilön mahdollisuuksia jatkaa työelämässä terveydentilalle sopivassa työssä. Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota myös siihen, lykkääkö ammatillinen kuntoutus hakijan eläkkeelle jäämistä siten, että sillä on eläkemenoa säästävä vaikutus. Tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa huomiota kiinnitetään myös hakijan ikään, ammattiin, koulutustaustaan ja aikaisempaan toimintaan. (Takanen, Majjaliisa 2011: 117, Työhönkuntoutumisen palveluverkoston peruskirja: 6 .)

Työeläkekuntoutuksena järjestettävä ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, joiden katsotaan olevan ns. työelämään vakiintuneita. Edellytyksenä on, että henkilö on ansainnut eläketurvaa kohtuullisen pitkään, yhteensä vähintään viiden vuoden ajan.

Lisäksi edellytetään, että edellisen työskentelyn päättymisestä ei ole kulunut kovin pitkää aikaa. Työelämäyhteyden katsotaan katkenneen, jos edellisestä työskentelystä on kulunut yli kaksi vuotta. (Takanen, Majjaliisa 2011: 117.)

3.2 Työkokeilu ja työhönvalmennus

Työkokeilun tarkoituksena on selvittää uusien työtehtävien soveltuvuutta kuntoutujalle terveydentilan puolesta. Työkokeilua käytetään myös työhön paluun tukena pidemmän työkyvyttömyysjakson jälkeen, kun ei ole täyttä varmuutta siitä, kuinka kuntoutuja suoriutuu aikaisemmista työtehtävistään. Mikäli työtehtävät työkokeilun aikana osoittautuvat hakijan ammatillisten valmiuksien ja terveydentilankin puolesta sopiviksi, ryhdytään miettimään, mitä toimenpiteitä tarvitaan, jotta kuntoutuja voisi tulevaisuudessa työllistyä vastaavanlaisiin tehtäviin. Usein tämä tarkoittaa eri koulutusvaihtoehtojen selvittämistä. Työhönvalmennusta käytetään keinona tiettyjen työtehtävien opettelemiseen työpaikalla. Se on vaihtoehto uudelleen kouluttamiselle, mutta yksilöllinen ohjelma sisältää usein myös tietopuolista opetusta. (Takanen, Majjaliisa 2011: 119.)

Ammatillisen kuntoutuksen keinoista eniten käytetään juuri työkokeilua. Työkokeilun aikana työtehtävien ja työajan asteittainen lisääminen on mahdollista. Työkokeilun suunnittelussa on näin ollen mahdollista huomioida kuntoutujan terveydentilaan ja jaksamiseen liittyvät rajoitteet hyvin yksilöllisesti. (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010:13.)

Työkokeilu ja työhön valmennus ovat työpaikkakuntoutusta. Työpaikkakuntoutusta suunniteltaessa sovitaan, miten kuntoutujan tarvitsema ohjaus ja neuvonta järjestetään työkokeilun tai työhönvalmennuksen aikana, miten ohjelman etenemistä seurataan ja kuka toimii yhteyshenkilönä. Ohjaajana ja yhteyshenkilönä on useimmiten esimies ja seurantaan osallistuu myös työterveyshuollon edustaja. (ETK:n soveltamisohjeet/kuntoutus.)

3.3 Työkokeilun onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä

Eläketurvakuskuksen ja Kuntoutussäätiön vuonna 2012 valmistuneessa tutkimushankkeessa on tutkittu työeläkekuntoutuksen toimivuutta. Tutkimuksen mukaan työkokeilu ja työhönvalmennus olivat erityisesti vanhempien ikäryhmien kuntoutusmuotoja. Työ-

kokeilujen onnistumisen parantamiseksi tulisi tutkimuksen mukaan huomiota kiinnittää enemmän aktiiviseen seurantaan sekä työkokeilu- ja työhönvalmennuksen aikaisten pelisääntöjen selventämiseen ja työpaikan ja esimiesten roolin selkeyttämiseen työkokeilun aikana. Tutkimuksen tulosten perusteella tilanteissa, joissa työkokeilu ei tuntunut toimivan, on informaatio ollut puutteellista, järjestelyt olleet vaillinaisia, ohjaus ollut heikkoa, eri osapuolien välinen yhteistyö ollut vähäistä ja työkokeilun yhteinen arviointi on jäänyt tekemättä. (Järvikoski, Härkäpää 2012: 138-139.)

Pirjo Saari (2012) on tehnyt laadullisen tutkimuksen julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksista ammatillisen kuntoutuksen prosessista. Tutkimuksessa tarkasteltiin työhön paluuta ja työssä olemista pitkän sairausloman jälkeen. Tutkimusaineisto oli kerätty haastattelemalla 16 kunta-alan, kirkon ja valtion työntekijää. Työnantajien edustajien näkemyksiä oli kerätty sähköisellä kyselyllä. (Saari 2012: 2.)

Saaren (2012) tutkimuksessa haastateltujen työntekijöiden mielestä juuri työkokeilu on nähty yhtenä ratkaisevimmista tekijöistä oman kuntoutumisen kannalta. Työkokeilun aikana saadut myönteiset kokemukset ovat vahvistaneet uskoa siitä, että pystyy edelleen jatkamaan työelämässä. Työkokeilun tuomaa mahdollisuutta palata työelämään pienin askelin ja stressittömästi pidettiin erittäin tärkeänä prosessin onnistumisen kannalta. Toisaalta työkokeilun toteutukseen liittyvät käytännön toimet saivat myös paljon kritiikkiä haastatelluilta. Esimiesten tuki siinä vaiheessa koettiin hyvin vähäiseksi ja käytös epäasialliseksi. Osa haastatelluista koki, että työnantajalla ja esimiehellä ei ollut minkäänlaista mielenkiintoa miettiä vaihtoehtoja työssä jatkamisen tukemiseksi. Haastatellut olivat myös kokeneet, että esimiehillä ei ollut juurikaan tietoa työkokeilun sisällöstä. Tärkeänä työhön paluuta tukevan tekijänä pidettiin myös sitä, että työntekijään pidetään yhteyttä jo sairausloman aikana. (Saari 2012: 26-28, 30.)

3.4 Kuntoutussuunnitelma määrittää ammatillisen kuntoutuksen sisältöä

Ammatillisen kuntoutuksen käynnistyminen vaatii tarkoituksenmukaisen kuntoutussuunnitelman. Suunnitelman laatimisessa tulee ottaa huomioon kuntoutujan terveydentilan rajoitteet. Tavoitteena kuntoutussuunnitelman laatimisessa on, että se mahdollistaa työskentelyn jatkamisen tulevaisuudessa kuntoutujan terveydentilan puolesta sopivassa ammatissa ja työtehtävissä. Kuntoutujan on mahdollista saada tukea kuntoutussuunnitelmansa laatimisessa työeläkelaitoksen kautta. Työeläkelaitoksen on mahdollista tehdä myös toimeksianto kuntoutussuunnitelman laatimisen tueksi kuntoutuksen

palveluntuottajalle. Laaditun kuntoutussuunnitelman tarkoituksenmukaisuus ja toteuttamiskelpoisuus arvioidaan työeläkelaitoksessa. (Takanen, Majjaliisa 2011: 118, Työntekijän eläkelaki 26§ mom. 2.)

Lähtökohtana kuntoutussuunnitelman laatimisessa on aina yhteistyö kuntoutujan työpaikan kanssa, mikäli työsuhde on edelleen voimassa. Suunnitelmaa laadittaessa tulee ensisijaisesti selvittää oman työnantajan mahdollisuudet järjestää kuntoutujalle terveydentilalle sopivia työtehtäviä. Kuntoutussuunnitelman laadinnassa merkittävä rooli on näin ollen myös työterveyshuollolla. Mikäli oma työnantaja ei voi tarjota kuntoutujan terveydentilalle sopivia työtehtäviä, lähdetään selvittämään työllistymismahdollisuuksia muualla. (Takanen, Majjaliisa 2011: 118.)

Kuntoutussuunnitelmasta tulee ilmetä, mitä toimenpiteitä kuntoutuja suunnittelee työelämään paluunsa tai työelämässä pysymisen tueksi. Kuntoutussuunnitelma sisältää myös tiedot tavoiteltavasta työtehtävästä tai ammatista, kuntoutussuunnitelman toteutuspaikasta, aikataulusta ja työllistymismahdollisuuksista ohjelman jälkeen. (ETK:n soveltamisohjeet/kuntoutus.)

Ammatillisen kuntoutuksen aikana laadituilla kuntoutussuunnitelmilla on usein vaikutusta koko jäljellä olevaan työhönsä ja elämänsä kuluun. Suunnitelmat pohjautuvat yleensä aikaisempaan koulutus- ja työtaustaan. Kuntoutujan mahdollisuuksia käyttää aikaisempaa osaamistaan voidaan vahvistaa monenlaisin keinoin. Työssä ja sen suorittamisessa tehtävät muutokset, työn välineet, työolosuhteet ja työnjaon sisäinen suunnittelu työyhteisössä voivat lisätä kuntoutujan henkilökohtaista työkykyä ja työelämässä toimimisen valmiuksia. Ammatillisena kuntoutuksena toteutettu koulutus tai valmennus lisää myös uusia mahdollisuuksia työelämässä. (Järvikoski, Härkäpää 2012: 109.)

Kuntoutusprosessin etenemiseen vaikuttaa keskeisesti myös se, tuleeko kuntoutuja ammatilliseen kuntoutukseen suoraan työelämästä vai työelämän ulkopuolelta. Työelämästä tulleiden kohdalla pyritään miettimään keinoja, joilla voidaan varmistaa työsuhteen jatkuminen omalla työpaikalla. Työelämän ulkopuolelta tulleen kuntoutujan kohdalla kuntoutussuunnitelman laatimisen haasteena on kuntoutujan koko ammatillisen tulevaisuuden uudelleen hahmottaminen ja siihen sopivien ratkaisujen löytäminen. Työpaikkakuntoutus on ensisijainen vaihtoehto kuntoutussuunnitelmaa laadittaessa. Työsuhteen ollessa voimassa lähdetään suunnittelussa liikkeelle oman työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista. Työurien pidentymisen kannalta tämä ei ole aina hyvä

vaihtoehto, sillä se saattaa rajata suunnittelun ulkopuolelle muita ehkä toimivampiakin ratkaisuja. (Järvikoski, Härkäpää 2012: 110.)

Kuntoutus ei ole siis lähtökohtaisesti mitään valmista, vaan se tuotetaan erilaisissa kuntoutustoimenpiteissä, kuntoutuksen käytännöissä, vuorovaikutuksessa, puheissa, teksteissä ja toimintaympäristöissä. Kuntoutussuunnitelman toteutumisen kannalta on merkittävää, onnistutaanko kääntämään todellisuus suunnitelmien mukaiseksi ja liittämään siinä eri toimijat mukaan haluttuun verkostoon (Lindh 2013: 30).

Kuntoutujan oma osallistuminen kuntoutussuunnitelman laadintaan on tärkeää, koska se vahvistaa suunnitelmaan sitoutumista. Mikäli omat vaikutusmahdollisuudet suunnitelman sisältöön jäävät vähäisiksi, voi suunnitelma jäädä toimenpidekeskeiseksi suositukseksi, eikä suunnittelu pitkällä tähtäimellä toteudu. Pahimmassa tilanteessa suunnittelu johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle, eikä tavoitteiden mukaisesti työelämään. (Lindh 2013:35.)

4 Ammatillinen kuntoutusprosessi

Ammatillisen kuntoutuksen käynnistymistä voidaan kuvata monivaiheisena, peräkkäisiä vaiheita sisältävänä prosessina. Prosessi käynnistyy usein silloin, kun avun tarve havaitaan. Prosessi voi käynnistyä terveydentilaan liittyvien omien huomioiden perusteella, mutta usein myös lähiverkoston, perheen, läheisten ja työtoverien huomioiden vaikutuksesta sen käynnistymiseen. Tämän jälkeen työkykyä ja kuntoutustarvetta arvioidaan esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntijoiden toimesta, ja näiden selvittelyjen edetessä päädytään mahdollisen kuntoutushakemuksen täyttämiseen ja sen liitteeksi tarvittavien lausuntojen laatimiseen. Hakemuksen käsittely tapahtuu puolestaan työeläkelaitoksessa ja hakemukseen annetaan joko myönteinen tai kielteinen päätös. (Gould, Saarnio, Härkäpää 2012: 57.)

4.1 Kuntoutuksen varhainen käynnistyminen

Ammatillisen kuntoutuksen on todettu useissa tutkimuksissa käynnistyneen liian myöhään. Riittävän varhaista kuntoutusprosessin käynnistymistä voidaan siis edelleen pitää työeläkejärjestelmän haasteena. Samaan tulokseen ovat päätyneet Gould, Järvikoski ja Härkäpää (2012) tutkimuksessaan, jossa tarkasteltiin kuntoutuksen käynnisty-

misen ajoitusta työelämästä kuntoutukseen tulleilla. Tutkimuksessa lähes 2/3 koki kuntoutusprosessin käynnistyneen liian myöhään. Syiksi kuntoutuksen liian myöhäiselle alkamiselle määriteltiin muun muassa terveydenhuollossa tapahtunut oireilun ja sairauden vähättely, järjestelmien toimimattomuus ja tiedon saannin vaikeus. Myös se, että työtehtävissä haluttiin sinnitellä mahdollisimman pitkään, myöhensi prosessin käynnistymistä. (Gould, Järvikoski, Härkäpää 2012:100-101.)

Kuntoutus on arvioitu alkavan oikeaan aikaan nuorien ja hyvin koulutettujen henkilöiden kohdalla. Ne, jotka olivat sitä mieltä, että kuntoutus on alkanut oikeaan aikaan, olivat muita kuntoutujia tyytyväisempiä myös kuntoutuksen suunnitteluvaiheeseen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa kuntoutusprosessin edetessä. Kuntoutuksen oikea-aikainen käynnistyminen ennustaa usein myös työhön paluuta välittömästi kuntoutusprosessin jälkeen, ja myös pienempää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Kuntoutuksen oikea-aikainen aloitus on näin ollen myös eläkemenon säästämisen tavoitteen toteutumisen kannalta erityisen tärkeää. Tutkimuksen perustella voidaan myös todeta, että kuntoutuksen oikea ajoitus on tärkeää myös koko prosessin etenemisen kannalta. Silloin suunnittelu sujuu, asiakaslähtöisyys korostuu, kuntoutustoimenpiteet saadaan päätökseen ja työhön paluukin on todennäköisempää. (Gould, Järvikoski, Härkäpää 2012: 102-104.)

Eläketurvakeskuksen ja kuntoutussäätiön tutkimushankkeessa on tutkittu työeläkekuntoutuksen toimivuutta. Hankkeen loppuraportti valmistui vuonna 2012. Loppuraportin artikkelissa Muuttuiko mikään? Raija Gould ja Kristiina Tuominen (2012) ovat todenneet, että tarkasteltaessa vuoden 2004 eläkeuudistuksen jälkeisiä muutoksia työeläkekuntoutujarakenteessa ja taustassa, on yksi keskeisimmistä muutoksista ollut se, että kuntoutukseen on hakeuduttu aikaisempaa enemmän suoraan työelämästä kuin työkyvyttömyyseläkkeeltä. Tämä on osittain merkki siitä, että kuntoutukseen hakeudutaan aikaisempaa varhaisemmassa vaiheessa. Työkyky ei näin ollen ole vielä heikentynyt siinä määrin, että työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen ehdot täytyisivät. Poikkeuksena tähän ovat mielenterveyssyistä ammatillista kuntoutusta hakeneet, sillä heidän kohdallaan ammatillinen kuntoutus alkaa usein vasta, kun työkyvyttömyyden uhka on jo toteutunut. Tutkimuksen mukaan myös käytetyissä kuntoutuksen keinoissa on tapahtunut muutosta työpaikkakuntoutuksen yleistymisen suuntaan. Pelkkä uudelleen koulutus on toimenpiteenä puolestaan vähentynyt. (Gould, Tuominen 2012: 52-53.)

4.2 Motivaatio ohjaa kuntoutusprosessin etenemistä

Motivaation viriämisessä ja säilymisessä keskeistä ovat yksilön omat tavoitteet, niihin tähtäävä toiminta ja toimintaympäristössä sekä elämäntilanteessa tavoitteiden asettamiseen vaikuttavat tekijät. Motivaation kannalta on siis ensin ymmärrettävä, millä perusteilla ihmiset arvottavat erilaisten tavoitteidensa tärkeyttä, mitkä tavoitteet koetaan mahdollisiksi saavuttaa ja miksi aikaisemmin asetetut tavoitteet on saavutettu tai jääneet saavuttamatta. (Härkääpää, Järvikoski 2012: 145.)

Ne työeläkekuntoutujat, jotka ovat pitäneet työssä jatkamista erittäin tärkeänä tavoitteenaan kuntoutusprosessin aikana, ovat omanneet myös vahvemman pystyvyyksäsitoksen itsestään kuin ne, jotka pitivät työhön paluuta vähemmän tärkeänä tavoitteena. Ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta paras tilanne on siis silloin, kun kuntoutuja tavoittelee työhön paluuta ja kokee kuntoutustoimenpiteiden tukevan tätä tavoitetta ja on siksi motivoitunut kuntoutukseen. Pitkään tietyssä ammatissa toimineen henkilön voi olla vaikea luopua ammatti-identiteetistään ja uusien ammatillisten vaihtoehtojen pohdinta ei motivoi sen tuomista hyödyistä huolimatta. Uuteen ammattiin siirtyminen voi tarkoittaa myös palkan alentumista ja sillä on merkittävä vaikutus kuntoutustoimenpiteisiin motivoitumiselle. Tulevaisuuden suunnitteleminen uusien tavoitteiden pohjalta on aikaa vievä prosessi, jolloin erityisesti omat vaikutusmahdollisuudet kuntoutuksen suunnitteluun ja kuntoutuksen sisältöön korostuvat kuntoutusprosessin lopputuloksen kannalta. (Härkääpää, Järvikoski 2012: 157.)

Härkääpää ja Järvikoski (2012) toteavatkin tekemänsä tutkimuksen perusteella, että motivaatio oli erityisen korkea niillä kuntoutujilla, joilla kuntoutussuunnitelma vastasi omia toiveita hyvin. Kuntoutusmotivaatiota kohotti osallistuminen oman kuntoutussuunnitelman laadintaan, suunnitelman ja omien toiveiden vastaavuus ja omat vaikutusmahdollisuudet kuntoutusprosessissa. Kuntoutujan oma motivaatio kuntoutukseen saattaa jäädä heikoksi, jos kuntoutujaa ei kuulla ja hänen kuntoutukselle asettamiinsa tavoitteita ei oteta huomioon. (Härkääpää, Järvikoski 2012: 158.)

Arolan ja Estaman (2010) tutkimuksen tulosten mukaan ne, jotka olivat ammatillisen kuntoutuksen tarpeessa, olivat myös motivoituneimpia ammatillisen kuntoutuksen toimiin. Motivoituneimpia olivat työssä olevat 30-39-vuotiaat. Eläkkeellä tai muussa tilanteessa olevat eivät useimmiten olleet motivoituneita ammatilliseen kuntoutukseen. He olivat tutkimustulosten mukaan myös vähiten ammatillisen kuntoutuksen tarpeessa.

Mitä kauemmin kuntoutuja on poissa työelämästä, niin sitä vähäisempi oli myös kuntoutuksen tarve. Kuntoutustarve ja motivaatio kuntoutukseen koettiin suurimmaksi silloin, kun ansiotyöstä on oltu poissa vain vähän aikaa. Tämäkin tulos tukee sitä ajatusta, että kuntoutustoimet pitäisi aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Halu palata työelämään on todennäköisesti suurempi, jos ammatillisen kuntoutuksen toimet aloitetaan varhain ja työstä poissaoloaika jää mahdollisimman lyhyeksi. Työurien pidentymisen kannalta suuri uhka on se, että työkykyongelmien vuoksi työelämästä joudutaan olemaan pitkään poissa, sillä tällöin halu siirtyä eläkkeelle todennäköisesti kasvaa. Tutkimustulosten mukaan kuntoutujien vastauksissa eniten muutoksia toivottiin työaikaan, silloin kuin työkyvyttömyyden uhka on todettu. Vastauksissa on toivottu kiireen poistamista, työajan säännöllisyyttä ja lyhyempiä työpäiviä. Myös työn keventämistä ja työtehtävien vaihtamista pidettiin tärkeänä. (Arola, Estama 2010: 79-80, 82-83.)

Anna Lindholmin (2008) tekemän Pro gradu –työn tutkimustulosten mukaan noin 25 % työterveyslääkäreistä kokee, että potilaat ovat yleisesti ottaen motivoituneita työeläkekuntoutuksen käynnistämiseen. Motivaation puute on tutkimukseen vastanneiden työterveyslääkäreiden mukaan useimmiten syynä siihen, että potilas ei osallistu aktiivisesti oman kuntoutussuunnitelmansa laadintaan. Työterveyslääkäreiltä saatujen kommenttien mukaan myös työnantajien suhtautuminen työeläkekuntoutukseen on pääosin positiivista. Tutkimukseen vastanneista työterveyslääkäreistä 20% on kuitenkin asiasta eri mieltä. Heidän mielestään työnantajien suhtautuminen vajaakuntoisiin työntekijöihin on joskus ongelmallista ja syrjivääkin. Kuntoutujien työllistymismahdollisuuksia voitaisiin tutkimustulosten mukaan tukea vajaakuntoisuuteen kohdistuvia ennakkoluuloja vähentämällä. Lindholm (2008) uskoo, että työntekijöille ja työnantajille annettava tieto työeläkekuntoutuksesta voi muuttaa yleisesti ottaen asenteita positiivisempaan suuntaan. (Lindholm 2008: 82-83.)

4.3 Tuki kuntoutusprosessin aikana

Järvikoski ja Härkäpää (2012) tutkivat kuntoutusprosessin etenemistä osana työeläkekuntoutuksen toimivuutta koskenutta tutkimushanketta. Tutkimuksen tulosten perusteella osa kuntoutujista kaipasi enemmän tietoa, tukea ja ohjausta kuntoutusprosessin eri vaiheissa, kuntoutuksen käynnistymisvaiheessa, kuntoutussuunnitelman laadinnassa ja myöhemminkin kuntoutuksen edetessä. Työpaikalta, työterveyshuollosta ja työeläkelaitoksesta saatu tuki oli yhteydessä kuntoutusprosessin hyvää etenemiseen. Tut-

kimustulosten mukaan vain pieni osa vastaajista koki saavansa tukea kuntoutuksen suunnitteluun työpaikalta ja esimieheltään. Työpaikalta saatu tuki kuitenkin vaikuttaa myönteisesti kuntoutusprosessin hyvään etenemiseen, joten siihen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Esimies voi tukea kuntoutujaa töiden suunnittelussa, antamalla palautetta työkokeilujakson aikana, motivoimalla ja sitä kautta kuntoutujan itseluottamusta vahvistamalla. Tutkimuksen tulosten mukaan myöskään työterveyshuollon tuki ammatillisen kuntoutuksen aikana ei ollut aina riittävää. Työterveyshuolto ei tarjonnut riittävästi tukea ja tietoa kuntoutusasioista työnantajille, eikä kuntoutujille itselleen. Työterveyshuollon tuen on todettu vaikuttavan positiivisesti kuntoutusprosessin hyvään etenemiseen, joten senkin toimivuus on yleisesti asetettujen tavoitteiden toteutumisen kannalta tärkeää. (Järvikoski, Härkäpää 2012:135-136.)

Työeläkelaitokseltakin saatu tuki koettiin ajoittain riittämättömänä. Lisää ohjausta ja tukea on toivottu niin kuntoutussuunnitelman laadintaan kuin kuntoutusprosessin etenemiseenkin. Kuntoutusprosessin sujuvuuden varmistamiseksi olisi siis huolehdittava toimivasta yhteistyöstä kuntoutujan, työpaikan, työterveyshuollon ja työeläkelaitoksen välillä. Kuntoutusprosessi voi keskeytyä helposti, jos tuki sen aikana jää liian vähäiseksi, eikä se ole kannattavaa kuntoutujan, eikä myöskään työeläkelaitoksen kannalta. Tutkimuksessa tuli esiin, että myös työeläkelaitoksesta saatu tuki oli selvästi yhteydessä kuntoutusprosessin onnistuneeseen etenemiseen. (Järvikoski, Härkäpää 2012: 137.)

4.4 Tutkimuksia kuntoutusprosessin etenemiseen vaikuttavista tekijöistä

Pirjo Saari (2013) on laadullisessa tutkimuksessaan tutkinut julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksista ammatillisen kuntoutuksen prosessista. Tutkimuksessa tarkasteltiin työhön paluuta ja työssä olemista pitkän sairausloman jälkeen. Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla 16 kunta-alan, kirkon ja valtion työntekijää. Työnantajien edustajien näkemyksiä on kerätty sähköisellä kyselyllä. (Saari 2012: 2.)

Saaren (2012) tutkimuksen tulosten mukaan kokemukset ammatillisesta kuntoutukselta, työkokeilusta tai koulutuksesta ovat myönteisiä. Kokonaisuudessaan työhön paluun prosessissa koetaan olevan kuitenkin monia haasteita. Kuntoutujan näkökulmasta suurimpana ongelmana työhön paluun prosessin aikana pidetään työnantajalta saatavan tuen vähyyttä. Työntekijöiden mielestä toisena työhön paluuta hankaloittavana tekijänä on se, että pitkään jatkunut sairastelu vaikuttaa mielialaan. Terveystilalle sopivan työ

olisikin tämän vuoksi hyvä löytää mahdollisimman pian, ettei työhön paluun kynnys muodostu liian suureksi. Tutkimuksen mukaan työhön paluun onnistumisen kannalta on tärkeää, että kuntoutussuunnitelma laaditaan huolellisesti, koska liian nopeat ratkaisut johtavat helposti siihen, että työkokeiluja pitää toteuttaa useampia ja tämä voi puolestaan heikentää kuntoutujan motivaatiota palata työhön. Tutkimuksesta todettiin, että kuntoutusprosessin suunnittelua tehostaa se, että siinä on mukana työkykyasioista vastaava henkilö, jolla on näkemystä organisaatiossa olevista uudelleensijoitusmahdollisuuksista. (Saari 2012: 2-3.)

Työnantajien mielestä suurin haaste pitkään sairauslomalla olleen työntekijän työhön paluussa on työntekijän uudelleensijoittaminen. Uusiin työtehtäviin sijoittamista kunta-alalla hankaloittaa työntekijöiden alhainen koulutustaso, ikä saattaa puolestaan olla niin korkea, että uudelleen koulutuksen tukeminen ei ole tarkoituksenmukaista ja myös motivaatio työhön paluuseen voi olla matala. Työnantajienkin mielestä työhön paluun yhtenä haasteena on esimiesten työntekijöilleen antama vähäinen tuki prosessin aikana. Yhtenä selityksenä tähän pidetään muun muassa sitä, että esimiehillä on hyvin vähäisesti tietoa ammatillisen kuntoutuksen prosessista. (Saari 2012: 3.)

