

ALM ELINA

UMPIKUJASTA UUTEEN TULKINTAAN -
ammattillisen kuntoutusohjausprosessin toteutuminen

Kuntoutuksen YAMK koulutusohjelma
2016



UMPIKUJASTA UUTEEN TULKINTAAN - AMMATILLISEN KUNTOUTUSOHJAUSPROSESSIN TOTEUTUMINEN

Alm, Päivi Elina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kuntoutuksen ylempi koulutusohjelma
joulukuu 2016
Ohjaaja: Sallinen, Merja
Sivumäärä: 63
Liitteitä: 2

Asiasanat: ammatillinen kuntoutus, kuntoutussuunnitelma, työllistyminen

Tämä opinnäytetyö syntyi kiinnostuksesta tutkia ajankohtaisia ilmiöitä, liittyen työllistymisen ja työurien pidentämisen ympärillä käytyyn keskusteluun vuonna 2016.

Opinnäytetyöhön liittyi asiakaskysely, joka lähetettiin Verve Turussa vuosina 2013 ja 2014 ohjausprosessinsa päättäneille kuntoutujille (n 182). Asiakasrekisteristä poimittiin taustatiedoksi, kohdejoukon syntyneitä ammatillisia suunnitelmia. Rekisteritietojen perusteella 89 %:lle ohjatuista henkilöistä, saadaan ammatillinen suunnitelma laadittua.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, miten vastaajat ovat työllistyneet ohjausprosessin päättymisen jälkeen ja mikä oli heidän tilanteensa kesällä 2016, jolloin ohjausprosessin päättymisestä oli kulunut 2-3 vuotta. Tämän lisäksi vastaajilta tiedusteltiin heidän näkemyksiään ja mielipidettä saamastaan ammatillisen kuntoutuksen ohjauksesta Verve Turussa. Vastaajilta saatua asiakaspalautetta hyödynnetään Verven ohjauksen kehittämisessä valtakunnallisesti. Kyselyyn vastasi määräajassa 74 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 46 %. Vastaajista 62 % oli naisia. Vastaajista 45 % oli yli 50-vuotiaita. Ennen ammatillista kuntoutusta työsuhteessa oli ollut 43 %, työttömiä oli 13 %, kuntoutustuella oli 24 % ja sairauslomalla 39 % vastaajista. Tulosten perusteella ohjausprosessin päättymisen jälkeen 16 % vastaajista oli työllistynyt ja 31 % vastaajista jatkoi ammatillisen kuntoutuksen ohjelmassa. Kun ohjausprosessin päättymisestä oli kulunut 2-3 vuotta, työllistyminen oli selvästi lisääntynyt. Vastaajista oli kesällä 2016 työssä 34 %, joista suurin osa oli työssä uudella työnantajalla. Vastaajista noin 5 % pystyy jatkamaan ohjausprosessin jälkeen entisellä työnantajalla ja luku oli pysynyt lähes samana 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisen jälkeen. Työllistyminen oli 90 %:ssa tapahtunut 1-6 kk ammatillisen kuntoutuksen päättymisestä. Työllistyneistä 65 % työskenteli kokoaikatyössä. Vastaajista kolme neljäsosaa vastasi olevansa tyytyväinen tai melko tyytyväinen saamaansa ohjaukseen, kun ohjausprosessin päättymisestä oli kulunut 2-3 vuotta.

Osana opinnäytetyötä toteutettiin ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittämisen projekti, johon osallistuvat Verve Turun ammatilliset kuntoutusohjaajat. Projektissa kartoitettiin ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittämisen tarpeita keväällä 2016 sekä laadittiin osaamisen kehittämisen suunnitelma syksyllä 2016. Osaamisen kehittämisen tarpeita olivat mm. ohjaustaitojen kehittäminen ja alueellisen työmarkkinatietouden lisääminen.

A NEW INTERPRETATION OF THE IMPASSE – vocational rehabilitation counselling process realization

Alm, Päivi Elina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation

December 2016

Supervisor: Sallinen, Merja

Number of pages: 63

Appendices: 2

Keywords: occupational rehab, rehabilitation plan, employment

This Master's thesis was born out of the interest to research topical phenomena concerning the discussion around the prolonging of employment and careers in the year 2016. Part of the thesis was a client questionnaire that was sent to rehabilitants (c. 182) that had finished their counselling process in the years 2013 and 2014 through Verve in Turku. For background information, some occupational plans that originated from the target group were picked from the client register. Based on the register information, it was possible to create an occupational plan for 89% of the people counselled. The purpose of the questionnaire was to find out how the respondents had been employed after the counsel process ended, and what their situation was in the summer of 2016, when two to three years had passed from the end of the counselling process. In addition to this, the respondents were asked about their visions and opinions concerning the occupational rehab counselling they received from Verve Turku. The feedback from the respondents is used in developing Verve's counselling nationally. In the set period of time, the questionnaire was answered by seventy-four people, whereupon the percentage of response was 46%. 62% of the respondents were female. 45% of the respondents were over fifty years old. Before occupational rehab, 43% of the respondents had been employed, 13% had been unemployed, 24% were receiving rehabilitation aid, and 39% of the respondents were on sick leave. Based on the results, following the counselling process 16% of the respondents had found employment and 31% continued the occupational rehab programme. When two to three years had passed from the end of the counselling process, the likelihood of finding employment had considerably increased. 34% of the respondents were working in the summer of 2016, most of whom worked for a new employer. Around 5% of the respondents could continue with the previous employer and the number has stayed almost the same for two to three years after the end of the counselling process. 90% became employed one to six months after the occupational rehab ended. Out of all those employed, 65% worked full time. Three quarters of the respondents said they were happy or quite happy with the counselling they received, when asked two to three years after the end of the counselling process. As part of the thesis, the project was implemented for the skill development of the occupational rehab counsellors, which the occupational rehab counsellors of Verve Turku took part in. The project mapped out the needs for the skill development of occupational rehab counsellors in the spring of 2016 and devised a plan for skill development in the fall of 2016. Skill-development needs included, for example, developing counselling skills and increasing the knowledge of regional job markets.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTA JA YHTEISKUNNALLINEN TILANNE VUONNA 2016	5
3	AMMATILLINEN KUNTOUTUS	10
3.1	Työeläke-, tapaturma- ja liikennevakuutuksen ammatillinen kuntoutus.....	13
3.2	Ammatillinen kuntoutus muutospaineessa	16
3.3	Verve, ammatillisen kuntoutuksen valtakunnallinen toimija	19
3.4	Ammatillisen kuntoutusohjaajan työnkuva Vervessä	19
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA MENETELMÄT	20
5	AMMATILLISEN KUNTOUTUSOHJAAJAN TYÖN KEHITTÄMINEN – PROJEKTI	21
5.1	Projektin toteutus	23
6	ASIAKASKYSELYN TARKOITUS JA TOTEUTTAMINEN	25
6.1	Tutkimusjoukko	27
6.2	Aineistonkeruumenetelmät	27
6.3	Taustatiedot asiakasrekisteristä.....	28
6.4	Kyselyaineiston keruu ja analysointi.....	31
7	ASIAKASKYSELYN TULOKSET	32
7.1	Vastaajien taustatiedot.....	32
7.2	Vastaajien näkemyksiä ammatillisesta kuntoutusohjelmasta	35
7.3	Vastaajien näkemyksiä saamastaan kuntoutusohjauksesta.....	37
7.4	Mihin ammatillinen kuntoutusohjaus vastaajia auttoi.....	41
7.5	Vastaajien tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä	42
7.6	Vastaajien tilanne 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisestä	43
7.7	Vastaajien arvio saamastaan ohjauksesta	47
7.8	Kyselytutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	48
8	YHTEENVETO KYSELYTUTKIMUKSEN TULOISTA	49
9	TYÖN KEHITTÄMISEN PROJEKTIN PÄÄTTÄMINEN	50
10	POHDINTA	52
	LÄHTEET	57
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö kumpuaa aidosta kiinnostuksesta tutkia työtä ja sen ympärillä olevia ajankohtaisia ilmiöitä ja päivän poliittisia puheenaiheita. Opinnäytetyöni luvut johdattavat lukijan aiheeseen, miksi ammatillinen kuntoutus on tärkeää niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Ensisijaisena tavoitteena on, että jokainen työikäinen, pystyisi jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään.

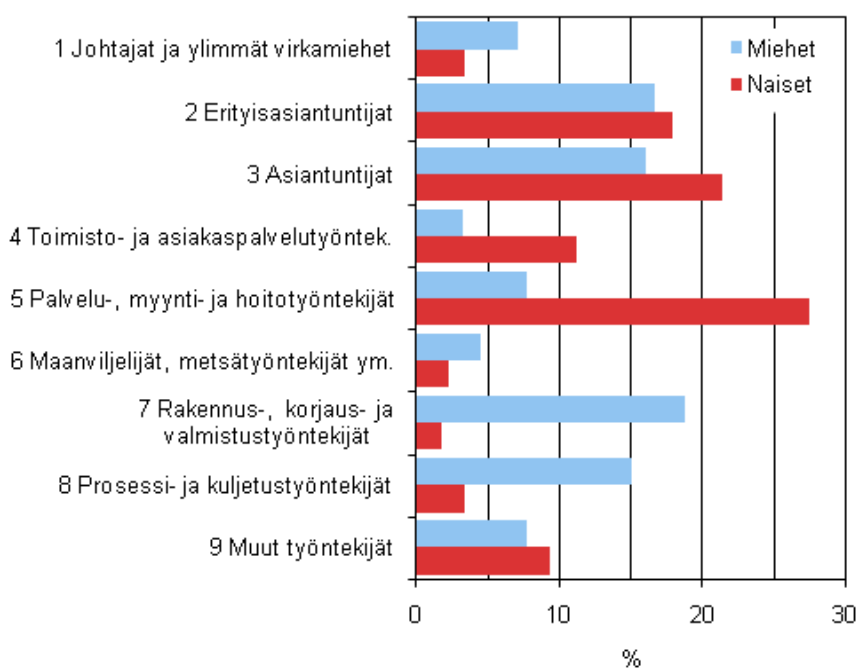
Tämä opinnäytetyö koostuu teoriaosuuden jälkeen projektiosuudesta, jossa Verve Turun ammatilliset kuntoutusohjaajat yhdessä analysoivat ja kehittävät omaa työtään kehittävän työntutkimuksen menetelmien avulla.

Opinnäytetyössä tutkitaan lisäksi Verven asiakasrekisteristä poimitulle tutkimusjoukko syntyneitä ammatillisen kuntoutuksen suunnitelmia. Tämän lisäksi kyseiselle tutkimusjoukko lähetettiin asiakaskysely, jonka avulla selvitettiin suunnitelmien työllistävyyttä prosessin päättymisen hetkellä ja 2-3 vuotta prosessin päättymisen jälkeen. Samalla ohjauksen saaneille annettiin mahdollisuus antaa saamastaan ohjauksesta palautetta, jota hyödynnetään ohjauksen kehittämisessä. Punaisena lankana työssä on kehittävän työntutkimuksen teoria. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää Vervessä valtakunnallisesti ammatillisen kuntoutusohjauksen kehittämisessä.

2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTA JA YHTEISKUNNALLINEN TILANNE VUONNA 2016

Kevään 2016 mielestäni kuumin poliittinen puheenaihe oli Suomen kilpailukykyso-
pimuksen ympärillä käydyt neuvottelut palkansaajien ja työnantajien välillä. Parras-
valoihin nostettiin muun muassa palvelualojen työntekijöitä, joille työajan pidentä-
minen ansiotasoa muuttamatta oli liian suuri pala nieltäväksi, koska osa heistä työ-
kenteli jo matalalla palkalla osa-aikaisesti. (Luukka 2016, A10.) Keskiöön keskuste-
luissa nousi kaupan kassa, jonka palkka ei riittänytkään elämiseen työsuhteesta huo-
limatta, koska nykyiset työtunnit eivät taanneet hänelle riittävää ansiotasoa. Anna-

Liisa Kauhanen kirjoitti kolumnissaan 18.3.2016 ”Kaupan kassasta oli tulla Sari Sairaanhoitajan kruununperijä - syntipukki ei vielä vaihtunut”(Kauhanen 2016). Otsikossa viitattiin palvelualojen ammattiliiton päätökseen lähteä kuitenkin mukaan neuvotteluun kilpailukyky sopimuksesta ja samalla vuoden 2007 eduskuntavaalien alla luotuun hahmoon ns. Sari Sairaanhoitajaan, josta tuli aikanaan syntipukki nykyiselle talouskriisille. Tämä keskustelu muistuttaa meitä työelämän realiteeteista eli naisten ja miesten töistä. Tilastokeskuksen kuviosta 1 voidaan havaita, että edelleen naiset ja miehet työskentelevät eri ammattialoilla.

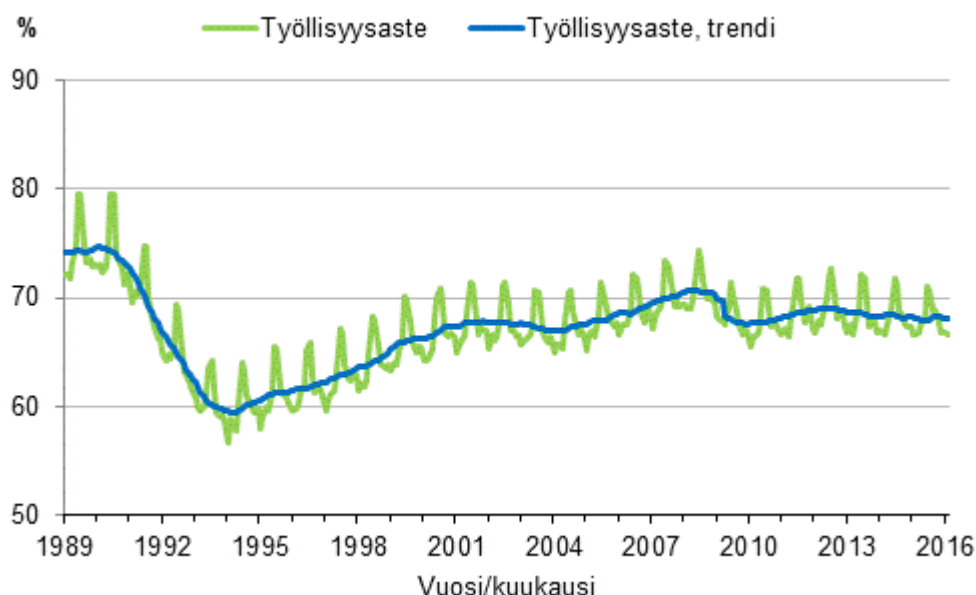


Kuvio 1. Miesten ja naisten ammattijakauma 2009 (SVT: Työvoimatutkimus. Tilastokeskus)

Miehiä työskenteli Tilastokeskuksen mukaan suhteessa naisia enemmän johtajina, rakennus-, korjaus-, valmistustyöntekijöinä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä. Naiset työskentelivät puolestaan suhteessa miehiä enemmän palvelu-, hoito- ja myyntityöntekijöinä. Naisten osuus työelämässä on hyvä kaikissa Pohjoismaissa, mutta sukupuolten välinen palkkaero ei ole kaventunut 2000-luvun aikana (Laakso 2016). Tästä syystä kilpailukyky sopimuksen on poliittisessa keskustelussa arvioitu vaikuttavan enemmän työelämässä oleviin naisiin kuin miehiin.

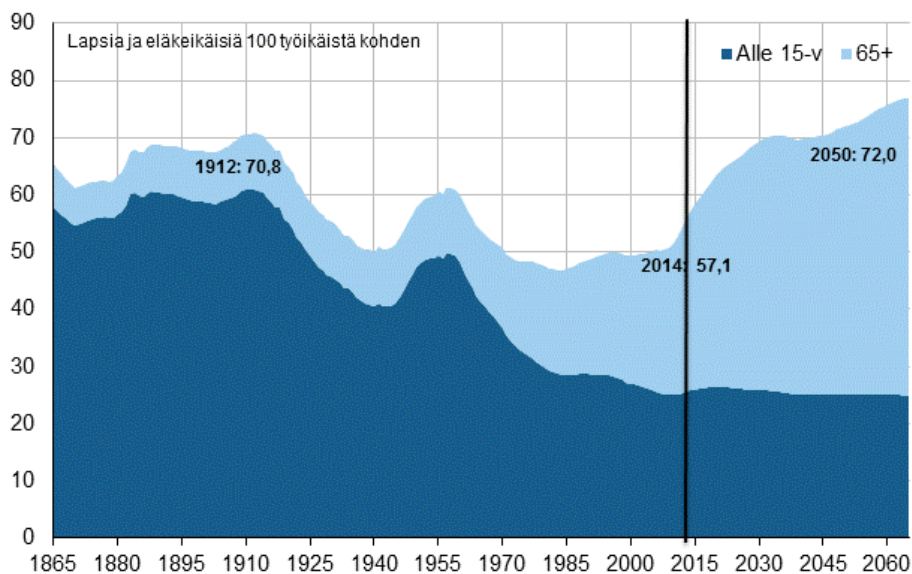
Työeläkeindikaattorissa vuonna 2014 eläkkeellesiirtymisiän odote oli 25-vuotiaalle 61,2 vuotta. Luku on noussut viimeisen reilun kymmenen vuoden aikana 2,4 vuotta.

Työllisen ajan odote eli ajanjakso, jonka 15-vuotiaan henkilön oletetaan elinaikanaan olevan työsuhteessa tai yrittäjänä on 33,9 vuotta. Vuonna 2014 Suomen työllisyysaste oli 68,3% ja se laski edelliseen vuoteen verrattuna 0,2 %. (Eläketurvakeskus 2015, 10- 11.) Toinen asia, joka on puhuttanut vuonna 2016, on hallituksen tavoite nostaa Suomen työllisyysaste 72 %:iin. Tilastokeskuksen työllisyystilastosta kuvio 2 voidaan nähdä Suomen työllisyysasteen trendin muutokset vuodesta 1989 alkaen aina 2016 vuoteen asti. Aivan mahdoton tämä hallituksen asettama tavoite ei siis ole tilastojen pohjalta arvioituna saavuttaa, mutta se miten tavoitteeseen päästään on ollut vuoden 2016 kiivaan keskustelun aiheena. Ekonomistien mukaan hallituksen tavoite nostaa Suomen työllisyysaste 68 %:sta neljässä vuodessa 72%:iin on mahdoton tehtävä (Parviainen 2016).



Kuvio 2. Työllisyysaste ja työllisyysasteen trendi 1989/01 – 2016/02, 15-64vuotiaat. (SVT: Työvoimatutkimus 2016, helmikuu. Tilastokeskus)

Väestöllisen huoltosuhteen muutos lähitulevaisuudessa asettaa kansantaloudellemme omat haasteensa, kuten kuviosta 3 voidaan todeta. Lapsia ja yli 65-vuotiaita työelämän ulkopuolella oli 57,1 suhteessa 100 työssäkävää kohden. Ennusteen mukaan luku kasvaa vuoteen 2050 mennessä 72:een.



Kuvio 3. Väestöllinen huoltosuhde 1865-2065 (SVT: Väestöennuste, verkkojulkaisu)

Työvoimaosuuden nostamisesta on puhuttu jo pitkään ja hyvinvointivaltion tulevaisuuden haasteena on pidetty väestön ikääntymistä ja samaan aikaan työväestön vähenemistä. Kuntoutusjärjestelmää on uudistettu ja uudistusten tavoitteena on ollut työikäisten työelämässä pysyminen (Ashorn & Miettinen 2013,28). Nykyhallituksen tavoitteet eivät ole kovasti aikaisempien hallitusten tavoitteiden osalta muuttuneet, mutta työllisyysasteen nostamisen keinosta ja uusien työpaikkojen luomisesta keskustellaan edelleen ja keväällä sovittu kilpailukykysojimus on tässä yksi konkreettinen keino.

Työllisyysasteen nostamiseksi ovat ainakin Osmo Soininvaara ja Juhana Vartiainen ehdottaneet mm. matalapalkkatyön osuuden kasvattamista. Perusteena tähän on käytetty robottien ja teollisuusautomaation vaikutuksia, mikä vähentää ihmisten tekemää suorittavaa työtä. Soininvaaran mallissa palkan lisäksi yhteiskunta maksaisi näille henkilöille palkkatukea, joka tulisi Soininvaaran mukaan halvemmaksi kuin työttömyystuen maksaminen. Soininvaaran mukaan yhteiskunnastamme puuttuu tällä hetkellä työt, joihin ei tarvita koulutusta tai merkittävää osaamista. (Niemitalo 2016,13.) Laura Haapala julkaisi kiinnostavan kirjan **Joustava työ, epävarma elämä**, johon on koottu kertomuksia prekaarissa työsuhteissa työskentelevistä ihmisistä. Nämä henkilöt työskentelevät ilman vakituista työtä ja varmaa toimeentuloa jopa vuosikymmeniä ja heillä on näin ollen lähtökohtaisesti heikompi sosiaaliturva. Työsuhteiden epätyy-

pillistyminen kohdistuu Haapalan mukaan erityisesti tieto- ja kulttuurialoihin sekä hoiva- ja palvelualoihin. (Haapala 2016, 8-10.) Kirja haastaa huomaamaan perinteisten palkkasuhteiden lisäksi muita työskentelyn muotoja, kuten itsensä työllistäjät. ”Työelämän muutos haastaa työurien pidentämisen keinot. Työelämän nykyisessä murroksessa elinkeino- ja ammattirakenne muuttuu, työtehtävien vaatimukset muuttuvat, osaamis- ja kvaifikaatiovaatimukset moninaistuvat, ammatteja häviää ja uusia syntyy” (Hinkka, Aalto, Grönlund & Rajavaara 2011, 19). Käsityksemme perinteisestä palkkatyöstä on muuttumassa. Sosiaalipolitiikan ja sosiologian tutkijoiden Satu Ojalan ja Pasi Pyöriän mukaan epävarmassa asemassa olevien palkansaajien määrä on noussut vain kaksi prosenttia viimeisen 30 vuoden aikana (Nissinen 2016, A33).

Tilastojen valossa eläkeiän nostaminen 1.1.2017 alkaen on perusteltua (Kevan www-sivut 2015). Tässä muutoksessa työuran pidentäminen kohdistuu työuran loppupäähän. Työurien pidentäminen pitää sisällään eläkeiän nostamisen lisäksi myös muita keinoja, jotka olen koonnut työeläkevakuuttajien sivustolta taulukkoon 1.