Saaren (2012) tutkimuksessa sekä työntekijät että työnantajat pitivät onnistuneen prosessin edellytyksenä esimiesten ja työpaikan asenteita, työntekijän omaa motivaatiota sekä toimivia yhteistyökuvioita. Molemmat tutkimukseen osallistuvat ryhmät pitivät ongelmallisena tilannetta, jossa sairastelu on pitkittynyt. Työnantajat kokivat myös sairastelun taustalla olevan diagnoosin olevan merkittävä asia työhön paluun onnistumisen kannalta. Haasteellisemmaksi koettiin mielenterveyssyistä sairauslomalla olleen työntekijän työhön paluun tukeminen kuin tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi töistä poissa olleen. Tutkimuksen mukaan erilaiset työkykyongelmien havaitsemiseen ja niihin reagoimiseen kehitetyt mallit nähtiin hyvänä työkaluna työhön paluuta tuettaessa. Toimintamallit antavat selkeät toimintaohjeet, kuinka työkykyä uhkaavissa tilanteissa tulisi toimia. Erilaisten mallien soveltamisessa korostettiin myös toimenpiteiden seurannan tärkeyttä. Hyvät kokemukset ammatillisen kuntoutuksen prosesseista vaikuttavat positiivisesti myös sairauslomalta työhön palaaviin kohdistuvaan suhtautumiseen. (Saari 2012: 3-4, 45-46.)

Hanne-Leena Tammi (2013) on tutkinut opinnäytetyössään Keskinäisen Eläkevakuumatyytiön Varman ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden tilannetta prosessin päättymisen jälkeen ja sitä, miten ammatillinen kuntoutus on vaikuttanut kuntoutujien työllisty-

miseen prosessin jälkeen. Tutkimustulosten mukaan ammatillisen kuntoutuksen toteutukseen tyytymättömät kuntoutujat olivat sitä mieltä, että heiltä puuttui prosessin aikana kuntoutusasiantuntijan tuki ja lisäksi ohjauksessa sekä tiedonsaannissa oli puutteita. Työkokeilun ja työhönvalmennuksen toteutuksessa oli myös ilmennyt ongelmia. Työajanpituus oli jäänyt epäselväksi, työnantajan suhtautuminen oli epäselvää ja myös kuntoutussuunnitelman sisältö oli epäonnistunut. Työeläkelaitoksen toimesta olisi toivottu enemmän yhteistyötä ja aktiivisuutta. Tutkimukseen osallistujat olivat myös sitä mieltä, että tukea ja ohjausta olisi tarvittu myös ammatillisen kuntoutuksen prosessin jälkeen. (Tammi 2013: 1,61.)

Anne-Mari Arola ja Johanna Estama (2010) ovat puolestaan tutkineet Pro gradu tutkimuksessaan syitä siihen, miksi ammatillinen kuntoutus ei ole käynnistynyt, vaikka kuntoutuja on saanut ennakkopäätöksen oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen tai hänelle on annettu kuntoutuskehoitus. Myös tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneet kuntoutujat ovat todenneet, että he olisivat tarvinneet enemmän tukea kuntoutussuunnitelman laatimisessa, ja ohjausta sekä neuvontaa olisi tarvittu enemmän prosessin aikana. Yhteydenpitoa toivottiin muutoinkin kuin vain postitse lähetettävän materiaalin muodossa. Myös työterveyshuollosta olisi toivottu saatavan enemmän tukea prosessin edetessä. Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty Eteran ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille lähetetyllä kyselytutkimuksella. Tutkimuksen mukaan merkittävin syy siihen, että ammatillinen kuntoutus ei ollut käynnistynyt, oli terveyden ja työkyvyn kokeminen liian heikoksi ammatillisen kuntoutuksen toimiin osallistumiseksi. (Arola, Estama 2010: 76-77.)

Työterveyslaitoksen hankkeessa on tutkittu työkyvyn alenemiseen vaikuttavien tekijöiden varhaisen havaitsemisen, puheeksi oton ja tarvittavan tuen vaikutusta yksilön ohjautumiseen työkykyä ylläpitävien ja edistävien tekijöiden kannalta tarvittaviin toimenpiteisiin. Tutkimus osoittaa, että varhaisen tuen toimintatapa vaikuttaa positiivisesti työkykyyn vaikuttavien tekijöiden havaitsemiseen ja niistä keskustelemiseen. Varhaisen tuen toimintatapa auttaa myös tukemaan työntekijöitä yksilöllisesti työkyvyn varhaisen ja tarpeen mukaisten toimenpiteiden pariin. (Turja, Kaleva, Kivistö, Seitsamo 2012: 4-5.)

5 Työn imu ja työelämässä jatkaminen

5.1 Työn imun määritelmä

Työn imun käsitteellä on erilaisia määritelmiä muun muassa liike-elämän ja inhimillisen pääoman käsitteenä ja toisaalta tutkimuksen ja työhyvinvoinnin käsitteenä. Työn imu tulee sanasta ”engagement” ja Suomessa käytetyimmäksi määritelmäksi on tullut Hakasenkin (2009) tutkimuksissaan käyttämä määritelmä, joka perustuu Utrechtin yliopistossa Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin määritelmään työn imusta sekä menetelmästä sen arvioimiseksi. (Hakanen 2009: 33.)

Hakanen (2009:33) on suomentanut Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin (Schaufeli, Bakker 2003:4-5) määritelmän työn imusta seuraavasti työn imun arviointimenetelmän suomenkieliseen versioon:

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Se ei ole hetkellinen ”flown” kaltainen ja spesifi ”huippukokemus”, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittävä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen.

Tarmokkuus on kokemus energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. Aika kuluu kuin huomaamatta ja irrottautuminen voi tuntua vaikealta.

Hakanen (2009) on todennut tutkimuksiinsa perustuen, että työn imua kokeva työntekijä lähtee pääsääntöisesti mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on lisäksi ylpeä työstään ja sinnikäs myös vastoinkäymisiä kohdatessaan. Työn imua kokeva henkilö toimii epävirallisestikin työtovereidensa ja työpaikkansa hyväksi, on tuottava ja aikaansaapa. (Työn imun arviointimenetelmä 2009:9.)

Työn imun kokemus voi myös ns. ”tarttua” työntekijöiden välillä. Työn imua kokevat työntekijät voivat vuorovaikutuksessa muiden tiimiläisten kanssa välittää myönteisiä asenteitaan, energisyyttään ja innostustaan. Tämä puolestaan lisää tiimin kollektiivista ilmapiiriä. Työn imu voi vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta yhteisöllisyys voi myös energisoida ja lisätä työn imua. (Hakanen 2009: 37-38.)

Hakanen (2011) kirjoittaa kirjassaan, että työn imua kokeva työntekijä

- on aikaansaava, aloitteellinen ja uudistushakuinen työssään
- auttaa työtovereitaan vapaaehtoisesti
- on tuottava ja vaikuttaa myönteisesti asiakastyytyväisyyteen ja –uskollisuuteen
- on sitoutunut työpaikkaan ja työhönsä
- haluaa ja aikoo jatkaa pidempään työelämässä
- tartuttaa työn imua myös muihin työyhteisön jäseniin ja puolisoonsa
- on terveempi
- pitää työtä myös muuta elämää rikastuttavana tekijänä
- on tyytyväisempi myös muihin rooleihin elämässään
- on muita työntekijöitä onnellisempi.

(Hakanen 2011: 41.)

Työn imun kokemus on mahdollista, jos työyhteisössä kuullaan työntekijän ajatuksia ja niitä myös arvostetaan. Työn imun kokemuksen kannalta on myös tärkeää, että omat vastuut ja valtuuden työssä ovat selkeästi määriteltyjä. Yhteistyö ja toimiva vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kesken mahdollistaa myös työn imun kokemukset. (Hakanen 2011: 44-45.)

Työn imua voidaankin luonnehtia tilaksi, jossa työntekijä on hyvin motivoitunut työnsä tekemiseen. Tutkimusten mukaan työn imua kokevalla työntekijällä on vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. Työn imua kokevat ovat usein terveempiä ja heillä on myös parempi työkyky. Työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila, ei niinkään hetkellinen huippukokemus, joka liittyy vain tiettyyn asiaan tai tilanteeseen. Työn imu on myös tarttuvaa, jolloin yhden työntekijän innostus voi tarttua myös muihin työyhteisön jäseniin. Jotta työn imun kokemusta voidaan ylläpitää, on huolehdittava työpäivän jälkeisestä riittävästä palautumisesta. Väsymyksen tuntemukset, keskittymiskyvyn puute ja kyyniset ajatukset ovat työn imun vastakohtia. Kehittämällä yrityksen toimintatapoja ja vuorovaikutusta sekä nostamalla esiin työn mielekkäitä ja tärkeitä tekijöitä voidaan vahvistaa työn imun kokemuksia. (Manka, Hakala, Nuutinen, Harju 2010: 10-12.)

Työn imun vahvistamisen keinoja

Työhön liittyvät:

- Palautteen saaminen
- Tavoitteiden asettaminen ja vastuullisuus
- Vaihtelevat työtehtävät ja mahdollisuus kehittyä
- Positiivinen vuorovaikutus
- Hyvien asioiden miettiminen
- Tulevaisuudenuskon vahvistaminen
- Kiitoksen antaminen itselle ja toiselle myös pienistä onnistumisista

Organisaation menettelytavat:

- Työn suunnittelu
- Johtaminen
- Osaamisen kehittäminen
- Urakehitys

(Manka, Hakala, Nuutinen, Harju 2010: 12.)

5.2 Työn vaatimukset ja voimavarat

Tutkimusten mukaan niin sanotut työn voimavarat ovat vahvimmin yhteydessä työn imuun. Työn voimavaroja ovat työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset tai organisatoriset piirteet, jotka auttavat vähentämään koettuja työn vaatimuksia ja saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Työn voimavarat myös lisäävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Tutkimuksissa erilaiset työn voimavarat kuten työn itsenäisyys, kehittävyys, työn tulosten näkyminen ja saatu palaute sekä työtovereiden ja esimiehen antama tuki ja arvostus ovat olleet toistuvasti myönteisessä yhteydessä työn imuun. Työn vaatimukset vastaavasti ovat kielteisessä yhteydessä työn imuun. Työn vaatimuksia ovat muun muassa työn määrällinen ja laadullinen kuormittavuus, fyysisen työympäristön ongelmat, työvälineiden puutteet, työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat. (Hakanen 2009: 36; Työn imun arviointimenetelmä 2009: 12-13.)

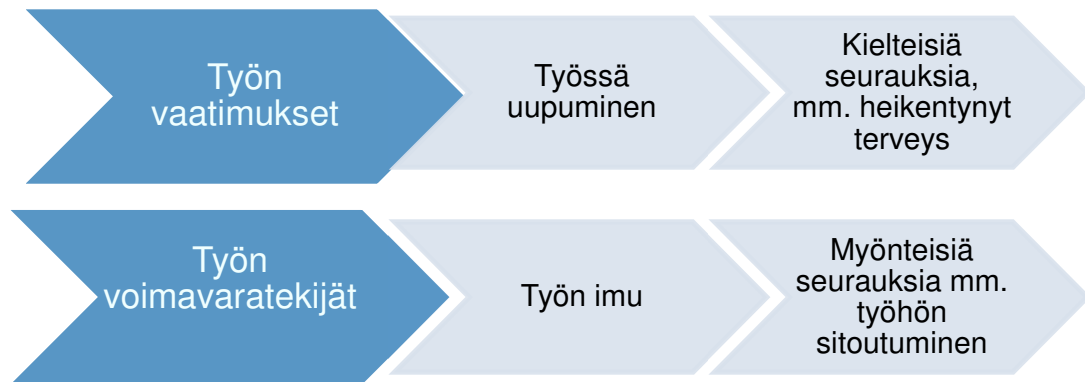
Työn voimavaroja oivat olla esimerkiksi fyysisesti hyvät työolot, vaikutusmahdollisuudet työssä, työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki ja varmuus työsuhteen pysyvyydestä. Työn vaatimuksina voidaan puolestaan pitää esimerkiksi meluisaa tai muutoin fyysisesti huonoa työympäristöä, työhön kohdistuvia aikapaineita, huonoa työilmapiiriä ja epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä. Työn vaatimukset vaativat työntekijältä sekä henkisiä että fyysisiä ponnisteluja. Työn voimavarojen kehittämiseksi tehty työ edistää hyvinvointia työssä, ja työn vaatimuksia vähentämällä voidaan puolestaan ehkäistä pahoinvointia työssä. (Mäkikangas, Feldt, Kinnunen 2005: 57, 72-73.)

Tutkimuksissa on todettu työn voimavarojen yhteyden työn imuun olevan vahvempi kuin työn vaatimusten. Työn vaatimukset saattavat vaatia ponnisteluja, mutta niistä suoriutuminen synnyttää onnistumisen kokemuksia ja ylpeyttä pärjäämisestä. Työn vaatimukset voivat siis samanaikaisesti sekä kuormittaa että lisätä työn imun kokemusta. (Hakanen 2009: 37.)

Tutkimusten perusteella työn voimavarat näyttävätkin olevan merkittävin työn imua ylläpitävä ja sitä vahvistava mahdollisuus. Työn imulle tärkeitä työn voimavaroja ovat työn itsenäisyys, kehitysmahdollisuudet, työn tulosten näkeminen, myönteinen palaute ja pulmatilanteissa esimiehen tuki sekä kannustava työilmapiiri. Työn ja työyhteisön voimavarojen on huomattu heijastuvan työn imun kautta laajemminkin yksilön elämäntilaan ja toisaalta myös organisaatioiden taloudellisiin indikaattoreihin. (Hakanen 2009:42.)

Työn voimavarat energisoivat sekä ylläpitävät ja lisäävät työn imua. Työn voimavaroja ovat sellaiset työn fyysiset, sosiaaliset, psykologiset ja organisatoriset piirteet, jotka auttavat työn tavoitteiden saavuttamista ja auttavat kohtaamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Työn voimavarat motivoivat työntekijöitä sekä ulkoisesti että sisäisesti. Ne tyydyttävät ihmisten psykologisia perustarpeita itsenäisyydestä, yhteenliittymisestä ja pärjäämisestä. Työn voimavarat edesauttavat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Liian usein työyhteisöissä kiinnitetään huomiota vain asioihin, jotka ovat huonosti. Silloin jää huomaamatta tekijät, jotka eivät ole huonosti, mutta joita tunnistamalla voitaisiin löytää vahvuuksia, jotka auttavat selviämään tilanteista paremmin myös vaikeina aikoina. (Hakanen 2011: 49-50.)

5.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen (TV-TV)-malli



Kuvio 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen (TV-TV) –malli

Perusajatuksena TV-TV –mallissa (Kuvio 1) on, että missä tahansa työssä ja ammatissa psykososiaaliset työolot voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaratekijöihin. Työn vaatimukset ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka edellyttävät fyysisiä ja/tai psyykkisiä ponnisteluja. Liialliset työn vaatimukset voivat muodostua stressitekijöiksi tilanteissa, jotka edellyttävät kovia ponnisteluja odotetun suoritusasteen saavuttamiseksi ja/tai joissa ei tapahdu riittävää palautumista. (Hakanen 2009: 47.)

TV-TV- malliin sisältyvän määritelmän mukaan työn voimavarat ovat niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat vähentämään työn koettuja vaatimuksia ja jotka edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamista ja jotka myös virittävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Työn vaatimusten – työn voimavarojen (TV-TV) malli jäsentää ja ennustaa työhyvinvoinnin (työn imun) kehityskulkujen lisäksi työpahoinvoinnin ja sen seurausten kehitystä. (Hakanen 2009:42, 46.)

Keskeisenä oletuksena TV-TV –mallissa on, että erilaiset työstä, ammatista ja työtilanteesta riippuvat vaatimukset ja voimavarat aiheuttavat erilaisia työhyvinvoinnin prosesseja, joiden seuraukset myös poikkeavat osittain toisistaan. Työn erilaiset vaatimukset

aiheuttavat liiallisina kuormitusta ja lisäävät työuupumusoireiden riskiä. Tämä taas pitkällä aikavälillä heikentää terveyttä ja työkykyä. Tätä kutsutaan energiapoluksi, terveyden heikentymisen prosessiksi tai työssä jaksamisen prosessiksi. Työn voimavaratekijät puolestaan lisäävät työn palkitsevuutta, mikä näkyy lisääntyneenä työn imun kokemuksena. Tätä voidaan puolestaan kutsua motivaatioprosessiksi. Motivaatioprosessi edistää työntekijän sitoutumista omaan työtehtäväänsä ja sitä kautta myös omaan organisaatioon. (Hakanen 2009:47-48; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen 2005: 57.)

5.4 Työn imun merkitys työssä jatkamiseen tutkimusten valossa

Perkiö-Mäkelä, Hakanen ja Hirvonen (2012) ovat tutkineet, minkälaisia yhteyksiä 45-63-vuotiaiden palkansaajien koetulla työkyvyllä ja työn imun tuntemuksilla on työssä jatkamisen harkintaan ja eläkeajatuksiin. Tutkimuksen aineistona on käytetty Työ- ja terveys –haastattelututkimuksia vuosilta 2006 ja 2009. (Perkiö-Mäkelä, Hakanen, Hirvonen 2012: 101).

Tutkimustulosten perusteella on todettu, että koettu työkyky ja työn imun kokemukset ovat selvässä yhteydessä työssä jatkamisajatuksiin. Tutkimustulosten mukaan vaikuttamalla koettuun työkykyyn ja työn imun tuntemuksiin yhteydessä oleviin tekijöihin, voidaan todennäköisesti merkittävästi vaikuttaa myös työntekijöiden työssä jatkamiseen vanhuuseläkeikään saakka ja työssä jatkamiseen myös 63 ikävuoden jälkeen. Työn imun vahvistaminen voi todennäköisesti parantaa myös koettua työkykyä. (Perkiö-Mäkelä, Hakanen, Hirvonen 2012: 101.)

Työntekijän mahdollisuus hyödyntää työssään aikaisempaa kokemustaan ja taitojaan sekä kehittyminen työssä, jonka toteutumiseen ja kehittämiseen voi itse vaikuttaa, ovat esimerkkejä tekijöistä, joilla on positiivinen vaikutus työn imun kokemukseen. Työn imua voivat lisätä myös kannustava ja mahdollistava esimiestyö, mahdollisuus nähdä kättensä jäljet työssä sekä ystävällinen ja arvostava vuorovaikutus työyhteisössä. Koettuun työkykyyn liittyvät myös monet työhön, työntekijään ja yhteiskustaan liittyvät tekijät. Työurien pidentäminen ja ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen väheneminen vaatii siis tutkimuksen mukaan kokonaisvaltaista panostamista työntekijöiden työhyvinvointiin. (Perkiö-Mäkelä, Hakanen, Hirvonen 2012: 117-118, 192-193.)

Jari Hakanen (2004) on väitöskirjassaan Työuupumuksesta työn imuun tarkastellut muun muassa työn imun esiintymistä opetusalan organisaatioissa ja testannut työhy-

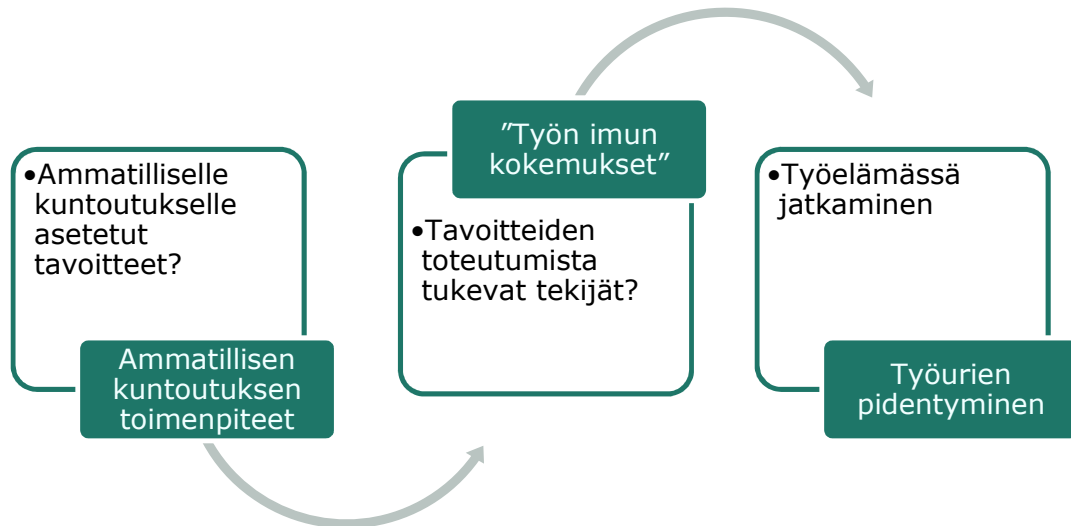
vinvointia kuvaavan työn vaatimusten – työnvoimavarojen mallia suomalaisessa ope-
tusorganisaatiossa. Tutkimuksen tavoitteena oli myös kehittää ja validoida työn imun
arviointimenetelmää. (Hakanen 2004: 12.)

Hakasen (2004) tutkimuksen mukaan työn imu oli selvässä negatiivisessa yhteydessä
työuupumukseen. Työn imua puolestaan oli positiivisessa yhteydessä terveyteen, työ-
kykyyn ja työtyytyväisyyteen. Työn imua kokevalla oli vähemmän eläke- ja eroajatuk-
sia. Työn imua voidaan kokea kaikissa ammattiryhmissä ja se on työhyvinvointia posi-
tiivisesti kuvaava käsite. Työssä jaksaminen ja jatkaminen vanhuuseläkeikään saakka
vaativat työelämästä pois työntävien tekijöiden ja ”jaksamisen” sekä työn vetotekijöi-
den ja ”innostuneisuuden” huomioimista. Tutkimuksen mukaan työuupumus ja työn imu
ovat keskeisiä psykologisia ilmiöitä, joiden todettiin vaikuttavat työssä jaksamiseen ja
siellä jatkamiseen. (Hakanen 2004: 14-15, 20, 292.)

5.5 Työn imu ammatillisen kuntoutuksen prosessissa

Oheiseen kaavioon (Kuvio 2) on tiivistetty ajatus opinnäytetyönä toteutetun tutkimuk-
sen sisällöstä, tutkimustehtävistä ja tutkimuksen tavoitteesta. Kaavion laadinnassa
hyödynnettiin TV-TV-mallin motivaatioprosessia. Tutkimustehtävät keskittyivät ammatil-
liselle kuntoutukselle asetettuihin tavoitteisiin ja tavoitteiden toteutumista tukeviin tekijöihin sekä työn imun kokemuksiin ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana.

Prosessin etenemisen ja tuloksellisuuden kannalta on keskeistä, miten ammatillisen
kuntoutuksen toimenpiteet tukevat kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista.
Työn imun kokemusten on puolestaan todettu olevan positiivisessa yhteydessä työssä
jatkamiseen. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työntekijän joutumista
työkyvyttömyyseläkkeelle tai ainakin siirtää eläkkeelle joutumista myöhemmäksi. Ta-
voitteena on siis tukea työntekijän työelämässä jatkamista. Mahdolliset työn imun ko-
kemukset ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana vahvistanevat myös kuntoutuji-
en ajatuksia työelämässä jatkamisen mahdollisuudesta. Parhaimmillaan onnistuneella
amatillisen kuntoutuksen prosessilla on näin ollen mahdollista vaikuttaa myös laa-
jempaan yhteiskunnalliseen tavoitteeseen työurien pidentämisestä. Tämän tavoitteen
toteutumista tukevia tekijöitä pyrittiin tämänkin tutkimuksen avulla osaltaan selvittä-
mään.



Kuvio 2. Työn imu ammatillisen kuntoutuksen prosessissa

6 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ammatillista kuntoutusprosessia kuntoutujien näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli ammatillisen kuntoutusprosessin kehittäminen työurien pidentämiseksi.

Tutkimustehtävänä oli:

1. Kuvata kuntoutujien käsityksiä ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista.
2. Kuvata kuntoutujien käsityksiä tekijöistä, jotka ovat tukeneet kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista.
3. Kuvata kuntoutujien käsityksiä työn imun kokemuksia tuottaneista tekijöistä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana.

Tutkimustulosten pohjalta on tarkoitus laatia työnantajille suunnattu esite/materiaalia, jota asiakasyritysten on mahdollista hyödyntää työntekijöidensä ammatillisen kuntoutuksen prosessin käynnistyessä ja sen edetessä. Tietoja on mahdollista käyttää myös Eteran ammatillista kuntoutusta markkinoitaessa. Materiaali laaditaan erikseen, eikä sitä esitellä tässä tutkimusraportissa.

7 Tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut

7.1 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä kuvaillaan ja tulkitaan ilmiöitä, jotka liittyvät usein psyykkisiin, sosiaalisiin tai kulttuurisiin yhteyksiin. Tavoitteena on ilmiön ymmärtäminen, selittäminen, tulkinta ja soveltaminen. (Anttila 2006:275.)

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Sen tarkoituksena oli kuvata kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kuntoutuksen prosessin eri vaiheista, joten kvalitatiivinen lähestymistapa oli luontevin tutkimustehtävän ratkaisemiseksi. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä ei myöskään aina puhuta tutkimusongelmasta, vaan tutkimustehtävästä ja tämä sopi myös tähän opinnäytetyönä toteutettuun tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009: 125-126.)

Tutkimushaastattelua käytetään aineistonkeruumenetelmänä sellaisissa tutkimuksissa, joissa tavoitteena on saada selville ihmisten mielipiteitä, käsityksiä ajatuksia ja uskomuksia tutkittavasta asiasta (Hirsjärvi, Hurme 2000: 11). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä sellaista tietoa, joka koskee nimenomaan kuntoutujien käsityksiä ja mielipiteitä, joten aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui haastattelu. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston hankinnassa käytetäänkin usein metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009: 165,185.)

Tutkimuksessa keskityttiin kuvaamaan kuntoutujien käsityksiä, kokemusten sijasta, ammatillisen kuntoutuksen prosessiin liittyen. Siinä kiinnostuksenkohteena olivat kuntoutujien yleiset käsitykset ja ajattelutavat. Käsitykset eivät useinkaan ole vain omien kokemusten perusteella syntyneitä, vaan iso osa yksilön käsityksistä syntyy yhteisössä. Yksilön käsitykset syntyvät näin ollen kaikenlaisen informaation, kasvatuksen, opetuksen ja sosialisoinnin kautta. Kokemuksen ja käsityksen välillä ei aina ole mitään yhteyttä. Kokemus on aina omakohtainen, mutta käsitykset voivat kertoa enemmän myös yhteisön tavoista ajatella maailmaa. (Laine 2005: 38.)

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla ammatillisen kuntoutuksen asiakkaita, kuntoutujia, puhelimitse teemahaastatteluna. Puhelut nauhoitettiin. Haastattelun aikana keskusteltiin teemahaastattelurungon (Liite 1) mukaisista asioista. Haastattelut koostuivat kolmesta eri teemasta. Lisäksi teemojen alle oli laadittu tarkentavia kysymyksiä,

joiden avulla pyrittiin varmistamaan, että kaikkien haastateltavien kanssa keskusteltiin samoista asioista. Tätä etukäteen tehtävää kysymysten asettelua kutsutaan strukturoinniksi. (Eskola, Suoranta 2001: 86-87. Anttila 2006: 196.)

Ensimmäinen teema käsitteli ammatilliselle kuntoutukselle asetettuja tavoitteita ja toinen teema puolestaan ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista tukeneita tekijöitä. Kolmas teema käsitteli työn imun tuntemuksia tuottaneita tekijöitä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana.

Kolmannen teeman kysymykset (Liite1) laadittiin osaa työn imun arviointimenetelmän kysymyspatteriston (Hakanen 2009) väittämistä hyödyntäen ja ne muokattiin ammatillisen kuntoutuksen prosessiin sopiviksi.

Ennen haastattelun aloitusta haastateltaville kerrottiin haastattelun kulusta ja siinä käsiteltävistä aiheista. Haastateltaville mahdollisesti vieraat käsitteet on hyvä määritellä ennen haastattelun toteutusta (Hirsjärvi, Hurme 2000: 107-108). Työn imu on käsitteenä sellainen, joka saattoi olla haastateltaville vieras. Tämän vuoksi jokaiselle haastateltavalle kerrottiin ennen haastattelun aloittamista, mitä työn imulla yleisesti tarkoitetaan.

Eterassa on käytössä puhelinjärjestelmä, joka mahdollistaa puheluiden nauhoittamisen. Järjestelmää hyödynnettiin haastatteluja purettaessa. Tutkimushaastattelut on tapana nauhoittaa juuri siitä syystä, että se antaa mahdollisuuden palata tilanteeseen uudelleen. Tällöin nauhoitus toimii ikään kuin muistilappuna ja tulkintojen tarkistamisen välineenä. (Ruusuvuori, Tiittula 2005: 14.)

Puhelut purettiin litteroimalla ja nauhoituksen avulla puheluihin oli mahdollista palata vielä vastausten kirjaamisen ja analysoinninkin yhteydessä. Nauhoitus mahdollisti myös suorien lainauksien tekemisen. Kunkin haastattelun yhteydessä käytettiin apuna teema-alueiden mukaisesti laadittua lomaketta, johon tehtiin muistiinpanoja jo haastattelun aikana. Lomakkeelle oli kirjattu teemat ja niiden alle laaditut tarkentavat kysymykset. Haastattelujen litteroinnissa on mahdollista tehdä osittaista valintaa (Hirsjärvi, Hurme 2000: 138). Aineistoja purettaessa jätettiinkin litteroimatta selkeästi teema-aiheiden ulkopuolelle sijoittuva keskustelu. Haastattelijan esittämistä kysymyksistä kirjattiin vain ne, jotka poikkesivat teemojen alle etukäteen laadituista tarkentavista kysymyksistä. Litteroitua haastattelumateriaalia oli yhteensä 61 sivua (Verdana fonttikoko 11 ja riviväli 1,5).

Puhelimitse toteutetun haastattelun yhtenä negatiivisena puolena laadullista tutkimusta tehdessä voidaan pitää sitä, että puhelinhaastattelusta puuttuvat keskustelun näkyvät vihjeet, jotka muutoin tarjoaisivat haastattelun kontekstin (Hirsjärvi, Hurme 2000: 64). Tässä tutkimuksessa päädyttiin haastattelujen tekemiseen puhelimitse, koska ammatillisen kuntoutuksen asiakkaat ovat muutoinkin tottuneet hoitamaan asioitaan eläkelaitoksen suuntaan puhelimitse. Puhelimitse toteutetussa haastattelussa haastateltava myös ehkä uskaltaa tuoda paremmin esiin omat käsityksensä ja näkemyksensä asioista, kuin kasvokkain tehdyssä haastattelussa. Puhelin tiedonannon välineenä suojaa tietyllä tavalla yksityisyyttä keskusteltaessa omakohtaisista asioista. Tutkimusaineisto olisikin pyrittävä kokoamaan niin luontevasti kuin mahdollista, jotta siihen liittyvä tarve esimerkiksi keskustelun nauhoitukseen ei vie liikaa huomiota itse asialta (Anttila 2006: 186).

Puhelinhaastatteluun päädyttiin tässä tutkimuksessa myös siitä syystä, että haastateltavat kuntoutujat asuvat eri puolilta Suomea ja näin ollen kasvokkain toteutettu haastattelu olisi vienyt paljon aikaa ja se olisi ollut kustannuksiltaan paljon kalliimpi. Tutkimusmenetelmään liittyviä päätöksiä tehtäessä joudutaankin usein pohtimaan myös eri menetelmiin liittyvien tekijöiden tehokkuutta ja taloudellisuutta, tarkkuuden ja luotettavuuden lisäksi (Hirsjärvi, Hurme 2000: 34).

7.2 Haastateltavien valinta ja kuvaus

Haastateltavat tätä tutkimusta varten valittiin kuntoutujista, jotka olivat saaneet Eterasta ennakkopäätöksen ajalla 1.1.2013 – 30.6.2013 ja joilla kuntoutussuunnitelmana oli hyväksytty työkokeilu. Haastateltavien kohdalla ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä oli tuettu työkokeilua kuntoutusrahalla. Haastateltaviksi valittiin henkilöitä, joiden ammatillisen kuntoutuksen prosessi oli vielä käynnissä, jotta myös prosessin alkuun liittyvät asiat olisivat heillä mahdollisimman hyvin muistissa. Kuntoutusprosessin päätyttyä haasteet liittyvät usein työllistymiseen, jota ei juurikaan voida enää työeläkekuntoutuksen keinoin tukea.

Haastateltavilta kuntoutujilta edellytettiin lisäksi, että he olivat ennen ammatillisen kuntoutuksen hakemista olleet vahvasti työelämään kiinnittyneitä. Heidän tuli olla ammatillista kuntoutusta hakiessaan joko töissä tai sairauslomalla. Haastateltavat henkilöt etsittiin Saha- ja Elka-järjestelmien avulla. Suostumusta haastatteluun osallistumisesta

lähdettiin tiedustelemaan kuntoutujilta siinä järjestyksessä kuin ne järjestelmästä listautuivat.

Tutkimussuunnitelman mukaisesti tavoitteena oli haastatella tätä tutkimusta varten 10 kuntoutujaa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto kootaan yleensä varsin pienestä määrästä tapauksia, sillä siinä pääpaino on tutkittavan asian mahdollisimman perusteellisessa analysoinnissa. Kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin ei pyritäkään tilastollisiin yleistyksiin, vaan tavoitteena on toiminnan kuvaaminen tai jonkin toiminnan ymmärtäminen. (Eskola, Suoranta 2001: 18, 61.)

Tutkimusta varten tehtäviä haastatteluja on kuitenkin tarpeen tehdä vain niin monta, kuin tutkimusongelman kannalta on tarpeellista. Tutkijan on itse tehtävä päätös, milloin aineistoa on kerätty tarpeeksi ja milloin se kattaa tutkimusongelman. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa on kerätty tarpeeksi silloin, kun uuden haastattelut eivät enää tuota tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Tällöin puhutaan aineiston kyllääntymisestä eli saturaatiosta. (Eskola, Suoranta 2001: 2-63.) Kun tätä tutkimusta varten oli tehty seitsemän haastattelua, alkoi aineisto kyllääntyä. Tästä syystä tutkimussuunnitelman mukaista tavoitetta haastattelujen määrästä korjattiin. Tutkimusaineisto koostuu näin ollen kaikkiaan seitsemästä (7) haastattelusta. Haastattelut kestivät 45 minuutista reiluun tuntiin.

Laadullisen tutkimuksen yleistettävyydestä puhuttaessa keskeistä on aineiston koamiseen liittyvät kysymykset. Tutkimuksen yleistettävyyttä lisää se, että haastateltavien kokemusmaailma on suhteellisen samanlainen, heillä on tietoa tutkimuksen kohteena olevasta asiasta ja he ovat myös tutkimusongelmasta kiinnostuneita. (Eskola, Suoranta 2001: 66.) Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat kaikki olleet Eteran tukemassa työkokeilussa, he olivat aikanaan hakeneet kuntoutusta omasta tahdostaan ja osallistuneet vapaaehtoisesti asiaan liittyvän tutkimuksen toteutukseen, joten nämä yleistettävyyteen liittyvät tekijät heidän kohdallaan täyttyivät.

Haastateltavia valittaessa ei erikseen määritelty kriteeriksi sitä, toteutettiin työkokeilu omalla vai jollain muulla työnantajalla. Kaikkien haastateltaviksi valikoituneen seitsemän kuntoutujan työsuhte entiseen työnantajaan oli kuitenkin edelleen voimassa ja vain yhden kohdalla työkokeilu toteutettiin muualla kuin entisellä työnantajalla. Tämän yhdenkin kuntoutujan kohdalla työkokeilupaikka periaatteessa kuului samaan konserniin, mutta yksikkö oli toinen. Haastateltaviksi valikoituneiden kuntoutujien tausta oli siis

tämänkin tekijän puolesta melko yhteneväinen. Kolmen haastateltavan kohdalla työkokeilu toteutettiin eri tehtävissä kuin, missä he aikaisemmin olivat toimineet. Kahden kohdalla kuntoutussuunnitelma sisälsi myös opiskelua, yhdellä vain työtehtävät muuttivat. Neljä kuntoutujaa suoritti työkokeilun entisissä työtehtävissään.

Ammatillisen kuntoutuksen hakemiseen haastateltavien kohdalla oli johtanut tapaturman tai pitkän työssä sinnittelyn tuloksena itse huomattu tai lääkärin toteama muutos työkyvyssä. Ammatillisen kuntoutuksen käynnistymistä oli edeltänyt usean vuoden työskentelyn omalla alalla katkaissut sairauslomajakso, jonka aikana työsuhde oli kuitenkin edelleen voimassa. Tällä hetkellä neljä kuntoutujaa työskentelee entisellä työnantajallaan samoissa työtehtävissä kuin ennen ammatillisen kuntoutuksen hakemistakin. Yksi työskentelee entisellä työnantajallaan, mutta kevyemmissä työtehtävissä. Yksi työskentelee kevyemmissä työtehtävissä työn ohessa opiskellen ja yksi opiskelee täydennyskoulutuksessa, jotta voi jatkossa siirtyä kevyempiin työtehtäviin.

7.3 Tutkimustulosten analysointi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja sitä kautta tuottaa tutkittavasta asiasta uutta tietoa. Analyysissä aineistosta erotellaan tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat. (Eskola, Suoranta 2001:137, 150.)

Analyysitapa tulee valita sen mukaan, millä tavalla saadaan parhaiten vastauksia tutkimusongelmaan tai tutkimustehtävään liittyen. Tutkimusaineistosta voi esimerkiksi nostaa esille tutkimusongelmaa tai -tehtävää valaisevia teemoja. Teemahaastattelurunko itsessään voi toimia tässä hyvänä apuvälineenä. Aineistosta esiin nousevat piirteet pohjautuvatkin usein teemahaastattelun teemoihin, mutta erittäin mielenkiintoisia ovat myös ne teemat, joita ei haastattelurunkoa laadittaessa vielä ole osattu pohtia. Teemoittelun avulla aineistosta voidaan poimia sen sisältämät keskeiset aiheet. Teemoittelu ei kuitenkaan vielä ole kovin pitkälle menevää analyysiä ja siitä ei välttämättä vielä voida tehdä johtopäätöksiä. Teorian ja empirian yhdistäminen ovatkin teemoittelun onnistumisen edellytyksenä. (Eskola, Suoranta 2001:152, 174-175, Hirsjärvi, Hurme 2000: 173.)

Tutkimuksen tulosten perusteella on tarkoitus tuottaa materiaalia/esite työnantajille, jotta he voisivat entistä paremmin huomioida eri tekijöitä työntekijöidensä ammatillisen kuntoutuksen prosessin edetessä. Tutkimusaineisto analysoitiin teemahaastattelun

teemojen mukaisesti, koska tämä oli perusteltua myös tutkimuksen tulosten perusteella laadittavan materiaalin toteuttamisen kannalta. Teemoittelun avulla tutkimusaineistosta on nimittäin mahdollista saada esille joukko erilaisia tutkimustehtävän kannalta keskeisiä vastauksia. Teemoittelussa tekstistä etsitään aineiston olennaisimmat asiat, kyse on siis aineiston pelkistämisestä. Tällöin tutkimustuloksia on mahdollista hyödyntää juuri erilaisia käytännön intressejä varten. (Eskola, Suoranta 2001: 179, Moilanen, Rähä 2007: 55.)

Teemat ”Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteet”, ”Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden toteutumista tukeneet tekijät” ja ”Työn imun kokemukset ammatillisen kuntoutuksen aikana” vastannevat näin ollen hyvin myös tutkimukselle asetettuihin tarkoituksiin ja tavoitteisiin. Näiden teemojen alle muodostuvat asiat toimivat hyvänä pohjana myös Eteran oman ammatillisen kuntoutuksen prosessin kehittämiseksi ja laajemmalti ajateltuna myös työurien pidentämiseen tähtäävän toiminnan kehittämiseksi.

Teemahaastattelurunko on hyvä apuväline haastattelemalla kerätyn aineiston järjestämiseen ja jäsentämiseen, sillä sitä laadittaessa on jo hyödynnetty aikaisempien tutkimuksien teoreettisia näkemyksiä sekä myös tutkijan mahdollista omaa kokemusta tutkittavasta asiasta (Eskola, Suoranta 2001: 152, 179).

Tutkimuksen analyysitapa on osaltaan aineistolähtöinen, sillä siinä analyysiyksiköt on valittu tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen mukaisesti. Aikaisempi tieto tutkittavasta asiasta ohjaa analyysia kuitenkin joissain kohdin, joten tässä voidaan puhua myös teorialähtöisestä analyysistä. Tutkimuksessa ei pyritä kuitenkaan aikaisemman teorian testaamiseen, vaan tavoitteena on paremminkin mahdollisimman laaja kuntoutujien käsityksien kuvaaminen tutkittavista asioista. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa työn imun käsite on avattu tutkimuksen teoriaosiossa ja teemahaastattelun teemat on laadittu siihen teoriaan pohjautuen. Tutkimustulokset on esitelty työn imun määritelmän jaottelun mukaisesti, mutta työn imua kuvaavien ominaisuuksien alle muodostuneet asiat ovat muodostuneet aineistolähtöisesti. Tavoitteena on ollut saada tietoa siitä, minkälaiset asiat kuntoutujien mielestä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottavat omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista eli työn imua. Tulosten sisältö on siis muotoutunut aineistolähtöisesti, mutta jaottelun perusta on teoriassa määritelty. Tutkimuksessa voidaan sanoa induktiivisen ja deduktiivisen lähestymistavan vuorottelevan. (Tuomi, Sarajärvi 2009: 95-97, 100.)

Tutkimusaineistosta lähdettiin etsimään vastauksia tutkimustehtäviin sisällön analyysin kautta. Sisällön analyysissä tavoitteena on järjestää tutkimusaineisto sanalliseen muotoon siten, että siitä muodostuu sanallinen, tiivis ja totuudenmukainen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa aineiston analysointi aloitettiin poimimalla liitroidusta haastattelumateriaaleista teemahaastattelurungon mukaisesti, kunkin haastateltavan vastauksista, keskeinen tieto kyseisen kysymyksen alle. Haastateltavien vastauksista eli alkuperäisilmauksista poimittiin tutkimustehtävien kannalta keskeiset asiat ja näitä ilmaisevat lauseet pelkistettiin yksittäisiksi ilmauksiksi. Samansisältöiset ilmaukset yhdistettiin edelleen samaan luokkaan ja niille annettiin ilmauksia yhdistävä nimitys eli muodostettiin alaluokka. Analyysiyksikkönä toimi lauseen osa/ajatuskokonaisuus. (Tuomi, Sarajärvi 2009: 101, 108-111.) Tutkimusaineisto pyrittiin kuvataunlaisella sisällönanalyysillä samaan sanalliseen muotoon.

Työn imun kokemuksia kuvaavien kysymysten (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) alle muodostuneet alaluokat yhdistettiin raportin tulosten yhteenveto ja johtopäätökset osiossa vielä yhteisiin yläluokkiin, koska niissä todettiin olevan niin paljon yhtäläisyyksiä. Liitteessä 3 on esimerkkinä esitelty työn imu/uppoutuminen kysymyksiin saaduista vastauksista poimitut suorat lainaukset, niiden pelkistetyt ilmaukset ja niistä muodostuneet alaluokat (Liite3).

Tutkimustulosten tulkinnassa pitää pyrkiä esittämään selkeästi alkuperäisaineiston perustekijöitä. Tulosten esittämisessä ei pidä siis tehdä kompromisseja. (Anttila 2006: 186.) Laadullisessa tutkimuksessa tulosten luotettavuuden, reliabiliteetin, kannalta on tärkeää, että analyysit ovat arvioitavissa ja uskottavia. Arvioitavuudella tarkoitetaan sitä, lukijan on kyettävä seuraamaan tutkijan tekemiä päätelmiä ja tarvittaessa hänellä on oltava myös mahdollisuus kritisoida niitä. Uskottavuudella taas tarkoitetaan sitä, että lukijan on tutkimusraportin pohjalta ja perusteella uskottava, että tutkimuksessa kuvattulla tavalla on päästy esitettyihin tulkintoihin. (Anttila 2006: 518.)

Tutkimustulosten raportoinnissa on käytetty reilusti haastatteluista poimittuja sitaatteja. Sitaateilla on pyritty kuvaamaan aineistoa mahdollisimman laajasti, mutta niiden avulla on myös pyritty osoittamaan, miten aineistosta tehtyihin tulkintoihin on päädytty. (Eskola, Suoranta 2001: 180.) Haastateltavien puheesta poimittujen lainauksien yhteydessä ei ole merkitty sitä, kenen haastattelusta poiminta on otettu. Sillä ei nähty olevan merkitystä aineiston mahdollisimman laajan ja kuvailevan raportoinnin pyrkimyksen kannalta.

8 Tutkimustulokset

8.1 Ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet

Kuntoutuksen hakemiseen johtaneet tekijät

- Tapaturman jälkeiset vaikutukset terveydentilassa
- Pidemmällä ajalla tehdyt huomiot terveydentilan heikentymisestä

Ensimmäisenä tutkimustehtävänä tässä tutkimuksessa oli kuvata kuntoutujien käsityksiä ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista. Haastateltavilla ammatillisen kuntoutuksen hakemiseen oli johtanut joko äkillinen tapaturma tai pidemmällä ajalla tehdyt huomiot terveydentilan heikentymisestä, ja niiden vaikutukset työtehtävistä selviytymiseen. Haastatellut kuntoutujat työskentelivät fyysisesti raskaissa työnteekijäammateissa ennen ammatillisen kuntoutuksen hakemista. Kaikissa tapauksissa ammatillisen kuntoutuksen hakemista edelsi sairauslomajakso.

"No ne kivuthan ne oli ja sitten sitä kautta tuli se ärtyneisyys ja riittämättömyyden tunne. Ja sitten niitä sairauspoissaoloja oli niin paljon, että ne jo työpaikallakin puuttuivat asiaan."

Ammatillisen kuntoutuksen tavoite

- Entisissä töissä jatkaminen
- Työkyvyn säilyttäminen
- Vähitellen edeten selvittää ja kokeilla toimintakykyä työssä

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena haastateltavat pitivät entisissä töissä jatkamista, työkyvyn säilyttämistä ja sitä, että he voivat vähitellen edeten selvittää ja kokeilla toimintakykyään työssä. Työkokeilu antoi myös mahdollisuuden nostaa työaikaa vähitellen. Työkokeilun avulla haluttiin esimerkiksi selvittää, miten kädet kestävät työtä ja kokeilla pystyykö liikkumaan.

"Kyllä se minäkin kun olen yli 40 niin totta kai se oli se, että pystyis palaamaan entiseen työhön, että tavallaan niinku jatkaa töitä niin kuin ennenkin. Sehän se

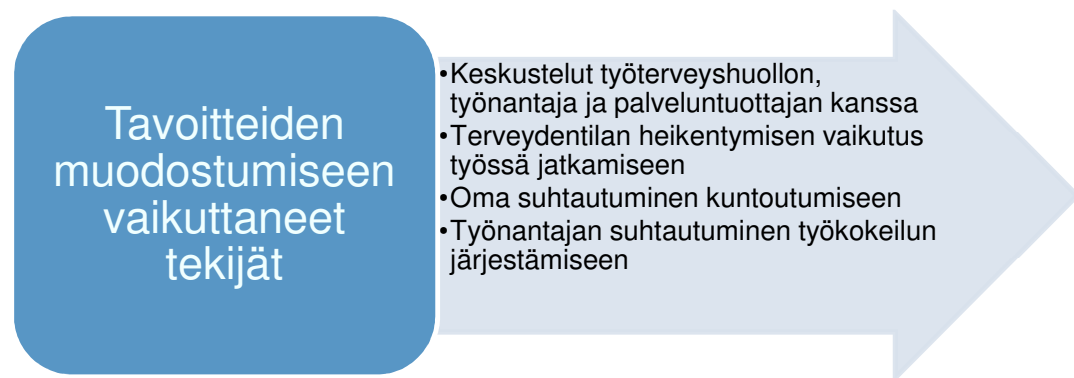
tavoite varmaan niinku oli työnantajalla, lääkäriillä ja itellä tietenkin etupäässä, että tottahan se, että pääsis tekemään samaa hommaa sitten niin kuin 100%:sti. Sanotaan niinku täydellä työkyvyllä.”

”Että pystyisi työelämässä vielä pysymään monta kymmentä vuotta. Työkyvyn säilyminen ja ylläpitäminen se ehkä olisi.”

”Ensin alkuun tein 15 tuntista viikkoa ja tarkoitus oli nostaa vähitellen sitä (työ-aikaa).”

Työkyvyn säilyttämiseen liittyvät tavoitteet saattoivat olla myös hyvin henkilökohtaisia. Työelämässä jatkamiseen liittyvien tavoitteiden lisäksi ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena eräs kuntoutuja piti nimittäin painon pudottamista.

”Kyllä se lähinnä oli se, että saadaan painoa pois.”



Tavoitteiden muodostumiseen oli vaikuttanut keskustelut työterveyshuollon, työnantajan ja palveluntuottajan kanssa. Usean haastateltavan kohdalla työterveyshuolto ja erityisesti työterveyslääkäri oli ehdottanut ammatillisen kuntoutuksen hakemista.

”Ja siitä se sitten lähti, lääkäri alkoi ehdottamaan, että katsotaan tuota ammatillista kuntoutusta. Sitä ammatillista kuntoutushommaa, että voisi sitten pikkuhiljaa palata työhön. Siitä se homma sitten niin kuin lähti.”

”No minä juttelin työterveyslääkäriin kanssa ja se ei ollut valmis laittamaan mua suorilta töihin. Ja ruvettiin sitä mieltii, että vois ottaa silleen niinku varovasti.”

Työterveyshuollon kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen ammatillisen kuntoutuksen tavoitteista keskusteltiin kolmikantaneuvotteluissa, joihin osallistui työterveyshuollon edustajien lisäksi myös työnantaja.

”No siihen tuli se kolmikantaneuvottelu. Ensin piti tietysti käydä siellä työterveyslääkäriillä, niin sitä sitten alkoi puhumaan, että ei varmaan sitä työtä enää kahta vuotta pidempään pysty tekemään ja sitten saattaa olla, että ei pysty tekemään

enää mitään työtä. Sitten se tuli tosiaan se neuvottelu, jossa sitten selvisi se, että ei ole kevyempää työtä tarjolla. Siinä oli sitten kaikkia vaiheita, joita en enää oikein muistakaan.”

”Se oli tuo työterveyslääkäri, joka muistaakseni ehdotti sitä työkokeilua ja iteasiassa siinä mulla sairauslomakin loppui siinä ja sitä keskusteltiin sitten. Siinä oli työnantajan edustaja ja minä ja lääkäri. Siinä kolmilleen keskusteltiin siitä kuntoutuksesta ja päästiin yhteisymmärrykseen siitä ja siitä se sitten lähti.”

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden muodostumiseen vaikutti myös se, miten terveydentilan heikentyminen vaikutti työssä jatkamiseen. Tavoitteita muodostettaessa huomiota kiinnitettiin siihen, pystyykö omaa työtä terveydentilan puolesta tekemään tulevaisuudessa, onko kevyempää työtä tarjolla, onko työtehtäviä mahdollista keventää ja millä keinoin työuraa ja yleisesti työssä olemista voitaisiin pidentää.

Oma suhtautuminen kuntoutumiseen vaikutti myös ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden muodostumiseen. Oma aktiivisuutta pidettiin ratkaisevana asiana. Osa haastateltavista mainitsi ehdottaneensa itse työnantajalle työjärjestelyjä työkokeilun aikana. Haastateltavat halusivat päästä kokeilemaan työn tekemistä ja esimerkiksi polven kestävyttä. Pitkä sairausloman jälkeen haluttiin päästä liikkumaan, sillä kotona oleminen alkoi jo kyllästyttääkin.

”Keskustelut työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. Ja ei siinä nyt itellä oikein muuta kuin, että varovasti nyt vaan kokeilemaan sitä polven kestävyttä siinä. Se siinä lähinnä oikeastaan ja kyllähän siinä sitten itelläkin, alko niinku kotona seinät tulla vastaan. Halusin niinku päästä jo muutenkin vähän liikkumaan.”

Myös työnantajan suhtautuminen työkokeilun järjestämiseen vaikutti jo ammatillisen kuntoutuksen tavoitteidenkin muodostumiseen. Osa haastateltavista mainitsi, että työnantaja oli se, joka työkokeilun halusi. Yksi haastateltava uskoi, että työnantaja pelkäsi hänen tulevan kovin kalliiksi, jos hän on koko ajan pois töistä sairauslomalla. Työnantaja halusi työkokeilulla nähdä, kykeneekö hän vielä omaan työhönsä.

Kuntoutussuunnitelma

- Työkokeilu ja kouluttaminen
- Kevennetty työ ja työaika
- Entinen työ

Ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmaksi haastateltavilla muodostui työkokeilu joko entisissä, uusissa tai kevennetyissä työtehtävissä. Kun työtehtävät olivat kokonaan uusia, sisältyi kuntoutussuunnitelmaan myös kouluttautumista. Työaika työkokeilun aikana oli useimmiten lyhennetty. Yksi haastateltava kuitenkin mainitsi tehneensä työkokeilun aikana pidempää työpäivää kuin normaalisti. Pettymystä lisäsi se, että työkokeilun aikana kuntoutusrahan muodossa maksettava ”palkka” oli pienempi kuin normaalisti työstä saatava palkka.