Taulukko 1. Keinoja työurien pidentämiseen (Telan www-sivut 2016)

Nuorten opintoihin pääsyn nopeuttaminen

Opiskeluaikojen lyhentäminen

Vastavalmistuneiden työllistymisen helpottaminen

Osaamisen kehittäminen läpi koko työuran

Työllisyyden parantaminen kaikissa ikäluokissa

Työkyvyttömyyseläkkeiden vähentäminen ja niiden alkavuuden myöhentäminen työhyvinvointia ja työssä jaksamista kehittämällä

Osatyökykyisten työllistymisen parantaminen

Työurien pidentämisessä tarvitaan siis useita toimijoita ja yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Työllisyyden parantamiseen tähtää myös mm. opetushallituksen käynnistämä ammatillisen koulutuksen uudistus, jossa tavoitteena on vähentää tutkintoja 351:stä 166:een ja jossa vaikuttavuuden yhdeksi mittariksi nostetaan työllistyminen valmistumisen jälkeen. Muutoksen taustalla on tavoite saada entistä laaja-alaisemmat tutkinnot, joiden tavoitteena on helpottaa työllistymistä ja alanvaihtoa kun erilaiset rakennemuutokset mylläävät työuria. (Liiten 2016,A8.)

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus on laskenut tasaisesti vuodesta 2005 lähtien kaikissa ikäluokissa, paitsi alle 30-vuotiaissa nuorissa (Eläketurvakeskus

2015, 12). Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus on pienentynyt vuodesta 2005 lähtien ollen 0,67 % vuonna 2014. Naisten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on lisääntynyt vuodesta 2010 lähtien miehiin verrattuna (Eläketurvakeskus 2015, 16-17.) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2014 noin 18 800 henkilöä, joista 36 % tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vuoksi ja 28 % mielenterveyden syiden vuoksi. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä 20 % oli alle 45-vuotiaita. (Eläketurvakeskus 2015,17.)

Juha Sipilän hallituksen yksi kärkihanke on parantaa vammaisten ja osatyökykyisten työllistymistä (Kilpeläinen 2015). OTE:ssa eli osatyökykyisille tie työelämään (Saikku 2016, 28) on yksi konkreettinen keino parantaa osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuuksia. OTE:ssa on kaksi päätoimenpidettä 1) uudistus palvelujärjestelmässä ja työpaikoilla osatyökykyisten työllistämiseksi ja 2) työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotulon kannustinloukkujen poistaminen. Hankkeessa on kahdeksan projektia, joista jokaisessa on oma vastuuvirkamies, joko sosiaali- ja terveysministeriössä tai työ- ja elinkeinoministeriössä. (STM 2016.) Taustalla on sosiaali- ja terveysministeriön toteuttama Osatyökykyiset työssä – ohjelma, jota toteutettiin vuosina 2013–2015. Toimintamallissa pilotoitiin ns. työkykykoordinaattorin hyödyntämistä osatyökykyisen asiakkaan tukena ja eri palvelujärjestelmissä, kuten TE-toimistojen, työpaikan henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, sosiaalipalvelujen, kuntoutuksen, koulutuksen, työvoimapalvelujen ja sosiaaliturvan keinoja. (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015, 3.) Tulosten perusteella organisaatioiden yhteistyötä tulee vielä jatkossa kehittää, kuten myös työkykykoordinaattorin ammatillisuutta sekä arvioida toimintamallin soveltuvuutta muissakin toimintaympäristöissä (Nevala, Turunen, Tiainen & Mattila-Wiro 2015, 73).

3 AMMATILLINEN KUNTOUTUS

Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työikäisille, joilla on lähivuosina sairauden tai muun syyn vuoksi uhka työ- ja ansiokyvyn heikentymiseen tai joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena on auttaa osatyökykyistä kuntoutujaa pysymään työssä, palaamaan työhön tai työllistymään. Ammatillista

kuntoutusta järjestävät eri tahot kuten Kela, Työeläkelaitokset, Työ- ja elinkeinohallinto ja Tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset. Kunnat puolestaan järjestävät kuntalaisten pitkäaikaistyöttömien kuntouttavaa työtoimintaa. (Kuntoutusportti www-sivut 2015.)

Ammatillisesta kuntoutuksesta käytetään toimenpideperusteista ja tavoiteperusteista määrittelyä. Näitä toimenpideperusteisia toimenpiteitä ovat ammatinvalinta, työkokeilu ja ammatillinen koulutus. Tavoiteperusteisessa ammatillisen kuntoutuksen määrittelyssä tavoite perustuu toiminnalle asetettuun tavoitteeseen. Silloin siihen katsotaan kuuluvan mm. toiminta kuten työkyvyn parantaminen, työssä jaksamisen tukeminen, työmahdollisuuksien luominen ja työllistyminen. Tavoiteperusteisessa määrittelyssä perinteinen jako lääkinnällisen ja ammatillisen kuntoutuksen välillä hämärtyy. Hyvään ammatillisen kuntoutukseen mielletään kuuluvan niin lääkinnällisen kuin ammatillisenkin kuntoutuksen elementtejä. (Järvikoski & Härkäpää 2011,15.)

Ammatillinen kuntoutus on tärkeää työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämisen näkökulmasta, mutta myös työssä jaksamisen näkökulmasta. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan jopa 55 %:lla suomalaisella 15- 65 -vuotiaalla on yksi tai useampi pitkäaikainen sairaus tai muu terveyteen liittyvä ongelma. Joka viides suomalainen on ilmoittanut terveydentilan aiheuttavan työrajoitteita. Pitkäaikainen terveysongelma tai toimintakyvyn rajoite ei kuitenkaan estä työssäkäyntiä. (Taskinen 2013.) Ammatillinen kuntoutus pyrkii osaltaan edistämään osatyökykyisen työelämään pääsemistä, työelämässä pysymistä ja työelämään palaamista. Tästä näkökulmasta onkin syytä ihmetellä Sipilän hallituksen kohdistamia leikkauksia Aura-kuntoutukseen, jonka tavoitteena on tukea työikäisten työelämässä pysymistä. Kuntoutuksen toimialayhdistyksen mukaan Aura-kuntoutuksen lakkautus on ristiriidassa hallituksen omien tavoitteiden kanssa (Seppälä 2015).

Ammatillisen kuntoutuksen käynnistymisessä oli Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan puutteita. Työterveyshuollon roolissa ja osaamisessa kuntoutuksen käynnistymisessä oli vaihtelevuutta (Gould, Härkäpää, Järvikoski & Tuomala 2012, 230–231). Työterveyshuollon kuntoutustiedon parantaminen nousi myös Haanpään tutkimuksen yhdeksi kehityskohteeksi (Haanpää 2013, 2). Vuonna 2012 työterveys-

huolto- ja sairausvakuutuslakiin tulleet muutokset tukevat jatkossa työkyvyn arviointiprosessia paremmin ja ammatillisen kuntoutuksen käynnistymistä oikea-aikaisemmin. Tutkimuksen mukaan kuntoutuksen varhainen käynnistäminen on yhteydessä kuntoutusprosessin sujuvuuteen ja työhön paluuseen kuntoutuksen jälkeen (Gould, Härkäpää, Järvikoski & Tuomala 2012, 230–231). Terveystenhoito on avainasemassa potilaan ohjaamisessa ammatilliseen kuntoutukseen.

Ammatillinen kuntoutus on saanut osakseen myös kritiikkiä. Jari Lindh on väitöskirjassaan esittänyt, ettei Kelan ammatillisesta kuntoutuksesta siirrytty työelämään ammatillisen kuntoutuksen tavoitteen mukaisesti vaan työkyvyttömyyseläkkeelle (Lindh 2013,3). Lindhin mukaan ammatillisessa kuntoutuksessa korostuu erilaiset selvittelyt, tutkimukset ja kokeilut, joiden tarkoituksena on kartoittaa kuntoutujien tilannetta ja mahdollisuuksia mutta ei luoda kuntoutujalle uusia ammatillisia mahdollisuuksia (Lindh 2013,53). Kirsi Unkilan hiljattain tekemässä sosiaalityön lisensiaattitutkimuksessa todetaan, että ammatillinen kuntoutus tulisi toteuttaa ensisijaisesti kuntoutujan työssäkäyntialueella, avoimilla työmarkkinoilla ja kuntoutujan yksilöllisen suunnitelman mukaisesti. Kuntoutuksen työmenetelmissä pitäisi hyödyntää henkilökohtaista ja kiireetöntä sekä vuorovaikutuksellisuuden perustuvaa ohjausta. (Työsuojelurahasto 2015.)

Kansainvälisen työhön kuntoutuksen ja työllistämispalveluja vertailevan tutkimuksen mukaan vajaakuntoisuus ja työllistymishaasteellisten kanssa toimiminen on muodostunut ongelmaksi kaikissa tutkimuksen eri maissa myös Pohjoismaissa. Pyrkimyksenä on saada sellainen sosiaali- terveystoiminta sekä palvelut, että ne tukisivat jatkossa paremmin työelämään pääsyä, siellä pysymistä ja kuntoutumista. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012,6.) Tutkimuksessa mukana olleille maille on ollut tyypillistä luopua ns. suojatyöpaikoista ja pyrkiä toimenpiteisiin, jolla vajaakuntoinen saatettaisiin normaaliin työelämään. Käynnissä on tutkijoiden mukaan murroskausi työvoimapaalvelujen, sosiaali- terveys ja koulutuspalvelujen järjestelyissä. (Arnkil, Spangar & Jokinen 2012, 20-21.) Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa on tapahtunut muutoksia sitten Lindhin väitöskirjan julkaisemisen. Kelan ammatillisen kuntoutuksen tuli lakimuutos 1.1.2014, jossa painotetaan myös kuntoutuksen varhaisen käynnistämisen merkitystä. Lakimuutoksen tarkoituksena on ehkäistä ihmisten siirtymistä ennen aikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle ja pidentää työuria kuntoutuksen varhai-

semmällä käynnistämällä. Kelan ammatillisen kuntoutuksen myöntämisen perusteissa huomioidaan sairauden lisäksi myös fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja myöntymisperusteissa painotetaan työkyvyn menettämisen uhan sijasta enemmän opiskelukyvyn tai työkyvyn olennaista heikentymistä. (Kelan www-sivut 2014.) Tämä muutos on mahdollistanut ammatillisen kuntoutuksen käynnistämisen aikaisemmin kuin ennen. Tämä näkyy Kelan tilastoissa siten, että ammatillista kuntoutusta saaneiden määrä on kasvanut 36 % kahdessa vuodessa kun ammatillisen kuntoutuksen pääsyn kriteereitä helpotettiin vuoden 2014 alusta (Partio 2016). Työtömillä ei ole työterveyshuoltoa, joten Kelan rooli on merkittävä pitkittyvään työkyvyttömyyteen puuttumisessa (Saikku 2016, 27).

3.1 Työeläke-, tapaturma- ja liikennevakuutuksen ammatillinen kuntoutus

Työeläkekuntoutuksella tarkoitetaan yksilöllistä ammatillista kuntoutusta, jota järjestävät ja kustantavat työeläkevakuuttajat. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on, että työntekijä tai yrittäjä pystyisi jatkamaan työelämässä silloinkin, kun hänen terveydentilansa aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeen uhan lähivuosina ilman tarkoituksenmukaisia kuntoutustoimenpiteitä. Työnantajien näkökulmasta työeläkekuntoutuksella hallitaan työkyvyttömyyden kustannuksia. Yhteiskunnan kannalta työeläkekuntoutus hillitsee työeläkemaksujen korotuspainetta ja pidentää osaltaan työkäisten työuria. Taulukkoon kaksi on koottu työeläkekuntoutuksen saamisen kriteerit. (Telan www-sivut 2016.)

Taulukko 2. Työeläkekuntoutuksen kriteerit (Telan www-sivut 2016.)

Hakijalla on vakiintunut työelämä
Hakija on työkyvytön tai hänellä on diagnosoitu sairaus joka aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeen uhan lähivuosina
Työkyvyttömyyden uhkaa voidaan siirtää tai estää tarkoituksenmukaisella kuntoutuksella
Työskentelystä saatuja ansioita vähintään 34 508,16 euroa viimeisen 5 vuoden ajalta
Hakijan työ- tai yrittäjäyysuhde on voimassa tai sen päättymisestä ei ole kulunut pitkää aikaa
Hakija on alle 63-vuotias
Hakijalla ei ole oikeutta kuntoutukseen liikenne- tai työtapaturmavakuutuksen perusteella

Työeläkekuntoutuksen kuntoutujamäärät ovat kasvaneet vuosi vuodelta ja vuonna 2015 työeläkekuntoutujia oli 14 481 (Eläketurvakeskus 2016,9). Työeläkekuntoutujilla on taustalla aina jokin lääketieteellisesti todettu sairaus, vika tai vamma. Ylei-

simmät sairaudet, joiden vuoksi työeläkekuntoutukseen hakeuduttiin vuonna 2014, olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (Saarnio 2015,20). Työeläkekuntoutuksen keinoja ovat neuvonta ja ohjaus, työkokeilu, työhön valmennus, kouluttautuminen joko täydennyskoulutuksen avulla tai kokonaan uuteen ammattiin. Työeläkekuntoutuksessa käytetään eniten työpaikkakuntoutuksen keinoja (Telan www-sivut 2016).

Työkokeilu on yksi työpaikkakuntoutuksen keinoista, jota voidaan käyttää esimerkiksi sairausloman jälkeen muutaman kuukauden mittaisena kokeilujaksona omaan työhön tai työnkuvan muuttamiseen. Työkokeilu voi jatkua työhön valmennuksena, mikä on puolestaan pidempiaikaista perehdyttämistä työhön. Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2014 noin 27 % työeläkekuntoutujista sai työhön tai ammattiin tähtäävää koulutusta. Koulutusta saaneiden keski-ikä oli 44 -vuotta ja heistä 52 % oli miehiä. 2000-luvun alussa uudelleen koulutus oli vielä yleisin kuntoutustoimenpide, sittemmin uudelleen koulutus on selkeästi vähentynyt. Selvitys pitää sisällään kuntoutussuunnitelman laatimiseen liittyviä selvittelyjä mutta ei kuntoutustarpeen arvioimiseen liittyviä selvityksiä, koska näitä eivät työeläkelaitokset kustanna. Selvitysten käyttö on mukaan lisääntynyt tasaisesti vuodesta 2008 lähtien. (Saarnio 2015, 22.) Selvitysten käytön lisääntyminen voi selittyä myös sillä, että kuntoutus on aina ensisijainen vaihtoehto työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden. Työkyvyttömyyseläke voidaan selvittämättä myöntää vain silloin, kun eläkkeenhakijan terveydentila on sellainen, ettei kuntoutuksella voida saavuttaa riittävää työkykyä työhön palaamiseksi. (Eläketurvakeskus 2014.) Muulla kuntoutuksella tarkoitetaan ammattitaitoa tukevia apuvälineitä tai elinkeinotukea tai avustusta laitehankintoihin. Muu kuntoutus on vähentynyt vuodesta 2014 lähtien (Saarnio 2015,23). Eduskunta hyväksyi hiljattain uuden eläkelakipaketin, jossa työnantajien työeläkevakuutusmaksuja siirretään työnantajan maksettavaksi. Kyseinen lakipaketti perustuu aiemmin hyväksytyyn kilpailukyky sopimukseen (Pohjanpalo 2016).

Eläketurvakeskuksen tilastotietojen mukaan vuonna 2015 työeläkekuntoutusta saaneista noin 64 % palasi kuntoutuksen jälkeen takaisin työelämään ja 14 % siirtyi eläkkeelle. (Eläketurvakeskus 2016). Valtaosalla työeläkekuntoutuksen kuntoutusprosessi sujuu hyvin, mutta osa kuntoutujista tarvitsisi enemmän tukea, neuvontaa ja ohjausta, saavuttaakseen kuntoutukselle asetettuja tavoitteita (Härkäpää, Järvikoski & Gould 2011, 83). Osa kuntoutujista tarvitsisi tukea vielä esimerkiksi opintojen ai-

kana, kuten opintojen organisoimisessa ja opintoihin paneutumisessa (Härkäpää, Järvikoski & Gould 2011, 86)

Työeläkevakuuttajat selvittivät jäsenlaitostensa työeläkekuntoutujien asiakaskokemuksia kesällä 2015. Tutkimuksen toteutti Vakuutus kuntoutus VKK ry. Webropol-kysely lähetettiin sattumanvaraisesti valitulle 592 työeläkekuntoutujalle, joiden ammatillinen kuntoutus oli päättynyt vuonna 2014. Vastauksia saatiin 155 henkilöltä, joten vastausprosentiksi tuli 26 %. Ennen ammatillista kuntoutusta työsuhteessa oli ollut 78 %. Vastaajista 43 % oli työllistynyt suoraan kuntoutusohjelman päätyttyä mutta 31 % vastaajista ei ollut työllistynyt lainkaan. Työllistyneistä 70 % työskenteli vakinaisessa työsuhteessa. Vastanneista 56 % koki ammatillisen kuntoutusohjelman itselle riittäväksi työllistymisen näkökulmasta. (VKK ry:n www-sivut 2015.)

Mikäli henkilö on vammautunut liikennevahingossa tai tapaturmassa on liikenne- ja tapaturmavakuutuslain perusteella myönnetty kuntoutus aina ensisijaista (Eläketurvakeskus, 2014). Tapaturmavakuutus korvaa työtapaturmasta tai ammattitaudista aiheutuneet sairaanhoitokulut sekä ansionmenetykset. Lisäksi voidaan korvata ammattitaudista ja tapaturmasta kuntoutumista. Kaikki työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät on vakuutettu työnantajansa työ- ja tapaturmavakuutuksella. Yrittäjät voivat ottaa itselleen vapaaehtoisen tapaturmavakuutuslain mukaisen vakuutuksen. Korvauksia haetaan vakuutusyhtiöstä, josta työnantaja on tapaturmavakuutuksen ottanut. (Sosiaali- ja terveysministeriö www-sivut, 2016.) Ammatillinen kuntoutus voi olla taulukon 3 mukaisia keinoja.

Taulukko 3. Ammatillisen kuntoutuksen keinot (VKK ry:n www-sivut 2016)

Kuntoutuksen keino	
Työpaikkakuntoutus	työkokeilu, työhön valmennus
Koulutus	valmentava koulutus, tutkintotavoitteinen koulutus, työelämässä tukevaa koulutusta
Yrittäjyys	lainaa tai avustusta

”Tapaturma- ja liikennevakuutuslakien mukaiseen kuntoutukseen sisältyy sekä toimintakykyä edistävää että ammatillista kuntoutusta” (Järvikoski & Härkäpää 2011,225.) Tyypillisiä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä ovat työpaikkakokeilu ja työhön valmennus (Järvikoski & Härkäpää 2011,225).

Vakuutuskuntoutus VKK ry:n vuonna 2011 tekemässä tutkimuksessa Kantaako kuntoutus?, selvitettiin heidän asiakkaiden työllistymistä ammatillisen kuntoutuksen jälkeen. Tutkimuksessa, jossa vastausprosentti oli 43 % (n= 137) enemmistö oli työllistynyt kolmen kuukauden sisällä ammatillisen kuntoutuksen päätyttyä. Vuonna 2008 työssä oli ammatillisen kuntoutuksen jälkeen 76 % vastaajista. Työkyvyttömyyseläkkeelle oli siirtynyt 3 % ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 5 % vastaajista. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä 71 %:a työskenteli samanaikaisesti. Vastanneista noin 10 % oli jäänyt työttömäksi. Tutkimuksessa ei löydetty työllistymisen ja uuden toimialan välillä yhteyttä, vaan eri toimialat työllistivät yhtä hyvin. Enemmistöllä ammatillinen kuntoutus oli koostunut tutkintoon johtavasta koulutuksesta. (Alhonen 2012, 58-59.)

3.2 Ammatillinen kuntoutus muutospaineessa

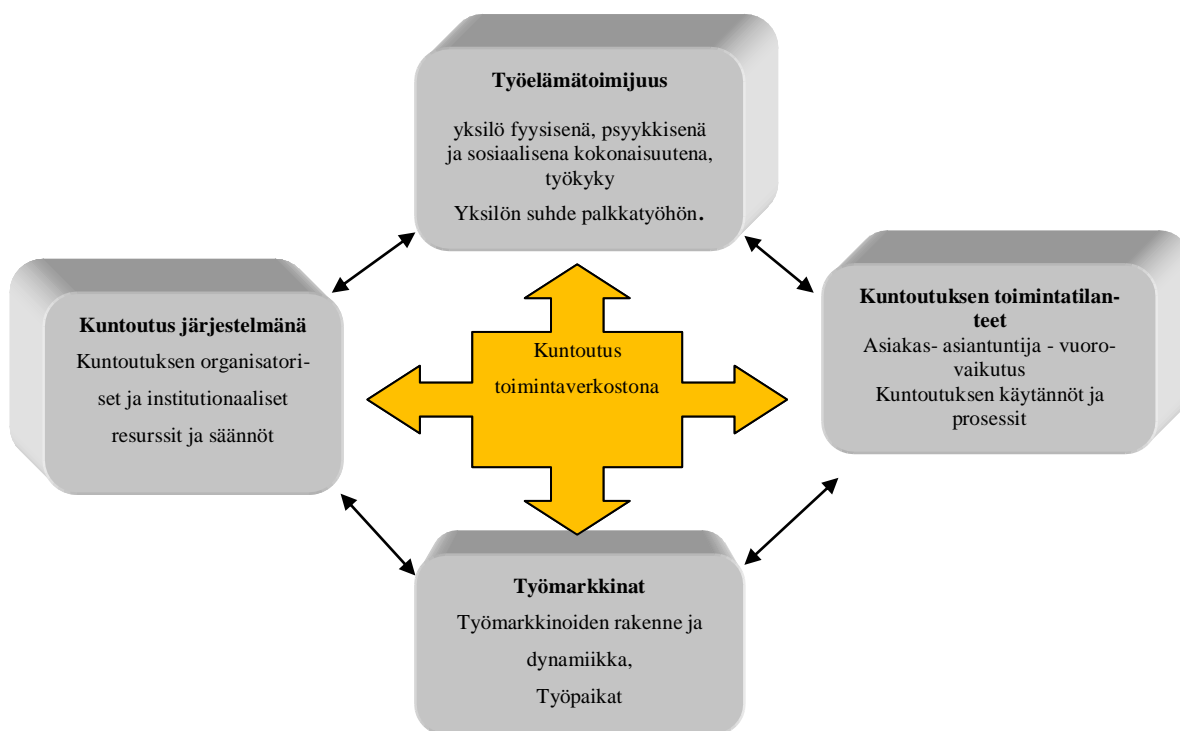
Ammatillisen kuntoutuksen tavoite on työelämässä pysyminen tai sinne palaaminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on säästää eläkemaksuissa. Ammatillista kuntoutusta pidetään onnistuneena, kun kuntoutuskulut ovat pienemmät kuin laskennalliset eläkekulut. Onnistuneesta työeläkekuntoutuksesta hyötyvät niin työntekijä kuin työnantaja. Työntekijän kuntoutuksen onnistuessa niin, että työkyvyttömyyseläke voidaan estää tai siirtää myöhemmäksi, pienentää se suoraan tai välillisesti myös yrityksen työeläkemaksua. Eläkkeiden lykkääntymiset myös pienentävät yritysten eläkemaksujen korotuspainetta. (Eläketurvakeskus 2015, 25.)

Yhteiskunnassamme on vallalla aktiivipolitiikka, jossa työllisyydestä on tullut entistä vahvemmin sosiaalipolitiikan tavoite. Tavoitteena on, että työttömäksi jäänyt palaisi mahdollisimman pian takaisin palkkatyöhön. Hyvinvointivaltio pohjaa työyhteiskuntaan, jossa pyritään tukemaan työikäisen väestön mahdollisuuksia palata takaisin työelämään ja näin hillitä sosiaaliturvamenojen kasvua. (Keskitalo & Karjalainen 2013, 7-8.) Aktivointipolitiikka on nähty hyvinvointivaltion paradigmaattisena muutoksena, vaikka Pohjoismaissa on ollut vallalla aktiivisen työvoimapolitiikan perinne. Aktiivisuutta pidetään tämän ajan hyveenä (Julkunen 2013, 21). Kuntoutuksessa on vallalla entisen vajavuuskeskeisen toimintamallin tilalla valtaistava, ekologinen kun-

toutusparadigma, jossa korostuvat kuntoutujan omat kokemukset ja vaikutusmahdollisuudet (STM 2004,3). Kuntoutuksen tavoitteena on paradigman mukaan itsenäinen selviytyminen, työllisyyden edistäminen, suunnitelmallinen ja prosessin omainen toiminta, jonka tavoitteena on auttaa yksilöä hallitsemaan elämäntilanteensa (STM 2004,21).

Lindh puolestaan on esittänyt, että sairaus- ja vajavuusregimin ja psykososiaalisen regiimin rinnalle olisi nousemassa kuntoutuksessa verkostoregiimi. Tässä ajattelussa tarkastelunkohteena ovat eri toimijoiden väliset vuorovaikutussuhteet ja niiden syntymekanismit. (Lindh 2013, 147.) Verkostotyössä verkostorakenne rakentuu asiakkaan tarpeesta lähtöisin ja on työntekijöiden näkökulmasta aidosti asiakaslähtöinen. Yhdessä verkostossa tuotettu tieto on uutta asiantuntijuutta, joka on yhdessä yhteisesti luotua ja on verkostossa olevien käytettävissä. Verkostotyö edellyttää kuitenkin dialogisten menetelmien käyttöönottoa, joka avartaa ajattelua yhteistyötilanteissa. (Karjalainen 2006, 260–265.) Ammatillisessa kuntoutuksessa verkostotyön lisääntyminen näkyy käytännön ohjaustyössä.

Ammatillisen kuntoutuksen yhteydessä tulee Lindhin mukaan tulkita millaista työelämätoimijuutta yhteiskunta edellyttää työkyvyn näkökulmasta. Työkyky ei enää määrity työtehtävien suorittamiseen vaan työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen ja yksilön omaa aktiivisuutta ja vastuuta omasta työkyvystä (Lindh 2013, 46–47). Pyöriä kirjoitti jo vuonna 2006, että useammalla alalla työelämässä tarvitaan nykyisin työntekijältä erityisosaamista, koulutusta sekä jatkuvaa ammatillisen pätevyyden ylläpitämistä ja erilaisia persoonallisuuden ominaisuuksia, kuten sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, yhteistyökykyä ja asiakaspalveluhenkeä. (Pyöriä 2006, 25.) Ammatillista kuntoutusta on kritisoitu työelämälähtöisten elementtien puutteesta (Lindh 2013, 53). Ammatillisessa kuntoutuksessa tulisi Lindhin mukaan ottaa huomioon tapahtuneet muutokset työn sisällöissä, tuotannon ympäristön muutoksissa ja näiden vaikutukset työntekijään ja työelämätoimijuuteen. Nykytyöelämässä olemme entistä enemmän riippuvaisia toisista ihmisistä ja organisaatioista kuten kuvioista 4 Lindhin mukaan voimme todeta. (Lindh 2013, 48.)



Kuvio 4. Kuntoutus toimintaverkoston Lindhin 2013 mukaan.

Tuettu työllistyminen on puolestaan USA:sta peräisin oleva malli, jossa työllistyjälle annetaan mahdollisuus kehittää taitojaan ja valmiuksia työssä ja työtehtävien avulla. Mallissa työskentely perustuu lähtökohtaisesti työsopimukseen ja hänen työpanoksestaan maksetaan palkkaa. Tuettua työllistymistä seuraa ohjaaja, jonka tehtävänä on löytää parhaat oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet yhdessä työllistyvän ja työpaikan kanssa. Tavoitteena on työelämävalmiuksien kehittäminen juuri kyseistä työpaikkaa silmällä pitäen. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 225-227.) Tätä mallia on kehitetty Kompassi - projektissa vuosina 2009–2012 (Järvikoski, Vaara, Härkäpää, Juopperi & Matinmikko 2011, 102). Tuetun työllistymisen toimintamallissa on Kompassi – projektin mukaan sama ongelma, kuin muutenkin ammatillisessa kuntoutuksessa eli toimintamalli ei itsessään lisää työpaikkoja. Lopulta työllistyminen tapahtuu tilanteissa, joissa yrityksillä tai julkisyhteisöllä on mahdollista työllistää ja niillä on työvoimatarvetta. (Järvikoski, Arola, Outila & Härkäpää 2014, 41.)

Sipilän hallitus on asettanut yhdeksi tavoitteeksi kuntoutusjärjestelmän kokonaisuudistuksen (Valtioneuvoston kanslia 2015, 19). Jo edellisen hallituksen aikana toteutettiin kuntoutukseen liittyvää selvitystyötä, jossa asiakaslähtöinen kuntoutus on keskiössä (STM 2015, 18). Ammatillista kuntoutusta koskeva osaselvitys työelämässä

ja työelämän ulkopuolella olevien työikäisten ammatillisesta kuntoutuksesta valmistuneen vuoden 2016 aikana (STM 2015, 25).

3.3 Verve, ammatillisen kuntoutuksen valtakunnallinen toimija

Verve on 50-vuotias valtakunnallinen kuntoutuksen palveluja tuottava yritys. Verve toimii 11 paikkakunnalla. (Verven www-sivut 2016). Verve Turku on perustettu vuonna 2012 ja työntekijöitä on elokuussa 2016 yhteensä 16. Verve Turku tarjoaa työeläkeyhtiöiden ja vakuutusyhtiöiden asiakkaille kuntoutussuunnitelman laatimiseen tarkoitettua palveluja. Palvelut on jaoteltu palvelun sisällön mukaisesti seuraavasti: alkuhaastattelu, työhönpaluun suunnitelma, työkokeilun järjestäminen, ohjauskeskustelu sekä täsmäselvitys. Kelan asiakkaille tarjotaan vuonna 2016 seuraavia palveluja; ammatillinen kuntoutuskurssi aikuisille tai nuorille, ammatillinen kuntoutusselvitys, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus, työhönvalmennus ja työkokeilu sekä työkyvyn arviointitutkimus. (Verven www-sivut 2016.) Työelämän muutos näkyy hyvin Verve Turun kasvussa, myös henkilökunta on lisääntynyt. Verve Turun kasvu on ollut nopeaa ja myöskään työn muutoksen myötä ristiriidoilta ei ole vältytty.

3.4 Ammatillisen kuntoutusohjaajan työnkuva Vervessä

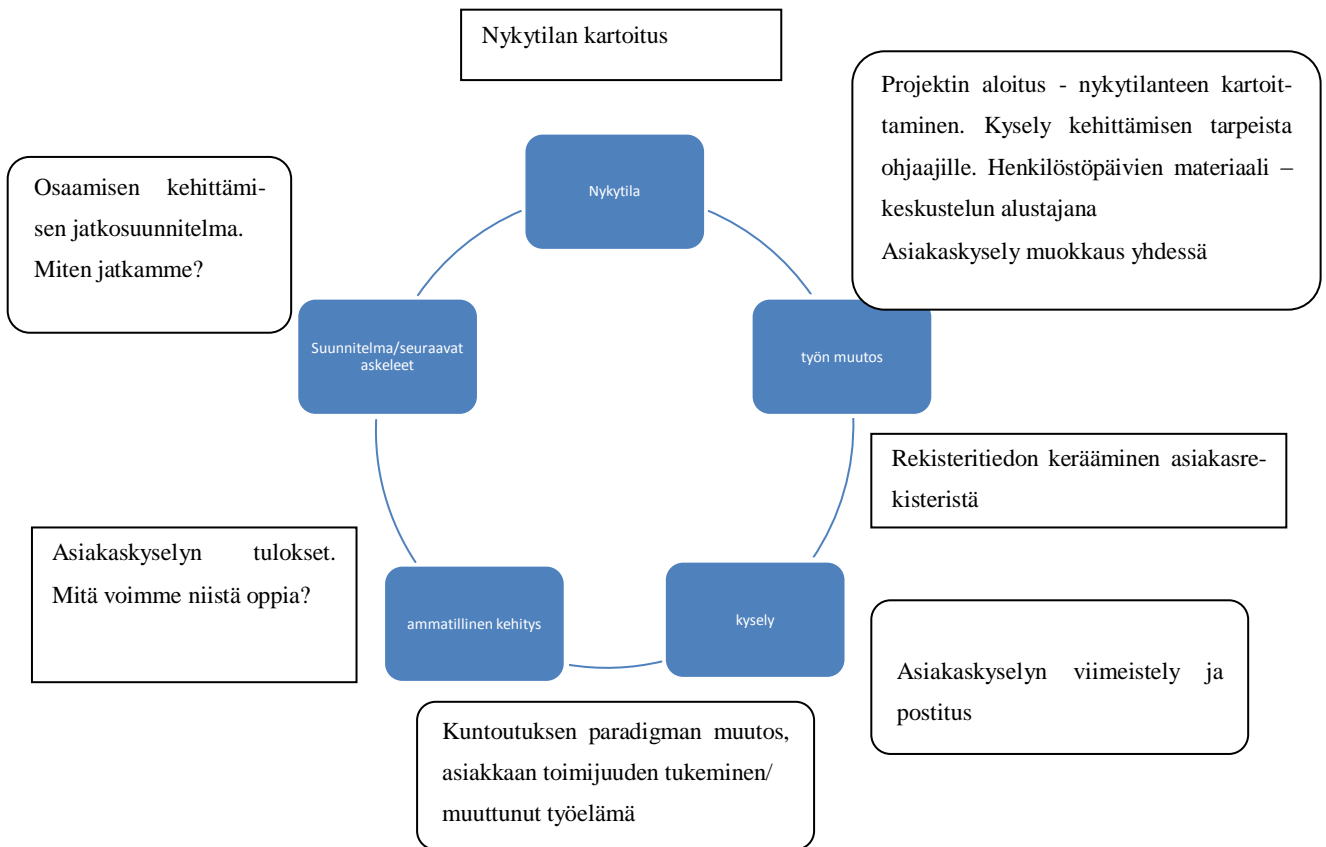
Ammatillinen kuntoutusohjaaja Vervessä ohjaa asiakkaita löytämään reitin takaisin työelämään. Työ on usein yksilöohjausta, jolloin asiakkuus kestää muutamasta tapaamisesta aina muutamaan vuoteen asti, riippuen palvelusta. Työn tavoitteena on löytää asiakkaalle soveltuva työnkuva tai ammatti. Asiakkaita on ammatillisella kuntoutusohjaajalla samaan aikaan usein kaksi; lähettävä taho kuten vakuutusyhtiö, työeläkeyhtiö tai Kela ja ohjattava kuntoutuja. Kuntoutujat ovat jääneet työelämästä pois sairauden, vian tai vamman vuoksi ja pyrimme selvittämään asiakkaan ammatilliset mielenkiinnon kohteet, hankittu osaaminen sekä oppimisvalmiuksia. Suunnittelussa huomioidaan aina terveydentilan asettamat rajoitteet. Ammatillisessa kuntoutusohjauksessa kuntoutuja usein luopuu vanhasta ammatista, johon hän ei voi enää palata. Tämä luopumisprosessi voi olla hyvinkin vaikea mutta oleellinen osa ohjausprosessia. Suunnittelussa huomioidaan tilaajan toiveet ja odotukset. Joskus nämä kaksi

asiakasta ovat hyvinkin kaukana toisistaan, jolloin ohjaaja toimii tulkkina. Tavoitteena on lopulta päästä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Suunnitelmaa testataan usein käytännössä eli työkokeiluissa. (Haapala 2015.)

Ammatillinen kuntoutusohjaaja tutustuu eri työnantajiin ja työpaikkoihin työkokeilukäynneillä, mikä antaa ohjaajalle lisää käytännön työelämätietoutta. Ammatillinen kuntoutusohjaaja näkee ja oppii paljon eri ammateista ja työtehtävistä sekä terveydentilan asettamista rajoituksista ja mahdollisuuksista eri työtehtävissä. Ammatillisen kuntoutusohjaajan ydinosaamista on osata soveltaa osaamistaan ohjaustyössä, kehittävän työntutkimuksen teoriaa ja työkaluja hyödyntäen. Työ on vaativaa mutta äärettömän antoisaa ja palkitsevaa etenkin, kun kuntoutujan kanssa päästään kaikkia osapuolia tyydyttävään ja parhaimpaan mahdolliseen lopputulokseen. Ammatillisena kuntoutusohjaajana voi Vervessä työskennellä hyvin erilaisilla koulutus- ja työkokemustaustoilla.

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA MENETELMÄT

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Verve Turun ammatillisten kuntoutusohjaajien näkemyksiä omasta osaamisen kehittämistarpeesta nykyisessä työ- ja toimintaympäristössä. Toisena tavoitteena on selvittää, mitä mieltä Turun Vervessä ammatillisen kuntoutusohjauksen vuosina 2013 – 2014 päättäneet työeläke-, ja liikenne – ja tapaturmavakuutus kuntoutuksen asiakkaat, ovat saamastaan ohjauksesta. Lisäksi selvitetään asiakasrekisteritietojen ja asiakaskyselyn avulla, ovatko he työllistyneet heti ohjausprosessin päättymisen jälkeen ja mikä on heidän työllisyystilanteensa 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisestä. Tämän opinnäytetyön empiirinen osuus koostuu työn kehittämisen prosessista ja toisaalta asiakkaalta ja heidän rekisteritiedoistaan kerätystä aineistosta. Menetelmänä tässä työssä käytetään kehittävän työn tutkimuksen menetelmää, asiakasrekisteritietoja ja postikyselyä. Koko opinnäytetyön prosessi on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Opinnäytetyö prosessina

5 AMMATILLISEN KUNTOUTUSOHJAAJAN TYÖN KEHITTÄMINEN – PROJEKTI

Ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittäminen – projektiin anottiin tutkimuslupa Verven johdolta ja lupa projektin käynnistämiseen saatiin 02/2016. Projekti on aikataulutettu, tietyllä resurssilla tuloksiin pyrkivä tehtävien kokonaisuus, jolla on tätä tarkoitusta varten perustettu organisaatio. Projekti pyrkii tavoitteeseensa suunnitelmallisesti niin, että projektin alku, toteutus sekä päättyminen on edeltävästi suunniteltu ja sovittu. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 25.) Projektiryhmään kuuluivat Verve Turun ammatilliset kuntoutusohjaajat ja palvelupäällikkö. Projektiryhmää ohjasivat Verven konsultti ja Verven kuntoutusjohtaja tarvittaessa. Projektissa hyödynnettiin kehittävän työntutkimuksen lähestymistapaa, joka ohjaa työtämme Vervessä. Kehittävä työntutkimus on Suomessa vuonna 1980 kehitetty lähestymistapa työn ja organisaatioiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Menetelmän kehittäjänä pide-

tään Yrjö Engeströmiä. Sen perustana on mm. Vygotskin, Leontjevin ja Lurianin kulttuurihistoriallinen toiminnanteoria. Kehittyvä työntutkimus on osallistuva menetelmä, jossa työntekijät tutkivat ja muuttavat työtään. Menetelmää voidaankin luonnehtia toiminnan teorian erityiseksi muodoksi ja sovellukseksi juuri työtoimintojen tutkimukseen. Toisin kuin käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteissä toiminta nähdään **linkkinä** yksilön ja yhteiskunnan välillä, jossa yksilön teot ja ominaisuudet nähdään muodostuvan toimintajärjestelmässä ja yksilöiden teot muokkaavan puolestaan toimintajärjestelmää. (Engeström 1995, 11.)

Sain kimmokkeen projektin kehittämiseen ja käynnistämiseen Verven henkilöstöpäivillä alkuvuonna 2015. Tapaamisessa, ammatilliset kuntoutusohjaajat toivat esille omia ammatillisen osaamisen kehittämisen tarpeitaan. Ekspansiivisen syklin ensimmäisestä vaiheesta käytetään nimitystä tarvetila, joka on toimintajärjestelmän tasolla kehitysvaihe, jossa esiintyy erilaisia kitkoja ja epämääräistä tyytymättömyyttä eli selkeää tarvetta saada aikaiseksi jonkinlaista muutosta (Engeström 1995, 89). Vuoden 2015 aikana hahmottelin projektin tavoitetta tarkemmin yhdessä SAMK:n ohjaavan opettajan kanssa ja aluksi vaikutti siltä, että tarvetta olisi enemmänkin perehdytysuunnitelman kehittämiseksi, mikä osoittautui myöhemmin vääräksi tulkinnaksi. Kimmoke projektin käynnistämiseen syntyi siis työyhteisöä arkisesti tarkkailemalla ja havainnoimalla näitä toistuvia ”kitkoja” ja ”häiriöitä” kohdentuen tiettyihin työn kohteisiin. ”Kehittävän työntutkimus pyrkii kuvaamaan yksilön tekojen ja kollektiivisen toiminnan välistä suhdetta” (Engeström 1995, 45).

Havainnoin muutoksia, joita on tapahtunut työ- ja toimintaympäristössä. Muutos haastaa tekijän eli ohjaajan myös pohtimaan toimiiko välineeni tässä tilanteessa? Onko työn tekemisen kohde selvillä ja miten muuttunut toimintaympäristö vaikuttaa minuun ohjaajana entä työyhteisöön? Mitä ovat ne paljon puhutut uudet ammatit? Ekspansiivisen oppimisen syklissä toisen asteen ristiriidat kuvaavat vaihetta, jossa joidenkin toimintajärjestelmän osatekijöiden välille muodostuu toistuvia ristiriitoja. Tästä vaiheesta käytetään nimitystä kaksoissidos (Engeström 1995, 90). Samanlaisesti kuntoutujien tarpeet ovat säilyneet ennallaan. Toiviainen ja Kerosuo 2014 ovat sitä mieltä, että työn globalisoituminen, hajautuminen ja kestävä kehityksen haasteet vaativat uusia oppimisen käsitteitä ja välineitä. Työn tutkimuksen malli voi tarjota materiaalisia ja käsitteellisiä välineitä, joilla aikuiset rakentavat verkostotoi-

mintaansa ja toimijuuttaan työyhteisöissä kohtaamiensa kysymysten käsittelyyn. Kehittävä työntutkimuksen avulla haastetaan siis oppija kohtaamaan muutos ja luodaan uusia keinoja tarttua muutokseen. (Toiviainen & Kerosuo 2014,92.)

5.1 Projektin toteutus

Ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittäminen-projekti käynnistyi 03/2016 ensimmäisellä tapaamisella, johon osallistui seitsemän ammatillista kuntoutusohjaajaa Verve Turusta. Ensimmäinen tapaamiskerta sisälsi projektin esittelyä ja sen tarpeellisuudesta keskustelua. Aihe herätti ohjaajissa selvästi kiinnostusta, mutta myös hieman hämmennystä, arkisen kiireisen työn keskellä. Kävimme keskustelua uusista ammanteista ja digitalisaation tuomista uhista ja mahdollisuuksista. Keskustelua herättivät ammattimaisesti toimivat uudet ammatit kuten tubettajat ja bloggaajat. Ensimmäisessä tapaamisessa selvittelimme millaisia osaamisen tarpeita Verve Turun ammatilliset kuntoutusohjaajat arvioivat itsellään vastaushetkellä olevan. Osaamisen tarpeita peilattiin Verven henkilöstöpäivillä 2015 esiin nostettuihin osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

Kehittävän työn tutkimuksen mukaan kaksoissidoksen ratkaiseminen edellyttää analyysin tekemistä. Tässä ristiriita avataan käsitteiden tasolla ja tätä varten tarvitaan erilaisia työkaluja. Näiden työkalujen avulla arkityön häiriöitä voidaan tunnistaa ja eritellä (Engeström 1995, 90). Kysymykset oman osaamisen kehittämisen tarpeesta selvästi hämmensivät osaa ohjaajista ja he tarvitsivat aikaa sulatella kysymyksiä. Tapaamisessa oli kiinnostavaa yhdessä keskustella ammatillisen kuntoutusohjaajan työkuvasta myös käsitteiden tasolla ja pohtia, mitä työmme oikeastaan käytännössä on. Kotitehtävänä osallistujat jäivät miettimään omia henkilökohtaisia osaamisensa kehittämisen tarpeita, verraten niitä tapaamisessa keskusteltuihin teemoihin. Toinen tapaaminen pidettiin 15.4.2016. Tapaamiseen osallistui seitsemän ammatillista kuntoutusohjaajaa. Ohjaajat palauttivat edellisellä kerralla jaetun kotitehtävän. Tapaamisessa esiteltiin kuntoutujille lähetettävä varsin pitkälle tehty kyselylomake, jossa selvitetään heidän tilannettaan ohjausprosessin päättymisen hetkellä ja kesällä 2016. Keskustelua herättivät varsinkin moninaiset rahalliset tuen muodot ja yhdistelmät, joita ammatillisen kuntoutukseen tullessa kuntoutujilla saattaa olla. Työeläkekuntou-

tus oli etenkin uusille ohjaajille vieras ja siitä toivottiin lisää tietoa. Kyselylomakkeen työstäminen yhdessä oli antoisaa. Kolmannessa tapaamisessa 17.6.2016, johon osallistui viisi ammatillista kuntoutusohjaajaa, käytiin läpi asiakaskyselyyn vastanneiden antamia avoimia vastauksia sekä alustavia tuloksia vastaajien työllistymisestä. Keskustelimme myös asiakkaiden antamista ohjaukseen liittyvästä palautteesta. Tulokset otettiin vastaan iloisin mielin ja myös hieman hämmästyneinä, koska palaute oli pääasiassa positiivista. Kiinnostusta herättivät ohjaajissa erityisesti kriittiset yksittäiset palautteet.

Kesän aikana käytiin sähköpostitse keskustelua yhteisestä ammatillisesta kehittämisen teemasta, joka olisi mahdollisimman monelle ohjaajalle ajankohtainen ja kehittämistä vaativa. Yhteiseen teemaan pääseminen vaikutti haastavalta, koska tarpeita ja ehdotettuja aiheita oli yhtä paljon kuin ohjaajia. ”Kehittävän työntutkimuksen soveltajat saavat usein todeta, että ekspansiivisen oppiminen on monipolvinen ja epävarmakin prosessi, joka tarvitsee tuekseen muutoksen suuntaa ylläpitäviä välineitä” (Toiviainen & Kerosuo 2014, 110).