”Sovittiin, että teen sellaista kevyttä työtä ja ettei sellaista raskasta nostamista tule. Ettei tule painoa tuon polven päälle. Hyvin varovasti aloitin. Sovittiin, että sellaista 6 tunnin päivää teen. Tosin lääkäri suositteli 4 tuntia, mutta päästiin jotenkin sopimukseen, että 6 tunnin työkokeilun aloitan suoraan. Kun polvi oli sen verran hyvässä kunnossa.”

”Se on päiväopiskelua, mutta se on tavallaan täydennyskoulutus. Sitähän ois ollut mahdollisuus ihan uuteen ammattiinkin, mutta sitä kun ei osaa oikein ajatella muuta kuin hoitoalalla olemista.”

”Joo, ei meillä ole tuolla kevyempää työtä. Kaikki on samanlaista. Raskasta ja kii-reellistä, että ei meillä ole sellaista. Että ihan samaa työtä mä aloin tekemään.”

Kuntoutussuunnitelman muodostumiseen vaikuttaneet tekijät

- Keskustelut työnantajan, työterveyshuollon, eläkelaitoksen ja palveluntuottajan kanssa
- Suhtautuminen kuntoutussuunnitelman laadintaan
- Työelämässä jatkamisen mahdollistavan alan pohtiminen

Kuntoutussuunnitelma laadittiin yhteistyössä työnantajan, työterveyshuollon ja tarvittaessa myös palveluntuottajan kanssa, kuten ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteetkin. Lisäksi neuvotteluihin osallistui tässä vaiheessa myös työeläkelaitoksen edustaja. Työnantajan puolelta, esimiehen lisäksi kuntoutussuunnitelman laadintaan mainittiin osallistuneen henkilöstöpäällikön, työhyvinvointiyksikön edustajan ja työpaikalla kuntoutusasiaa muutoin tuntevien henkilöiden. Omaa aktiivisuutta ja työnantajan positiivisen suhtautumisen merkitystä kuntoutussuunnitelman laadintaan korostettiin. Todettiin, että aktiivinen pitää olla ja, että työnantajakin arvostaa aktiivisuutta. Toisaalta yksi haastateltava mainitsi, että suunnitelman laadinnassa ei kysytty lainkaan työntekijän omaa mielipidettä.

"Ne oli hyvin otettuja, kun olin itse aktiivinen ja minä sanoin, että kyllä minä haluan olla aktiivinen. Ja Eterahan siinä oli sitten mukana neuvotteluissa."

"Joo, meillä oli palaveri tuolla töissä. Siinä oli tehtaan johtaja, työterveyslääkäri ja sitten työhyvinvointiyksiköstä sellainen nainen oli siellä. Siellä sitten porukalla näitä pohdittiin."

"Lähinnä se oli kai sitten se lääkäri, aluksi ainakin. Ja sitten se, kun pääsin palveluntuottajan kautta ammatinvalinnan ohjaukseen niin siellä sitten."

Kuntoutussuunnitelmaa laadittaessa pohdittiin myös, pystytäänkö omaa työtä vielä jatkossa tekemään ja mikä olisi työelämässä jatkamisen mahdollistava ala. Muuta työtä ei oikein osattu ajatella tai alan vaihtoa ei haluttu harkitakaan. Kuntoutussuunnitelmaa laadittaessa oltiin siis vielä epävarmoja siitä, onko ala oikea. Kaikilla näillä tekijöillä oli vaikutusta kuntoutussuunnitelman muodostumiseen.

Toiveet tulevaisuuden työelämältä

- Saa olla töissä ja kykenee tekemään töitä
- Kouluttautuminen alalla jatkamisen mahdollistajana
- Ammatin vaihtamisen harkinta työelämässä jatkamisen mahdollistumiseksi

Tulevaisuuden työelämältä haastateltavat toivoivat sitä, että he saavat olla töissä ja kykenevät töitä tekemään. Hyvänä asiana nähtiin, että on vakituinen työpaikka ja, että omalla alalla voisi työskennellä mahdollisimman pitkään ja pysyisi terveenä. Sairausloman jälkeen oli huomattu, että töissä on mukava käydä.

"Mutta kyllä viime talvena hoksasi sen, että kyllä töissä on mukava kulkea niin. Vaikka sitä välillä puhutaan, että pääsis töistä eroon, kun se sotkee kaikkia vapaa-ajan harrastuksia, niin ei se tosissaan mukavaa ole. Että kyllä minäkin sanon, että kun 4-5 kuukautta oli kotona, niin kyllä oli lysti sitten kun pääsi töihin."

Mahdollisuutta kouluttautumiseen pidettiin myös tärkeänä omalla alalla jatkamisen mahdollistavana tekijänä. Kouluttautuminen mahdollisti erään haastateltavan kohdalla sen, ettei alaa tarvinnut kokonaan vaihtaa. Hänen kohdallaan toiveena oli saada koulutus hoidettua työn ohessa.

"Tavoitteena mahdollisimman pitkään tällä alalla pysyä ja eikä se paperikaan(tutkintotodistus) siinä huono ole, että saa koulutuksen loppuun että. Kyllä mulla se tavoite on, että aion sen koulutuksen hoitaa työn ohessa. Kyllä minä olen ihan tyytyväinen, että on tullut uusi mahdollisuus. Se on tässä tärkeää, että tuli uusi mahdollisuus, eikä tarvii sitä omaa alaa alkaa vaihtamaan."

Moni haastateltavista pitikin ammatin vaihtamista edellytyksenä työelämässä jatkamiselle. Jo kuntoutussuunnitelman laadinnan yhteydessä oman ammatin sopivuutta mietittiin, mutta etenkin pohdittaessa toiveita tulevaisuuden työelämältä, ammatin vaihtamisen tarpeellisuuteen liittyvät asiat korostuivat. Oman terveydentilan ei uskottu kestävän tulevaisuudessa omassa työssä, mutta toisaalta haastateltavista tuntui vaikealta kuvitella, mitä sitä sitten osaisi tehdä ja, mikä se uusi ammatti sitten olisi. Yksi haastateltava piti työllisyystilannetta niin huonona kotiseudullaan, että ammatinvaihto ei ollut siitä syystä mahdollista.

”Ammattiakin kiinnostaisi niinku vaihtaa terveydentilan takia, mutta täällä seudulla se ei ole niin kuin mahdollista. Täällä on niin paljon työttömyyttä. Olen jo 53-vuotta, enkä osais kuvitella mitään muuta, mitä osais tehdä.”

”Työlääkäri jo puhuu, että joko ruvettais keksiin sitä uutta ammattia. Ja nyt kun olen sitä itse miettinyt, niin en kyllä keksi itse ollenkaan, että mitä se sitten olisi että. se on aika stressaavakin tilanne sitten, että töissä olen kuitenkin ollut.”

”En mä ole sitä niin kauheesti ehtinyt vielä miettiä, kun olen koittanut tehdä näitä töitä. Mä luulen, ettei nää paikat tässä kauaa enää kestä ja ei toi työ tuosta mikskään muutu ja vaivoja on niin paljon että.”

”Jotta tässä jaksais terveenä, että pääsis aikanaan sitten eläkkeelle, niin sehän se tavoite olis. Että pystyis sitten sinne eläkeikään saakka olemaan töissä? niin niin, mutta ei sitä aina tiedä, kun tää rakennustyö on sen verran kuluttavaa ja voi kaikennäköistä sattua, mutta toivotaan niin.”

Ammatillisen kuntoutuksen tilanne nyt

- Kuntoutuminen työelämään
- Epätietoisuus työelämässä jatkamisen mahdollisuuksista

Haastateltavien tilanne tällä hetkellä oli se, että olivat entisissä töissään, kevennetyissä töissä, opiskelemassa tai opiskelemassa työn ohessa. Entisissä töissään jatkaneet haastateltavat olivat hieman epätietoisia työelämässä jatkamisen mahdollisuuksistaan terveydentilan puolesta. Vaivat olivat jatkuneet ammatillisena kuntoutuksena toteutetun työkokeilun jälkeenkin ja sairauslomia oli tullut. Yhden kohdalla lääkäri oli sanonut, että kyseisiä töitä ei pitäisi tehdä jatkossa enää ollenkaan.

8.2 Tavoitteiden toteutumista tukevat tekijät

Ammatillisen kuntoutuksen eteneminen

- Hyvin ja nopeasti
- Positiivisia vaikutuksia
- Hidas eteneminen
- Ei muutoksia

Toisena tutkimustehtävänä oli kuvailla ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista tukevia tekijöitä. Kuntoutusprosessin kuvattiin edenneen pääsääntöisesti hyvin. Sen todettiin etenevän hyvin silloin, kun asiat järjestyvät nopeasti. Vastaavasti asioiden hidaskäsittely johti negatiivisiin kokemuksiin, ja johti taloudellisestikin hankaliin tilanteisiin. Työnantajan toiminta oli pääsääntöisesti nopeaa ja myös eläkelaitoksessa ammatillisen kuntoutuksen hakemus käsiteltiin nopeasti. Kun työnantaja ja eläkelaitos hoitivat osuutensa hyvin, myös työkokeilun pääsi aloittamaan nopealla aikataululla, jo sairauslomankin aikana.

”Hyvin se on edennyt, ainakin firma ja Etera on hoitanut hyvin osuutensa, kunhan minä vaan pysyn tässä mukana. Minusta tämä on hoidettu hyvin ja minä olen hirveän tyytyväinen, kun halutaan huolehtia.”

”Asiat eteni aika nopeasti. Asiat tuli aika nopeasti selväksi ja pääsi aloittamaan työn. Sairausloma tavallaan niin kuin katkaistiin siinä ja pääsin sitten aloittamaan heti sen työkokeilun. Sairausloman aikana tavallaan.”

Työkokeilun nähtiin myös antaneen uutta puhtia kaikenlaiseen touhuun ja positiivisempia tulevaisuuden näkymiä.

”Kyllä se on ihan edennyt. Kyllä mä olen sen huomannut, että se antaa uutta inspiraatiota, vaikka ei voi sanoa, että on leipääntynyt siihen omaan työhön mutta, se antaa positiivisempia tulevaisuuden näkymiä. Sitä on kuitenkin painanut raskeassa ruumiillisessa työssä ja taustalla on ollut se ajatus, että kauankohan minä pystyn tätä tekemään. On antanut aika lailla uutta puhtia tähän kaikenlaiseen touhuun.”

Työkokeilu ei kuitenkaan aina tuonut muutoksia tilanteeseen, jos olosuhteet työssä eivät parantuneet. Työkokeilukin koettiin silloin vain työnteoksi.

Prosessin etenemistä hidasti se, jos ammatillista kuntoutusta jouduttiin hakemaan ensin tapaturmavakuutusyhtiöstä. Kun päätös tapaturmavakuutusyhtiöstä oli negatiivinen,

piti uusi hakemus toimittaa eläkelaitokseen ja käsittely aloitettiin siellä uudelleen. Tällöin päätöksen saaminen kesti ja myös työkokeilu aloittaminen viivästy. Muutoinkin, jos päätöstä joutui odottamaan pitkään muistakin syistä, aiheutti se taloudellisesti hankalan tilanteen.

”No kyllä joo, että näin kun sitä mieltii jälkeinpäin niin (tapaturma)vakuutusyhtiön hommasta oli oikeastaan kiinni, että tuntu kun siinä meni melkein 2 kk ennen kuin sai päätöstä, niin sen takia se viivästy se homma. Että tavallaan kun se (tapaturma)vakuutusyhtiön homma oli niin hankala.”

”Siihen osasi tietysti varautuakin, kun se niin monta kuukautta kesti, sehän alkoi sitten jo näkymään pörssissäkin sitten talven päälle. Sitähän tipahti vielä kelan päivärahallekin ja se alkoi tuntumaankin. Mutta sillehän ei voi mitään, se on tapahtunut, mikä tapahtunut. Se on kuitenkin pääasia, että on tervehtynyt ja pääsyt takaisin.”

Tavoitteiden toteutumiseen erityisesti vaikuttaneet tekijät

- Mahdollisuus keventämiseen ja mielenkiintoinen sisältö
- Kuntoutustarpeen havaitseminen ja kuntoutusprosessin käynnistyminen
- Eri tahojen positiivinen suhtautuminen
- Tuki tarvittaessa
- Pettymykset ammatilliseen kuntoutukseen

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden toteutumisen kannalta merkittävänä asiana pidettiin sitä, että työpaikalla, työterveyshuollossa ja eläkelaitoksessa oli ammatillisesta kuntoutuksesta tietävä ja asiaan positiivisesti suhtautuva yhteyshenkilö, jolta sai tukea tarvittaessa.

”Varmaan se, että tässä on ollut se yhdyshenkilö, jolle on voinut soittaa ja kysyä. Hänet on saanut heti kiinni. Ei ole sitten tarvinnut odotella. Sekä palveluntuottajalla, että siellä eläkelaitoksessa. Teillekin, kun on soittanut, niin on saanut kyllä heti kiinni. Ei ole tarvinnut puhelimen päässä odotella, että soitellaan takaisin.”

”Työnantajahan suhtautui siihen tosi positiivisesti, että siinä alussa kun mieltii, että kuntoutukseenko, että no mitenhän se pomo suhtautuu siihen ja työnantaja oli tosi ymmärtäväinen, hänen kanta oli heti, että ilman muuta, että pitäähän se mies saada töihin tervehtymään, että eihän siinä mitään. Tosi hyvin kyllä suhtautui työnantaja tähän hommaan.”

Tärkeänä pidettiin myös mahdollisuutta kouluttautumiseen työn ohessa.

”Varmaan se, että saa olla kevyemmässä työssä. Että järjestyisi sellainen paikka. Ja saa siihen koulutuksen, että pystyy sellaista työtä tekemään.”

Ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisen kannalta merkittävänä tekijänä mainittiin se, kun lääkäri totesi, että nyt aletaan suunnittelemaan kuntoutusta. Kuntoutustarpeen havaitseminen ja kuntoutusprosessin käynnistyminen, auttoivat ymmärtämään, että kyseessä on pidempiaikainen prosessi. Kuntoutuksen aloittamista yhden haastateltavan kohdalla nopeutti myös oma henkilökohtainen tapaturmavakuutus.

”Mulla ehkä vaikutti ihan erityisesti se, että mulla oli sellainen vapaa-ajan tapaturmavakuutus. Mä pääsin heti tuonne magneettikuviin ja sitten tuota heti leikkaukseen, kun se oli mahdollista. Se hoitoketju oli sitten nopee. Ja siinä samassa talossa oli vielä se työterveyshuolto, missä tapahtu tämä muukin hoito niin tota, se varmaan minulla edesauttoi. Että, jos olisin kunnalliselle puolelle joutunut, niin olisin puoli vuotta joutunut odottamaan sitä leikkausta. Varmasti niinku paraneminen oli sitä kautta tosi nopeeta.”

Työhön paluun mahdollistumiseksi työnkokeilun tarjoamaa mahdollisuutta töiden keventämiseen ja työajan lyhentämiseen pidettiin myös merkittävänä.

”Kyllä se on ollut työnantaja ja kaikki asianomaiset, niin kyllä ne kannustaa, että kyllä se sieltä tulee ja kyllä se pitää itsekin ymmärtää, että vauhti voi olla vähän hiljempaa, mutta vakaata. Kyllä sitä tietoa ja taitoa on vielä vaikka kuinka paljon, mutta en minä enää halua sellaiseen koneelliseen vauhtiin lähteä mukaan, koska se on nähty, mitä siitä seuraa.”

”Ennen kuin oli noilla työmailla, niin aikataulut oli tiukkoja ja tämä (kuntoutus) on johtanut siihen, että minä olen ehkä vähän onnellisempikin, kuin tuolla kentällä.”

Pettymyksiä ammatilliseen kuntoutukseen aiheutti ja tavoitteiden toteutumisen kannalta negatiivista oli se, että työnantajalla ei ollut tarjota muita, fyysisesti kevyempiä töitä. Töihin palattiin silloin, vaikka itsekin tiesi, etteivät työtehtävät terveydentilalle oikein sovi, eikä työterveyslääkärikään niitä suositellut.

”No ei sillä (työkokeilulla) ole paljoa vaikutusta ollut, kun samat työt jatkuu kumminkin. Se olis eri asia, jos olisi jotain työtä, joka ei olisi yhtä rasittavaa. Niin sit siitä vois olla jotain, mutta en minä tiedä oliko tosta nyt sitten. Olihan se tietysti pehmeä lasku lähteä töihin, mutta tuota. Eikä se muutoin olis varmaan onnistunutkaan suorilta mennä töihin tekemään täyttä päivää... Lääkärit on vähän sitä mieltä, ettei mun pitäis tehdä ollenkaan noita töitä.”

Työelämässä jatkamisen tavoitteen toteutumisen kannalta ammatinvaihtoaikin pidettiin joidenkin kuntoutujien kohdalla tarpeellisena, mutta työllisyystilannetta pidettiin kotiseudulla niin huonona, että ammatinvaihtoa ei siitä syystä pidetty edes realistisena mahdollisuutena.

”Tuli vähän sellainen tunne, kun ei kuitenkaan ole mahdollista lähteä uuteen ammattiin vaikka haluaisikin. Täällä seudulla.”

Eräs haastateltava koki työkokeilun aikaisen matalan toimeentulon kuntoutusrahan muodossa tavoitteiden toteutumisen kannalta negatiivisena asiana. Hän koki, että työkokeilun aikana töitä piti tehdä entiseen malliin, mutta palkka oli pienempi. Hän oli jopa sitä mieltä, että työnantaja käytti työkokeilun tarjoamaa mahdollisuutta ilmaiseen työntekijään hyväkseen.

”Ei sitä oikein muistanutkaan, että on se työkokeilu menossa, kun vasta silloin, kun oli se palkkapäivä, niin huomasi, että ai niin, tää olikin työkokeilua. Oli vähän kiukkunenkin, kun tää on aika raskas työ. Työnantaja se tavallaan niin kuin hyödyksi käyttää, kun tulee tämmösiä uusia juttuja kuten työkokeiluja. Minun kohdalla katsoisin, että se on ollut turha.”

Tavoitteiden saavuttaminen vaatii

- Työnantaja suhtautuu positiivisesti ja arvostaa työpanosta
- Oma aktiivisuus ja sitoutuminen
- Tietoa, tukea ja työkyvyn huomioimista

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden toteutuminen vaatii haastateltavien mukaan omaa aktiivisuutta ja sitoutumista sekä työnantajan positiivista suhtautumista asiaan ja työpanoksen arvostamista. Oma aktiivisuus ammatillisen kuntoutuksen asioissa, mutta myös aktiivisuus omasta fyysisestä kunnosta huolehtimisessa nostettiin esiin useammassa vastauksessa.

”Ehkä itselle jäi sellainen kuva, että aika paljon on itestä kiinni. Että, jos ihminen pyrkii pitämään omasta kunnostaan huolta niin paraneekin sitten nopeammin ja kuntoutuu nopeammin. Lääkäri voi antaa ohjeita ja fysioterapeutti myös, mutta jos ei niitä noudata, niin eihän sitä tapahdu sitä kehitystä. Sellainen kuva on minulle tullut. Ja vähän, kun on kuunnellut noita muiden paranemisia niin yks osatekijä on varmasti se oma halu siinä parantua.”

”Että minunkin kohdalla, kun se oli niin, että työnantaja suhtautui niin hyvin, että ilman muuta pitää saada mies pian takaisin töihin niin sehän on aina parempi. Siinähän on sitten itselläänkin hyvä mieli, kun työnantajakin sitä arvostaa. Ettei se sanonut, että alahan ukko lähteä kalppimaan jonnekin.”

Erään haastateltavan mukaan itselleenkin tulee hyvä mieli, kun huomaa työnantajan arvostavan työpanosta, eikä tarvitse enää näyttää, mitä osaa.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden toteutumisen katsottiin vaativan myös, että saa tarvittavaa tietoa, tukea ja, että myös työkyky huomioidaan. Työntekijän pitää osata jarrutella oikeassa kohdassa ja työnantajan tulee huomioida, ettei työntekijä ole enää mikään nuori. Ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista olisi ehkä auttanut myös työpari.

Työelämässä jatkamisen mahdollistaa

- Terveydentilan huomioiminen
- Vahva ammattitaito
- Terveydentilalle sopiva työ
- Hyvinvointi työssä ja yhteishengen luominen

Työelämässä jatkamisen ammatillisen kuntoutuksen jälkeen mahdollisesti haastattelujen perusteella terveydentilan huomioiminen, vahva ammattitaito, terveydentilalle sopiva työ ja tarvittaessa kouluttautuminen siihen sekä hyvinvointi työssä ja yhteishengen luominen. Terveydentila tulisi huomioida niin työntekijän itsensä kuin myös työnantajan. Omasta kunnosta pitää myös huolehtia. Haastattelujen mukaan työnantajan tulisi huomioida työntekijä, joka on halukas palaamaan töihin ja kuntoutumaan. Työtehtäviä olisi tarpeen mukaan järjesteltävä niin, että voi tehdä tarvittaessa kevyempiä työtehtäviä. Täyttää työkykyisyyttä korostetaan yhden haastateltavan mukaan nykyään liikaa.

”Kyllä se varmaan on se, että työnantaja huomioipi sen kaverin, että se on halukas palaamaan töihin ja kuntoutumaan. Suhtaudutaan vakavasti ja pyritään järjestelemään niitä työhommia. Et jos vaikka joku kaveri ei ihan 100 prosenttisesti kuntoudu, mutta se pyrittäis sitten pitämään talossa ja järjestämään ne työhommait siten, että se pystyy kevyempiä tekemään. Mutta aina ei näinkään tapahdu, että se on sitten rakennusalallakin aika valitettavaa, että kun kaveri ei ole 100 %:sti työkykyinen, niin se helposti lomautetaan ja pikkuhiljaa sitten päästään siitä eroon.”

Työelämässä jatkamisen tulevaisuudessa mahdollistaa haastattelujen mukaan myös hyvinvointi työssä ja yhteishengen luominen. Yksi haastateltavista mainitsikin, että työelämässä ei enää oikein välitetä kenestäkään ja yhteishengen luominen on vaikeaa. On unohdettu, että henkinen hyvinvointi on yksi tärkeimmistä asioista.

”Kun ei vedetä liian tiukille, niin kyllä sitä jaksaa, mutta kyllä pitäis työnantajankin huomata se, että kun kaveri on monta vuotta painanut tossa, niin kyllä sitä pitäisi vähän huomioidakin sitä kaveria. Jotenkin sillain että... Nykyään kun tämä työelämä on mennyt sellaiseksi, mä en tiedä oikein, musta se on mennyt paljon erilaiseksi kuin parikymmentä vuotta sitten. Nykyinen työelämä on mennyt sellai-

seksi, että ei oikein enää välitetä kenestäkään. Se on vaan oma napa ensimmäisenä. Se ajattelu pitäisi saada pois. Yhteishengen luominen tuntuu olevan aika vaikeeta. Siellä jokainen ajattelee vain omaa...Tämä on niin hektistä tämä meno, välillä mennään ja tohistaan. Mutta siinä unohdetaan, että henkinen hyvinvointi on työmailla yksi tärkeimpiä asioita.”

Työn täytyy sopia terveydentilalle ja siihen on saatava tarvittaessa koulutusta, jotta työelämässä jatkaminen on haastateltavien mukaan mahdollista. Yksikin kuntoutuja tiedosti, että nykyisen työtehtävät eivät sovi terveydentilalle ja, että työelämässä jatkamisen edellytyksenä olisi uusi ammatti. Kouluttautuminen nähtiin tärkeänä tekijänä työssä jatkamisen kannalta, sillä oman terveydentilan ei uskottu kestävän omassa ammatissa eläkeikään saakka. Työtehtävien hoitamista pidettiin helpompana, jos myös työvälineet parantuisivat.

Toisaalta yksi haastateltava myös mainitsi, että kun ammattitaito on työkokemuksen myötä tullut vahvaksi, niin työssä pärjää huonommallakin fyysisellä terveydentilalla nuorempia työntekijöitä paremmin.

”Kyllä se kokemus on niin rautainen, että vaikka ikää tulee niin monessa asiassa ajaa kuitenkin nuoremman kaverin ohi. Että sillä lailla, jos verrataan. Että ne jää ne hölmöilyt ja turhat työt pois sitten, ja toivottavasti ovat jääneet jo ajat sitten. Sitä kerkii jo pikkuisen ajatella, että mitä sitä tekkee, että ei ole ensimmäisenä juoksemassa sinne ja tänne. Samallahan siinä sitten tapaturmariski kasvaa.”

Minkälaista tukea tarvitaan?

- Tietoa prosessin etenemisestä
- Toimiva yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon kanssa
- Toimiva yhteistyö työeläkelaitoksen kanssa
- Työpanoksen arvostaminen
- Oma aktiivisuus ja perheen tuki

Ammatillisen kuntoutuksen prosessin edetessä tarvitaan haastateltavien mukaan tietoa prosessin etenemisestä. Mikäli ei ole aikaisemmin ollut tekemisissä ammatillisen kuntoutuksen asioiden kanssa, tietoa tarvitaan erityisesti. Tärkeänä asiana pidettiin, että on olemassa tieto henkilöistä, joilta voi tarpeen tullen kysyä neuvoa prosessin edetessä.

”Tiedon saanti on siis tärkeää? Joo ja nekin (työterveyshuolto)kun tavallaan siinä ohimennen sanoi, että sieltä netistä on hyvä kaivaa sitä tietoa tavallaan ja selvittää eri mahdollisuuksia, niin eihän sitä ihminen, joka ei ole koskaan ollut niiden asioiden kanssa ollut missään tekemisissä, niin sitähan on aivan pihalla. Pitää sieltä hakea ja lukea ja googlettaa ja mitä vaan, eikä siitä puoliakaan ymmärrä vaikka lukee. Että tavallaan, miten tämä homma sitten käytännössä menee.”

Toimivaa yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa pidettiin myös tärkeänä. Silloin työnantaja on ollut prosessissa tiiviisti mukana ja ollut hyvänä tukena. Usein yhdessä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa pidetty palaveri on helpottanut asioiden ymmärtämistä ja vienyt ammatillisen kuntoutuksen asiaa eteenpäin.

”Joo on, kun työnantaja on tässä niin tiiviisti mukana. Mä olen saanut sitä positiivista apua ja tukea joka asiaan. Vaikka tästä olen jo kauan aikaa sitten puhunut henkilöstöpäällikön kanssa, niin kyllä tämä alku tuli sitten aika äkkiä. Kyllä ainakin minun tapauksessa työnantaja on ollut sellainen hyvä tuki tässä.”

Eläkelaitoksen ja työterveyshuollon suunnalta tukea toivottiin prosessin etenemisestä annettavan informaation muodossa. Eteran tukeen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Työkokeilun aikaisen taloudellisen tuen tulisi kuitenkin olla katkoksetonta.