Neljännessä tapaamisessa 16.9.2016, johon osallistui viisi ammatillista kuntoutusohjaajaa, keskusteltiin yhdessä osaamisen kehittämisen tarpeista ja keskustelussa hyödynnettiin asiakaskyselyn alustavia tuloksia. Osaamisen kehittämisen tarpeita olivat tietoa paikallisista yrityksistä, saada tietoa alueen koulutusmahdollisuuksista ja oppilaitoksista, tietoa uusista ammasteista, ohjaustaitojen kehittäminen, tietoa SOTE-uudistuksesta, tietoa tulevaisuuden ammasteista ja miten digitalisaatio vaikuttaa ammatteihin jatkossa. Laadimme yhdessä ohjaajien ja palvelupäällikön kanssa konkreettisen alustavan osaamisen kehittämissuunnitelman, jonka pystyisimme toteuttamaan vielä vuoden 2016 aikana.

Viimeinen projektin tapaaminen järjestettiin 27.10.2016. Tässä tapaamisessa ulkopuolinen luennoitsija alusti ammatilliselle kuntoutusohjaajalle tietoa työläinsäädännöstä. Keskustelussa nousivat esille vakuuttamiseen liittyvät asiat sekä paljon julkisuudessaakin olleet niin sanotut nollatyösopimukset. Tilaisuuteen osallistuvat myös muut ammattiryhmät Verve Turusta ja oppimistapahtumana tilaisuus oli onnistunut ja sai osallistuneilta kiitoksia.

Ekspansiivisen oppimisen taustalla on ajatus siitä, että ihmiset elämän muutostilanteissa tai organisaatioissa oppivat asioita, joita ei ole määritelty tai ymmärretty. Asioita siis opitaan samalla kuin niitä luodaan. (Heikkilä 2006, 85.) Tapaamisessa heräsi uusia ideoita, joita vielä jatko työstetään palvelupäällikön toimesta eteenpäin, koska projektin puitteissa niitä ei voitu enää viedä eteenpäin. Tältä pohjalta yhteistä oppimista on hyvä jatkaa myös muissa projekteissa. Organisaatiot ovat muodollisia rakenteita ja samanaikaisesti epävirallisia sosiaalisia prosesseja, jotka ovat olemassa tuottaakseen jotakin (Engeström 2004, 78). Projektin tapaamiset ja tapaamisten teemat on koottu taulukkoon 4.

Taulukko 4. Projektin aikataulu ja tapaamisten teema

Päivämäärä	Osallistujien lukumäärä	Teema
15.3.2016 Tarvetila	7	projektin esittely ja käynnistys kotitehtävä: nykytilan kartoitus
15.4.2016	7	kotitehtävien palauttaminen kotitehtävien läpi käyminen ja kehitettävän teeman pohdintaa kyselylomakkeen työstäminen
17.6.2016	5	kehitettävän teeman pohdintaa tutkimustulosten läpi käyminen keskustelu tuloksista
16.9.2016	5	yhteisen kehitettävän teeman valinta ja ajankohdan sopiminen
27.10.2016	9	yhteinen oppimisiltapäivä, valitun teeman mukaisesti

6 ASIAKASKYSELYN TARKOITUS JA TOTEUTTAMINEN

Kehittämistehtävänä ja osana ammatillisen kuntoutusohjaajan työn kehittämisen projektia anoin Verven johdolta lupaa toteuttaa lisäksi asiakaskyselyn erillisen tutkimus-

suunnitelman mukaisesti. Tavoitteena on selvittää, mitä mieltä Turun Vervessä ammatillisen kuntoutusohjauksen vuosina 2013 – 2014 päättäneet työeläke-, ja liikenne – ja tapaturmavakuutusohjauksen asiakkaat, ovat saamastaan ohjauksesta. Tarkoituksena on asiakasrekisteritietojen ja asiakaskyselyn avulla selvittää, ovatko he työllistyneet heti ohjausprosessin päättymisen jälkeen ja mikä on heidän työllisyystilanteensa 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisestä. Tutkimusongelmia oli kaksi:

1. Ovatko Vervessä laaditut ammatilliset suunnitelmat toteutuneet?
2. Mikä oli kuntoutujille merkityksellisintä juuri Vervestä saamassaan ohjauksessa?

Verven asiakasrekisteristä poimittiin Verve Turun asiakkaat, joiden ammatillinen kuntoutusohjausprosessi oli päättynyt vuosina 2013 ja 2014. Aloitusvaiheessa tutkimukseen soveltuvia asiakkaita arvioitiin yhdessä Verven kirjanpitäjän kanssa olevan noin 280. Tällöin tutkimuksen menetelmäksi valikoitui tilastollinen tutkimusmenetelmä eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmän avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja näin ollen otoksen tulee olla riittävän suuri ja edustava. Aineiston keruussa hyödynnetään tutkimuslomaketta jossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Ilmiöitä kuvataan numeroiden pohjalta ja tuloksia voidaan havainnollistaa erilaisin kuvioin. (Heikkilä 2014, 15). Tiedossa oli, että vuonna 2014 asiakkaissa oli myös Kelan toimeksiannoilla tulleita asiakkaista mutta heidät rajattiin pois tutkimussuunnitelman mukaisesti.

Tässä kohdin lähestyttiin toimeksiantajia eli työeläkeyhtiöitä ja tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöitä, joiden kautta asiakkaat olivat ohjautuneet Verveen vuosina 2013 ja 2014. Heille kerrottiin suunnitellusta asiakaskyselytutkimuksesta ja tätä varten laadittiin erillinen tiedote. Tiedotteessa kerrottiin tutkimuksen tavoite ja tarkoitus sekä kerrottiin asiakaskyselyn toteutuksesta ja mihin kerättyä tietoa käytetään. Lisäksi tilaajille annettiin mahdollisuus kysyä tutkimuksesta tai sen toteuttamisesta tarkemmin. Toimeksiantajilta saatu palaute oli myönteinen ja kannustava. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin myös Satakunnan ammattikorkeakoulussa ennen projektin käynnistämistä.

6.1 Tutkimusjoukko

Verven asiakasrekisteristä poimittiin Verve Turun asiakkaat, joiden ohjausprosessi oli kokonaan päättynyt vuosina 2013 ja 2014. Asiakasrekisterien dokumenteista tarkistettiin kuntoutujien ensisijainen diagnoosi ja loppulausunnosta muodostunut ammatillinen suunnitelma sekä asiakkaiden tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä. Tutkimusjoukkoon hyväksyttiin tutkimussuunnitelman mukaisesti vain asiakkaat, joiden ohjausprosessi oli kokonaan päättynyt vuosina 2013 ja 2014 sekä asiakkaat, joiden ohjausprosessi Vervessä oli jatkunut alkuhaastattelun jälkeen. Tutkimusjoukon koko oli 182 henkilöä. Tästä joukosta poistettiin vielä myöhemmin 23 henkilöä koska heidän ohjausprosessinsa oli yhteenvedon mukaan päättynyt alkuhaastatteluun. Tutkimusjoukon kooksi muodostui 159 henkilöä, joiden ohjausprosessi oli siis jatkunut alkuhaastattelun jälkeen ja päättynyt vuosina 2013 ja 2014.

Kaikilla asiakkailla ei ole sähköpostiosoitetta, joten sähköistä kyselyä ei voitu tässä kohdin hyödyntää. Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui postikysely. Kato on suurin postikyselyssä mutta vastaamaan houkutteleva kysely, kyselyn helppo palauttamistapa, motivoiva saatekirje ja uusintakyselyn suorittaminen ovat keinoja, joilla kato pyritään pitämään mahdollisimman pienenä (Heikkilä 2014, 42). Perusjoukon koko vaikuttaa siihen tehdäänkö otanta vai kokonaistutkimus (Heikkilä 2014, 42). Tutkimuksesta muodostui kokonaistutkimus koska otoskoko oli yli puolet perusjoukosta. Vastaavanlaisten tutkimusten perusteella, vastausprosentiksi tähän tutkimukseen hyväksyttiin 30 prosenttia.

6.2 Aineistonkeruumenetelmät

Kyselylomake ja saatekirje laadittiin huolella loppuvuoden 2015 ja kevään 2016 aikana ohjaavan opettajan, Verven konsultin ja Verve Turun palvelupäällikön ohjauksessa. Saatekirjeen tehtävänä on selvittää vastaajille kyselyn tausta ja motivoida vastaajaa täyttämään lomake (Heikkilä 2014, 59). Valmista kyselylomaketta työstettiin vielä yhdessä Verve Turun ammatillisten kuntoutusohjaajien kanssa kevään 2016 aikana. Hyvät kysymykset ovat tutkimuksen onnistumisen perusedellytys. Lomakkeen alkuun tulisi sijoittaa helppoja kysymyksiä. Lomake ei saisi olla liian pitkä ja

kysymysten tulisi edetä vastaajan näkökulmasta loogisesti (Heikkilä 2014, 46-47). Kyselylomakkeeseen tuli pääasiassa suljettuja kysymyksiä. Näitä vastausvaihtoehtoja mietimme yhdessä ammatillisten kuntoutusohjaajien kanssa. Suljetut kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia silloin, kun vastausvaihtoehtoja on rajallinen määrä ja ne tiedetään etukäteen. Niiden etuna on, että vastaaminen on helppoa ja nopeaa mutta vastausvaihtoehto voi puuttua (Heikkilä 2014, 49). Tätä varten osasta kysymyksistä tulikin sekamuotoisia ja niihin lisättiin vaihtoehto ”muu, mikä”. Tämä on hyvä lisä, jos ollaan epävarmoja siitä, onko kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot keksitty (Heikkilä 2014,50). Tämän lisäksi kyselyssä oli suljettujen kysymysten muodossa esitettyjä väittämiä, joihin vastattiin asteikkotyypisillä vaihtoehdoilla. Käytössä oli 5 -portainen likertin asteikko, jossa toisena ääripäänä oli täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä (Heikkilä 2014,51). Kyselyyn tuli muutama avoin kysymys. Avoimia kysymyksiä on helppo laatia mutta niitä on työlästä käsitellä koska sanallisten vastausten luokittelu on vaikeaa (Heikkilä 2014,47). Avoimilla kysymyksillä haetaan vastausta kysymykseen, joihin ei tiedetä ennakkoon vastaajan vastausvaihtoehtoja. Avoimia kysymyksiä otettiin kyselyyn mukaan rajallinen määrä vasta huolellisen harkinnan jälkeen.

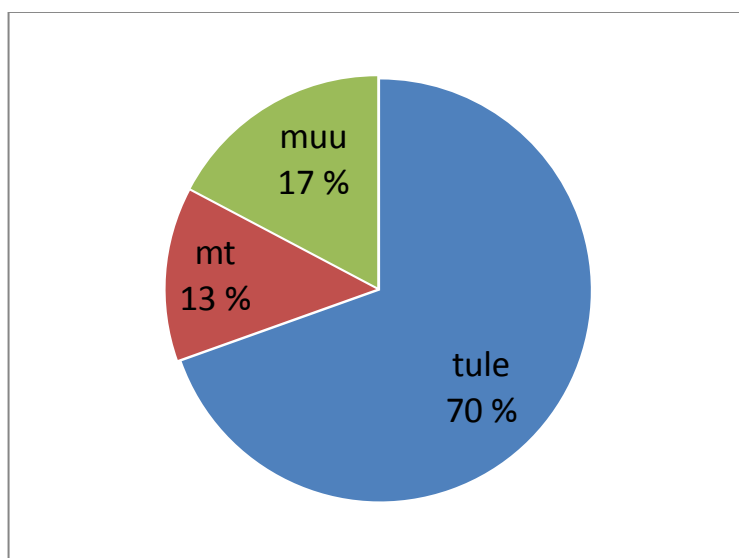
Kyselylomake esitettiin työeläkekuntoutuksessa olevien vapaaehtoisten kuntoutujien toimesta, heiltä saatu palaute oli myönteistä eikä korjausehdotuksia saatu. Lomake tulee aina antaa kohdejoukon edustajille vastattavaksi ja tavoitteena on selvittää ainakin kysymysten ja ohjeiden selkeys, täyttämiseen kuuluva aika sekä vastausvaihtoehtojen sisällöllinen toimivuus (Heikkilä 2014, 58).

6.3 Taustatiedot asiakasrekisteristä

Rekisteristä tarkistettiin 1) kuntoutukseen lähettämisen ensisijainen syy (diagnoosi) 2) ammatillinen suunnitelma 3) tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä.

Asiakasrekisteristä poimittiin ohjausprosessin vuosina 2013 ja 2014 päättäneistä kuntoutujista tutkimusjoukkoon 182 henkilöä, joiden tietoja tarkasteltiin tarkemmin tutkimussuunnitelman mukaisesti. Asiakirjoista poimittiin työeläkekuntoutukseen lähettämisen sairausperuste, joka oli mainittuna työeläkeyhtiöstä Verveen tullessa

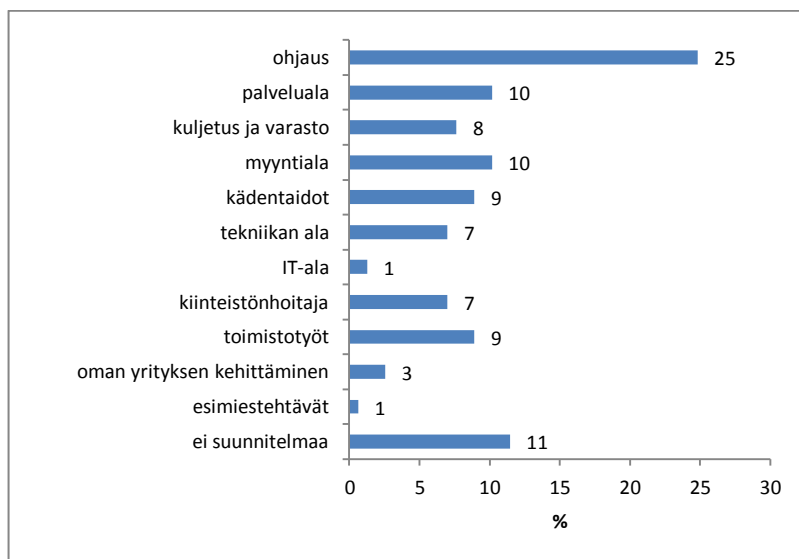
toimeksiannossa. Tämä ensisijainen lähettämisen peruste kirjattiin ensisijaiseksi diagnoosiksi. Mikäli asiakkaalla oli kaksi tai useampi diagnoosi nämä huomioitiin myös samanarvoisina. Tutkimusjoukossa tuki- ja liikuntaelinten vaivat näyttivät suurinta osuutta 70 %:lla vastaajista (n: 137). Usealla vastaajalla esiintyi useita tuki- ja liikuntaelinten vaivoja samanaikaisesti, mutta yksittäisinä sairausryhmänä tutkimusjoukossa oli muun muassa selän, olkapäiden sekä polvien sairauksia. Mielenterveyspuolen ensisijaisia diagnooseja oli 13%:lla (n: 26), joista suurimpana sairausryhmänä olivat masennusta sairastavat. ”Muu” - kategoria sisälsi yksittäisiä sairauksia, joita olivat esimerkiksi kipu, reuma, syöpä, epilepsia, MS-tauti, diabetes, aivoverenkierrosairaudet, sydänperäiset sairaudet, astma ja allergiat. Tämä ”muu” - kategoria oli mielenterveysdiagnooseja suurempi, 17 % (n: 34). Tulokset löytyvät alla olevasta kuvioista 6. Tuki- ja liikuntaelinten vaivoista käytetään lyhennystä TULE, mielenterveysdiagnooseista lyhennettä mt.



Kuvio 6. Kuntoutukseen lähettämisen peruste

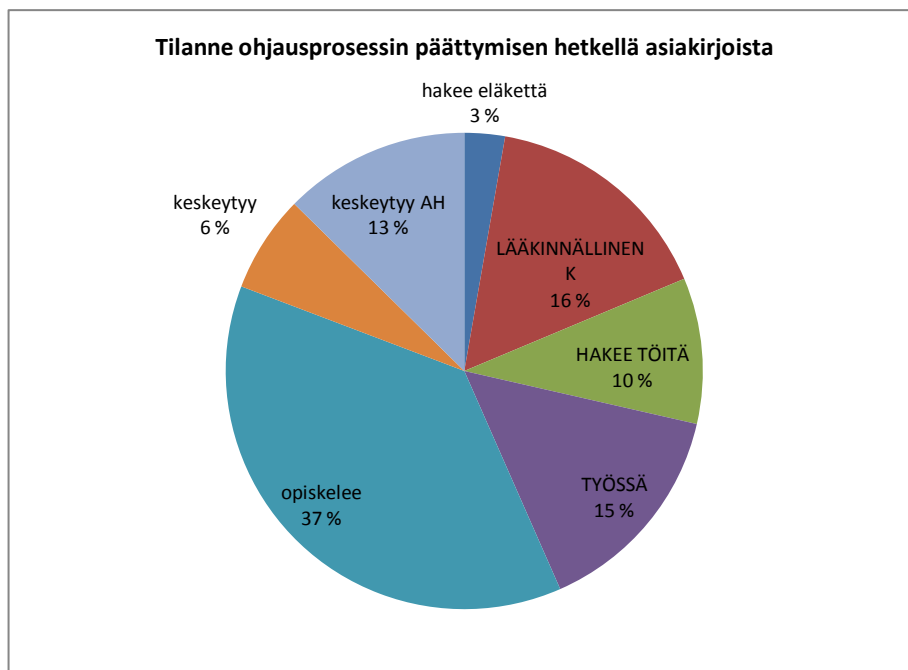
Toiseksi asiakirjoista, selvitettiin ohjausprosessin aikana syntynyt ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma. Ohjausprosessin aikana valtaosalle, 89%:lle (n140), ohjatusta saatiin asiakirjojen mukaan laadittua ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma. Kuvioon 7, on koottu rekisteritietojen pohjalta syntyneet ammatilliset suunnitelmat. Ammatit on ryhmitelty niitä parhaiten kuvaaviin luokkiin. Näistä suurimpana ammattiryhmänä on ohjausala 25 % (n 40). Tutkimusjoukosta 11 %:lle (n 18) ei suunnitelmaa saatu laadittua ohjausprosessin aikana ja syynä tähän oli useimmiten terveydentilasta johtuvat syyt. Muita syitä olivat myös erilaiset henkilökohtaiset tai per-

heeseen liittyvät syyt tai muutto toiselle paikkakunnalle, jotka keskeyttivät ohjausprosessin.



Kuvio 7. Ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma

Rekisteritiedoista selvitettiin lisäksi millainen tilanne asiakkailla oli ohjausprosessin päättymisen hetkellä. Rekisteritietojen mukaan reilu kolmannes (37%) oli opiskele-massa. Työssä oli 15 % tutkijajoukosta, ohjausprosessin jälkeen työn hakemisen aloitti 10 % ohjatuista. Tutkijajoukosta reilu kuudesosa tarvitsi ammatillisen kun-toutuksen sijasta ensisijaisesti lääkinnällisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Viidelle oli lääkäri suositellut työkyvyttömyyseläkkeen hakemista. Tutkijajoukosta 7 %:lla ohjausprosessi keskeytyi. Tulokset käyvät ilmi alla olevasta kuvioista 8. Kuviossa on myös mukana reilu 10 % tutkijajoukosta, joiden ohjausprosessi päättyy jo alku-haastatteluun. Koko tutkijajoukosta ohjausprosessin päättymisen hetkellä lähes kaksi kolmasosaa 62 % suuntautuu aktiivisesti takaisin työelämään.



Kuvio 8. Kuntoutuja tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä

6.4 Kyselyaineiston keruu ja analysointi

Tutkimusjoukosta (n 182) poistettiin kuntoutujat, joiden ohjausprosessi päättyi alkuhaastatteluun, heille ei ollut tarkoituksenmukaista lähettää asiakaskyselyä. Tutkimusajankohdaksi valittiin toukokuu 2016. Tutkimuskysely lähetettiin siis 159 henkilölle. Kyselyt numeroitiin, jotta tutkija pystyisi vastauksista yhdistämään aiemmin rekisteritiedoista poimittuihin taustatietoihin ja syntyneisiin suunnitelmiin. Kyselyt lähetettiin vastaajille postitse viikolla 18 ja kurossa oli saatekirjeen lisäksi postimaksulla varustettu palautuskuori. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Kirjeitä palautui 48 kpl. Lisäksi palautui neljä kirjettä, joiden vastaanottajaa ei ollut tavoitettu. Vastausprosenttia toivottiin suuremmaksi, joten päädyttiin suorittamaan muistutus-kierros. Uusintakyselyt postitettiin viikolla 22, jolloin postitettiin yhteensä 107 kyselylomaketta. Vastausaikaa annettiin viikko. Vastauksia palautui 26 kpl. Tämän lisäksi yksi kirje palautui koska vastaanottajaa ei tavoitettu. Postin kulkemisessa oli kevään/alkukesän 2016 aikana maanlaajuisesti ongelmia, joten vastausajan suhteen päätettiin joustaa. Tutkimukseen hyväksyttiin mukaan kaikki kesäkuun 2016 puoliväliin mennessä saapuneet vastaukset. Vastauksia oli yhteensä 74, joten vastausprosentiksi tuli 46%.