”No kyllä minusta tuo Eteran tuki oli ihan hyvä. Olin ihan tyytyväinen siihen ja nopeaa siellä oli se asioiden käsittely. Siitä ihan positiivinen kuva jäi.”

”Minä olin sinne yhteydessä ja siinä kyllä selvisi miten se homma Eteran puolelta menee sitten. Siinä selvitettiin ne kuntoutustukihommat ja muut tavallaan, että siinä ei ollut mitään. Että maksut ja muut tuli heti sitten. Mutta sitä kun mieltii, niin siitä koko prosessista olisi ollut hyvä saada tietoa jo aikaisemmin. Että joku kertoisi heti siinä alussa, että miten nämä hommat menee.”

Eläkelaitoksen kuntoutusasiantuntijan antamaan tukeen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Kuntoutusasiantuntijalta sai hyvin tietoa asioista ja asioiden käsittely oli lähes kaikkien vastanneiden mielestä nopeaa. Toisaalta tilanteessa, jossa työpaikalla oli tietoa ja osaamista ammatillisen kuntoutuksen asioissa, ei eläkelaitoksen suuntaan oltu juuriakaan edes yhteydessä. Yksi haastateltava koki esimerkiksi riittäväksi sen, että hänellä oli olemassa yhteydet eläkelaitoksen suuntaan, jotta tietää keneen voi tarvittaessa olla yhteydessä ja pyytää apua myös sitä kautta.

”No kyllä ne on pyörinyt tässä työpaikalla. Mä en ole ollut siitä toukokuusta, kun aloitettiin, niin en ole ollut eläkelaitoksen suuntaan yhteydessä oikein mitenkään. Työnantajalla on kuitenkin siellä etelän päässä konttorityöntekijöitä, jotka on sitten suoraan yhteydessä sinne (Eteraan) ja tiedottavat mulle ja jos mulla kysyttävää tulee, niin minulla on sähköposteissa kaikenlaisia nimiä ja osoitteita, mistä voi kysyä. Henkilöt on tiedossa.”

Tyytymättömyyttä eläkelaitoksen tarjoamaan tukeen aiheutti yhden vastaajan kohdalla se, että joutui stressaamaan raha-asioista siinä vaiheessa, kun piti palata työelämään sairausloman jälkeen. Hänestä tuntui, että työpaikalla asiat sujuivat, mutta päätöksiä ja sitä myöden myös rahaa joutui eläkelaitoksen suunnalta odottamaan.

”No kyllä asiat pitäis ainakin hoitua paljon nopeammin. Kun ajattelee, että minäkin olin iät ajat Kelan päivärahalla ja sitten kun se päättyi, niin seuraavia rahoja odottelet puoltoista kuukautta tai melkeen kaks. Mähän sanoinkin sinne, että ei mun ole edes varaa käydä missään työkokeiluissa. Silleen kun mä ajattelen, että joutuu sen takia stressaamaan että kun pitäis virkeenä mennä taas uudestaan aloittelemaan töitä, niin ei silloin pitäis tollasella vielä joutua stressaamaan.”

Omaa aktiivisuutta ja perheeltä saatavaa tukea pidettiin myös tärkeänä prosessin edetessä. Työnantajan toivottiin tukevan prosessin etenemistä puolestaan työpanosta arvostamalla. Toisaalta eräs haastateltava myös mainitsi, että työnantajan reagoimista olisi toivonut myös ylemmältä taholta. Prosessin etenemistä ei tukenut, jos tuli tunne, että aina löytyy mies paikkaamaan tilanteen, jos itse ei työhön kykenekään.

”No se työmaamestari, josta jäin silloin sairauslomalle, niin kävi siinä aina välillä juttelemassa ja suhtautu ihan positiivisesti ja kannustavasti, mutta muuten sitten ylemmältä taholta ei ole kyllä oikein. Tuntuu, että on ihan sama kuntouduinko minä vaiko enkö. Ei ole sieltä mitään ihmeempää tukea tullut. Olisitko sitä kaivannut? No kyllähän sitä oli ehkä kaivannut. Sitä tuntuu, että on vaan yksi nappula siellä ison massan joukossa, että kyllä niitä miehiä riittää. Semmoinen kuva oli.”

8.3 Työn imun kokemukset ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana

Työn imun arviointimenetelmässä työn imuun liittyvät väittämät on jaoteltu kokonaisuuksiin, jotka liittyvät tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, lannistumattomuudesta ja halusta panostaa työhön. Tarmokas ihminen on sinnikäs ja haluaa ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdatessaan. Omistautuminen on puolestaan sitä, että kokee työnsä merkitykselliseksi ja haasteelliseksi, henkilö on innostunut, inspiroitunut ja ylpeä työstään. Uppoutunut työntekijä on taas keskittynyt sekä paneutunut työhönsä ja kokee siitä nautintoa. (Hakanen 2009: 10-11.)

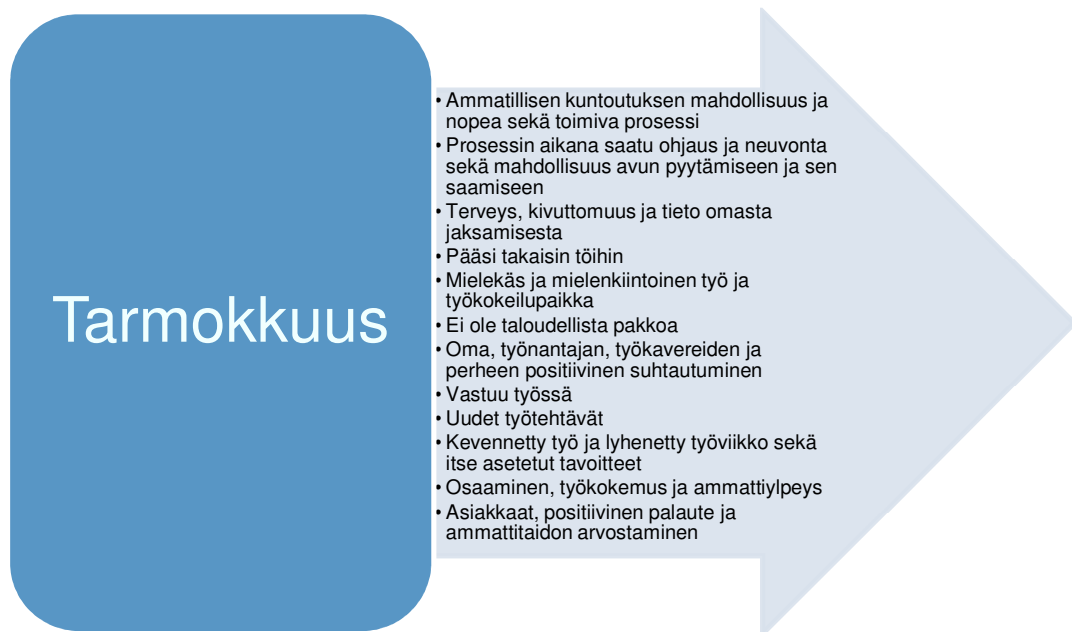
Tätä tutkimusta varten tehdyissä teemahaastatteluissa tarmokkuuteen liittyviä asioita kysyttiin seuraavilla kysymyksillä: Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että tuntuu hyvältä lähteä aamulla työkokeiluun/työhönvalmennukseen?, Mitkä asiat ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana antavat sinulle energiaa?, Minkälaiset asiat saavat sinut tun-

temaan vahvaksi ja tarmokkaaksi?, Minkälaiset asiat auttavat sinua jatkamaan mahdollisista vastoinkäymisistä huolimatta?

Omistautumiseen liittyviä asioita tutkimuksessa selvitettiin puolestaan seuraavilla kysymyksillä: Koetko, että ammatillisen kuntoutuksen aikana toteutettu työkokeilu/työhönvalmennus on haastavaa? Minkälaiset asiat tekevät siitä haastavaa?, Oletko ylpeä työstäsi? Minkälaiset asiat saavat sinut tuntemaan itsesi ylpeäksi työstäsi?, Mitkä asiat saavat sinut innostumaan?, Mikä merkitys työkokeilulla sinulle on?

Uppoutumiseen liittyviä asioita selvitettiin kysymyksellä: Pystytkö keskittymään täysin työhösi? Mitkä asiat vaikuttavat keskittymiseesi?

8.3.1 Työn imu – Tarmokkuus



Haastattelujen perusteella tarmokkuutta energisyyttä, sinnikkyyttä, lannistumattomuutta, halua panostaa työhön ja ponnistelua vastoinkäymisistä huolimatta sai aikaan monenlaiset asiat työkokeilun/amatillisen kuntoutuksen aikana. Yhtenä alaluokkana vastausten perusteella nousi esiin **amatillisen kuntoutuksen mahdollisuus ja nopea sekä toimiva prosessi**. Haastateltavien vastausten perusteella työn imun kannalta tärkeää oli, että tarjoutui mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen, prosessi toimi

nopeasti ja sujuvasti, sitä kautta tarjoutui mahdollisuus koulutukseen ja, kun toimenpiteistä ei aiheutunut työnantajalle kustannuksia.

Työn imua lisäsivät vastausten mukaan myös **prosessin aikana saatu ohjaus ja neuvonta sekä mahdollisuus avun pyytämiseen ja sen saamiseen**. Vastausten mukaan tärkeänä pidettiin ohjeita ja neuvontaa sekä omaan tilanteeseen saatua apua ja tukea. Näiden kannalta tärkeää oli tieto, että apua saa tarvittaessa ja yhteyttä saa ottaa.

”Ei tarvinnut itse selviytyäkään, että sillä tavalla tukivat sitä minunkin tutustumista tuohon työhön. On tärkeää, että siinä on tahoja, mistä voi tarvittaessa pyytää apua. Se on hirveän tärkeää, että otetaan sillä tavalla avoimesti vastaan, että sinne on helppo sitten mennä. Voihan olla sitten työyhteisöjä, mihin ei pääse sitten oikein sisälle.”

Työn imun kannalta **terveys, kivuttomuus ja tieto omasta jaksamisesta** olivat myös merkityksellisiä sen lisäksi, että **pääsi takaisin töihin**. Työn imua lisäsi se, kun pääsi takaisin töihin, oli työpaikka ja työhön paluu tapahtui omasta tahdosta. Myös terveydentilaan liittyvät asiat nousivat esiin tässä yhteydessä. Vastauksissa mainittiin kivuttomuus, terveys, oireiden helpottaminen, tieto omasta jaksamisesta, ei tarvitse murehtia omasta jaksamisesta, kykenee vielä entisiin hommiin ja pystyy ylipäättään vielä töitä tekemään. Tässä yhteydessä mainittiin tärkeänä tekijänä myös **mielekäs ja mielenkiintoinen työ ja työkokeilu**. Vastausten perusteella myös se, että työkokeiluun **ei ole taloudellista pakkoa**, oli tärkeää. Silloin työn mahdollinen menettäminen ei haitannut.

Tarmokkuutta selvittävien kysymysten perusteella **oma, työnantajan, työkavereiden ja perheen positiivinen suhtautuminen** oli yksi työn imua aiheuttava tekijä. Silloin työnantaja suhtautui ammatillisen kuntoutuksen asiaan positiivisesti ja tukien. Myös työyhteisön ja työkavereiden sekä perheen positiivinen suhtautuminen ja tuki mainittiin tässä yhteydessä. Tärkeänä pidettiin myös avointa ja hyvää vastaanottoa sekä sitä, että kaikilla oli tieto tilanteesta. Oman suhtautumisen osalta todettiin, että hermot pitää olla kunnossa ja pitää olla sitkeä, mutta myös omia harrastuksia pitää olla.

Työn imua ilmeni haastateltujen antamien vastausten perusteella myös työtehtävien sisältöön liittyvien asioiden myötä. **Vastuu työssä** toi lisää mielenkiintoa, myös **uudet työtehtävät** koettiin mielenkiintoisina ja haasteellisina. Lisäksi **kevennetty työ ja lyhennetty työviikko sekä itse asetetut tavoitteet** vaikuttivat työkokeilun aikana koettuihin työn imuun tuntemuksiin. Tärkeänä pidettiin sitä, että työkokeilun aikana töitä sai

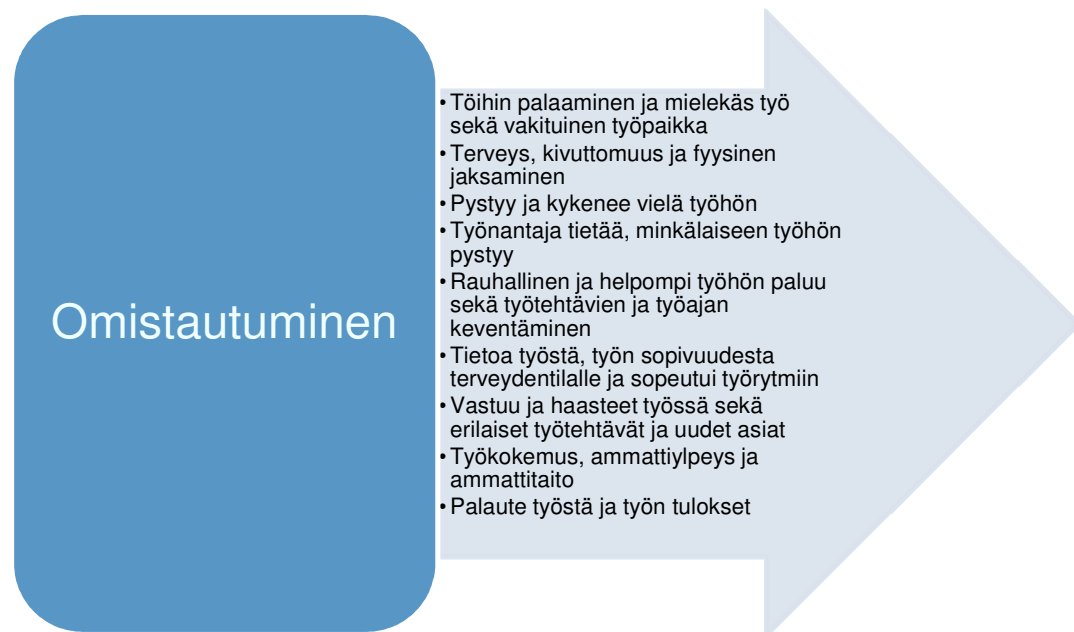
tehdä oman jaksamisen mukaan, työviikko voi olla lyhennetty, tavoitteet sai asettaa itse, töitä sai myös suunnitella itse ja siinä oli oma vapaus. Työkokeilun aikainen työ ei sisältänyt varsinaisia tavoitteita työsuoritteiden, eikä aikataulun suhteen.

No se oli kyllä aika rento meininki sillä lailla, kun ei ollut mitään, työssä mittään tavoitteita eikä aikataulutavoitteita. Että pysty ottaa sen työn rennosti. Että meillä on rakennusalalla hirmu kiire ja tota aikataulut on aika tiukkoja. Mutta työkokeilussa tein sen minkä pystyin ja jaksoin ja jatkoin sitten seuraavana päivänä. Oli aika kevyitä hommia, niin se oli aika rentouttavaa.”

Osaaminen, työkokemus ja ammattilypeys sekä asiakkaat, positiivinen palaute ja ammattitaidon arvostaminen nousivat myös esiin tarmokkuutta selvittävien kysymysten perusteella. Työkokemus, oman alan tunteminen, työtehtävien osaaminen ja ammattilypeys mainittiin tässä yhteydessä. Työstä saatu palaute, asiakkaat ja esimiehen tyytyväisyys viestivät ammattitaidon arvostamisesta.

”Kyllä se on tässä se positiivinen kuva, minkä minä olen saanut kaikkialta. työnantajalta ja perheeltä tietysti. Se tässä nyt on ykkösasia. Se positiivinen kuva, joka on tullut sieltä. Ilman sitä minä en töissä olisikaan, se on nyt ihan selvää kun on se täysi perheen tuki taustalla. Mutta työnantajan puolelta tämä on ollut aluksi ihan positiivinen yllätys, että kuinka hyvin otettiin vastaan kaikin puolin työnantajan puolelta. Tuli siis tunne, että ammattitaitoa arvostetaan sieltäkin kautta, kun tuli tällainen mahdollisuus.”

8.3.2 Työn imu – Omistautuminen



Työn imun määritelmän mukaan omistautunut työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja haasteelliseksi, henkilö on innostunut, inspiroitunut ja ylpeä työstään. Tässä tutkimuksessa myös omistautumista selvittävien kysymysten perusteella nousi esiin useita alaluokkia.

Vastausten perusteella yksi työn imua lisäävä tekijä oli **töihin palaaminen ja mielekäs työ sekä vakituinen työpaikka**. Työhön paluu sairausloman jälkeen innosti ja töihin oli mukava palata. Vastauksissa mainittiin myös vakituinen ja mielekäs työ, sekä entisiin töihin palaaminen ja töissä jatkaminen.

”Minun mielestä ei ole ollut oikeastaan mitään merkitystä. Kyllä sen on jo itsekin huomannut, että miten se vaikuttaa käsiin, kun on töissä ollut. Mutta jos on vakituinen paikka, niin eihän sitä voi poiskaan heittää. Ei se nyt ole niin helppoa ja yksinkertaista kuin työnantaja sen haluaisi olevan.”

Terveys, kivuttomuus ja fyysinen jaksaminen sekä tieto siitä, että **pystyy ja kykenee vielä työhön**, nousivat vastauksista esiin alaluokkina. Vastausten mukaan työn imua lisää se, kun huomaa, että ei ole täysin työkyvytön, kykenee vielä töitä tekemään ja on terve sekä kivuton.

”Oireet on helpottaneet selkeästi, kun ei tarvitse enää tehdä sitä raskasta työtä. Ei ne kokonaan pois ole, mutta ei tarvitse enää särkylääkkeitä koko ajan napsia. Ja joinain aamuina on huomannut, että ei ole reagoinut kipuja ollenkaan, vaan ne ovat painuneet taka-alalle. se ei ole koko ajan sellainen päällimmäinen ajatus koko ajan mielessä.”

”On päässyt siitä epävarmuudesta ja masennuksesta siitä, että minusta ei ole enää mihinkään”

”No ehkä se sitten innosti, kun huomasi, että tuo polvi sitten kestää kuormaa ja sitten tuota sillä kun joudut kävelemään kerrostalossa ylös alas niitä rappusia niin se siihen antoi uskoa, että kyllä tästä vielä täysin työkykyinen tulee.”

Lisäksi se, että **työnantaja tietää, minkälaiseen työhön pystyy**, on työn imua tuottava tekijä.

”Olen ja kyllä niillä on siellä minusta sellaiset paperit, että ne varmasti tietää, että pystyy tohon ja nyt kun mä olen näyttänyt, että työhön pystyn kyllä ja onhan tietysti hirveen hyvä, että minusta on ollut apua, koska kyllähän ne kans kattoo, että onko minusta hyötyä.”

Haastateltavien vastausten perusteella työkokeilun etuna oli **rauhallinen ja helpompi työhön paluu sekä työtehtävien ja työajan keventäminen**. Haastateltavien mukaan työhön paluu työkokeilun avulla oli helpompi ja aloitus rauhallisempi. Fyysistä rasitusta

sai kokeilla ja työaika sai olla lyhennetty. Työkokeilun avulla sai myös **tietoa työstä, työn sopivuudesta terveydentilalle ja sopeutui työrytmiin**. Työhön paluu oli osa kuntoutusta ja sen avulla sai tietoa työn sopivuudesta terveydentilan puolesta ja siitä, pystyykö työtä tekemään.

”Kyllä se minusta oli hyvä, että siinä pääsi varovasti kokeilemaan fyysistä rasitusta ja sitten huomasi sen oman asennoitumisensa siihen, että tota pitkä tauko siinä välissä ja sai sitten sopeutua siihen rytmiin takaisin taas.”

”Helppous, että voi rauhassa palata töihin. paluu töihin oli helppo, kun tiesi, että palkan maksaa työeläkeyhtiö, eikä työnantaja. Se piti heti tehdä itselle selväksi, että ei heti yritä yhtä paljon kuin ennen. Se työhön paluu piti ajatella kuntoutuksena samalla. Sehän siinä tärkein asia oli, että tavallaan tervehtyy siinä, koska sitä vartenhan se on, että tehdään paluu työelämään helpommaksi. Jos olisi heti mennyt normaalisti tekemään töitä, niin olisi välillä varmasti ollut pitkä irvistys, ei olisi ollut yhtäkkiä helppo hypätä sairauslomalta tekemään täyttä työviikkoa. Kyllä se varmasti olisi ollut vaikeaa.”

Omistautumista kuvaavien kysymysten vastauksista nousi esiin myös seuraava alaluokka: **Vastuu ja haasteet työssä sekä erilaiset työtehtävät ja uudet asiat**. Vastuu ja haasteet töissä lisäsivät motivaatiota ja saivat innostumaan. Myös uudet asiat ja erilaiset työtehtävät sekä työn sisältö mainittiin tässä yhteydessä.

”Joo mä olen aina tykännyt haasteista ja ne on minusta hirveen tärkeitä, koska kun sä löydät sen ratkaisun siihen ja saat sen ok, niin ainahan siitä tulee itselle yksi sulka hattuun. Siinä itse tuntee sellaisen työn ilon sitten, vaikka ei ne toiset sitä varmaan silleen huomaa.”

Työn imua kuvaavana alaluokkana esiin nousi myös **työkokemus, ammattitaito ja ammattiyhpeys** sekä **palaute työstä ja työn tulokset**. Vastauksissa mainittiin tärkeinä tekijöinä se, että aikaisempaa osaamista ja työkokemusta saa hyödyntää, on ammattiyhpeyttä ja, että työ vaatii ammattitaitoa, joka on karttunut työkokemuksen myötä. Työstä saadun palautteen koettiin palkitsevan. Se toi onnistumisen, selviämisen ja osaamisen sekä hyödyllisyyden tunteita. Työn tulokset nähtiin myös tärkeinä. Työn ja työn tulosten tuli olla laadukkaita myös työkokeilun aikana.

”Joo kyllä sitä meikäläisen ikäisellä on sitä ammattiyhpeyttä. Kun saa tehtyä työtä hyvin, niin kyllä siitä voi olla ylpeä. Kun saa laadukasta jälkeä aikaan, niin siinä siinä sitä tulee hyvä mieli.”

”Olen ylpeä. No se on varmasti se ammattitaito, joka tulee sen työkokemuksen perusteella.”

8.3.3 Työn imu – Uppoutuminen



Työn imun menetelmän mukaan uppoutunut työntekijä on keskittynyt sekä paneutunut työhönsä ja kokee siitä nautintoa. Tutkimusta varten tehtyjen haastattelujen perusteella **kivuttomuus, parempi terveydentila ja töihin pystyminen** sekä **työn keventäminen, tauottaminen ja keskittyminen työhön** tuottivat työn imun tuntemuksia ja kuvasivat uppoutumista työkokeilun aikana.

Vastausten perusteella uppoutumista kuvattiin myös tekijöillä, joissa työn imua tuottivat **työkokemus, osaaminen ja laadukkaan työn vaatimus sekä työstä saatu palaute** sekä **muuttuneet työtehtävät ja omat tavoitteet**.

Myös **kokonaisvaltaiset positiiviset vaikutukset** nousivat esiin uppoutumista selvittävien kysymysten perusteella. Työkokeilulla nähtiin olevan positiivinen vaikutus kaikkien, myös perhe-elämään. Tärkeänä tekijänä esiin nostettiin esimerkiksi vaimon tuki ja tasapainoisen elämän merkitys.

9 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

9.1 Ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työntekijän joutumista työkyvyttömyyseläkkeelle, tai ainakin siirtää eläkkeelle joutumista. Sen avulla pyritään tukemaan työelämässä jatkamista sairaudesta huolimatta. (Takanen, Maijaliisa 2011:116; Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010:18.) Haastattelujen perusteella kuntoutujien ammatilliselle kuntoutukselle asettamat tavoitteet olivat hyvin samansuuntaisia, sillä tavoitteet liittyivät entisissä töissä jatkamiseen, työkyvyn säilyttämiseen sekä työkyvyn selvittämiseen ja kokeilemiseen työssä. Samansuuntaisten asioiden todettiin myös tuottavan työn imun kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana, joten tavoitteiden laatimiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

Tavoitteiden asettamisessa huomiota tulisi kiinnittää myös työtehtävien sisältöön, sillä haastattelujen perusteella työn imun kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottivat myös työn sisältöön liittyvät asiat. Tulosten mukaan tällaisia tekijöitä olivat muun muassa mielekäs ja mielenkiintoinen työ, vastuu ja haasteet työssä, muutuneet työtehtävät ja omat tavoitteet, uudet työtehtävät sekä kevennetty työ ja itse asetetut tavoitteet.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys haastattelututkimuksen mukaan tärkeimmiksi työelämässä jatkamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin vuonna 2006 ja 2009 tehdyissä kyselyissä oma terveys ja taloudelliset tekijät. Muina tekijöinä esille nousi mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ sekä työn keventäminen, työaikaan liittyvät kysymykset, hyvä ja kannustava työyhteisö. (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen, Hirvonen 2012: 22-25.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työn imun kaltaisia tunteuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottivat siis hyvin samansuuntaiset asiat.

Tutkimustulosten mukaan ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden ja kuntoutussuunnitelman muodostumiseen vaikuttivat hyvin keskeisesti työterveyshuollon ja työnantajan kanssa käydyt keskustelut sekä oma, että työnantajan suhtautuminen ammatillisen kuntoutuksen asioihin. Tavoitteiden muodostumiseen vaikutti terveydentilan heikentymisen vaikutus työssä jatkamiseen ja suunnitelmaa laadittaessa pohdittiin puolestaan työelämässä jatkamisen mahdollistavaa alaa omalla kohdalla.

Terveystilaan liittyvät asiat nousivat tutkimuksessa luonnollisesti esiin monessakin yhteydessä, sillä ammatillisen kuntoutuksen saamisen edellytyksenä on, että henkilöllä on arvioitu sairauden, vian tai vamman aiheuttavan työkyvyttömyyden uhan. Työkokeilu nähtiin hyvänä keinona selvittää ja kokeilla toimintakykyä työssä. Työkokeilu tarjosi haastateltavien mielestä myös hyvän mahdollisuuden työtehtävien ja työajan keventämiseen. Yhtäläisyyksiä työn imun kokemuksia tuottaneisiin tekijöihin ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana oli löydettävissä myös tässä kohtaa.

Gouldin, Järvikosken, Härkäpään ja Tuomalan (2012) tekemän tutkimuksen mukaan, kuntoutuksen jälkeisen työllistymisen kannalta on hyvä, jos kuntoutuja voi palata entiseen työpaikkaansa. Silloin työnantajan ja työntekijän tulee tehdä tiivistä yhteistyötä kuntoutussuunnitelman laatimisessa. (Gould, Järvikoski, Härkäpää, Tuomala 2012:229-234.) Tämänkin tutkimuksen tulosten mukaan, entiseen työhön palaamista pidettiin yhtenä ammatilliselle kuntoutukselle asetettuna tavoitteena sekä myös ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmana. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että työnantaja tietää, mihin työhön vielä pystyy. Eli entisessä työssä jatkaminen ammatillisen kuntoutuksen prosessin jälkeenkin vaatii työkyvyn huomioimista suhteessa terveydentilaan, niin työnantajan kuin työntekijänkin toimesta.