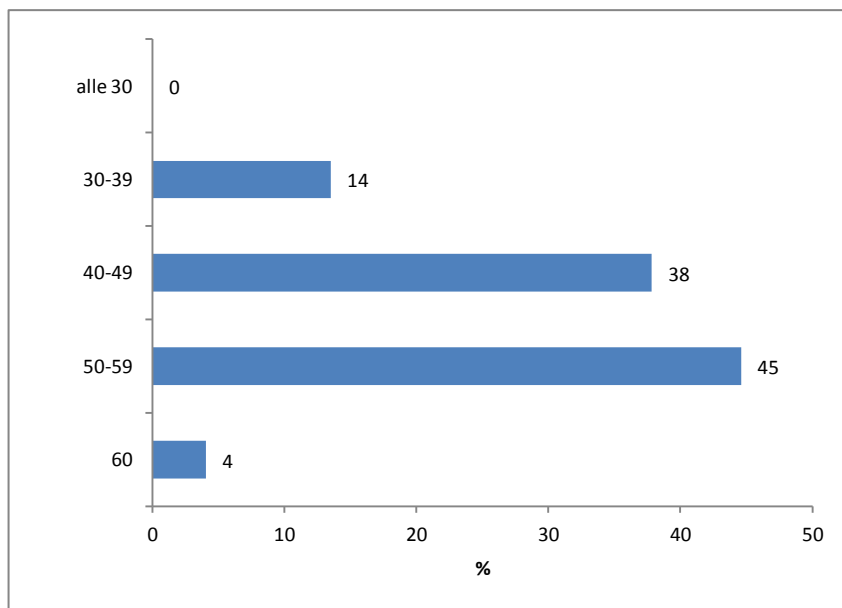
Vastaanotetut lomakkeet luettiin läpi ja tarkistettiin. Yhtään lomaketta ei jouduttu puutteellisten vastausten vuoksi hylkäämään. Tutkimuslomakkeita säilytettiin lukolisessa kaapissa ja ne olivat vain tutkijan saatavana. Tutkimuslomakkeen tiedot syötettiin taulukkolaskentaohjelmaan, josta muodostui havaintomatriisi. Yhdellä rivillä on tutkittavan tiedot ja yhdessä sarakkeessa on yhden kysymyksen vastaus (Heikkilä 2014, 120). Asiakasrekisteristä poimitut taustatiedot syötettiin yhteen havaintomatriisiin niin, että sanallinen vaihtoehto muutettiin luvuksi ja lomakkeista saatu tieto vastaajan tilanteesta vastaushetkellä yhdistettiin tähän taustatieto havaintomatriisiin. Lomaketiedoista tehtiin oma havaintomatriisi, joissa jokainen vastausvaihtoehto sai numeron, jotta se pystyttäisiin TIXEL- ohjelmassa käsittelemään ja esittämään kaaviona.

7 ASIAKASKYSELYN TULOKSET

Asiakaskyselyyn vastasi 159 vastaajasta 74 vastaajaa. Kyseessä oli kokonaistutkimus. Vastausprosentti oli 46 %, mikä oli korkeampi kuin alun perin odotettu 30%.

7.1 Vastaajien taustatiedot

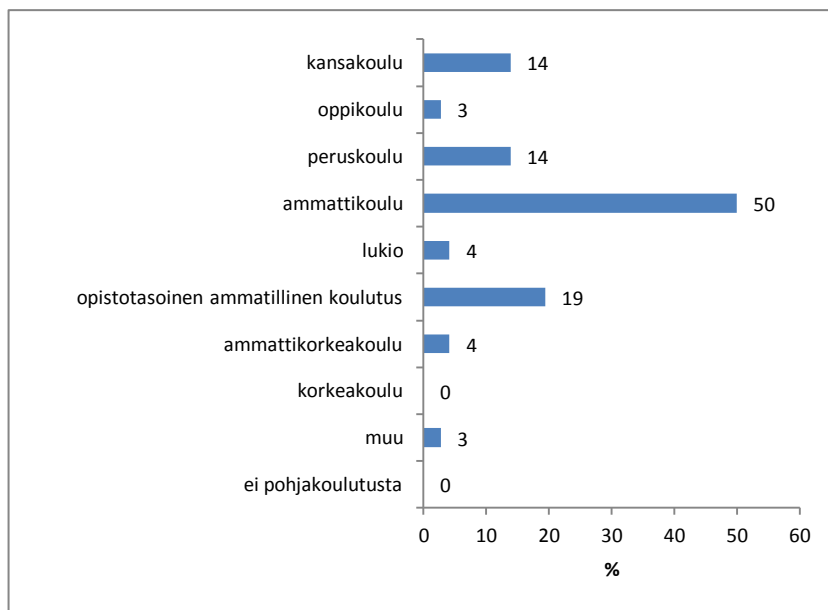
Vastaajista 62 % oli naisia ja 38 % miehiä. Vastaajista suurin osa 45% (33 henkilöä) oli ikäryhmästä 50 - 59 vuotta ja toiseksi suurin vastaajien ikäryhmä oli 40-49 -vuotiaat 38% (28 henkilöä). Tällä kyselyllä emme tavoittaneet lainkaan alle 30-vuotaita ja 30–39-vuotiaiden ikäryhmästä vastasi vain 10 henkilöä. Tulokset käyvät ilmi alla olevasta kuvio 9.



Kuvio 9. Vastaajien ikä vastaushetkellä

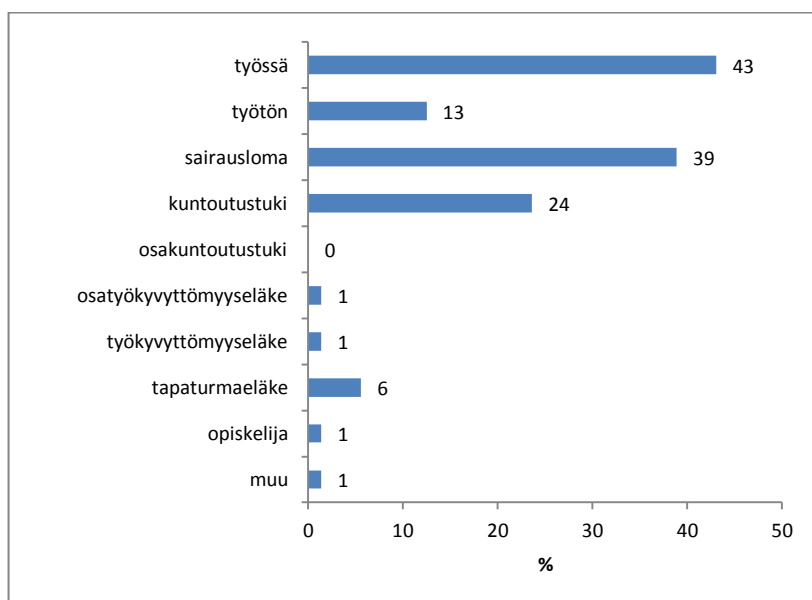
Kyselyssä selviteltiin lisäksi taustatiedoksi vastaajien äidinkieltä. Vastausten perusteella vastaajien äidinkieli oli 97 %:lla suomi ja seuraavaksi yleisin oli ruotsin kieli noin 3 %:lla. Vastaajat olivat Varsinais-Suomen, Satakunnan ja Länsi-Uudenmaan alueelta.

Vastaajista noin puolet oli suorittanut ammattikoulun ja noin viidenneksellä vastaajista oli opistotasoinen ammatillinen koulutus. Kansakoulun ja peruskoulun suorittaneita oli 28 % vastaajista, lukion ja ammattikorkeakoulun suorittaneita oli 8% ja opikoulun suorittaneita 3%. Vastaajien koulutustaso on kuvattu alla olevaan kuvioon 10.



Kuvio 10. Vastaajien koulutustausta ennen ammatillista kuntoutusta.

Vastaajista 43 % (n=31) ilmoitti olleensa työssä ennen tuloaan Verveen. Vastaajista 39% (n=28) ilmoitti olleensa sairauslomalla ja neljännes vastaajista ilmoitti olleensa kuntoutustuella. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti olleensa työttömänä työnhakijana keskimäärin 1-3 vuotta ennen ammatilliseen kuntoutusohjukseen ohjautumista. Vastaukset löytyvät kuviosta 11.



Kuvio 11. Tilanne ennen ammatillista kuntoutusta

Suurin osa Verveen tulevista työeläkekuntoutuksen tai liikenne- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden asiakkaista tulee siinä kohdin, kun omalla työpaikalla vaihtoehdot on selvitetty eikä mahdollisuuksia palaamiseen omaan työhön tai omalle työpaikalle sai-

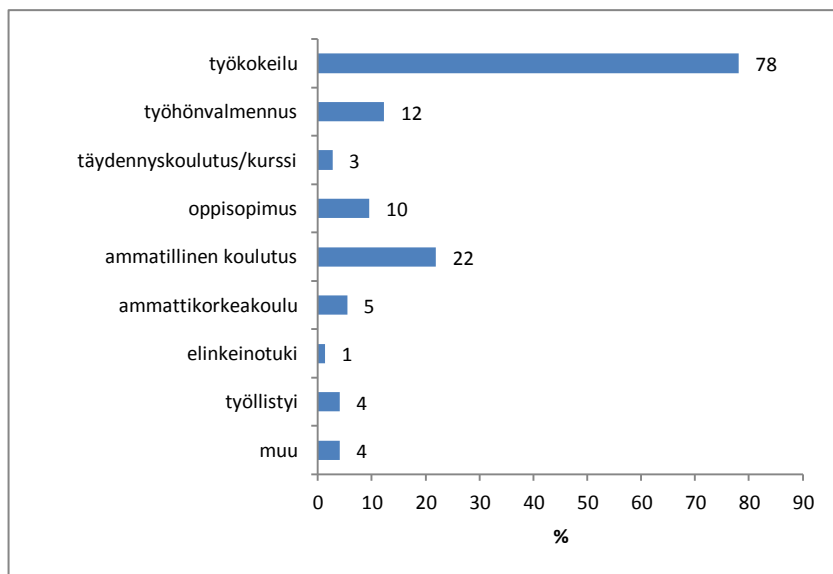
rausloman tai kuntoutustuen jälkeen ole. Vastauksissa näkyi, että henkilö oli ollut ennen työeläkekuntoutusta vakiintuneesti työelämässä useita vuosia ja vuosikymmeniä, jopa 40 työvuoden mittaisia työhistorioita näkyi vastauksissa.

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä ennakkotiedon riittävydestä omasta työeläkeyhtiöstä tai tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöstä ammatillisesta kuntoutukseen liittyen. Vastaajat, olivat saaneet pääsääntöisesti riittävästi ennakkotietoa 74% työeläkeyhtiöstä tai liikenne- ja tapaturmavakuutusyhtiöstä ennen Verveen tuloa. Vastaajat, jotka vastasivat kielteisesti eli eivät olleet saaneet riittävästi ennakkotietoa lähettäjältä, olisivat toivoneet tilaajan suunnalta mm. seuraavia asioita: *tietoa mille ammattialoille voisi jatkossa työllistyä, enemmän tietoa käytännön asioista, eläkeasioista sekä ammatillisen kuntoutuksen tavoitteesta, eli mitä heiltä odotetaan?*

Vastaajista 78% oli saanut riittävästi ennakkotietoa Verveestä. Vastaajat, jotka vastasivat kysymykseen kielteisesti, olisivat toivoneet Verveestä ennakkoon enemmän yleistietaa sekä enemmän tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta.

7.2 Vastaajien näkemyksiä ammatillisesta kuntoutusohjelmasta

Vastaajilta tiedusteltiin, mikä oli tilaajan heille tukema kuntoutusohjelma. Valtaosalla se oli ollut työkokeilu. Noin viidenneksellä ammatillinen koulutus on ollut ammatillinen kuntoutusohjelma. Oppisopimuksen oli vastaajista aloittanut noin 10%. Tulokset löytyvät kuviosta 12. Noin viisi prosenttia vastaajista oli aloittanut opinnot ammattikorkeakoulussa.



Kuvio 12. Ammatillisen kuntoutuksen ohjelma

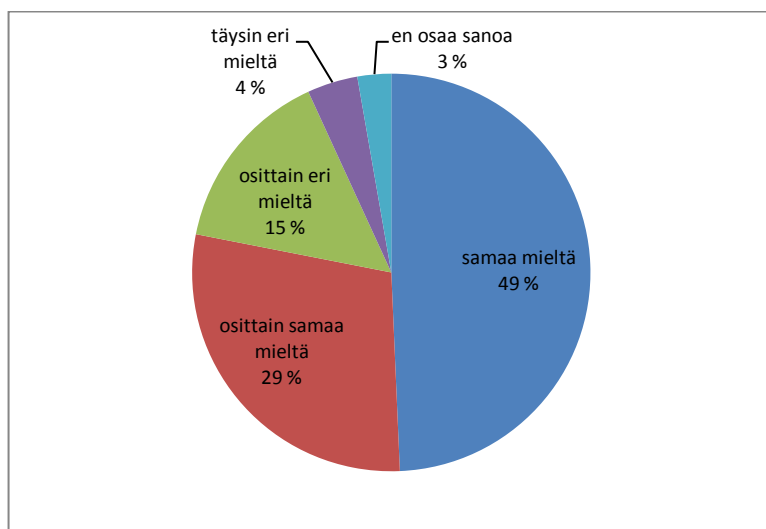
Vastaajilta tiedusteltiin, oliko kuntoutussuunnitelma heidän oman toiveen mukainen. 82 % vastaajista oli sitä mieltä, että suunnitelma oli oman toiveen mukainen. Oman toiveen mukainen kuntoutussuunnitelma yleensä parantaa kuntoutuksen tuloksellisuutta ja on merkinä toiminnan asiakaslähtöisyydestä (Härkäpää, Järvikoski & Gould 2011,82). Taulukkoon 5, on kerätty avoimia vastauksia siitä, miksi ammatillinen kuntoutussuunnitelma oli vastaajan mielestä oman toiveen mukainen ja myös syitä siihen miksi suunnitelma ei ollut vastaajan mielestä oman toiveen mukainen.

Taulukko 5. Oliko ammatillinen kuntoutussuunnitelma oman toiveen mukainen?

Kyllä	yhdessä käytiin läpi eri ammatillisia vaihtoehtoja ja mitkä alat sopivat asuinalueelleni
Kyllä	tiesin mihin pystyisin ja keskusteltiin sopivuudesta
Kyllä	oli työkokeilu ennen koulutusta
Kyllä	työkokeilu toivomaani paikkaan ja työllistyin sinne
Kyllä	mielenkiinnon kohteeni kirjattiin ylös ja rajoittavat seikat myös
Kyllä ja ei	oli vaikea löytää sopivaa ammattia, eläkeyhtiö ei tukenut koulutusta
Ei	halu löytää terveydentilalle ja koulutukselleni sopiva työ
Ei	harvat käynnit ilman tutkimuksia, itselleni jäi epäselväksi mikä on minulle mahdollista ja mikä ei

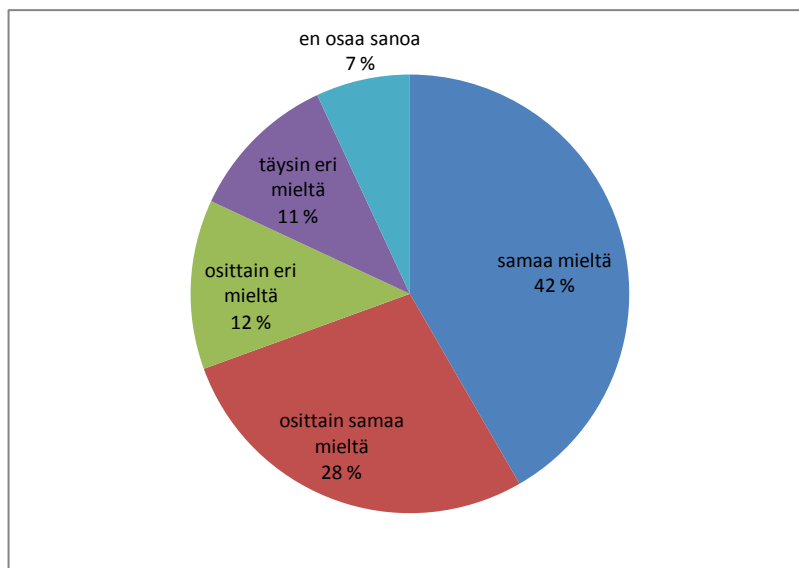
7.3 Vastaajien näkemyksiä saamastaan kuntoutusohjauksesta

Vastaajilta tiedusteltiin Verven ohjauksesta tarkemmin, mielipidettä mittavilla kysymyksillä. Vastaajista oli 71% (n 51) oli samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että vastaaja oli saanut ohjausta oman elämäntilanteensa selkiyttämiseksi. Vastaajista 78% (n 57) oli samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että vastaaja oli saanut riittävästi ohjausta oman ammatillisen tilanteensa selkiyttämiseksi. Vastaukset löytyvät kuvios-
ta 13.



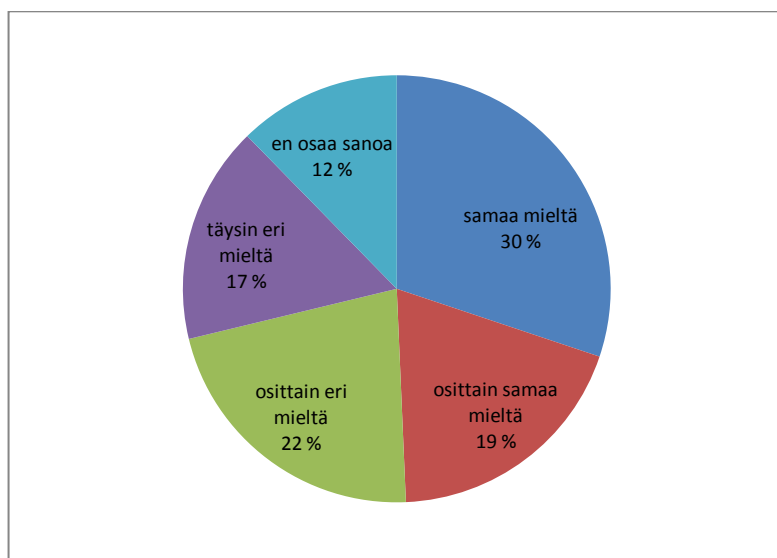
Kuvio 13. Ohjauksen riittävyys ammatillisen tilanteen selkiyttämiseksi

Vastaajista 70 % (n= 50) oli samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että vastaaja oli saanut riittävästi ohjausta terveydentilalle sopivista ammatillisista vaihtoehdoista. Täysin eri mieltä oli reilu 10 prosenttia vastaajista. Vastaukset löytyvät kuviosta 14.



Kuvio 14. Saitko riittävästi ohjausta terveydentilallesi mahdollisesti sopivista ammatillisista vaihtoehdoista?

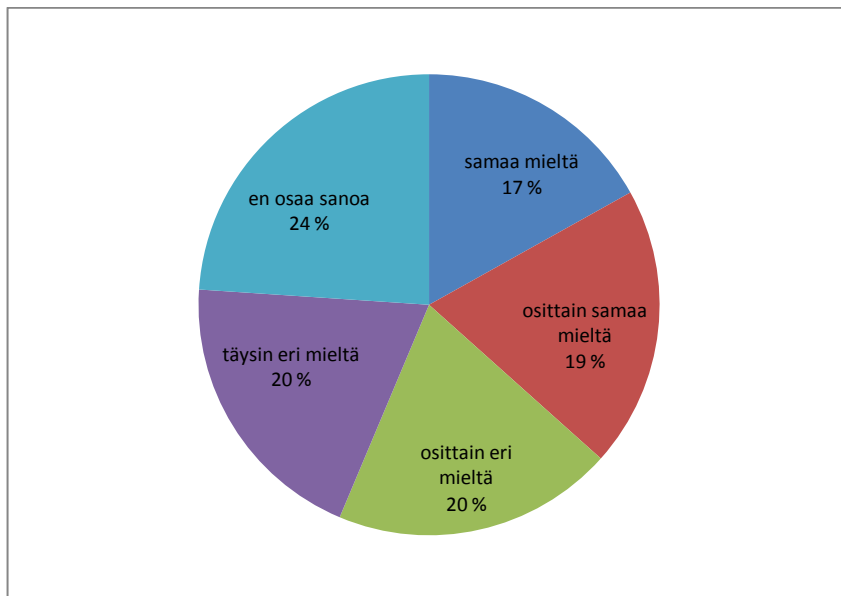
Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siihen, saivatko he riittävästi ohjausta ohjausprosessin aikana työpaikkojen hakemiseen. Vastaajista noin puolet oli osittain tai samaa mieltä siitä, että he olivat saaneet riittävästi ohjausta työnhakemiseen ohjausprosessin aikana. Täysin eri mieltä oli vastaajista 17 % vastaajista. Vastaukset löytyvät kuvios-
ta 15.



Kuvio 15. Saitko riittävästi ohjausta työpaikkojen hakemiseen?

Vastaajilta kysyttiin lisäksi, saivatko he riittävästi ohjausta työnhakudokumenttien laatimiseen kuntoutuksen aikana. Kysymyksessä ei erikseen eritelty työnhakudoku-

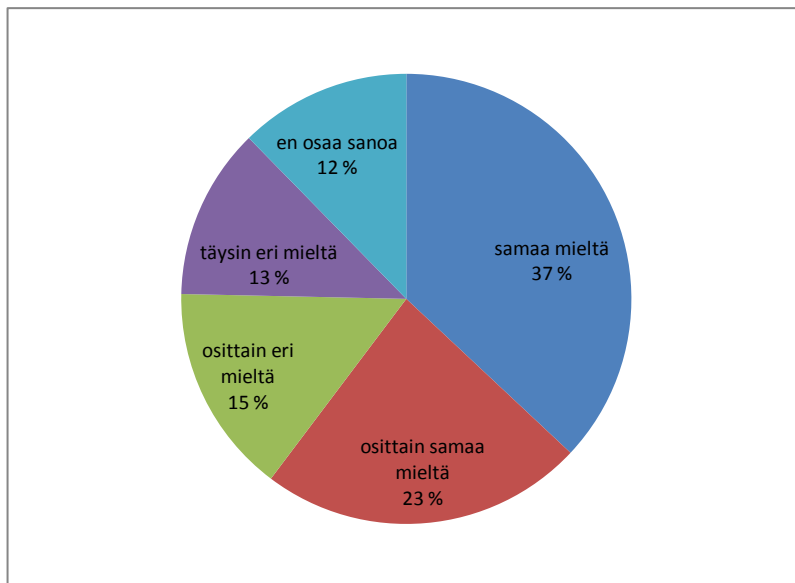
menttia. Yli kolmasosa vastaajista (36%) koki saaneensa riittävästi ohjausta työnhakudokumenttien laatimiseen. Täysin eri mieltä oli 20% vastaajista. Vastaukset löytyvät kuviosta 16.



Kuvio 16. Saitko riittävästi ohjausta työnhakudokumenttien laatimiseen?

Vastaajilta kysyttiin heidän mielipidettään siihen, saivatko he riittävästä ohjausta työpaikkahaastatteluun valmistautumisesta ohjausprosessin aikana. Yli kolmannes vastaajista (36%) oli samaa tai osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 17 % vastaajista ja täysin eri mieltä oli viidennes (20%) vastaajista. Vastaajista 27 % vastasi ”en osaa sanoa”.