Ne kuntoutujat, joiden kohdalla ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmaksi oli muotoutunut entisiin töihin palaaminen, suhtautuivat tässä tutkimuksessa epäilevimmin siihen, kykenevätkö he tulevaisuudessa jatkamaan työelämässä. Näiden kuntoutujien kohdalla terveydentilaan liittyvät rajoitteet olivat niin merkittäviä, että esimerkiksi fyysisesti raskaissa työtehtävissä jatkaminen nähtiin ammatillisen kuntoutuksen prosessin jälkeen hyvin vaikeana. Ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa oli päädytty entisiin töihin palaamiseen, vaikka lääkäri ja kuntoutuja itsekin olivat suhtautuneet siihen mahdollisuuteen epäilevästi. Muutamit haastateltavista totesivatkin, että työelämässä jatkaminen olisi vaatinut uudelleen kouluttautumista. Muuta työtä ei kuitenkaan osattu ajatella ja toisaalta alan vaihtoa ei haluttu harkitakaan. Myös asuinpaikka ja työllisyystilanne siellä vaikuttivat siihen, että uudelleen kouluttautumista ja sitä kautta alan vaihtoa ei haluttu kuntoutussuunnitelmana lähteä toteuttamaan.

Härkäpää ja Järvikoski (2012) ovat tutkimuksessaan todenneet, että pitkään tietyssä ammatissa toimineen henkilön voi olla vaikea luopua ammatti-identiteetistään ja uusien ammatillisten vaihtoehtojen pohtiminen ei motivoi sen tuomista hyödyistä huolimatta. Uuteen ammattiin siirtyminen voi tarkoittaa myös palkan alentumista ja sillä on merkit-

tävä vaikutus kuntoutustoimenpiteisiin motivoitumiselle. (Härkäpää, Järvikoski 2012: 157.) Samansuuntaisia johtopäätöksiä voidaan tehdä myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella.

Tässä tutkimuksessa kaikkien haastateltavien kohdalla yhteys työelämään ja entiseen työnantajaan oli vielä hyvin tiivis. Ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa lähdetäänkin tilanteissa, joissa työsuhde on edelleen voimassa, suunnitelmaa laatimaan työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista käsin. Silloin se tarkoittaa usein työkokeilua entisiin töihin. Järvikoski ja Härkäpää (2012) ovat todenneet, että työurien pidentymisen kannalta se ei aina ole hyvä vaihtoehto, sillä se saattaa rajata suunnittelun ulkopuolelle muita, ehkä toimivampiakin vaihtoehtoja. (Järvikoski, Härkäpää 2012: 110.) Tämänkin tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että työelämässä jatkamisen mahdollisuuksia parhaimpina pitivät ne kuntoutujat, joiden kohdalla työtehtäviä räätälöitiin pysyvästi tai, jotka vaihtoivat kokonaan toisiin tehtäviin. Ne kuntoutujat, jotka jatkoivat edelleen samoissa työtehtävissä, olivat puolestaan epätietoisia työelämässä jatkamisen mahdollisuuksistaan tulevaisuudessa, terveydentilansa puolesta.

Kaikkien tutkimusta varten haastateltujen kuntoutussuunnitelma sisälsi työkokeilun. Tämä oli edellytyksenä haastatteluun valikoitumisellekin. Työkokeilu toteutettiin entisissä, uusissa tai kevennetyissä työtehtävissä. Kahden haastateltavan kohdalla kuntoutussuunnitelma sisälsi myös opiskelua. Tutkimustulosten mukaan kuntoutussuunnitelmaa laadittiin yhteistyössä työnantajan, työterveyshuollon, eläkelaitoksen ja palveluntuottajan kesken. Monen haastateltavan kohdalla erityisesti työterveyslääkäri oli ollut keskeinen tekijä ammatillisen kuntoutuksen prosessin käynnistymisessä, ja tavoitteiden sekä suunnitelman laadinnassa. Tutkimusta varten haastatelluista vain yhden kohdalla ammatillisen kuntoutuksen suunnitelman laatimiseen oli osallistunut ulkopuolinen palveluntuottaja.

Palveluntuottajien hyödyntämisen vähäisyys tätä tutkimusta varten haastateltujen kuntoutujien kuntoutussuunnitelmien laadinnassa selittyy varmasti sillä, että kaikilla haastateltavilla työsuhde entiseen työnantajaan oli edelleen voimassa. Kuntoutussuunnitelman laatimisen tukena palveluntuottajaa käytetään yleensä muun muassa silloin, kun sijoittuminen entisen tai nykyisen työnantajan palvelukseen ei ole mahdollista tai, kun suunnitelman etenemisen katsotaan vaativan muutoin tiivistä lähiohjausta. Kuntoutuksen palveluntuottajan asiantuntemusta on mahdollista käyttää myös opiskeluedellytys-

ten tai työhönsijoittumismahdollisuuksien arvioinnissa. (Työhönkuntoutumisen palveluverkoston peruskirja: 7.)

Yleisesti kuntoutussuunnitelman laadinnassa käytetään melko usein palveluntuottajan tarjoamia palveluja. Tähän tutkimukseen valikoitujen henkilöiden kohdalla palveluntuottajan avustuksella suunnitelmaa laadittiin harvoin ehkä siitä syystä, että heidän työsuhteensa työnantajaan olivat edelleen voimassa ja suunnitelmaksi oli muodostunut työkokeilu entisen työnantajan palveluksessa. Kuntoutussuunnitelman laadintaan osallistui tällöin työterveyshuollon edustajien lisäksi työpaikan henkilöstöpäällikkö, työhyvinvointiyksikön edustaja tai muu kuntoutusasioita tunteva henkilö.

Ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa voidaan siis tämänkin tutkimuksen tulosten mukaan tärkeänä pitää työnantajan osallistumista siihen. Etenkin fyysisesti raskailla aloilla toimivien kohdalla, työelämässä jatkaminen vaatii usein muutoksia työtehtävien sisältöön. Ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmaa laadittaessa tulisi tästä syystä selvittää mahdollisuudet työtehtävien pysyvämpäänkin muuttamiseen. Tämä taas edellyttää tiivistä yhteistyötä työnantajan kanssa. Työterveyshuollon rooli työkokeilun sujumisen seurannan kannalta on myös hyvin tärkeää, jotta työtehtävien sopivuutta voidaan tarkasti arvioida. Työskentely entisissä töissä voi sujua hetkellisesti, mutta pitkällä tähtäimellä työtehtävistä suoriutuminen voi olla mahdotonta etenkin tilanteissa, joissa terveydentilan rajoitteet pysyvät samanlaisina. Tällöin ollaan helposti uudelleen tilanteessa, jossa oltiin jo ennen ammatillisen kuntoutuksen prosessin käynnistymistä. Toisaalta työkokeilun tarkoituksena on kokeilla työtehtävien soveltuvuutta terveydentilalle, ja ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia lähdetään selvittämään ensin entisiin töihin nähden, joten ei työkokeilun merkitystä voida siinäkään tapauksessa vähätellä.

Ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta tilanne on paras silloin, kun kuntoutuja tavoittelee työhön paluuta ja kokee kuntoutustoimenpiteiden tukevan tätä tavoitetta, ja on siksi motivoitunut kuntoutukseen (Härkäpää, Järvikoski 2012: 157). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kuntoutujien käsitykset ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista liittyivät vahvasti työelämässä jatkamiseen. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että saa olla töissä ja kykenee edelleen töitä tekemään. Kaikkien haastateltavien kohdalla työkokeilu ei ehkä kuitenkaan yksin ollut riittävä toimenpide työelämässä jatkamisen mahdollistamiseksi. Kouluttautumista pidettiin omalla alalla jatkamisen mahdollistavana tekijänä, ja joidenkin kohdalla ammatillisena kuntoutuksena toteutettu työkokeilu olikin käynnistänyt ammatin vaihtamisen harkinnan. Pärjätäkseen nykypäivän työelämässä

on omaa osaamista päivitettävä jatkuvasti ja myös ammatin vaihtaminen voi tulla kyseeseen useammin kuin aikaisemmin (Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015, 2010: 17).

Uuden ammatin nähtiin vahvasti vaikuttavan työelämässä jatkamisen mahdollisuuksiin. Jotta ammatillisen kuntoutuksen keinoin voitaisiin entistä paremmin vaikuttaa työurien pidentymiseen, tulisi seuranta-ammattillisen kuntoutuksen prosessin aikana lisätä ja etenkin myös esimerkiksi työterveyshuollon tulisi reagoida nopeammin tilanteissa, joissa huomataan työntekijän sinnittelevän työssä terveydentilan rajoitteista huolimatta. Vakituisen työpaikan merkitys on tänä päivänä kuitenkin niin tärkeä, että työstä ei haluta luopua, vaikka terveydentila sitä edellyttäisikin. Lindholmin tekemän työterveyslääkäreille suunnatun tutkimuksen mukaan työterveyshuollon ja työeläkelaitosten välisen yhteistyön kehittäminen olisi myös erittäin tärkeää, jotta kuntoutujan palaaminen työmarkkinoille voisi toteutua mahdollisimman hyvin. (Lindholm 2008: 83).

9.2 Tavoitteiden toteutumista tukevat tekijät

Tutkimustulosten mukaan ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisen kannalta tärkeää on se, että prosessi toimi nopeasti. Prosessin todettiin toimivan pääsääntöisesti nopeasti niin Eterassa kuin työpaikoillakin. Ammatillisen kuntoutuksen asian käsittelyn nopeus on merkittävää, sillä pitkät käsittelyajan saattavat johtaa kuntoutujien kohdalla taloudellisestikin hankaliin tilanteisiin. Usein ammatillisen kuntoutuksen prosessin käynnistymistä on edeltänyt ehkä pidempikin sairauslomajakso, jolloin ansiotaso on alentunut. Mikäli esimerkiksi työkokeilun alkaessa kuntoutusetuuden maksua joutuu odottamaan pitkään, saattaa se vaikuttaa kielteisesti motivaatioon ja halukkuuteen jatkaa työkokeilua.

Työkokeilu vaikutti positiivisesti monenlaisiin asioihin silloin, kun työssä ja työtehtävissä oli tehty muutoksia. Työkokeilun ei koettu tuoneen muutoksia tilanteissa, joissa olosuhteet työpaikalla eivät muuttuneet. Tavoitteiden toteutumisen kannalta negatiivisena asiana pidettiin sitä, että työnantajalla ei ollut tarjota fyysisesti kevyempiä työtehtäviä. Töihin palattiin tällöin, vaikka työtehtävät eivät terveydentilan puolesta sopineetkaan. Tässäkin kohtaa tavoitteiden toteutumisen kannalta korostuu työkokeilun aikaisen ja sen jälkeisen seurannan merkitys.

Seuranta työpaikoilla tulisikin ottaa vakiintuneeksi käytännöksi, jotta voidaan varmistaa kuntoutujien terveydentilan soveltuvuus työtehtäviin myös pidemmällä aikavälillä. Kuntoutuksen jälkeinen tilanne voi helposti luisua sinnittelyyn ja terveydentilan kovaankin heikentymiseen. Ammatillisen kuntoutuksen arvioinnissa pitäisi muistaa, että työkyvyttömyyden uhkaa arvioidaan suhteessa tulevaan viiteen vuoteen, joten toiminnan etupainotteisuutta tulisi entisestään korostaa. Kuten tässäkin tutkimuksessa huomattiin, niin ne kuntoutujat, jotka jatkoivat entisissä fyysisesti raskaissa työtehtävissä ja kärsivät fyysisistä oireista, eivät pitäneet mahdollisuuksiaan jatkaa työssä niissä tehtävissä kovin hyvinä, ainakaan kovin pitkää aikaa.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden toteutumisen kannalta tärkeänä asiana pidettiin sitä, että työnantaja, työyhteisö ja muut ammatillisen kuntoutuksen prosessiin osallistuvat tahot suhtautuvat asiaan positiivisesti, tietävät asiasta ja antavat tukea tarvittaessa. Erityisen tärkeänä pidettiin myös yleisesti kuntoutustarpeen havaitsemista ja sen myötä liikkeelle lähtöä ammatillisen kuntoutuksen asioissa. Tärkeässä asemassa työkyvyn heikkenemisen varhaisessa tunnistamisessa, oikea-aikaisen hoidon ja kuntoutuksen käynnistämisessä ja työhön paluun tukemisessa on työterveyshuolto (Pensola, Gould, Polvinen 2010: 92). Kuntoutussuunnitelman laatimiseen tulee kiinnittää myös erityisesti huomiota, sillä muutoin ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet eivät täyty ja työkokeilun ei koeta eroavan juurikaan normaalista työskentelystä.

Positiivinen suhtautuminen ammatillisen kuntoutuksen asioihin yleisesti on varmasti yksi keskeinen asia, myös työurin pidentymiseen tähtäävien toimien kannalta, ja se nousi esiin myös tässä tutkimuksessa. Hakasen (2004) mukaan kehittämistyön kannalta onkin tärkeää tunnistaa työelämän hyvinvoinnin ja terveyden riskitekijöitä. Kehittämishankkeiden toteutuksessa pitäisi siirtyä selvittämään myös myönteisiä tiloja ja kokemuksia, sillä muutoin hyvinvoinninkin ympärillä käyty keskustelu säilyy hyvin negatiivisena. Kun kehittämishankkeissa keskitytään tutkimaan vain ongelmia, saadaan vastauksesikin yleensä vain ongelmia. Sen sijaan kehittämishankkeissa olisikin tärkeää keskittyä hyvän edistämiseen, eikä vain tavoitella ongelmien ehkäisyä. (Hakanen 2004: 27.)

Eräs haastateltavista mainitsi myös, että täyttä työkykyisyyttä arvostetaan nykyään liikaa. Asennemuutosta tarvittaneen siis edelleen monilla tahoilla, niin työnantajien kuin työntekijöidenkin keskuudessa. Työurien pidentäminen yhteiskunnallisena tavoitteena vaatii sitä, että työmarkkinoilla arvostetaan ja tunnustetaan myös vajaatyökykyis-

ten työpanosta sekä luodaan työllistymismahdollisuuksia myös niille, joiden työkyky on syystä tai toisesta heikentynyt (Pensola, Gould, Polvinen 2010: 94-96).

Tämä vaatisi muun muassa edelleen sitä, että esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet työurien pidentymisen tavoitteen toteutumiseksi olisivat yhä useampien tiedossa. Eräs haastateltavista mainitsi, että työnantajalla ei ollut entuudestaan mitään tietoa ammatillisen kuntoutuksen asioista. Hänen työkokeilunsa kautta saadut kokemukset johtivat siihen, että toinenkin henkilö työpaikalla oli nyt lähtenyt selvittämään ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksiaan. Kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen toimista on siis tärkeää tuoda mukaan keskusteluihin työpaikoilla, jotta sitä kautta ammatillisen kuntoutuksen tunnettuutta voitaisiin lisätä yhteiskunnallisestikin.

Työkyvyn huomioimista pidettiin tärkeänä asiana ammatilliselle kuntoutuksen asetettujen tavoitteiden toteutumisen kannalta. Tutkimustulosten mukaan sitä pidettiin myös yhtenä työelämässä jatkamisen mahdollistavana tekijänä. Työkyvyn huomioimista toivottiin työnantajan taholta, mutta myös omakohtaisesti. Tilanteessa, jossa työntekijä ei terveydentilansa puolesta voi jatkaa entisissä töissä, tulisi työtehtäviin tehdä tarvittavia muutoksia, ja tarvittaessa miettiä myös kouluttautumista. Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen oli haastateltavien mielestä myös yksi tavoitteiden toteutumista tukeva tekijä. Ammatilliselle kuntoutuksen asetettujen tavoitteiden toteutuminen vaatii myös omaa aktiivisuutta, sitoutumista sekä perheen tukea.

Tavoitteiden toteutumisen kannalta työkokeilua pidettiin hyvänä ratkaisuna, sillä se tarjosi mahdollisuuden työtehtävien keventämiseen ja työajan lyhentämiseen. Työkyky tuli huomioitua näin ollen myös sitä kautta. Samaan tulokseen oli päätyneet Pirjo Saari (2012) tutkiessaan julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessista. Tutkimuksen mukaan työkokeilun tuomaa mahdollisuutta palata työelämään pienin askelin ja stressittömästi pidettiin erittäin tärkeänä prosessin onnistumisen kannalta. Työkokeilu antoi uskoa siihen, että kykenee työelämässä vielä jatkaamaan. (Saari 2012: 26.) Työkokeilun merkitys kuvastui samansuuntaisena myös tässä tutkimuksessa.

Tavoitteiden toteutumisen kannalta merkittävänä asiana pidettiin myös vahvaa ammattitaitoa. Joissain tilanteissa vahvan ammattitaidon ja osaamisen nähtiin myös kompensoivan terveydentilassa olevia rajoitteita. Tämä edellytti ammattitaidon arvostamista myös tilanteissa, joissa terveydentila oli heikentynyt.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden toteutumisen kannalta on tutkimustulosten mukaan tärkeää, että yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja eläkelaitoksen suuntaan on toimivaa. Erityisesti toivottiin tietoa prosessin etenemisestä ja, että tarvittaessa voi ottaa yhteyttä asiasta tietävään henkilöön. Eterassa jokaiselle ammatillisen kuntoutuksen asiakkaalle nimetään oma kuntoutusasiantuntija, jonka puoleen voi kuntoutusasioissa kääntyä. Vaikka neuvonta ammatillisen kuntoutuksen asioissa tapahtuu pääasiassa puhelimitse, on tämä varmasti toimiva toimintamalli jatkossakin. Arolan ja Estaman (2010) Eteran ammatillisen kuntoutuksen asiakkaille tekemän kyselytutkimuksen perusteella yhteydenpitoa eläkelaitoksen suunnalta oli toivottu muutoinkin kuin vain postitse lähettävän materiaalin muodossa (Arola, Estama 2010:76-77). Kontaktointia puhelimitse on viime vuosina lisätty, joten yhteydenpidon voidaan arvioida tämän puolesta parantuneen. Järvikosken ja Härkäpään (2012) tutkimuksen mukaan työeläkelaitokselta saatu tuki on selvästi yhteydessä kuntoutusprosessin onnistuneeseen eteneemiseen (Järvikoski, Härkäpää 2012:137).

Eläkelaitoksen toimiin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Sitä kautta koettiin saatavan tarpeeksi tietoa ja asioita käsiteltiin nopeasti. Huomionarvoista tutkimustulosten perusteella oli, että kun työpaikalla on tietoa ammatillisen kuntoutuksen asioista, ei eläkelaitoksen suuntaan olla juurikaan edes yhteydessä prosessin aikana. Voitaneenkin siis todeta, että kun työsuhde on voimassa ja työpaikalla on tietoa ammatillisen kuntoutuksen asioista, järjestyvät asiat pitkälti työpaikalla, eikä työeläkelaitoksen rooli prosessin edetessä ole niin suuri. Työeläkelaitoksen tulisikin huolehtia tiedon jakamisesta työpaikoille ja työterveyshuollon suuntaan, jotta prosessit toimivat tavoitteiden mukaisesti. Tarvittaessa työeläkelaitoksen on hyvä osallistua ja avustaa myös erilaisten työpaikkojen sisäisten toimintaohjeiden, kuten varhaisen puuttumisen toimintamallien laatimisessa.

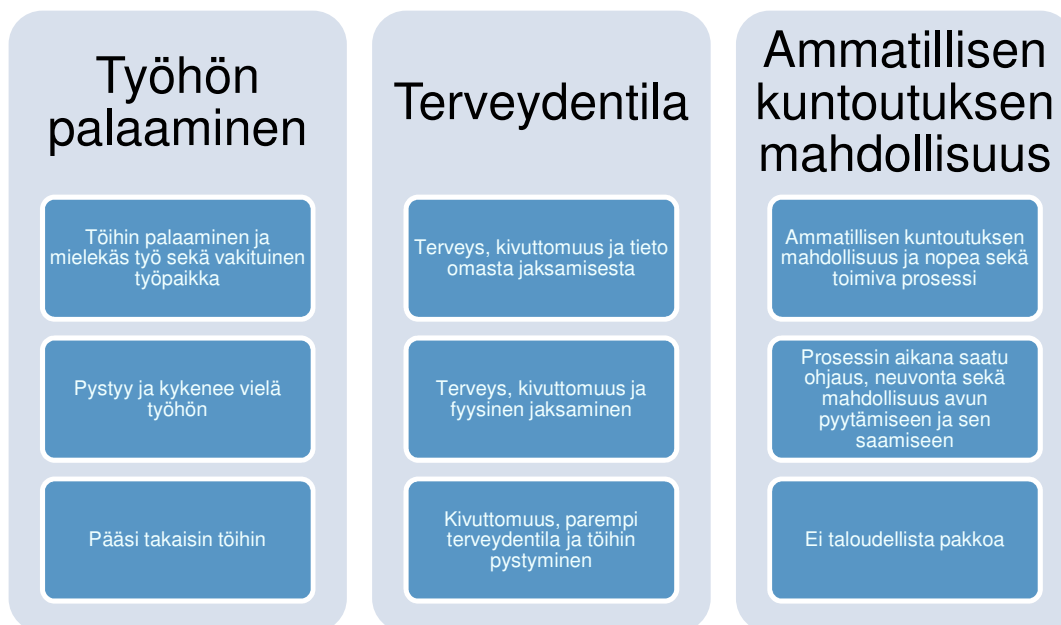
Yhtenä työelämässä jatkamisen mahdollistavana tekijänä, tämänkin tutkimuksen tulosten perusteella, on hyvä nostaa esille myös hyvinvointi työssä ja yhteishengen luominen työpaikoilla. Hallitusohjelmankin mukaan työhyvinvointia ja työssä jatkamista kehitettäessä tulee huomiota kiinnittää työpaikkojen johdon ja henkilöstön väliseen yhteistyöhön, sillä laadukas työelämä myös pidentää työuria. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma. Valtioneuvosto 22.6.2011: 64-65.) Amatit ja työkyvyttömyyseläkkeet tutkimuksen mukaan työhyvinvointia ja työssä jatkamista voidaan tukea työnantajan ja työntekijän toiveista lähteviä joustoja yhteen sovittamalla, oikeudenmukaisella johtamisella, henkisellä työsuojelulla ja huomioimalla osatyökykyisten erityistarpeita. (Pensola,

Gould, Polvinen 2010: 92.) Myös Perkiö-Mäkelän, Hakasen ja Hirvosen (2012) tekemän tutkimuksen mukaan työurien pidentäminen ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen väheneminen vaatii kokonaisvaltaista panostamista työntekijöiden hyvinvointiin.

9.3 Työn imun kokemukset ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana

Työn imun kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tutkimustulosten mukaan tuottavat asiat, jotka liittyivät töihin palaamiseen, terveydentilaan, ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuteen, työtehtävien sisältöön ja tavoitteisiin, työtehtävien ja työajan keventämiseen, työkokemukseen, ammattitaitoon ja ammattilypeyteen sekä työstä saatuun palautteeseen ja positiiviseen suhtautumiseen. Työkokeilun nähtiin myös antavan tietoa työn sopivuudesta terveydentilalle.

Oheiseen kuvioon (Kuvio 3) on koottu yhteenvedona tarmokkuutta, omistautumista ja poptoutumista eli työn imua käsittelevien teemojen alle muodostuneet asiat.





Kuvio 3. Työn imua tuottavat tekijät ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tutkimustulosten mukaan

Tulosten perusteella voidaan todeta, että ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden, tavoitteiden toteutumista tukeneiden tekijöiden ja työn imua ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottaneiden tekijöiden välillä on paljon yhtäläisyyksiä. Kaikki työn imun tuntemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottavat tekijät on

mainittu myös kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden laatimisen ja tavoitteiden toteutumista tukevien tekijöiden yhteydessä.

Työhön palaaminen on asetettu kuntoutuksen tavoitteeksi. Tavoitteiden muodostumiseen puolestaan vaikuttaa keskeisesti terveydentilan heikentymisen vaikutus työssä jatkamisen mahdollisuuksiin. Työn imun tuntemuksia tuottaa erityisesti ajatus siitä, että kykenee ylipäättään vielä töitä tekemään ja töihin palaamaan. Terveydentilan pitää kuitenkin olla sellainen, että työelämään palaaminen on mahdollista. Kuntoutuksen oikea-aikaisuuden arvioinnissa korostuu työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö, joka mainittiin yhtenä tavoitteiden muodostumiseen vaikuttaneena tekijänä.

Terveydentilan vaikutus työelämässä jatkamisen mahdollisuuksiin on keskeinen. Tulosten mukaan tavoitteeksi asetettu entisiin töihin palaaminen ei ole aina terveydentilan puolesta mahdollista ja silloin työelämässä jatkamisen mahdollistavia aloja on mietittävä laajemminkin. Terveys, kivuttomuus ja töihin pystyminen ovat työn imun tuntemuksia tuottavia tekijöitä. Työtehtävien vaativuuden ja terveydentilan tulee kuitenkin vastata toisiaan. Tämä täytyy huomioida myös kuntoutussuunnitelman laadinnassa. Tätä tutkimusta varten haastatellut kuntoutujat eivät pitäneet mahdollisuuksiaan jatkaa työelämässä tulevaisuudessa hyvinä silloin, kun työtehtävät säilyivät samoina kuin ennen sairastumista ja työkokeilun toteuttamista. Terveydentilan rajoitteet eivät poistuneen, kun työtehtävät eivät muuttuneet. Työurien pidentymisen tavoitteen kannalta, suunnitelmien laatimisessa tulisikin erityistä huomiota kiinnittää terveydentilan huomioimiseen. Vastauksissa mainittiin myös kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisen vaativan työkyvyn huomioimista.

Työkokeilun tarjoama mahdollisuus saada tietoa työtehtävien soveltuvuudesta terveydentilalle, lisäsi tulosten mukaan työn imun kokemuksia prosessin aikana. Työkokeilu antoi myös työnantajalle tietoa siitä, minkälaisiin työtehtäviin työntekijä terveydentilansa puolesta kykenee ja on senkin vuoksi tärkeä vaihe kuntoutusprosessissa. Yhtenä ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena tulosten mukaan olikin juuri vähitellen edeten selvittää ja kokeilla toimintakykyä työssä.

Ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuus tilanteessa, jossa terveydentila vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen, vaikuttaa tulosten mukaan myös työn imun kokemuksiin. Toimiva ja nopea prosessi mainittiin myös ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen

tavoitteiden toteutumista tukevana tekijänä. Ohjaus, tuki ja neuvonta prosessin aikana koettiin tärkeänä niin tavoitteiden toteutumisen kuin työn imun kokemuksenkin kannalta. Myös se, että työkokeiluun ei ole taloudellista pakkoa nousi esiin työn imua kuvaavista vastauksista ja toisaalta se, että työnantajalle ei aiheutunut työkokeilusta taloudellisia kustannuksia, oli työkokeilulle asetettujen tavoitteiden toteutumisen kannalta tärkeää.