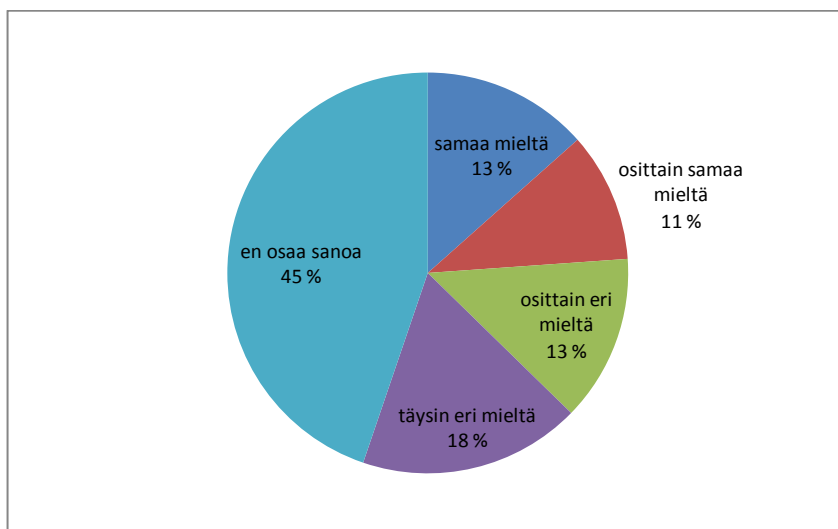
Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siihen, olivatko he saaneet riittävästi ohjausta ammatillisista koulutusvaihtoehtoista. Vastaajista 60% oli samaa tai osittain samaa mieltä ohjauksen riittävydestä. Täysin eri mieltä oli 13% vastaajista. Vastaukset löytyvät kuviosta 17.



Kuvio 17. Saitko riittävästi ohjausta koulutusvaihtoehdoista ja paikoista?

Vastaajilta kysyttiin saivatko he riittävästi ohjausta sosiaalisen median hyödyntämisestä työnhaussa. Kysymyksessä ei erikseen selvennetty, mitä sosiaalisella medialla tarkoitetaan. Vastaajista oli samaa mieltä tai osittain samaa mieltä noin kolmannes (30 %), lähes puolet oli osittain ja täysin eri mieltä (40 %) ja noin kolmannes (30 %) vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa”.

Lähes neljännes vastaajista (24%) koki saaneensa riittävästi ohjausta yrittäjyydestä. Osittain eri mieltä oli 13 % vastaajista ja täysin eri mieltä oli 18 % vastaajista. Lähes puolet (45%) vastaajista vastasi kysymykseen ”en osaa sanoa”. Vastaukset löytyvät kuvioista 18.

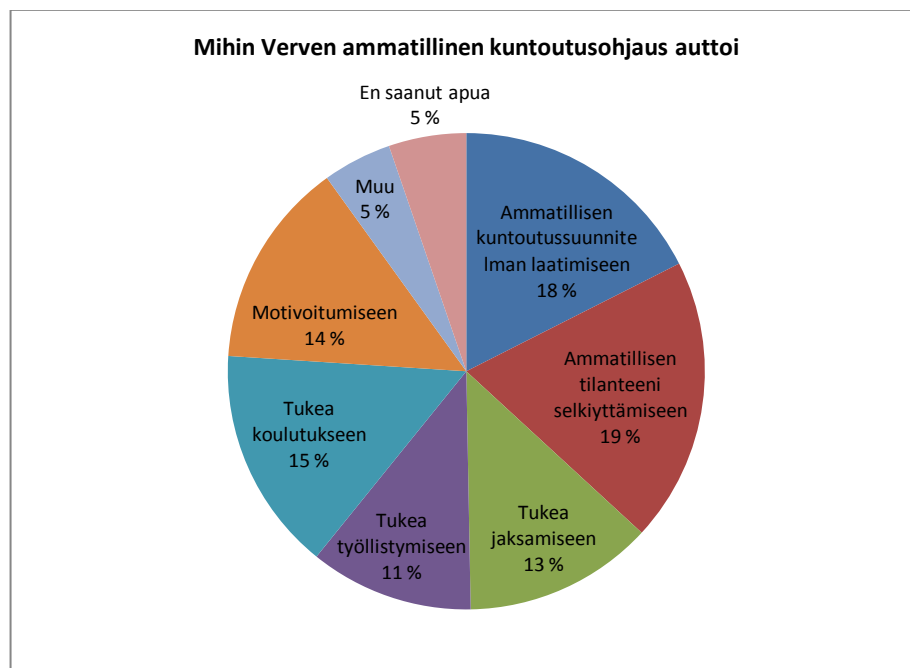


Kuvio 18. Saitko riittävästi ohjausta yrittäjyydestä?

7.4 Mihin ammatillinen kuntoutusohjaus vastaajia auttoi

Vastaajilta kysyttiin mihin Verven antama ammatillinen kuntoutusohjaus heitä auttoi. Vastaajat saivat valita useammasta valmiista vaihtoehdosta eikä valintojen määrää ollut kysymyksessä rajoitettu. Vastaajille annettiin myös valittavaksi vaihtoehto ”muu” tai ”en saanut apua”.

Noin viidennes vastaajista valitsi ammatillisen tilanteen selkiyttämisen ja noin 18% valitsi saaneensa apua ammatillisen kuntoutussuunnitelman laatimiseen. Vastaajista lähes kolmannes oli saanut tukea koulutukseen ja motivoitumiseen. Työllistymiseen oli saanut apua reilu 10% vastaajista. Vastaajista 5% vastasi ”en saanut apua”. Vastaajat, jotka vastasivat kysymykseen ”muu” - olivat saaneet Verven kautta mahdollisuuden esimerkiksi *uuteen ammattiin, apua vakuutusyhtiön kanssa asioimiseen, koulupaikan saamiseen, papereiden täyttämiseen sekä varmistusta siihen, että oma alkuperäinen ammatillinen suunnitelma ei olisi ollut tulevaisuuden kannalta järkevä valinta*. ”En saanut apua” - kohtaan vastanneet toivoivat; *enemmän tukea, koska oli toivoton tapaus, enemmän yhdessä tekemistä sekä tukea vielä opintojen aikana*. Vastaukset löytyvät kuvioista 19.

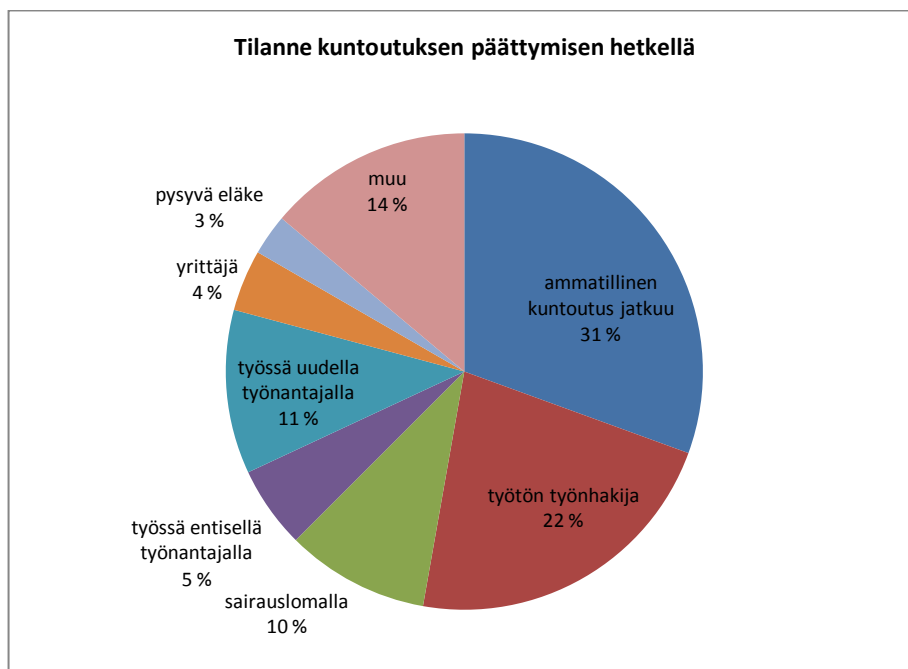


Kuvio 19. Mihin Verven ammatillinen kuntoutusohjaus auttoi?

Vastaajilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, mikä vastaajalle oli Verven ohjaamassa kuntoutusprosessissa heille tärkeintä. Avoimissa vastauksissa nousi esiin kolme teemaa henkilökohtaisen keskustelun merkitys, terveydentilan huomioiminen ammatillisessa suunnittelussa ja ammatillisten vaihtoehtojen selvittely käytännössä. Tärkeää vastaajille olivat myös erilaiset toimenpiteet kuten psykologiset testit, luki-häiriötestit, työkokeilu sekä ohjaajien antama positiivisuus, tuki ja kannustus ohjausprosessin aikana.

7.5 Vastaajien tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä

Vastaajilta tiedusteltiin heidän tilanteesta ohjausprosessin päättymisen hetkellä. Reilulla kolmanneksella (31%) vastaajista ammatillinen kuntoutus jatkui. Työnhakemisen aloitti reilu viidennes (22%). Vastaajista viidennes oli ohjausprosessin päättymisen jälkeen työssä tai yrittäjänä. Kahdeksan vastaajaa oli työssä uudella työnantajalla ja vanhalla työnantajalla pystyi jatkamaan 4 vastaajaa. Reilulla 10 %:lla oli muu tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä, kuten perhevapaa, muu kuntoutuksen toimenpide TE-palveluiden tai Kelan tukemana. Tulokset löytyvät kuvioista 20.

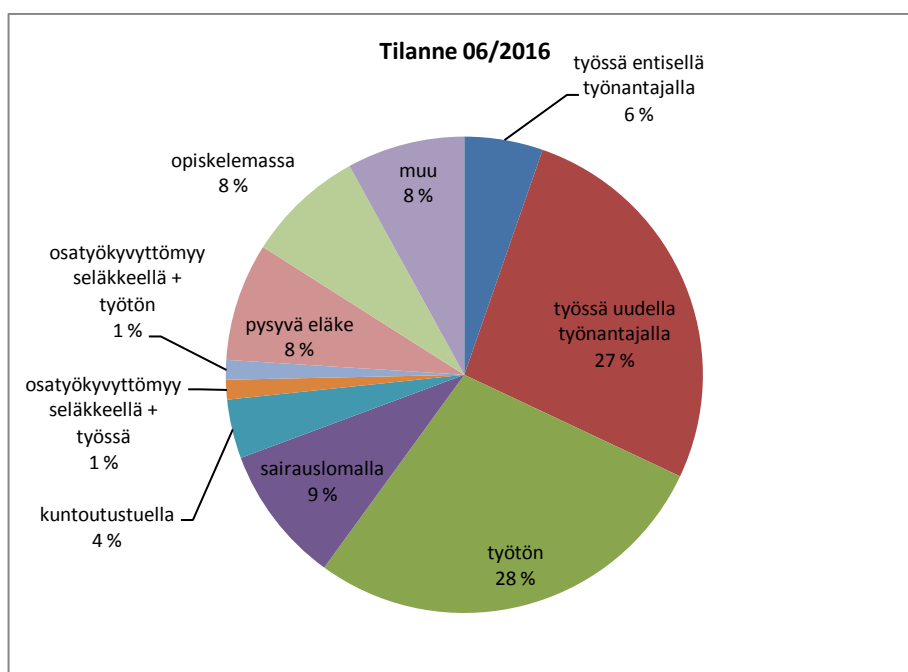


Kuvio 20. Tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä

7.6 Vastaajien tilanne 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisestä

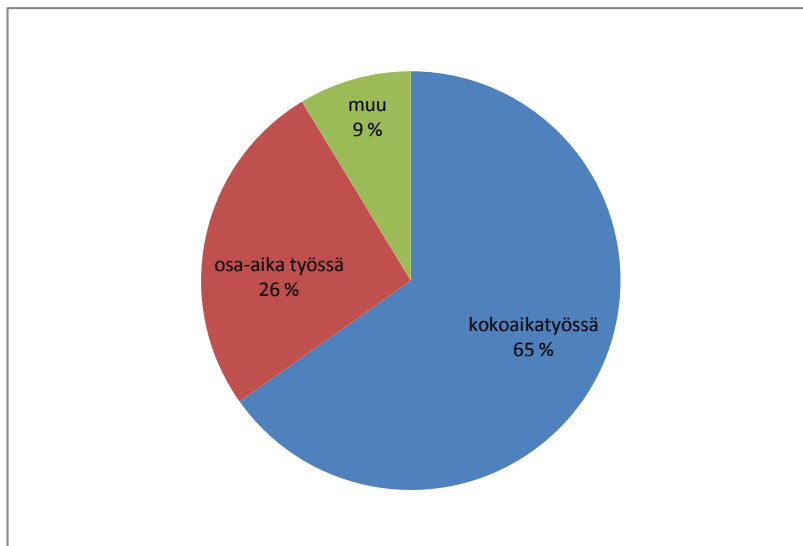
Vastaajilta kysyttiin, mikä heidän tilanteensa oli vastaushetkellä kesällä 2016.

Työssä oli reilu kolmannes vastaajista (34 %). Suurin osa työssäkäyvistä oli työllistynyt uudelle työnantajalle. Työnhakijana oli vajaa kolmannes vastaajista (28 %). Sairauslomalla oli 7 vastaajista ja pysyvä eläkkeelle oli siirtynyt 6 vastaajaa. Vastaajista 8 %:lla oli muu tilanne, kuten muu kuntoutus, osa-aikayrittäjä, tapaturmaeläke, työtä oli tiedossa mutta ei ollut vielä aloittanut tai valmistuminen kesällä. Vastaajista 6 jatkoi vielä opiskelemista kesällä 2016. Tulokset löytyvät kuviosta 21.



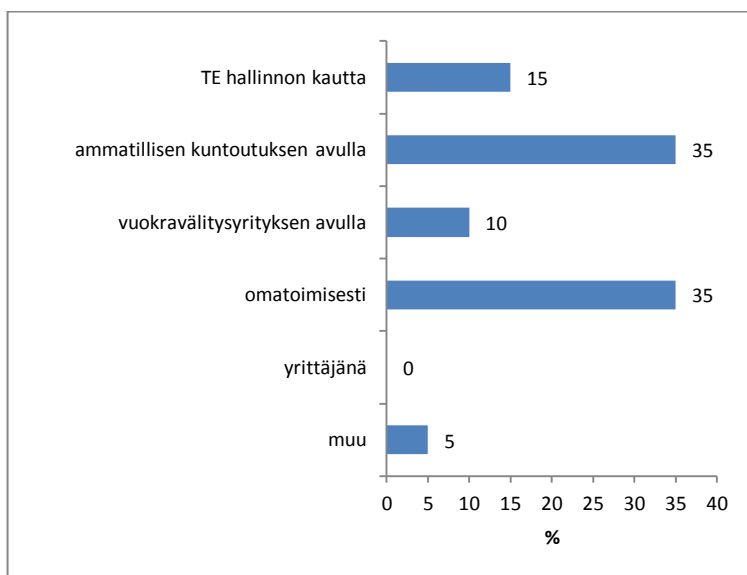
Kuvio 21. Tilanne keväällä 2016

Työllistyminen oli yli 60 %:lla vastanneista tapahtunut kuukauden sisään ammatillisen kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Työllistyneistä 90 % oli työllistynyt viimeistään 6 kuukauden kuluessa ammatillisen kuntoutuksen päättymisestä. Vastaajista, jotka olivat työssä oli 65 % (n 15) kokoaikaisessa työssä ja osa-aikatyössä oli kuusi vastaajaa (26%). Vastausvaihtoehto ”muu” oli oma yritystoiminta kahdella vastaajalla. Tulokset löytyvät kuviosta 22.



Kuvio 22. Nykytyön luonne

Työssäolevista vastaajista kolmasosa oli työllistynyt omatoimisesti ja kolmasosa oli työllistynyt ammatillisen kuntoutuksen avulla. Kolme vastaajaa oli työllistynyt TE-palveluiden avulla ja kaksi vuokravälitysyriksen avulla. Vastausvaihtoehto ”muu” vastaaja oli työllistynyt oppisopimuksella. Tulokset löytyvät kuvioista 23

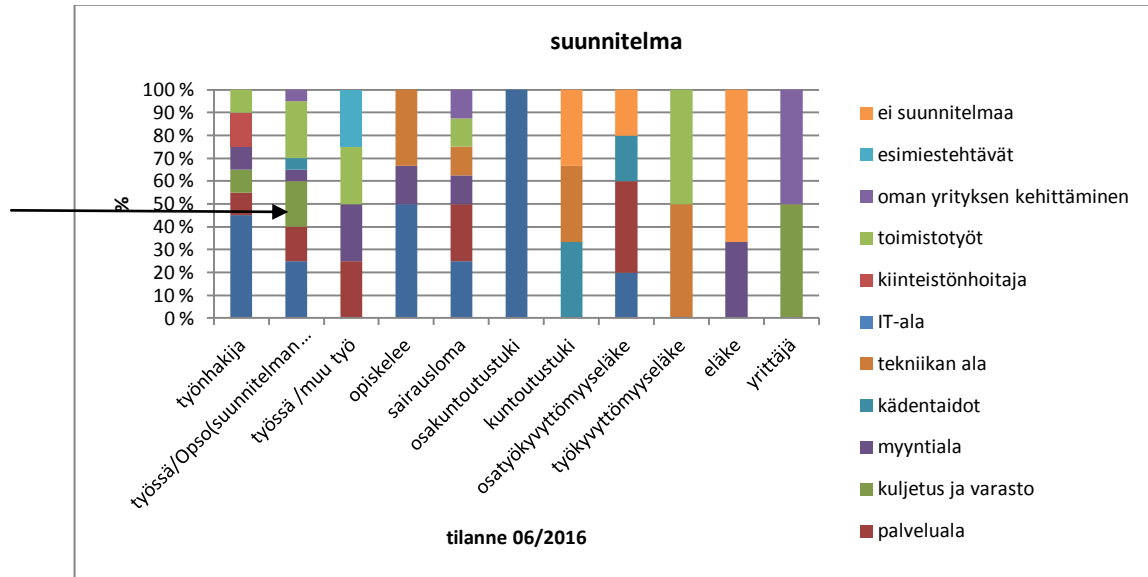


Kuvio 23. Miten on työllistynyt?

Vastaajilta kysyttiin lisäksi mielipidettä työllistyivätkö he ammatillisen kuntoutussuunnitelman mukaiseen ammattiin. Tähän 64% (n=39) vastasi ei ja 36% (n= 22) vastasi kyllä. Kaikki vastaajat eivät tähän kysymykseen vastanneet (n=61). Vastaajat, jotka vastasivat ei, ilmoittivat suurimmaksi esteeksi sen, ettei työtä yksinkertai-

sesti ollut saanut vaikka työtä vastaaja oli hakenut. Osalle vastaajista oli oppisopimuksen päättymisen jälkeen kerrottu, etteivät työt yrityksessä jatkuneet, koska yrityksessä ei ollut rahaa palkata. Osalla oli vielä opinnot kesken, joten työnhaku ei ollut vielä edes alkanut. Osalla terveydentila oli heikentynyt siinä määrin, että opinnot olivat keskeytyneet tai työnhakeminen ei ollut vastaushetkellä muuten ajankohtaista. Muutama vastasi, ettei työllistynyt koska vastaajalle ei tuettu tilaajan toimesta koulutusta.

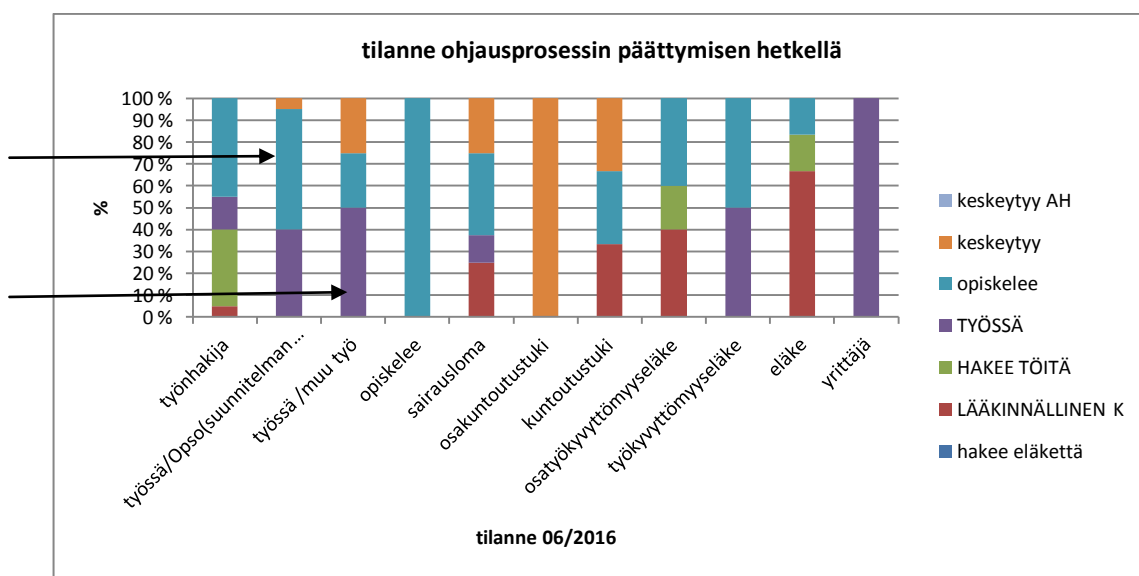
Kuviossa 24 on ristiintaulukoitu asiakasrekisteristä poimittu ammatillinen suunnitelma ja sitä on verrattu vastaajien antamiin vastauksiin heidän tilanteestaan 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisestä. Suunnitelmien työllistävydestä voidaan sanoa, että suunnitelmilla on työllistetty, kuten ”työssä olevien ” pylväästä voidaan todeta. Pylväästä löytyvät mm. palvelualan ammatit, ohjausala, kuljetus ja varastoala, myyntiala, kädentaitoala, toimistotyöt, esimiestehtävät ja oman yrityksen kehittäminen. Samat ammattialat löytyvät myös kuvion ”työnhakijoiden” pylväästä. ”Työnhakija” pylväästä löytyvät kuitenkin korostuneemmin ohjausala ja kiinteistöhoito.



Kuvio 24. Vastaajien ammatillinen suunnitelma ja tilanne kesällä 2016.

Vastaajat, jotka olivat työssä; ilmoittivat ammatikseen mm. seuraavia ammatteja; osastosihteeri, hotellivirkailija, asiakaspalvelu- ja markkinointivastaava, kirjastoavustaja, lastenhoitaja, koulunkäynninohjaaja, toimistoassistentti, ohjaaja, myyjä, toimistovirkailija, varastomies, ajojärjestelijä ja liikenneopettaja.

Vastaajien, joiden ohjausprosessi keskeytyi (oranssilla), oli nyt kesällä 2016, joko kuntoutustuella, osakuntoutustuella, sairauslomalla tai työssä, kuten kuviosta 25 voidaan todeta. Prosessin keskeytyminen ei automaattisesti estä työllistymistä jatkossa. Tässä aineistossa työskentely prosessin päättymisen hetkellä (lila) ja opiskelu (sininen) olivat edesauttaneet työllistymisessä. Kuvion 25 mukaan työttömyys voi myös pitkittyä (vihreä).

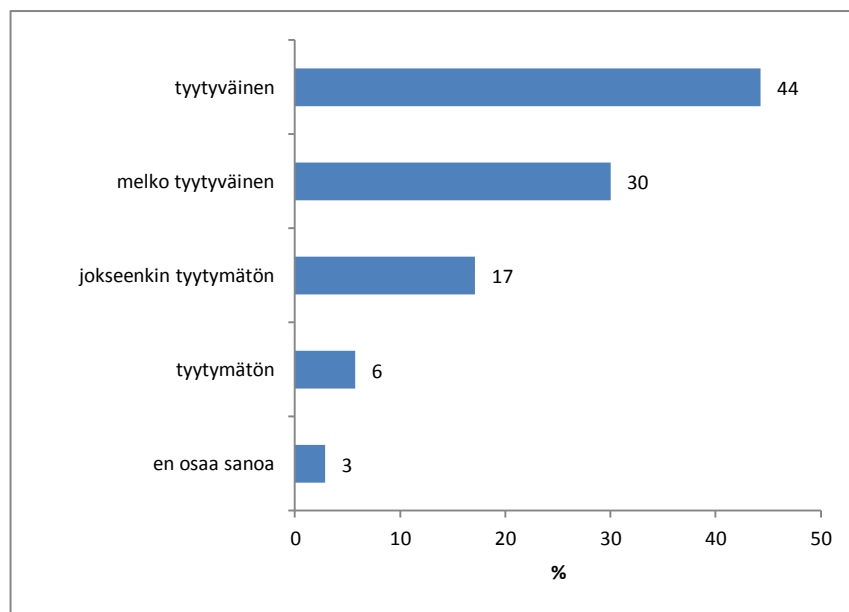


Kuvio 25. Tilanne ohjausprosessin päättymisen hetkellä ja kesällä 2016

Vastaajilta kysyttiin, mitä he olivat itse tehneet jatkotyöllistymistä ajatellen. Kysymykseen tuli erittäin vähän vastauksia mutta esimerkiksi seuraavia kommentteja annettiin: ”neuvottelin entisen työnantajan kanssa keveämmästä työnkuvasta”, ”ilmoitin työnantajalle, että valmistun”, ”olen perustanut yrityksen ja löytänyt uuden työn”, ”olen hakenut töitä aktiivisesti”, ”en ole tehnyt mitään”, ”olen jatkanut vanhassa työssä”, ”olen tehnyt töitä”, ”olen jatkanut opiskelemista”, olen hakenut töitä”, ”sain uuden oppisopimuksen” ja ” en mitään, koulu on puolestani lähettänyt hakemuksia”.

7.7 Vastaajien arvio saamastaan ohjauksesta

Vastaajilta kysyttiin lopuksi arviota Verve Turun ohjauspalveluiden onnistumista omalta kohdalta. Kolmeneljäsosaa vastaajista vastasi olevansa tyytyväinen tai melko tyytyväinen saamaansa ohjaukseen. Tulokset löytyvät kuviosta 26.



Kuvio 26. Arvio Verven palveluiden onnistumisesta kohdaltasi

Vastaajilta pyydettiin antamaan kouluarvosana Verve Turun henkilöstölle. Kysymykseen vastasi 71 vastaajaa ja keskiarvoksi tuli 8,51. Minimi oli 4 ja maksimi 10 ja mediaanin ollessa 9.

Vastaajilta toivottiin perusteluja heidän antamaansa arvioon Verven palveluiden onnistumisesta. Tyytyväisyyttä koettiin erityisesti ohjaajien osaamiseen ”*asiointi aina mukavaa, ei jäänyt epäselvyyksiä*”, ”*autettiin paljon, tuettiin hyvin*”, ”*henkilökunta ammattitaitoista*”, ”*en varmasti olisi saanut olla töissä ilman Verveä, hyvä palvelu – auttoi pahimman yli*”. Tyytyväisyyttä koettiin myös suunnitelman onnistumisen myötä ”*Verve antoi mahdollisuuden*”, ”*katson, että Verven ansiosta olen työelämässä, toteutin haaveeni uudesta ammatista*”, ”*Sain tukea ja tunteen, että minusta on vielä johonkin*”, ”*löysin työkokeilupaikan ja työllistyin sinne*”, ”*työllistyminen auttoi minua löytämään itsetunnon takaisin*”, ”*Osaamiseeni uskottiin*”, ”*paremmin ei olisi voinut mennä*”, ”*sain tarvitsemaani tietoa ja ohjausta*”. Tyytyväisyyttä koettiin myös vaikka, työhönpaluu ei onnistunut; ”*koska selvisi etten pysty edes osa-aika työ-*

hön”, ”kaikki tehtiin, työpaikka oli täydellinen, terveys ei vaan kestänyt”. Osa vastaajista oli melko tyytyväinen ja tätä vastausta oli perusteltu seuraavilla mielipiteillä; ”olisin kaivannut tietoa, saisinko vielä lisäkoulutusta”, ”eläke turvaa toimeentuloni mutta työpanokseni ei kelvannut tämän päivän vaatimuksiin nähden”, ”jäin vähän tyhjään päälle”, ”valittu ala ei oikein vedä”, ”sain tukea, työpaikka opson jälkeen jäi kuitenkin saamatta”, ” eläkeyhtiön päätös, että olen liian vanha koulutettavaksi”. Tyytymättömyyttä koettiin, jos ohjausprosessi kesti vastaajan mielestä liian kauan tai konkreettista tulosta ei vastaajan mielestä saatu; ”kesti liian kauan päästä eteenpäin ja ohjaaja vaihtui kesken kaiken ja kaikki alkoi alusta”, ”käynnit turhia, en saanut työkokeilupaiikkaa, en mitään”. Tyytymättömyyttä aiheutti myös se, ettei lääkinnällisen kuntoutuksen palveluita tarjottu samalla ” en saanut kuntoutusta olkapäähäni”. Tyytymättömyyttä aiheutti vastaajassa myös jos vastaaja koki joutuneensa tekemään paljon itse ohjausprosessin aikana; ” työkokeilupaikan löysin itse eikä Verve”, ”enemmänkin olisi voitu työpaikkoja tarjota” ja ”kaikki piti tehdä itse”.

7.8 Kyselytutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen validiteetti kuvaa sitä, missä määrin on onnistuttu mittaamaan tutkimuksessa sitä mitä pitikin. Kyselytutkimuksessa vaikuttaa ensisijaisesti se miten onnistuneita kysymykset ovat eli saadaanko niiden avulla ratkaistua tutkimusongelmaa. (Heikkilä 2014, 177.) Kyselylomaketta pyrittiin laatimaan huolella. Sain apua niin Vervestä kuin ohjaavalta opettajaltakin. Kyselylomaketta myös pilotoitiin ennen sen lähettämistä. Näin jälkikäteen kyselylomaketta on helpompi luonnollisesti arvioida. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen on vaikeaa. Mielestäni kuitenkin onnistuin laatimaan sellaisen lomakkeen, että tutkimuskysymyksiin saatiin vastaajilta vastauksia. Avoimien kysymyksien vastaukset tukivat strukturoitujen kysymysten vastauksia. Kysymyksiin oli vastattu johdonmukaisesti ja vastaukset antoivat vastauksen tutkimuskysymyksiini. Näin jälkikäteen huomasin, enemmänkin joitakin kysymyksiä, joilla oli kyselyä laadittaessa merkitystä. Tutkimuksen kato aiheuttaa tuloksiin vääristymää, vastausprosentin jäädessä 46%.

”Mittauksen reliabiliteetti määritellään kyvyksi tuottaa ei- sattumanvaraisia tuloksia” (Heikkilä 2014, 178). ”Otanta ja erilaiset mittaus- ja käsittelyvirheet aiheuttavat sattunaisvirheitä” (Heikkilä 2014, 178). Mitä pienempi otos, sitä sattumanvaraisia tuloksia saadaan. Tutkimuksen pienen aineistokoon ja alhaisen vastausprosentin vuoksi tuloksia ei voida siis yleistää valtakunnallisesti Verven muihin toimipisteisiin, mutta saimme Turun osalta arvokasta tietoa ohjauksen kehittämisen tueksi. Tutkimuksen validiutta on voinut laskea se, että vastaaja on voinut käsittää kysymykset toisin kuin tutkijana olen ajatellut. ”Jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia edelleen alkuperäisen oman ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä” (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 217). Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään asiakasrekisteristä poimituilla tiedoilla ja avoimien vastausten suorilla lainauksilla. Tutkimus on tehty vastaajaa kunnioittaen, hyvää tutkimustapaa noudattaen. Vastauslomakkeita on säilytetty lukituskaapissa ja lomakkeita on vain tutkija käsitellyt. Tutkimuksen päätyttyä lomakkeet hävitetään silppuamalla. Tulosten raportoinnissa vastaajien yksityisyydestä on huolehdittu niin, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa.

8 YHTEENVETO KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSISTA

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko Vervessä laaditut suunnitelmat toteutuneet eli ovatko vastaajat työllistyneet heti ohjausprosessin päättymisen jälkeen ja mikä, on vastaajien tilanne 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisen jälkeen. Verve Turun ohjausprosessin päättäneistä ja asiakaskyselyyn vastanneista 16 % oli työssä ohjausprosessin päättymisen jälkeen. Vastaajista 4 % oli yrittäjänä. Vastaajista 31 % jatkoi ammatillisen kuntoutuksen ohjelmassa. Vastaajista 34 % oli työssä kun ohjausprosessin päättymisestä oli kulunut 2-3 vuotta myöhemmin. Entisellä työnantajalla pystyi jatkamaan noin 5 % vastaajista ohjausprosessin päättymisen jälkeen ja edelleen nyt 2-3 vuotta ohjausprosessin päättymisestä 6 % vastaajista työskentelee entisellä työnantajalla. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että suunnitelmilla on työllistetty. Suurin osa työllistyneistä on työllistynyt uudelle työnantajalle. Työllistyminen oli nopeinta 1-6kk ammatillisen kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Vastaajien

vastauksissa tuli esille myös yleinen heikko työllisyystilanne ja työn saamisen vaikeus ohjausprosessin päättymisen. Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli lisäksi selvittää, mitä mieltä Turun Vervessä ammatillisen kuntoutusohjauksen vuosina 2013–2014 päättäneet kuntoutujat, olivat saamastaan ohjauksesta ja mikä, oli vastaajille merkityksellisintä saamassaan ohjauksessa. Vastaajista kolmeneljäsosaa oli tyytyväinen tai melko tyytyväinen Vervestä saamaansa ohjaukseen. Vastaajat antoivat Verve Turun ohjaajille kouluarvosanan 8,51. Vastaajat arvioivat merkityksellisimmäksi ohjauksessa henkilökohtaisen keskustelun, terveydentilan huomioimisen ammatillisessa suunnittelussa ja ammatillisten vaihtoehtojen selvittelyn käytännössä. Tärkeää vastaajille olivat myös erilaiset toimenpiteet kuten psykologiset testit, lukihäiriötestit, työkokeilu sekä ohjaajien antama positiivisuus, tuki ja kannustus ohjausprosessin aikana.

9 TYÖN KEHITTÄMISEN PROJEKTIN PÄÄTTÄMINEN

Ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittäminen – projektiin puitteissa laadimme yhdessä lopuksi ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittämissuunnitelman. Suunnitelman mukainen ensimmäinen oppimistapahtuma järjestettiin 27.10.2016, jolloin aiheena oli työoikeus. Muita kehittämisen aiheita olivat tietoa alueen koulutustarjonnasta, kokemuksia paikallisista yrityksistä, ryhmänohjaustaitojen kehittäminen, toiminnalliset menetelmät ja tietoa työeläkekuntoutuksen muutoksista. Näihin aiheisiin sovittiin jo vastuuvetäjät ja aikataulu. Suunnitelma löytyy taulukosta 6.

Taulukko 6. Osaamisen kehittämissuunnitelma ja aikataulu

AIHE	VETÄJÄ	AIKATAULU
alueen yritykset ja koulutustarjonta	palvelupäällikkö	syyskuu 2016
tietoutta työoikeudesta	ulkopuolinen luennoitsija	lokakuu 2016
työeläkekuntoutus	2 nimettyä ohjaajaa	marraskuu 2016
toiminnalliset ja ohjausmenetelmät	2 nimettyä ohjaajaa	marraskuu 2016

Uuden toimintamallin muodostaminen on vaihe, jossa työyhteisön jäsenet hahmottavat ratkaisun ristiriitaan, jonka ytimessä on käsitys työn kohteesta eli työtä tehdään ja kenelle työtä tehdään. Tähän vaiheeseen liittyy myös työvälineiden kehittäminen ja työnjakoon liittyvät kysymykset. (Engeström 1995, 90). Tämän projektin ulkopuolelle jää uuden toimintatavan arviointi ja jatkokehittäminen, joita työistetään osana normaalia kehitystyötä. Tämän projektin puitteissa ei myöskään valitettavasti päästä käsiksi uuden toimintamallin synnyttämiin uusiin ristiriitoihin. Engeströmin (2004) mukaan ristiriita ei ole sama asia kuin riita vaan ristiriita on organisaation toiminnanjärjestelmän väistämätön piirre.

Projektin puitteissa pyrittiin nostamaan esille ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittämisen tarpeita ja esittämään sitten ratkaisuehdotus niin, että koko työyhteisö Vervessä voisi tästä hyötyä jatkossa. Projektilla pyritään löytämään selvyys ongelmiin, joita toiminnoissa on esimerkiksi toimintaympäristön aiheuttamien muutoksien vuoksi ja kehittämään sitten toimintamalli tai ratkaisuehdotus. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 26). Asiakaskyselyn tulokset itsessään ovat kehitystyössä keskiössä ja niiden tulosten hyödyntäminen jatkuu osana Verven normaalia kehitystyötä. Käymme kyselyn keskeiset tulokset läpi yhdessä Verve Turun seuraavassa kehittämispäivässä marraskuussa 2016. Valtakunnallisen yrityksen kehitystyö tapahtuu eri oppimisfoorumeissa ja tämän yksittäisen projektin antina voidaan keskusteluun nostaa yhden yksikön osaamisen kehittämisen tarpeita ja kehittämämme ratkaisuehdotuksen, josta voi olla hyötyä Vervessä valtakunnallisesti.

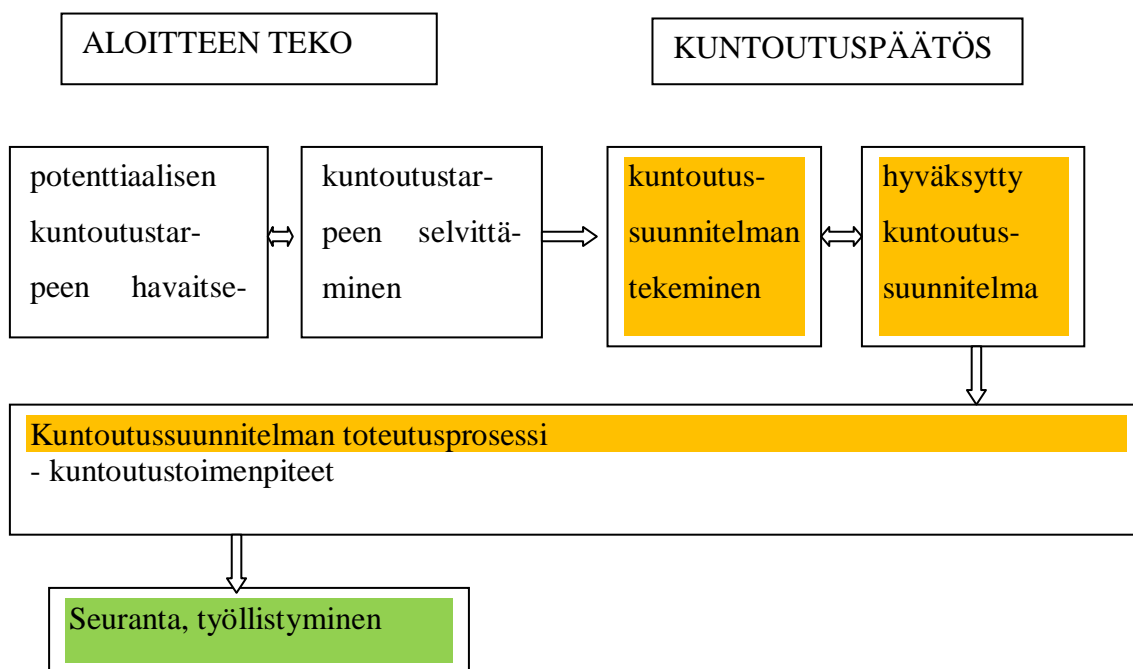
Projektin haasteena oli ehdottomasti yhteisen ajan löytäminen kehittämistyölle. Tässä tarvittiin Verven johdon tukea ja sitoutumista projektiin sekä tutkijan määrätietoista työotetta. Projektilla pitää olla selkeä aloitus- ja lopetushetki ja projektin johdon tulee pysyä yksissä ja samoissa käsissä (Ruuska 2012,52-53). Toinen haaste oli henkilökunnan vaihtuminen projektin aikana. Työelämän muutos on jatkuvaa ja vaikuttaa työn arkeen joka päivä. Ammatillista toimijuutta tarvitaan oman työn ja työolojen kehittämiseksi. Työpaikoilla tulisi olla aikaa ja tilaa vahvistaa omaa ammatillista identiteettiä ja pohtia, mikä itselle on ammatillisena toimijana tärkeää. (Eteläpelto 2015.) Tämä projekti antoi myös yksilöille mahdollisuuden tällaiseen pohdintaan, jota ei tässä työssä erikseen raportoida. Valitettavasti projektiin käytettävissä oleva aika ei riittänyt asiakaskyselyn tulosten jatkotyöstämiseen mutta onneksi, tämä kehit-

tämistyö jatkuu Verven muissa kehitysprojekteissa. Projektin vetäjänä, olen tyytyväinen ammatillisten kuntoutusohjaajien työskentelyyn projektin aikana ja projektissa syntyneeseen lopputulokseen.

10 POHDINTA

Verve asiakasrekisterin pohjalta voidaan todeta, että ohjausprosessin aikana valtaosalle 89% (n 140) ohjatuista saatiin laadittua ammatillisen kuntoutuksen suunnitelma. Tulos on hyvä, koska suurin osa ohjausprosessiin tulleista kuntoutujista on joutunut luopumaan omasta työstään terveydentilasta johtuvista syistä, eikä omalle työpaikalle kolmikantaneuvotteluissa ole ollut enää löydettävissä työhön paluun polkuja. Palveluntuottajan ohjaukseen ohjautuu näin ollen työkäisistä kuntoutujista ns. jäävuoren huippu. Rekisteritietojen pohjalta ohjausprosessi Turun Veressä kestää noin 11kk vaihteluvälin ollessa 3kk- 24kk, riippuen kuntoutujan yksilöllisestä tilanteesta.

Kaaviossa 27 on kuvattu tyypillisen ammatillisen kuntoutusprosessin vaiheet (Härkäpää, Järvikoski & Gould 2011,76) mukaan. Kuntoutujan ohjausprosessi Vervessä alkaa kuntoutussuunnitelman laatimisella ja päättyy yleensä kuntoutussuunnitelman toteutusprosessin aikana. Yleensä siinä kohdin, kun kuntoutujan ammatillisen suunnitelman toteutus on jo käynnissä tai muutoin arvioidaan tilanne sellaiseksi, ettei palveluntuottajan ohjausta enää pidetä tarkoituksenmukaisena.



Kuvio 27. Ammatillisen kuntoutusprosessin vaiheet (Härkäpää, Järvikoski & Gould 2011 mukaan)

Ohjaajan osaamista on tukea kuntoutujaa ensin luopumaan omasta työstä ja pyrkiä löytämään kuntoutujan kanssa uusia polkuja takaisin työelämään. Aina se ei onnistu, vaikka halua ja tahtoa tähän niin kuntoutujalla, ohjaajalla kuin tilaajallakin olisi. Kuntoutus voi olla liian aikaista tai käynnistyä terveydentilan tai kuntoutujan näkökulmasta liian myöhään. Ohjaukseen tulevista noin reilulle 10 % ei saada ammatillista suunnitelmaa laadittua, vaikka alkuhaastattelussa tilanne on saattanut näyttäytyä vielä toisenlaiselta. Tulos on yhteneväinen Estama & Arola tutkimuksen mukaan, jossa selviteltiin Eteran työeläkekuntoutuksen asiakkailta syitä siihen, miksi ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet eivät olleet vastaajilla käynnistyneet. Tavallisin syy oli terveyden tai työkyvyn kokeminen liian heikoksi, jotta voisi osallistua ammatilliseen kuntoutukseen. (Estama & Arola 2011,68.) Tässä käsillä olevassa seuranta tutkimuksesta voidaan todeta, että osa vastaajista, joiden ohjausprosessi keskeytyi, oli nyt työssä 2-3 vuotta ohjausprosessin keskeytymisestä. Ohjausprosessin keskeytyminen ei aina siis tarkoita, että kuntoutuja olisi automaattisesti työelämän ulkopuolella.

Ammatillinen kuntoutus olisi hyvä käynnistyä mahdollisimman pian mielellään jo siinä kohdin, kun työsuhde on vielä voimassa. Työkyvyttömyyden pitkittyessä myös kuntoutustuella olevat hyötyvät Aimolan tutkimuksen mukaan ammatillisesta kun-

toutuksesta ”Ammatillinen kuntoutus on merkittävä kuntoutustuen päättymistä kuin kuntoutustuen jälkeistä työhön paluuta edistävä tekijä (Aimola 2014, 66).

Verven asiakasrekisteritietojen pohjalta 37 % jatkaa ohjausprosessin päättymisen jälkeen opiskelua. Tämän tutkimusaineiston pohjalta 31 % vastaajista jatkaa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteissä kuten opinnoissa. Ohjausprosessi päätetään yleensä tässä kohdin, koska palveluntuottajan seurannalle ei ole enää tässä kohdin ole ollut tarvetta. Ohjausprosessin päättäneistä 15 % työllistyy suoraan. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että myönteinen kehitys työelämän suuntaan oli siis jatkunut ohjausprosessin päättymisen jälkeen. Työllistyneiden osuus oli kasvanut ohjausprosessin päättymisen hetkestä ollen 34 % nyt kesällä 2016, kun ohjausprosessin päättymisestä oli kulunut 2-3 vuotta. Työllistyneiden prosentuaalinen lukumäärä on hieman pienempi kuin Työeläkevakuuttajien kesällä 2015 toteutetussa tutkimuksessa, jossa vastaajista 43 % oli työllistynyt suoraan ammatillisen kuntoutusohjelman päätyttyä ja 31 % ei ollut työllistynyt lainkaan. Telan kyselyssä ennen ammatillista kuntoutusta työsuhteessa oli ollut 78 % vastaajista. (VKK:n www-sivut 2015.) Palveluntuottajan ohjaukseen ohjautuu ns. jäävuorenhuippu. Minusta ilahduttavaa oli se, että vastausprosentti asiakaskyselyssä oli 46 % ja arvioisin, että saimme vastaajilta aitoa ja rehellistä palautetta.