Tavoitteiden asettamisessa huomiota tulisi kiinnittää myös työtehtävien sisältöön, sillä haastattelujen perusteella työn imun kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottivat myös työn sisältöön liittyvät asiat. Tulosten mukaan tällaisia tekijöitä olivat muun muassa mielekäs ja mielenkiintoinen työ, vastuu ja haasteet työssä, muutuneet työtehtävät ja omat tavoitteet, uudet työtehtävät sekä kevennetty työ ja itse asetetut tavoitteet.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys haastattelututkimuksen mukaan tärkeimmiksi työelämässä jatkamiseen vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin vuonna 2006 ja 2009 tehdyissä kyselyissä oma terveys ja taloudelliset tekijät. Muina tekijöinä esille nousi mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ sekä työn keventäminen, työaikaan liittyvät kysymykset, hyvä ja kannustava työyhteisö. (Perkiö-Mäkelä, Kauppinen, Hirvonen 2012: 22-25.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työn imun kaltaisia tuntemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana tuottivat siis hyvin samansuuntaiset asiat.

Työkokeilu ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteenä oli haastateltavien mukaan merkittävä, koska se mahdollisti työtehtävien ja työajan keventämisen. Kevennetty työ ja työaika mainittiin kuntoutussuunnitelman sisältönä ja toisaalta myös nämä tekijät mainittiin kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumista tukevana tekijänä. Työhön palaamista ei olisi pidetty kovinkaan mahdollisena, jos heti sairausloman jälkeen olisi pitänyt ryhtyä työskentelemään täydellä työajalla ja entisissä työtehtävissä. Rauhallinen ja helpompi työhön paluu, sekä työtehtävien ja työajan keventäminen olivat tekijöitä, jotka nousivat esiin vastauksista myös työn imua tuottavina tekijöinä.

Työelämässä jatkamisen mahdollistamiseksi myös työkokeilun jälkeen tulisi työtehtävien sisältöön kiinnittää erityistä huomiota. Tämän tutkimuksen mukaan työtehtävien räätälöinti on usein edellytys työssä jatkamiseen ainakin silloin, kun työskennellään fyysisesti raskailla aloilla ja taustalla on tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Työelämässä jatkamisen mahdollisuuksiaan hyvinä pitivät ne henkilöt, joiden työtehtävät muuttuivat

pysyvästi ja, joiden suunnitelmat sisälsivät myös opiskelua uuteen terveydentilalle paremmin sopivaan ammattiin.

Yhtenä työelämässä jatkamisen mahdollistavana tekijänä haastateltavat pitivät vahvaa ammattitaitoa. Ammattitaidon nähtiin jopa korvaavaan työkyvyssä olevia puutteita. Työkokemusta voitiin hyödyntää palattaessa sairauslomalta työkokeilun turvin työelämään, vaikka työtehtävät olisivat muuttuneetkin. Ja vaikka ammattitaito ei vielä uusissa työtehtävissä ollutkaan niin vahva, niin kertyneellä työkokemuksella tilannetta voitiin tasoittaa. Työn imua käsittelevien kysymysten kohdalla ammattitaito, työkokemus ja ammattiyhteisyys nousivat esiin useassa kohdassa ja lähes kaikki haastateltavat ne mainitsivat. Tärkeänä pidettiin sitä, että ammattitaitoa arvostettiin ja työn tulosten piti olla laadukkaita, vaikka työtä oltiinkin vain kokeilemassa. Työn tulokset ja niistä saatu palaute tuottivat työn imun kokemuksia työkokeilun aikana.

Ammatillisen kuntoutuksen yhtenä edellytyksenä on, että kuntoutujat ovat työelämään kiinnittyneitä ja omaavat jo työkokemusta omalta alaltaan. Varmaankin tämän vuoksi ammattitaito, työkokemus ja ammattiyhteisyys nousivat niin vahvasti esiin vastauksista. Ylipäättään siitä, että sairastumisen jälkeen kyettiin palaamaan työelämään, oltiin ylpeitä. Vieläkin paremmaksi tilanteen teki se, että sairaudesta huolimatta kyettiin edelleen laadukkaaseen työhön, jota arvostettiin ja, jossa kyettiin osaamista ja aikaisempaa työkokemusta hyödyntämään.

Tämäkin tulos tukee sitä ajatusta, johon esimerkiksi Arola ja Estama (2010) tutkimuksessaan ovat päätyneet. Kuntoutustarve ja motivaatio kuntoutukseen koettiin suurimmaksi silloin, kun työstä oltiin oltu poissa vain vähän aikaa. Eli ammatillisen kuntoutuksen toimet tulisi aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Myös Saari (2012) on tutkimustulostensa perusteella todennut, että terveydentilalle sopiva työ olisi hyvä löytää mahdollisimman pian, ettei työhön paluun kynnyks nouse liian korkeaksi (Saari 2012:2-3). Työhön palatessaan kuntoutuja pääsee hyödyntämään ammattitaitoaan ja osaamistaan, jotka puolestaan lisäävät myös työn imun kokemuksia ja todennäköisesti myös halua jatkaa työelämässä.

Myös positiivinen suhtautuminen mainittiin tutkimustuloksissa monessa yhteydessä. Suhtautuminen vaikutti niin ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden muodostumiseen kuin kuntoutussuunnitelmankin muodostumiseen. Sen todettiin vaikuttaneen erityisesti myös tavoitteiden toteutumiseen. Sen lisäksi, että ammatillisen kuntoutuksen asiaan

suhtauduttiin positiivisesti itse, niin työnantajan, työkavereiden ja perheen positiivinen suhtautuminen ammatillisen kuntoutuksen asiaan lisäsivät työn imun kokemuksiä prosessin aikana. Positiivinen suhtautuminen on varmasti kiinteästi yhteydessä motivaatioon, jonka on todettu erinäisissä tutkimuksissa myös vaikuttavan positiivisesti työelämässä jatkamisen ajatuksiin.

Työn imun kokemusten on todettu vaikuttavan myös yksilön elämänlaatuun, ei ainoastaan työhön (Hakanen 2009:42). Hakasen (2011) mukaan työn imua kokeva henkilö pitää työtä myös muuta elämää rikastuttavana tekijänä ja on sitä kautta myös tyytyväisempi muihinkin rooleihin elämässään. (Hakanen 2011: 41.) Myös tämän tutkimuksen perusteella päädyttiin samansuuntaiseen tulokseen työkokeilun aikaisen työn imun kokemuksen osalta. Työkokeilun kerrottiin vaikuttaneen positiivisesti kaikkeen, myös perhe-elämään. Eräs kuntoutuja kiteytti työkokeilun kokonaisvaikutukset hyvin osuvasti:

”Vaikka perhe-elämässä ei koskaan ole mitään ongelmia ollutkaan, niin tuntuu, että sekin on mennyt parempaan suuntaan.”

10 Pohdinta

Työurien pidentymisen ja työelämässä jatkamisen on nähty vaativan ponnisteluja myös työn voimavarojen ja sitä kautta työn imun kokemusten vahvistamiseksi. Työn imua on tutkittu, mutta aikaisempia tutkimuksia ammatillisesta kuntoutuksesta ja sen aikaisista työn imun kokemuksista ei ole tehty.

Työn imu on siis tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta. Se tuottaa hyvinvointia ja onnellisuutta työntekijälle, mikä puolestaan johtaa aloitteellisuuden ja parempiin tuloksiin työelämässä. Työn imu kuuluu niin sanotun positiivisen psykologian tutkimussuuntaan. Positiivisessa psykologiassa huomio kiinnitetään asioihin, jotka ihmisessä ja hänen luomissaan instituutioissa, kuten työpaikoissa on toimivaa, vahvaa ja mahdollistavaa. Hakanen (2011) toteaa, että suuntaamalla huomio siihen mikä on hyvin ja mikä kannattelee työssä, mahdollistaa hyvän vahvistumisen myös jatkossa. Työn imun kokemukset syntyvät usein juuri siitä, kun jonkin asian toteutumiseksi ponnistellaan ja viimein onnistutaan. Työn imua kokeva henkilö on innostunut työstään ja haluaa tehdä siinä parhaansa. Hän työskentelee saavuttaakseen myös

työyhteisölle asetettuja tavoitteita ja haluaa olla aloitteellinen. (Hakanen 2011: 6-7,11,16, 19, 23.)

Positiivisen psykologian lähestymistapa työelämän haasteisiin on mielenkiintoinen, sillä on hyvä, että työelämän, tässä tapauksessa ”työkokeilu-elämän”, positiivisiakin asioita tutkitaan. Kun erilaisissa tutkimuksissa ja kehittämishankkeissa lähdetään tutkimaan ongelmia, saadaan vastauksiksikin vain ongelmia ja negatiivisia asioita, kuten Hakanen (2004:27) on aikanaan todennut.

Pääpaino tässäkin tutkimuksessa oli siis positiivisissa asioissa. Haastateltavien kanssa keskusteltiin haastattelujen aikana ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista, tavoitteiden toteutumista tukevista tekijöistä ja työn imun kokemuksista ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana. Jo haastattelun teemat ohjasivat keskustelua positiivisiin ja onnistumisia tukeneisiin asioihin, mutta joitakin prosessin etenemisen kannalta negatiivisiakin asioita toki ilmeni.

Tutkimustuloksiin on varmasti vaikuttanut paljolti myös se, että tutkimusaineisto koottiin haastatteleamalla henkilöitä, jotka ovat vielä vahvasti työelämään kiinnittyneitä ja, joiden työsuhteetkin olivat vielä voimassa. Aineiston kokoamiseen liittyneet rajoitukset olivat kuitenkin perusteltuja siitä näkökulmasta katsottuna, että tarkoituksena on koota saatujen tutkimustulosten perusteella työnantajille suunnattua materiaalia. Materiaalia työnantajat voivat hyödyntää työntekijöidensä ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Tavoitteena on, että työnantajat voisivat entistä paremmin huomioida kuntoutusprosessin etenemiseen positiivisesti vaikuttavia asioita sekä vahvistaa työimun kokemuksia sen aikana, ja sitä kautta tukea työurien pidentymiseen tähtäävien tavoitteiden toteutumista.

Työeläkekuntoutuksena tuettavan ammatillisen kuntoutuksen kohderyhmänä on työelämään kiinnittyneet henkilöt. Työeläkekuntoutuksen piiriin voi kuitenkin kuulua myös sellaisia henkilöitä, joiden työskentelystä on jo kulunut pidempi aika. Näiden työntekijöiden kohdalla ammatillisen kuntoutuksen prosessin käynnistymistä on ehkä edeltänyt pidempi kuntoutustukijakso. Nämä henkilöt kuitenkin rajattiin pois tätä tutkimusta varten haastateltavien kuntoutujien joukosta. Mikäli heitä olisi otettu mukaan haastateltavien joukkoon, olisivat tulokset olleet varmasti hyvin erilaisia.

Yhtenä jatkotutkimusaiheena olisikin tärkeää selvittää, minkälaiset asiat tuottavat työn imun kokemuksia niille, jotka eivät ole enää niin vahvasti työelämään kiinnittyneitä. Tutkimuskohteena voisi olla myös se, miten työn imun kokemuksia heidän kohdallaan voitaisiin vahvistaa.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden laatimisen ja tavoitteiden toteutumisen kannalta työterveyshuollon merkitys oli tutkimustulosten mukaan suuri. Aloite ammatillisen kuntoutuksen toimiin oli useassa tapauksessa tehty juuri työterveyshuollon suunnalta. Työterveyshuollon myös todettiin olleen keskeisenä toimijana kuntoutustarpeen havaitsemisessa, ja sitä myöden kuntoutuksen oikea-aikaisessa käynnistämisessä.

Työterveyshuollon, työntekijän ja työnantajan välisen yhteistyön merkitystä on monessa kohtaa korostettu, esimerkiksi juuri kuntoutuksen oikea-aikaisessa käynnistämisessä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaankin todeta sen yhteistyön parantamiseksi tehdyn työn tuottaneen tulosta, sillä niin keskeisenä toimijana työterveyshuolto näiden haastateltavien kohdalla ammatillisen kuntoutuksen prosessissa oli.

Tutkimukseen osallistuneiden kohdalla työterveyshuolto oli siis aktiivinen. Mikäli näin ei olisi ollut, tai työterveyshuoltoa ei olisi työsuhteen päättymisen vuoksi edes ollut, olisi aktiivista työtettä tarvittu muilta tahoilta. Silloin olisi korostunut muun terveydenhuoltohenkilöstön tai esimerkiksi työnantajan rooli. On kuitenkin todettu, että varsinkin pienemmillä työpaikoilla, työnantajilla ei aina ole tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta ja se tarjoamista mahdollisuuksista. Ajankohtaisen tiedon jakamisen tarve työnantajien suuntaan on siis edelleen ajankohtainen, ja siinä työeläkelaitoksen rooli on puolestaan suuri.

Valtioneuvoston kuntoutusta ja työurien pituutta koskeneessa tarkastuksessa on todettu, että työurien pidentymisen kannalta ammatillisen kuntoutuksen toimilla on lääkinnällistä kuntoutusta suurempi merkitys. Tutkimustulosten mukaan ammatillisen kuntoutuksen vaikutukset riippuvat suuresti juuri kuntoutuksen oikea-aikaisuudesta, työsuhteen voimassaolosta ja kuntoutujan osallistumisesta kuntoutussuunnitelmansa laadintaan. Tarkastusta varten haastateltiin myös kuntoutusalan käytännön toimijoita. Heidän haastattelujensa perusteella todettiin, että kuntoutujan oma motivaatio on tärkein edellytys sille, että kuntoutuksella saadaan aikaan pysyviä muutoksia. (Tuloksellisuustarkastuskertomus 2013:7, 33-34.)

Mikäli tätä tutkimusta varten olisi haastateltu henkilöitä, joiden työsuhteet, ja sitä myöden hoitosuhteet työterveyshuoltoon, eivät olisi enää olleet voimassa, olisivat tulokset varmasti olleet toisen suuntaisia. Myös Jari Lindh on todennut väitöskirjassaan, että ammatillisen kuntoutuksen keinoin työelämään paluuta voidaan tukea vain heikosti, mikäli työsuhde ei ole enää voimassa (Lindh 2013: 66,70). Olisiko tässä juuri yhtenä tekijänä työterveyshuollon puuttuminen?

Kuntoutuksen jälkeisen työllistymistuloksen kannalta on hyvä, jos kuntoutuja voi palata entiseen työpaikkaansa (Gould, Järvikoski, Härkäpää, Tuomala 2012: 223). Kuntoutussuunnitelman laatimisen lähtökohtana on yhteistyö kuntoutuja työpaikan kanssa, mikäli työsuhde on edelleen voimassa. Tämäkin korostaa työterveyshuollon roolia kuntoutussuunnitelman laatimisessa. (Takanen, Majjalisa 2011: 118.) Tähän tutkimukseen osallistuneiden kuntoutujien työsuhteet olivat voimassa, joten ammatillisen kuntoutuksen tavoitteidenkin toteutumisen, eli työelämään palaamisen, mahdollisuudet näyttäisivät aikaisempienkin tutkimusten tulosten perusteella olevan hyvät.

Tutkimustulosten mukaan työhön palaamisen mahdollisuuksia ja työuran jatkamista ei kuitenkaan nähty kovin todennäköisenä, jos työtehtävät pysyivät samanlaisina. Työkokeilu ja sen mahdollistama kevennetty työhön paluu, eivät aina olleet riittäviä toimenpiteitä. Etenkin silloin, kun työtehtävät ovat fyysisesti raskaita ja terveydentilassa on fyysisiä rajoitteita, ovat työtehtävissä tehdyt muutokset ja räätälöinti tai työtehtävien kokonaan muuttaminen edellytyksiä työelämässä jatkamiselle. Järvikoski ja Härkäpää (2012) ovatkin tutkimukseensa pohjautuen todenneet, että työurien pidentymisen kannalta se, että kuntoutussuunnitelman laatimisessa lähdetään liikkeelle oman työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista, ei aina ole hyvä vaihtoehto. Silloin suunnittelun ulkopuolelle voi rajautua muita, ehkä toimivampiakin ratkaisuja. (Järvikoski, Härkäpää 2012:110.)

Tämän tutkimuksen tulokset olivat jokseenkin samansuuntaisia. Ne, joilla suunnitelma sisälsi vain työkokeilun, olivat epävarmoja siitä, kuinka pitkään he tulevaisuudessa kykenevät entisiä töitään vielä tekemään. Tilannettaan parempana pitivät ne, joilla työtehtävät olivat muuttuneet pysyvästi ja ehkä parhaimpana ne, joiden suunnitelma sisälsi vielä koulutustakin. Myös Kelan ammatillisen kuntoutuksen toimiin osallistuneiden kohdalla työllisyys parani Lindhin (2013) väitöskirjatutkimuksen mukaan vain niillä, jotka olivat osallistuneet koulutustoimenpiteeseen (Lindh 2013: 64-65.)

Työkokeilu on toimiva ja käytetty ammatillisen kuntoutuksen toimenpide tilanteissa, joissa työsuhde on voimassa. Työhön paluun onnistumiseksi työkokeilu vaatii kuitenkin tiivistä yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa, sekä työtehtävien soveltuvuuden arviointia ja seurantaakin myös työkokeilun päättymisen jälkeenkin. Työtehtävien sisältö ja työlle asetetut tavoitteet sekä terveydentilan huomioiminen työn sisältöön nähden, tuottivat tutkimustulosten mukaan työkokeilun aikana puolestaan työn imun tuntemuksia. Eli työkokeilun aikaisten työtehtävien sisältöön tulisikin kiinnittää erityistä huomiota. Työtehtävien ja terveydentilan tulee vastata toisiaan, jotta töihin palaaminen voi olla mahdollista pidemmälläkin tähtäimellä. Joskus tämä voi vaatia suuriakin muutoksia työtehtävissä ja työn sisällössä. Onnistuessaan työkokeilu voi tuottaa työ imun kokemuksia, joiden on puolestaan katsottu olevan selvässä yhteydessä työssä jatkamisajatuksiin (Perkiö-Mäkelä, Hakanen, Hirvonen 2012: 101).

Ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuutta pidettiin työelämään palaamisen kannalta keskeisenä asiana. Monet haastateltavista kokivat, että työelämään palaaminen ilman ammatillisen kuntoutuksen toimia ja työkokeilua, ei olisi ollut mahdollista. Työeläkelaitoksen suuntaan toiveet liittyivät keskeisesti nopeaan ja toimivaan prosessiin sekä katkoksettoman toimeentulon turvaamiseen. Työkokeilu tarjoaa mahdollisuuden työtehtävien keventämiseen, mutta niistä asioista sopiminen tapahtuu lähinnä työpaikoilla, työterveyshuoltoa konsultoiden. Kun prosessit toimivat myös työpaikoilla, ei työeläkelaitoksen suuntaan ole tarvetta olla juuri edes yhteydessä. Riittävää saattaa olla, että kuntoutujalla on olemassa tiedot yhteyshenkilöstä, johon voi tarvittaessa olla yhteydessä. Usein tämä vaatii kuitenkin sen, että työsuhde on jo olemassa.

Kaiken kaikkiaan työkokeilun aikaisia työn imun kokemuksia tuottavat tämänkin tutkimuksen mukaan hyvin samansuuntaiset asiat, kuin työn imuun yleisestikin on liitetty. Tärkeäksi koettiin muun muassa työstä saatu palaute ja myös se, että työkokeilunkin aikaiselta työltä vaadittiin laatua ja vastuullisuutta työn tuloksista. Työkokeilu kuitenkin mahdollisti myös sen, että työlle asetettuihin tavoitteisiin voitiin itse vaikuttaa, ja tämä taas tuotti vastaavasti työn imun kokemuksia. Työhön liittyviin, työn imun vahvistamisen keinoihin kuuluu myös esimerkiksi positiivinen vuorovaikutus. Tässäkin tutkimuksessa eri tahojen positiivisen suhtautumisen todettiin tuottavan työn imun tuntemuksia.

Työkokemus, ammattitaito ja ammattilypeys nousivat esiin tutkimuksessa työn imun kokemuksia tuottavina tekijöinä. Työtä tehtiin siis työkokeilussakin ammattitaidolla ja ammattilypeydellä. Työkokeilu nähdäänkin normaaliin työhön rinnastettavana jaksena,

ammattillisen kuntoutuksen mukana olo vain mahdollisti työn ja työtehtävien keventämisen, terveydentilaa vastaavalle tasolle. Ehkä tästä syystä myös työn imua tuottavat tekijät olivat hyvin samansuuntaisia asioita, kuin yleensäkin työelämässä mukana olevien henkilöiden kohdalla. Paras tilanne tutkimustulosten mukaan näyttäisi olevan silloin, kun työkokemusta voi hyödyntää uuteen, terveydentilalle paremmin sopivaan, ammattiin opiskeltaessa. Ammattiylpeys on silloin vahva ja auttaa myös jaksamaan.

Työtehtävien ja työajan keventämisen mahdollisuuden lisäksi sitä, että työkokeilusta ei aiheutunut työnantajalle kustannuksia, pidettiin yhtenä työkokeilun positiivisena asiana. Työkokeilun palkattomuus varmasti vaikuttaa vahvan ammattitaidon omaavien kuntoutujien kohdalla siihen, että he eivät aseta työkokeilulle liian suuria tavoitteita ja haasteita. Silloin töitä maltetaan tehdä omaa terveydentilaa kuunnellen, ja sen edellyttämällä tavalla työtehtäviä keventäen.

Jotta ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet työelämässä jatkamisen tukemiseksi voidaan saavuttaa ja työuria sitä kautta pidentää, vaatii se monenlaista tukea, monenlaisilta tahoilta. Keskeisenä asiana on kuntoutujan oma motivaatio sekä tuki työelämän toimijoilta, työterveyshuollosta, työeläkelaitoksesta sekä myös työelämän ulkopuolelta, perheeltä ja muilta läheisiltä. Terveydentilaan liittyvät asiat korostuvat ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana, joten myös omasta fyysisestä kunnosta pitää huolehtia, niin työelämässä jatkamisen ja työurien pidentymisen tavoitteiden vuoksi, mutta myös arjessa selviytymiseksi.

10.1 Tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen arviointia

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävinä oli siis kuvata kuntoutujien käsityksiä kuntoutukselle asetetuista tavoitteista, tavoitteiden toteutumista tukeneista tekijöistä ja työn imun kokemuksia tuottaneista tekijöistä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana. Tarkoituksena oli kuvata kuntoutusprosessia kuntoutujien näkökulmasta niiltä osin. Tutkimuksen päätavoitteena oli ammatillisen kuntoutusprosessin kehittäminen työurien pidentymiseksi tutkimustulosten perusteella.

Tavoite kuntoutujien käsityksien kuvaamisesta saavutettiin tässä tutkimuksessa hyvin. Haasteena laadullisessa tutkimuksessa usein on se, miten esimerkiksi haastateltavien vastauksista löydetään yleinen yksityisistä. Jokaisen haastateltavan elämänhistoria ja työhistoria on omanlaisensa, ja sen vaikutus taustalla on vahva. Oman haasteensa

tähänkin tutkimukseen toi se, että tehtävänä oli kuvata kuntoutujien käsityksiä tutkittavista asioista. Raportoinnissa pyrittiin kuvaamaan käsityksiä mahdollisimman laajasti, ja joissain kohdin olisi ehkä ollut tarpeen pyrkiä vahvemmin löytämään haastateltavien vastauksista yhdistäviä tekijöitä, yksityiskohtaisen vastausten raportoinnin sijaan.

Tutkimustulosten raportoinnissa on kuitenkin käytetty runsaasti suoria lainauksia haastateltavien vastauksista. Lainauksien tarkoituksena on ollut tuoda esiin mahdollisimman monipuolisesti niitä asioita, jotka kuvaavat kuntoutujien käsityksiä tutkimustehtävänä olleista asioista. Niiden käytöllä on haluttu osaltaan lisätä myös tämän tutkimuksen luotettavuutta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa ei yleensä puhuta tutkimuksen validiteetistä ja reabiliteetista, vaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista. (Tuomi, Sarajärvi 2009: 137). Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään kuvaamalla tutkimuksen kohde ja tarkoitus mahdollisimman hyvin. Myös muita laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia asioita, kuten aineiston keruuta, haastateltavien valintaa, tutkimustulosten analysointia ja tutkimuksen toteutusta sekä tutkijan suhdetta haastateltaviin on pyritty kuvaamaan luotettavuuden lisäämiseksi mahdollisimman tarkasti luvussa 7, jossa on käsitelty tutkimuksen menetelmällisiä ratkaisuja. (Tuomi, Sarajärvi 2009: 140-141.)

10.2 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkija itse työskentelee kuntoutusasiantuntijana Eterassa ja tämä saattoi aiheuttaa jonkin verran kysymyksiä haastattelutilanteessa. Haastattelun tarkoitus sekä tulosten käyttötarkoitus olikin näin ollen perusteltava haastateltaville erittäin huolellisesti. Tutkijan ja haastateltavan välillä ei nimittäin saa olla sellaista riippuvuussuhdetta, joka voisi vaikuttaa olennaisesti esimerkiksi tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen (Eskola, Suoranta 2001: 55). Haastateltavaksi ei valikoitunut yhtään kuntoutujaa, jonka nimettynä kuntoutusasiantuntijana tutkija itse olisi työssään toiminut.

Jokaiselta haastateltavalta pyydettiin kirjallinen suostumus haastatteluun (Liite 2). Suostumuksesta ilmeni tarkasti tutkimuksen tarkoitus sekä se, missä ja miten tutkimustulokset julkaistaan. Jokaiselle tutkittavalle on annettava riittävästi tietoa tutkimuksen luonteesta ja tavoitteesta, lisäksi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta tulee korostaa (Eskola, Suoranta 2001: 56; Ruusuvoori, Tiittula 2005: 17). Tutkimustiedote

ja Suostumus haastattelututkimukseen osallistumisesta –lomake ovat tämän tutkimusraportin liitteenä (Liite 2).

Tärkeimpinä eettisinä periaatteina ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa pidetään informointiin perustuvaa suostumusta, luottamuksellisuutta, seurauksia ja yksityisyyttä (Hirsjärvi, Hurme 2000: 20). Mahdollisiin haastateltaviin henkilöihin oltiin ensin yhteydessä puhelimitse. Puhelun aikana kerrottiin tutkimuksen sisällöstä, toteutuksesta ja tutkimustulosten käyttötarkoituksesta. Samassa yhteydessä sovittiin myös haastatteluajankohta ja haastateltavaksi lupautuneen oli myös mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen liittyen. Haastateltavaksi pyydetävän oli mahdollista myös jo tässä vaiheessa kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimuksessa informointiin perustuvan suostumuksen periaate otettiin näin ollen erittäin hyvin huomioon, sillä kuntoutujat antoivat suostumuksensa tutkimukseen asianmukaisen tiedon perusteella. Ennen puhelimitse tehtävää haastattelua on haastateltaviksi valittuihin henkilöihin hyvä olla yhteydessä puhelimitse ja tutkimuksesta kertovan kirjeen muodossa. Haastateltavien on näin mahdollista esittää myös aiheeseen liittyviä lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi, Hurme 2000: 20, 64.) Haastateltavaksi pyydetävät suhtautuivat tutkimukseen pääsääntöisesti hyvin myönteisesti. Vain yksi kieltäytyi osallistumasta haastatteluun.

Haastateltaville tarkennettiin, että haastattelut tehdään vain tutkimusta varten. Keskusteluissa ja tutkimusta koskevassa tiedotteessa korostettiin, että saatuja tietoja ei käytetä hyväksi kenenkään ammatillisen kuntoutuksen asian käsittelemisessä, eikä haastattelumateriaali vaikuta kenenkään ammatillista kuntoutusta tai mahdollisia eläkeasioita koskeviin ratkaisuihin. Tutkimuksen luotettavuuden, seurauksien ja yksityisyyden periaatteiden kannalta nämä ovat hyvin keskeisiä asioita.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija nähdään usein tulkin roolissa. Hänen oma kokemuksensa vaikuttaa siihen, miten haasteltavien maailmaa ymmärretään. (Hirsjärvi, Hurme 2000: 192.) Toisaalta tutkijan perehtyneisyys tutkittavaan aiheeseen on eduksi. Tässä tutkimuksessa pyrittiin mahdollisimman neutraaliin tutkijan rooliin, mutta se, että tutkija työskentelee tiiviisti tutkimuksen kohteena olevien ammatillisen kuntoutuksen asioiden parissa ja sitä kautta omaa laajan ymmärryksen sekä käsityksen tutkittavasta asiasta, ei varmastikaan täysin ole voinut olla vaikuttamatta tutkimuksen toteutukseen, tulosten analysointiin tai johtopäätösten tekemiseen. Tämä on kuitenkin tärkeää tiedos-

taa, sillä vasta kriittinen asenne ja reflektiivisyys vievät aiheen tarkastelua tutkimukselliselle tasolle (Laine 2005: 34).

Tulkintojen tekemisessä pitää olla myös sisäisesti rehellinen. Tutkijan mielenkiinto vaikuttaa laadullisessa tutkimuksessa väistämättä tutkimustuloksiin. Tutkimukselliseen näkökulmaan puolestaan vaikuttavat tutkijan elämäntapa, ammatti ja aikaisempi elämänhistoria. (Anttila 2006: 186, 276.)

Kaikissa aineistonkeruumenetelmissä on huomioitava, että tutkijalla on ratkaiseva vaikutus. Ongelmia ei siis kohdistu vain haastatteleamalla tehtyihin tutkimuksiin. Tutkija itse päättää aineistonkeruumenetelmän, mitä siihen ottaa mukaan, ja mitä asioita painottaa, tai jättää vähemmälle huomiolle. (Anttila 2006: 179.)

Tutkimukseen liittyvät teoreettiset esimääritykset on hyvä jättää sivuun varsinaista omaa tutkimusta tehdessä, jotta siihen saadaan riittävästi etäisyyttä. Omien tulkintojen tekeminen tutkimusaineistosta tapahtuu tällöin ilman kohdetta liiaksi määrittäviä esitietoja. Keskusteluun on aika ottaa mukaan asiaan liittyvät aikaisemmat tutkimukset siinä vaiheessa, kun oma tutkimus on tehty. Silloin aikaisemmin tutkittu tieto toimii kriittisenä näkökulmana tutkijan omiin tulkintoihin nähden. (Laine 2005: 35-36.)

10.3 Lopuksi

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli siis tutkia työn imun tuntemuksia tuottaneita tekijöitä ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana, ja erityisesti kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden laatimisen ja tavoitteiden toteutumista tukeneiden tekijöiden kannalta. Tutkimuksen avulla oli tarkoitus tuottaa uutta tietoa siitä, minkälaisiin asioihin vaikuttamalla voidaan lisätä työn imun kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana, jotta työssä jatkaminen mahdollistuu ja työurien pidentymiseen tähtäävät tavoitteet voisivat toteutua.

Ammatillisen kuntoutuksen osalta vastaavanlaista tutkimusta ei ole aikaisemmin tehty, joten senkin puolesta tutkimustulokset ovat tärkeitä. Joskin tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat vasta pohjatietoa kyseisestä aiheesta ja jatkotutkimuksia edelleen tarvitaan. Laadullisella tutkimuksella tuotettu tieto vastaa juuri siihen kuvailemisen tavoitteeseen, johon tälläkin tutkimuksella pyrittiin, mutta laajemmin yleistettävää tietoa tulisi tuottaa tilastollisin menetelmin.

Työn imun arviointimenetelmää on hyödynnetty tutkimuksissa, jossa kohderyhmät ovat koostuneet hyvin suuristakin määristä esimerkiksi tietyn ammattikunnan edustajia. Arviointimenetelmää olisi varmasti mahdollista hyödyntää myös ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden työn imun tekijöiden selvittämiseen, tätä tutkimusta laajemmassa tilastollisessa tutkimuksessa. Tilastollista yleistettävyyttä ei tutkimuksella tässä kohtaa kuitenkaan haluttu lähteä tavoittelemaan, sillä työeläkealalla tehdään jo paljon tilastollisia tutkimuksia. Tarvetta on näin ollen myös laadulliselle tutkimukselle, jossa kuntoutujien näkemykset ja käsitykset pääsevät paremmin esille. Siihen tavoitteeseen tällä tutkimuksella omalta osaltaan ylettiinkin.

Tutkimuksen teoreettisessa osiossa on muun muassa käsitelty ja esitelty viimeaikaisia tutkimustuloksia, jotka liittyvät työurien pidentämiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin sekä työn imuun, erityisesti ammatillisen kuntoutuksen kannalta. Tutkimusraporttia voidaan näin ollen hyödyntää myös tästä näkökulmasta, tietopakettina ajankohtaisesta aiheesta.

Tutkimuksen tavoitteena oli kuntoutusprosessin kehittäminen työurien pidentymiseksi. Ammatillisen kuntoutuksen keinoin on jo pystytty vaikuttamaan merkittävästi työntekijöiden työelämässä jatkamismahdollisuuksiin ja sitä kautta työuriakin on voitu pidentää. Työn imun kokemusten on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu olevan niin vahvassa yhteydessä työssä jatkamisajatuksiin, että niiden selvittäminen myös ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana on ensiarvoisen tärkeää. Tutkimustulokset osoittivat, että prosessissa on jo tunnistettavissa tavoitteiden asettamiseen ja tavoitteiden toteutumiseen liittyviä tekijöitä, jotka kuntoutujien mielestä tuottavat työn imun kokemuksia. Tutkimustulosten ja työn imuun liittyvien aikaisempien tutkimusten väliltä löytyi nimittäin paljon yhtäläisyyksiä. Työn imun tuntemuksia ammatillisen kuntoutuksen aikana tuottavia tekijöitä on näin tunnistettu, ja niihin tullisikin nyt kiinnittää erityistä huomiota kuntoutusprosessin kehitystyössä.

Tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään työnantajille suunnattua ammatillisen kuntoutuksen materiaalia tuotettaessa. Ne toimivat siinä hyvänä pohjamateriaalina. Ennen kaikkea tutkimustulokset toimivat toivottavasti keskustelun herättäjänä ja auttavat kiinnittämään huomiota työurien pidentymisen kannalta tärkeisiin asioihin, myös työn imun näkökulmasta. Työn imun merkitys työurien pidentymiseen on jo aikaisemmissa tutkimuksissa todistettu. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat niitä käsityksiä, ja liittyvät ne myös ammatillisen kuntoutuksen prosessiin. Työn imun kokemuksia tarvitaan erityi-

sesti tilanteessa, jossa terveydentila rajoittaa työn tekemistä ja aiheuttaa työkyvyttömyyden uhkaakin. Juuri silloin työn imu on koetuksella. Kiinnittämällä huomiota oikeisiin asioihin ammatillisen kuntoutuksenkin prosessin aikana, voidaan työn imun kokemusta vahvistaa. Näin toimimalla voidaan ammatillisen kuntoutuksen keinoin toivottavasti entistäkin paremmin tukea sille asetetun, yhteiskunnallisestikin tärkeän, työurien pidentymiseen tähtäävän tavoitteen toteutumista.

Lähteet

Anttila, Pirkko 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisuus, teos, tekeminen. Artefakta 16. AKA-TIIMI Oy, Hamina 2006.

Ammatillinen kuntoutus – askel eteenpäin esite 2014. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera.

Arola, Anne-Mari – Estama, Johanna 2010. Miksi ammatillinen kuntoutus ei käynnistynyt? Tutkimus ennakkopäätöksen tai kuntoutuskehotuksen saaneista työeläkevakuutuista. Pro gardu –työ. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Verkkodokumentti. <

http://www.kuntoutusportti.fi/files/attachments/opinnaytteet_pdf/arola_ja_estama_miksi_ammattillinen_kuntoutus_ei_kaynnistynyt.pdf>. Luettu 8.10.2013.

Eskola, Jari - Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5.painos. Vastapaino, Jyväskylä 2001.

ETK:n soveltamisohjeet. Työeläkelakipalvelu. Verkkodokumentti.

<http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje/?asiakirjanumero=19531#asiakirja_19531>. Luettu 18.10.2013.

Gould, Raija - Järvikoski Aila - Härkäpää Kristiina. Oikeaan aikaan? Teoksessa Toimiiko työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.) Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012. Verkkodokumentti.

<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 85-108

Gould, Raija – Järvikoski, Aila – Härkäpää Kristiina – Tuomala, Juha. Johtopäätökset. Teoksessa Toimiiko työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.) Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012. Verkkodokumentti.

<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 229-236.

Gould, Raija – Saarnio, Leena – Härkäpää Kristiina. Myöntö vai hylkäys? Teoksessa Toimiiko työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.) Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012. Verkkodokumentti.

<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 57-84.

Gould, Raija – Tuominen, Kristiina. Muuttuiko mikään? Teoksessa Toimiiko työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.) Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012. Verkkodokumentti.

<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 37-56.

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimes-
sä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen
yliopistopaino.

Hakanen Jari 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadu-
kasta työelämää. Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja –organisaatiot-osaamiskeskus. Työ-
suojelurahaston tilaama selvitys 2009. Verkkodokumentti.
<http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf. > Luettu
15.10.2013.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos Helsinki. Tammerprint Oy, Tampere
2011.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teo-
ria ja käytäntö. Yliopistopaino Helsinki 2000.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula. Tutki ja Kirjoita. 15. uudistettu
painos. Kariston kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2009.

Härkäpää, Kristiina - Järvikoski, Aila. Mikä motivoi työeläkekuntoutukseen? Teoksessa
Toimiiko työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.)
Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012.
Verkkodokumentti.
<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 145-162.

Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina. Miten kuntoutusprosessi etenee? Teoksessa
Toimiiko työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.)
Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012.
Verkkodokumentti.
<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 109-144.

Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina – Gould, Raija. Johdanto. Teoksessa Toimiiko
työeläkekuntoutus? Raija Gould, Kristiina Härkäpää ja Aila Järvikoski (toim.) Eläketur-
vakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Erweko painotuote Oy, Helsinki 2012. Verkkodoku-
mentti.
<http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/toimiiko_tyoelakekuntoutus_7.pdf>. Luettu 16.10.2013. 13-24.

Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämissuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu
2003:19. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kuntoutusasiain neuvottelukunta. Helsinki
2004. Verkkodokumentti. <<http://pre20090115.stm.fi/pr1076939223163/passthru.pdf>>.
Luettu 11.10.2013.

Laine, Timo 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma.
Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutki-
muksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu painos. PS-
kustannus. WS Bookwell Oy. Juva 2007. 28-45.

Leino-Arjas, Päivi – Perkiö-Mäkelä, Merja – Hirvonen Maria. Terveys ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Merja Perkiö-Mäkelä ja Timo Kauppinen (toim.). Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos Helsinki. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2012.

Lindh, Jari 2013. Kuntoutus työn muutoksessa. Yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakenteistumiseen. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Verkkodokumentti. <
http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/92135/Lindh_Jari_Acta_Electronica_126_Verkkoversio2.pdf?sequence=3>. Luettu 18.10.2013.

Lindholm, Anna 2008. Työeläkekuntoutuksen käynnistämisen ongelmat ja kehittämistarpeet työterveyslääkärin näkökulmasta. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto, oikeustieteiden laitos. Verkkodokumentti. <
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79552/gradu03054.pdf?sequence=1>> Luettu 8.10.2013.

Manka, Marja-Liisa – Hakala, Liisa – Nuutinen, Sanna – Harju Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tammerprint Oy, Tampere 2010.

Miksi masennus vie eläkkeelle? Gould, Raija – Grönlund, Harri – Korpiluoma, Riitta, Nyman, Heidi –Tuominen Kristiina. Työkyvyttömyysasian neuvottelukunta. Eläketurvakeskuksen raportteja 2007: 1. Hakapaino Oy 2007.

Moilanen, Pentti – Räihä, Pekka 2007. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Ikku-noita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juhani Aaltola, Raine Valli (toim.) Uudistettu painos. PS-kustannus. WS Bookwell Oy. Juva 2007. 46-69.

Mäkikangas, Anne – Feldt, Taru – Kinnunen, Ulla 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) PS-kustannus, Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2005. 56-74.

Pekkonen, Mika 2005. Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) PS-kustannus, Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2005.346-361.

Pensola, Tiina – Gould, Raija – Polvinen, Anu. Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2010:16. Yliopistopaino, Helsinki 2010.

Perkiö-Mäkelä, Merja – Hakanen, Jari – Hirvonen, Maria. Työkyky, työn imu ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Merja Perkiö-Mäkelä ja Timo Kauppinen (toim.). Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos Helsinki. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2012.

Perkiö-Mäkelä, Merja – Kauppinen, Timo – Hirvonen, Maria. Suomalaisten työssä jatkamisen harkitseminen ja eläkeajatukset. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Merja Perkiö-Mäkelä ja Timo Kauppinen (toim.). Työ ja ihminen Tutki-

musraportti 41. Työterveyslaitos Helsinki. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2012.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Valtioneuvosto. Verkkodokumentti. < <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>>. Luettu 10.10.2013.

Ruusuvuori, Johanna - Tiittula, Liisa (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja Vuorovaikutus. Vastapaino, Tampere 2005. Gummerus Kirjapaino Oy.

Saari, Pirjo 2012. Onnistuneesti takaisin työhön ammatillisella kuntoutuksella. Työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä onnistuneesta työhön paluusta. Kevan tutkimuksia 2/2012. Helsinki 2012.

Schaufeli, Wilmar – Bakker, Arnold 2003. UWES, Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1, November 2003. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. Verkkodokumentti.< http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf > Luettu 18.10.2013.

Suikkanen, Asko – Lindh, Jari – Linnakangas Ritva 2010. Ammatillisen kuntoutuksen kautta työkyvyttömyyseläkkeelle? Kuntoutus lehti 4/2010. Kuntoutussäätiö 33. vuosikerta. Yliopistopaino, Helsinki 2010.

Takanen, Maijaliisa 2011. Työntekijän eläkelain (Tyel) mukainen eläketurva. Teoksessa Työeläke. Korpiluoma, Riitta – Grönlund, Harri – Kekäläinen, Jaana – Kouvonen, Keijo – Levander, Minna – Lilius, Sonja – Mustonen, Pasi – Määttä, Mikko – Perlehtovirkkala, Anne – Takanen, Maijaliisa – Tuomikoski, Jaakko. Finva, Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy. Bookwell Oy, Porvoo 2011. 98-161.

Tammi Hanne-Leena 2013. Auttaako ammatillinen kuntoutus jatkamaan työelämässä? Selvitys Työeläkevakuutusyhtiö Varman kuntoutujista ammatillisen kuntoutuksen päätyttyä. Opinnäytetyö Metropolia ammattikorkeakoulu, sosiaalian koulutusohjelma, Sosionomi YAMK. Verkkodokumentti. <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/53927/Opinnaytetyo.pdf?sequence=1>. Luettu 8.10.2013.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki. 6. uudistettu laitos. Livonia Print, Latvia 2009

Tuloksellisuustarkastuskertomus 2013. Kuntoutus työurien pidentäjänä. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomukset 2/2013. Edita Prima Oy. Helsinki 2013. Verkkodokumentti. <http://www.vtv.fi/files/3447/2_2013_Kuntoutus_tyourien_pidentajana_NETTI.pdf>. Luettu 10.10.2013.

Turja, Johanna – Kaleva, Simo – Kivistö, Marketta – Seitsamo, Jorma 2012. Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikalla. Työterveyslaitos, Helsinki 2012. Juvenes Print, Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere 2012.

Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015. Työeläkevakuuttajat TELA 2010. Painojussit.

Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010. Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Verkkodokumentti. <http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/liitteet/TEResitys010210.pdf>. Luettu 10.10.2013

Työhönkuntoutumisen palveluverkoston peruskirja. Työhönkuntoutumisen palveluverkosto. Verkkodokumentti. <<http://www.vkk.fi/Palveluverkosto/pdf/peruskirja.pdf>>. Luettu 18.10.2013.

Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työn imu – menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Jari Hakanen ja työterveyslaitos 2009.

Vartia, Maarit – Hirvonen, Maria. Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Merja Perkiö-Mäkelä ja Timo Kauppinen (toim.). Työ ja ihminen Tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos Helsinki. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2012.

Teemahaastattelun sisältö

I Ammatilliselle kuntoutukselle asetetut tavoitteet

- Milloin huomasit, että et kykene enää työskentelemään entiseen malliin ja miten se ilmeni?
- Mikä oli lähtötilanteesi ammatilliseen kuntoutukseen hakeutuessasi?
- Minkälaisia toiveita sinulla on tulevaisuuden työelämältä?
- Mitkä ovat ammatillisen kuntoutuksen tavoitteesi?
- Minkälaiset asiat ovat vaikuttaneet ammatillisen kuntoutuksen tavoitteiden muodostumiseen?
- Minkälainen on kuntoutussuunnitelmasi tämän tavoitteen toteutumiseksi?
- Minkälaiset asiat ovat vaikuttaneet kuntoutussuunnitelmasi muodostumiseen?
- Mikä on ammatillisen kuntoutuksen tilanteesi nyt?

II Ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisista tukevat tekijät

- Miten ammatillisen kuntoutuksen asiasi on edennyt?
- Minkälaisilla asioilla on mielestäsi ollut erityinen merkitys ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisen kannalta?
- Mitä ammatilliselle kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen mielestäsi vaatii?
- Minkälaiset asiat (omalla kohdallasi) mielestäsi mahdollistavat työelämässä jatkamisen tulevaisuudessa?
- Minkälaista tukea ammatillisen kuntoutuksen prosessin edetessä mielestäsi tarvitaan?

III Työn imun kokemukset ammatillisen kuntoutuksen aikana

- Mitkä asiat ammatillisen kuntoutuksen prosessin aikana antavat sinulle energiaa?
- Minkälaiset asiat saavat sinut tuntemaan vahvaksi ja tarmokkaaksi?
- Mitkä asiat saavat sinut innostumaan?
- Mitkä asiat vaikuttavat siihen , että tuntuu hyvältä lähteä aamulla työkokeiluun/työhönvalmennukseen?
- Mikä merkitys työkokeilulla/työhönvalmennuksella sinulle on?
- Koetko, että ammatillisen kuntoutuksen aikana toteutettu työkokeilu/työhönvalmennus on haastavaa? Minkälaiset asiat tekevät siitä haastavaa?
- Oletko ylpeä työstäsi? Minkälaiset asiat saavat sinut tuntemaan itsesi ylpeäksi työstäsi?
- Pystytkö keskittymään täysin työhösi? Mitkä asiat vaikuttavat keskittymiseesi?
- Minkälaiset asiat auttavat sinua jatkamaan mahdollisista vastoinkäymisistä huolimatta?

Tutkimustiedote ja Suostumus haastattelututkimukseen osallistumisesta

Hyvä kuntoutuja

Työskentelen kuntoutusasiantuntijana Keskinäisessä Eläkevakuutusyhtiössä Eterassa. Suoritan työni ohella ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavia opintoja Metropolia ammattikorkeakoulussa, kuntoutuksen koulutusohjelmassa. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä varten tutkimusta, jonka tarkoituksena on kuvata ammatillista kuntoutusprosessia kuntoutujan näkökulmasta.

Tutkimus toteutetaan puhelimitse tehtävällä teemahaastattelulla. Haastattelussa käsiteltäviä aiheita ovat kuntoutujien käsitykset ammatilliselle kuntoutukselle asetetuista tavoitteista ja käsitykset tavoitteiden toteutumista tukevista tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa ammatillisen kuntoutusprosessin kehittämiseksi ja sitä kautta työurien pidentämiseksi.

Haastateltavat on valittu ajalla 1.1.2013 – 30.6.2013 Eterasta ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksen saaneiden henkilöiden joukosta. Tutkimusta varten haastateltaviksi on valittu henkilöitä, jotka ovat saaneet myönteisen ennakkopäätöksen oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen ja, joiden kuntoutussuunnitelmana on toteutettu työkokeilu.

Haastattelut tehdään puhelimitse ja puhelut nauhoitetaan haastatteluaineiston analysointia varten. Haastattelun arvioitu kesto on noin 30 min. Haastattelut ovat luottamuksellisia ja niiden sisältö tulee vain tutkimuskäyttöön. Haastattelut eivät vaikuta ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijakäsittelyyn tai siihen liittyviin ratkaisuihin. Niillä ei ole myöskään vaikutusta mahdollisten eläkeasioidenne käsittelyyn. Tutkimustulokset raportoidaan siten, että niistä ei ole tunnistettavissa yksittäisen henkilön vastauksia. Opinnäytetyön valmistuttua kirjallinen raportti on saavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus-tietokannasta.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Teidän on myös halutessanne mahdollista keskeyttää tutkimukseen osallistuminen ilman perusteluja. Pyydän teitä antamaan suostumuksenne tutkimusta varten tehtävään haastatteluun oheisella suostumuslomakkeella. Lomakkeen voi palauttaa Eteraan tämän kirjeen mukana tulevassa palautuskuoressa. Saatua suostumuksenne, otan teihin yhteyttä haastattelun toteuttamiseksi.

Osallistumalla tutkimukseen annatte erittäin arvokasta tietoa kuntoutusprosessin kehittämistyötä varten!

Ystävällisin terveisin

Minna Heino
Sosionomi (AMK)
Kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opiskelija
Kuntoutusasiantuntija/
Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera

SUOSTUMUS HAASTATTELUTUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA -lomake

Tällä ilmoituksella annan suostumukseni siihen, että haastattelumateriaalia voidaan käyttää opinnäytetyönä toteutettavaa tutkimusta varten. Haastattelut tehdään puhelimitse ja puhelut nauhoitetaan. Olen saanut riittävät tiedot toteutettavasta tutkimuksesta ja sen käyttötarkoituksesta puhelimitse sekä tämän suostumuslomakkeen saatteena olevasta kirjeestä.

Haastattelut ovat luottamuksellisia ja niistä saatua aineistoa käytetään vain tutkimusta varten. Tutkimusta varten toteutettavalla haastattelulla ei ole vaikutusta ammatillisen kuntoutuksen asiani käsittelyyn, eikä mahdollisen eläkeasiani käsittelyyn. Suostun haastatteluun vapaaehtoisesti ja halutessani voin keskeyttää tutkimukseen osallistumiseni ilman perusteluja.

Suostumuksen antajan allekirjoitus:

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Aika ja paikka

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus:

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Aika ja paikka

Suostumuksen vastaanottajan yhteystiedot

Minna Heino
Kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opiskelija
Kuntoutusasiantuntija/Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera
puh: xxxxxx

Liitteet: Palautuskuori

Suorasta lainauksesta alaluokkaan – työn imu/uppoutuminen

UPPOUTUMINEN	
Suora lainaus	Pelkistetty ilmaus
Ei voi olla niin, että tehdään nyt vähän sinne päin	Laadukkaan työn vaatimus
Pitää olla 100 %:n keskittynyt, sillä muuten siitä ei tule mitään	Keskittyminen työhön
Taukojahan piti ymmärtää pitää	Työn tauottaminen
Terveydentila on parempi	Parempi terveydentila
Ei ole kipeä	Kivuttomuus
Saa nukuttua ja on virkeämpi	Saa nukuttua ja on virkeämpi
Joutuu pitämään taukoja tiuhempaan ja tiuhempaan	Työn tauottaminen
Kyllä mä tähän pystyn, tää on itse asiassa vaikuttanut ihan positiivisesti ihan kaikkeen	Pystyy työhön Positiiviset vaikutukset kaikkeen
Perhe-elämässä ei koskaan ole mitään ongelmia ollutkaan, niin tuntuu, että sekin on mennyt parempaan suuntaan	Positiivinen vaikutus perhe-elämään
Kyllä tämä on ollut niin kuin täysin positiivista	Positiivinen vaikutus kaikkeen
Itse sai tehdä omat tavoitteet	Omat tavoitteet
On pitkä kokemus	Pitkä työkokemus
Lyhennetyn ajan	Lyhennetty työaika
Mä silloin ihan alkuun, että tein kaverin kanssa töitä	Työpari alussa
Pitäis osata keittiössä toimia	Osa työtehtävät
Olen ihan intohimoinen	On intohimoinen
Kiva kuulla mielipiteitä, jos kuka osaa mitään sanoa	Palaute työstä
Työtehtävien muutoksella on suuri merkitys.	Muuttuneet työtehtävät
Että vaimo laittaa aamupuuron joka aamu	Vaimon tuki
Tasapainoinen elämä on hirveän tärkeää	Tasapainoinen elämä

"Uppoutumisen" alle muodostuneet alaluokat

Työn keventäminen, tauottaminen ja keskittyminen työhön

- Keskittyminen työhön
- Työn tauottaminen
- Lyhennetty työaika
- Työpari alussa

Kokonaisvaltaiset positiiviset vaikutukset

- Positiiviset vaikutukset kaikkeen
- Positiivinen vaikutus perhe-elämään
- Positiivinen vaikutus kaikkeen
- Tasapainoinen elämä
- Vaimon tuki

Kivuttomuus, parempi terveydentila ja töihin pystyminen

- Parempi terveydentila
- Kivuttomuus
- Saa nukkua ja on virkeämpi
- Pystyy työhön

Työkokemus, osaaminen ja laadukkaan työn vaatimus sekä työstä saatu palaute

- Laadukkaan työn vaatimus
- Osaa työtehtävät
- On intohimoinen
- Palaute työstä

Muuttuneet työtehtävät ja omat tavoitteet

- Omat tavoitteet
- Muuttuneet työtehtävät