Toisaalta, työttömyys ja töiden vähyys juuri tutkimusajankohtana keväällä 2016 tuli aineistossa myös ilmi. Keväällä uutisoitiin, että ”pitkäaikaistyöttömyys kasvoi voimakkaasti” (Luukka 2016, A29). ”Työttömyys on iskenyt erityisesti naisvaltaisille ja palvelu- ja myyntialalle” (Raeste 2016, A35). Elokuusta 2016 lähtien työttömyys Varsinais-Suomessa on vähentynyt (Pusila 2016). Työttömien osuus työvoimasta oli entisestään laskenut elokuusta ja oli syyskuun lopulla Varsinais-Suomessa 12,4 % (Pusila 2016). Asiakaskysely tulisi uusia, kun ohjausprosessin päättymisestä on kulunut 5 vuotta ja tällöin viimeisetkin kuntoutujat ovat ehtineet päättää ammatillisen kuntoutusohjelman ja työllisyysaste olisi ehtinyt toivottavasti nousta pitkän taantumän jäljiltä.

Ammatillisen kuntoutuksen päättymisen jälkeen asiakas ohjataan TE -palveluiden piiriin, jossa hän jatkaa työnhakua ammatillisen suunnitelman mukaisesti. TE -palvelu on keskeinen toimija työttömien työhön paluun tukemisessa, mutta palveluiden

nykyinen organisointitapa ja henkilöstöressurssien niukkuus eivät näytä tukevan tällaista työtettä (Saikku 2016, 27). Turun seudun kunnat ovat vuosina 2017 -2018 mukana työvoima- ja alueellisessa kokeilussa, jossa testataan uudenlaisia palveluratkaisuja työttömyyden eri vaiheissa. Kokeilussa tuodaan työttömän ympärille enemmän läsnäolijoita, joiden tarkoituksena on auttaa työtöntä pääsemään takaisin työelämään. (Niinivuo 2016.) Lisäksi hallituksen kärkihanke ”Osatyökykyisille tie työelämään OTE” voi tuoda jatkossa uusia konkreettisia keinoja auttaa osatyökykyisten pääsyä työmarkkinoille. Toisaalta työvoiman tarve vaihtelee, esimerkiksi viimeisimmän ammatibarometrin II/2016 mukaan (Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus www-sivut 2016) tällä hetkellä Varsinais-Suomessa on pulaa koulunkäynnin avustajista ja tasapainossa avoimien työpaikkojen/työnhakijoiden kanssa ovat kiinteistönhoidon työntekijät. Kesällä tilanne oli vielä toinen.

Kyselyyn vastanneista 84 % (n 54) koki saaneensa omien toiveidensa mukaisen ammatillisen suunnitelman. Tämän on yleisesti todettu parantavan sitoutumista suunnitteluun ja myöhemmin myös työllistymiseen. Kysyttäessä ohjauksen riittävydestä kuntoutujan oman ammatillisen tilanteen selkiyttämiseksi niin 78 % vastaajista (n 57) on vastannut osittain tai samaa mieltä siihen, että ohjaus on ollut heille riittävää. Vastaajilta kysyttiin myös Verven palveluiden onnistumista omalta kohdalta ja vastaajista 74 % oli tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä. Ammatillisen kuntoutusohjauksen pääasiallinen tavoite on selkiyttää millaisia ammatillisia vaihtoehtoja kuntoutujalla voi nykyisellä terveydentilalla vielä olla. Tässä mielessä on hyvä, että 82 % vastaajista on kokenut saaneensa juuri tähän ohjausta. Verve Turun ohjauksen keskiarvoksi tuli vastaajien antamien kouluarvosanojen mukaan 8,5. Pääsääntöisesti Verve Turussa saatuun ohjaukseen oltiin tyytyväisiä ja ohjaus oli onnistunut vastaajien mielestä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Vervessä valtakunnallisesti ammatillisen kuntoutusohjauksen kehittämisessä.

Ohjaajan osaamisessa on keskeisintä kyselyn tulosten valossa paikallinen työelämä-tietous sekä hyvät vuorovaikutustaidot. Ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittämisen projektissa nousi ohjaustaitojen kehittäminen ja alueellisen työmarkkinatietouden lisääminen yhdeksi kehityskohteeksi. Tähän laadimmekin jo osaamisen kehittämisen suunnitelman. ”Oppivan organisaation tärkein saavutus ja tuntomerkki on *toimintatapamuutosten ennakoiva hallinta*. Tämä edellyttää yhteisiä välineitä toi-

minnan analysointiin ja mallittamiseen sekä yhteisen kehittelyn menettelytapoja, joissa on mukana myös asiakkaita” (Engeström 2004,66). ”Laadun avaimeksi muodostuu vuorovaikutus ja dialogi tuottajan ja asiakkaan välillä” (Engeström 2004, 65).

Ammatillisen kuntoutusohjaajan osaamisen kehittämisprojektissa tiedostin oman kaksoisroolini; olin tutkija ja toisaalta työyhteisön jäsenenä ammatillinen kuntoutusohjaaja mutta pyrin kaikessa toiminnassani pysymään ensisijaisesti tutkijan roolissa ja koen onnistuneen tässä. Tämä koko opinnäytetyö oli ainutlaatuinen ja erilainen kehittämistyö josta koen itse oppineeni tutkijana paljon. Tämän opinnäytetyön asiakaskyselyn tuloksia voidaan hyödyntää ammatillisen kuntoutusohjauksen kehittämisessä Vervessä valtakunnallisesti. Ammatillisen kuntoutusohjaajien osaamisen kehittämisen suunnitelmaa voidaan myös hyödyntää Verven muissa toimipisteissä ainakin osaamisen tarvekartoituksen välineenä, keskustelun käynnistämisessä eri tiimeissä ja osaamisen kehittämisen mallina.

LÄHTEET

- Aimola, T. 2014. Kuntoutustuen jälkeen – takaisin työhön vai työkyvyttömyyseläkkeelle. Pro-gardu tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Viitattu 6.11.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201412292531>
- Alhonen, J. 2012. Kantaako kuntoutus?. Kuntoutus 1, 58-64.
- Arnkil, R., Spangar, T. & Jokinen, E. 2012. Selvitys heikossa työmarkkina-asemassa olevien palveluista Pohjoismaissa sekä Alankomaissa, Iso-Britanniassa, Saksassa ja Ranskassa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 10/2012. Viitattu 6.11.2016. <http://docplayer.fi/9496206-Selvitys-heikossa-tyomarkkinaasemassa-olevien-palveluista-pohjoismaissa-seka-alankomaissa-iso-britanniassa-saksassa-ja-ranskassa.html>.
- Ashorn, U. & Miettinen, S. 2013. Kuntoutus hyvinvointivaltion kerrostumissa. Teoksessa U. Ashorn, I. Autti-Rämö, J. Lehto & M. Rajavaara (toim.) Kuntoutus muuttuu – entä kuntoutusjärjestelmä?. Helsinki. Viitattu 13.7.2016. <http://hdl.handle.net/10138/42325>
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2016 & TE-palvelut. Varsinais-Suomi työllisyyskatsaus toukokuu 2016. Viitattu 21.9.2016. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/tyollisyyskatsaukset3#.V-OdZBK1160>
- Eläketurvakeskus. 2016. Työeläkekuntoutus 2015 hakemukset ja päätökset. Viitattu 5.6.2016. <http://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/tyoelakekuntoutus/>
- Eläketurvakeskus. 2015. Työeläkeindikaattorit 2015. Eläketurvakeskuksen katsauksia 04/2015. Viitattu 5.6.2016. <http://www.etk.fi/julkaisu/tyoelakeindikaattorit/>
- Eläketurvakeskus. 2014. Työeläkelakipalvelu. Kuntoutuksen työnjaot ja toimijat. Viitattu 5.6.2016. https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=300118
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Estama, J. & Arola, A-M. 2011. Kuntoutus ei aina käynnisty. Teoksessa Järvikoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Tampere: Juvenes Print, 63-72.
- Eteläpelto, A. 2015. Aito ammatillinen toimijuus avainasemassa muuttuvassa työelämässä. Työsuojelurahaston tiedote. Viitattu 6.11.2016. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=112125#materials>

Gould, R., Härkäpää, K., Järvikoski, A. & Tuomala, J. 2012. Johtopäätökset. Teoksessa. Gould, R., Härkäpää, K. & Järvikoski, A (toim.) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012. Viitattu 10.5.2016.

http://www.etk.fi/julkaisut/?contentPath=fi%2Fjulkaisut%2Ftutkimusjulkaisut%2Ftutkimukset%2Ftoimiiko_tyoelakekuntoutus

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Haapala, S. 2015. Mikä ihmeen ammatillinen kuntoutusohjaaja?. Viitattu 24.10.2016.

<http://www.verve.fi/ajankohtaista/blogi/mika-ihmeen-ammattillinen-kuntoutusohjaaja.html>

Haanpää, N. 2013. Mielenterveyden häiriöt kuntoutustarpeen aiheuttajina – case työeläkeyhtiö Varma. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Viitattu 13.7.2016. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23652>

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteen laitos.

Hinkka, K., Aalto, L., Grönlund, R. & Rajavaara, M. 2011. Työ muuttuu – kehittykö kuntoutus? Teoksessa Järvikoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Tampere: Juvenes Print, 19-32.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. uud. p. Helsinki: Tammi.

Härkäpää, K., Järvikoski, A. & Gould, R. 2011. Asiakaslähtöisyys, tiedonsaanti ja tuki kuntoutusprosessissa. Teoksessa Järvikoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Tampere: Juvenes Print, 73-88.

Julkunen, R. 2013. Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.) Kaikki Työuralle! - työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Viitattu 13.7.2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5 uud. p. Helsinki: WSOY.

Järvikoski, A., Vaara, M-L, Härkäpää, K., Juopperi, T. & Matinmikko, P. 2011. Työ kuntoutuksen tavoitteena. Teoksessa Järvikoski, A., Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Tampere: Juvenes Print, 102-117.

Järvikoski, A., Arola, A-M., Outila, T. & Härkäpää, K. 2014. Kompassi projekti – ammatillisella kuntoutuksella kohti työelämää. Kuntoutus 1, 35-42.

- Karjalainen, V. 2006. Verkstokehittäminen – palveluparadigman muutosvoima. Teoksessa R. Seppänen - Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 250-268
- Kauhanen, A-L. 2016. Kaupan kassasta oli tulla Sari Sairaanhoidajan kruununperijä - syntipukki ei vielä vaihtunut. Helsingin Sanomat, 18.3.2016, pääkirjoitus. Viitattu 5.5.2016. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/a1458191879514>
- Kelan www-sivut. 2014. Viitattu 5.6.2016. <http://www.kela.fi/-/ammattilliseen-kuntoutukseen-paasy-aiempaa-helpompaa>
- Keskitalo, E. & Karjalainen, V. 2013. Mikä on aktivointi ja aktiivipolitiikka? Teoksessa V. Karjalainen & E. Keskitalo (toim.) Kaikki Työuralle! - työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Viitattu 13.7.2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-888-9>
- Kevan www-sivut. 2015. Viitattu 5.6.2016. <https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakeuudistus/Sivut/Default.aspx>
- Kilpeläinen, I. 2015. Vammaisille ja osatyökykyisille tavoitellaan lisää työtä kärkihankkeen avulla. Yle Uutiset 24.11.2015. Viitattu 13.7.2016.
- Kuntoutusportti www-sivut. 2015. Viitattu 4.6.2016. http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/kuntoutusmuodot/laakinnallinen__ammattillinen__sosiaalinen_ja_kasvatuksellinen_kuntoutus/ammattillinen_kuntoutus/
- Laakso, L. 2015. Naiset työelämässä yksi räikeä ero on ja pysyy. Kauppalehti, 3.3.2015. Viitattu 4.6.2016. <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/naiset-tyoelamassa---yksi-raikea-ero-on-ja-pysyy/Tw89kGed>.
- Lindh, J. 2013. Kuntoutus työn muutoksessa yksilön vajavuuden arvioinnista toimintaverkostojen rakentamiseen. Väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 259.
- Liiten, M. 2016. Täsmäkoulutusta yhä hankalampi toteuttaa. Helsingin Sanomat 3.10.2016, A8
- Luukka, T. 2016. Pätkätyötä on vaikea pidentää. Helsingin Sanomat 15.3.2016, A10.
- Luukka, T. 2016. Pitkäaikaistyöttömyys kasvoi voimakkaasti. Helsingin Sanomat 24.2.2016, A29.
- Nevala, N., Turunen, J. Tiainen, R. & Mattila-Wiro, P. 2015. Osatyökykyiset työssätoimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. Viitattu 13.7.2016. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi>
- Niemitalo, M. 2016. Työllisyysaste oli hyvä neljännesvuosisata sitten. Turun Sanomat 30.9.2016. Uutiset, 13.
- Niinivuo, S. 2016. Työtöntä lähestytään pian uudella tavalla. Turun Sanomat 12.7.2016. Uutiset.

Nissinen, H. 2016. Työuralle tärkeintä on joustavuus. Helsingin Sanomat 28.10.2016. Talous, A33.

Parviainen, A. 2016. Ekonomistit : hallitusohjelman tavoitteet kurkottavat liian korkealle. Yle 28.5.2015, Talous.

Partio, T. 2016. Ammatillinen kuntoutus kääntyi kasvuun lakimuutoksen jälkeen. Kelan tilastokatsaus 15.3.2016. Viitattu 31.10.2016. Saatavana: www.kela.fi/.../Ammatillinen_kuntoutus...kasvuun.../04213fad-21fd-4b6..

Pohjanpalo, O. 2016. Eduskunta hyväksyi työeläkevakuutuslait. Helsingin Sanomat 8.10.2016, A19.

Pyöriä, P. 2006. Tietotyö Suomessa – teoreettisia ja empiirisiä huomioita. Työpolitiinen aikakauskirja 3/2006. Viitattu 13.7.2016. http://www.academia.edu/10950862/Tietoty%C3%B6_Suomessa_-_teoreettisia_ja_empiirisi%C3%A4_huomioita.

Pusila, J. 2016. Työttömyys vähenee Varsinais-Suomessa. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen tiedote. Viitattu 13.11.2016. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/-/tyottomyys-vahenee-varsinais-suomessa-varsinais-suomi-#.WCgPOBK1160>.

Pusila, J. 2016. Työttömyys vähenee Varsinais-Suomessa. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen tiedote. Viitattu 13.11.2016. <https://www.ely-keskus.fi/web/ely/-/tyottomyys-vahenee-varsinais-suomessa-varsinais-suomi-1#.WCgRPRK1160>

Raeste, J-P. 2016. Työttömyyden kasvu tulee pitkäaikaistyöttömistä. Helsingin Sanomat 23.3.2016, A35.

Ruuska, K. 2012. Pidä projekti hallinnassa suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. 7.painos. Helsinki: Talentum.

Saarnio, L. 2014. Työeläkekuntoutus vuonna 2013. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 05/2014. Viitattu 5.6.2016. <http://www.etk.fi/julkaisu/tyoelakekuntoutus/>

Saarnio, L. 2015. Työeläkekuntoutus vuonna 2014. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 05/2015. Viitattu 5.6.2016. <http://www.etk.fi/julkaisu/tyoelakekuntoutus/>

Saarnio, L & Kannisto, J. 2016. Työeläkekuntoutus miehet ja naiset erilaisia kuntoutujia. Eläketurvakeskus. Viitattu 5.6.2016. <http://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/tilastot/tyoelakekuntoutus/>

Saikkumäki, P. 2016. Työttömien ammatillinen kuntoutus. Tilannekatsaus asiantuntija-haastattelujen ja kirjallisuuden pohjalta. Kuntoutus 3, 21-30.

Seppälä, A. 2015. Esitys kuntoutuksen leikkauksista pöyristytti järjestäjät. Yle 17.6.2015. Uutiset

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työtaturmat ja ammattitaudit. Viitattu 5.6.2016. <http://stm.fi/toimeentulo/tyotaturmat>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2003:19. Viitattu 13.7.2016.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226400>

Sosiaali- ja terveysministeriö.2015. Monialainen kuntoutus tilannekatsaus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:18. Viitattu 30.10.2016.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/125757>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE). Viitattu 31.10.2016. <http://stm.fi/osatyokykyisyys/hankkeen-kuvaus>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu].
 ISSN=1798-5528. Ammatti ja sosioekonominen asema 2009, 1 Naisten ja miesten työt 2009 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.3.2016].
 Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_kat_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].
 ISSN=1798-7830. helmikuu 2016, Liitekuvio 3. Työllisyysaste ja työllisyysasteen trendi 1989/01–2016/02, 15–64-vuotiaat . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.3.2016].
 Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2016/02/tyti_2016_02_2016-03-22_kuv_003_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu].
 ISSN=1798-5137. 2015, Liitekuvio 1. Väestöllinen huoltosuhde 1865–2065 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.3.2016].
 Saantitapa:http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_kuv_001_fi.html

Taskinen, P. 2013. Yli 600 000 suomalaista kokee, että jokin terveysongelma rajoittaa tavalla tai toisella ansiotyöhön osallistumista tai työnsaantimahdollisuuksia. Useimmiten pitkäaikainenkaan terveysongelma tai toimintavaikeus ei kuitenkaan estä työssäkäyntiä. Tilastokeskuksen artikkeli. Viitattu 5.6.2016.

Toiviainen,H. & Kerosuo,H. 2014. Aikuisten ekspansiivisen oppimisen mahdollisuudet verkostossa – kehittävän työntutkimuksen näkökulma. Teoksessa Heikkinen, A. & Kallio, E. (toim). Aikuisten kasvu ja aktivointi. Tampere: Tampereen yliopisto Oy,91-113.

Työeläkevakuuttajien www-sivut.2016. <http://www.tela.fi/elakeuudistus>

Työsuojelurahaston www-sivut. 2015. Kuntoutus toi ammatillista toivoa. Viitattu 5.6.2016. <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=114203#tiedote>

Verven www-sivut.2016.Viitattu 5.6.2016.www.verve.fi

Vakuutus kuntoutus VKK ry:n www-sivut.2015. Uutiset 13.11.2015. Viitattu 23.10.2016. <http://www.vkk.fi/tarinat/kyselytutkimus-tyoelakekuntoutujien-asiakaskokemuksista>

Vakuutuskuntoutus VKK ry:n www-sivut. 2016. Ammatillinen kuntoutus mahdollisuus jatkaa työelämässä. Viitattu 5.6.2016.
<http://www.vkk.fi/kuntoutujalle/ammattillinen-kuntoutus#1>

Valtioneuvoston kanslia. 2015. Ratkaisujen Suomi neuvottelutulos strategisesta hallitusohjelmasta 27.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Viitattu 30.10.2016.
<http://vnk.fi/julkaisu?pubid=6405>.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus & TE-palvelut www-sivut. 2016. Ammattibarometri. Viitattu 13.11.2016.
<https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=varsinaissuomi&vuosi=16ii&kieli=>

LIITE 1

Saatekirje 6.5.2016

Arvoisa kyselyyn vastaaja,

Toimin Turun Vervessä ammatillisena kuntoutusohjaajana ja samalla olen kuntoutusalan ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulussa.

Teen opiskeluuni liittyvää tutkimusta Turun Verveen. Pyydän sinua ystävällisesti vastaamaan kyselyyn ja palauttamaan kyselylomakkeen oheisessa vastauskuoressa (postimaksu on maksettu) viimeistään 20.5.2016 mennessä.

Opinnäytetyöni tutkimuksen tarkoitus on selvittää, miten ammatillisen kuntoutusohjauksen prosessin jälkeen suunnitelmasi ovat edenneet ja selvittää, mikä on tilanteesi tällä hetkellä? Ammatillista kuntoutusta on kuntoutusohjaus, työkokeilu, työhönvalmennus, ammatillinen opiskelu ja elinkeinotuki (yrittäjät). Olet ollut Verve Turussa ammatillisessa kuntoutusohjauksessa työeläkeyhtiön tai liikenne- ja tapaturmavakuutusyhtiön lähettämänä vuosina 2012, 2013 tai 2014 ja sinut on valittu tutkimusjoukkoon, jos ohjausprosessisi Turun Vervessä on päättynyt vuosina 2013 ja 2014.

Vastauksesi käsitellään täysin luottamuksellisesti eikä vastauksesi ole tunnistettavissa. Tutkimuksen päätyttyä, kyselylomakkeet hävitetään. Tutkimuksessa saatuja tietoja käytetään Verven ammatillisen kuntoutusohjauksen kehittämisessä. Sinun mielipiteelläsi on merkitystä ja toivon, että kerrot sen minulle kyselyyn vastaamalla!

Elina Alm

Ammatillinen kuntoutusohjaaja

Kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija

p 040 145 3039

elina.alm@verve.fi

Verve Turku

KYSELYLOMAKE VERVE TURUN AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN PROSESSIN PÄÄTTÄNEILLE ASIAKKAILLE

Pyydän Sinua vastaamaan kysymyksiin rastittamalla jokaisen kysymyksen kohdalle omaa näkemystäsi parhaiten kuvaavan vaihtoehdon.

Muutamassa kysymyksessä pyydän Sinua kirjoittamaan vastauksesi siihen varattuun tilaan.

Vastauksiasi käytetään ammatillisen kuntoutusohjauksen kehittämisessä valtakunnallisesti Verven toiminnassa, joten vastauksesi ovat **meille tärkeitä**.

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Ikä

- alle 30 vuotta
- 30 - 39 vuotta
- 40 - 49 vuotta
- 50 - 59 vuotta
- 60 vuotta tai yli

3. Äidinkieli:

- Suomi
- Ruotsi
- Muu mikä: _____

4. Mikä on kotipaikkakuntasi:

5. Koulutuksesi ennen ammatillisen kuntoutuksen alkamista (valitse yksi vaihtoehto eli korkein suorittamasi koulutus/tutkinto)

- Kansakoulu/kansalaiskoulu
- Oppikoulu
- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio/ ylioppilas
- Opistotason ammatillinen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Korkeakoulu
- Muu mikä? _____
- Ei pohjakoulutusta

6. Onko sinulla ajokortti?

- Kyllä
- Ei

7. Onko sinulla auto käytettävissä?

- Kyllä
- Ei

8. Tilanteesi ennen ammatillisen kuntoutuksen käynnistymistä

- Työssä: _____ vuotta
- Työtön: _____ vuotta
- Sairauslomalla
- Kuntoutustuella (määräaikainen työkyvyttömyyseläke)
- Osakuntoutustuella (määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke)
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Työkyvyttömyyseläke
- Tapaturmaeläke
- Opiskelin
- Muu, mikä: _____

9. Saitko mielestäsi riittävästi ennakkotietoa työeläkeyhtiöstäsi ammatillisesta kuntoutuksesta ennen tuloasi Verveen?

- Kyllä
- Ei

Jos vastauksesi oli ei, millaista tietoa olisit kaivannut:

10. Saitko mielestäsi riittävästi ennakkotietoa Vervestä ammatillisesta kuntoutuksesta ennen tuloasi Verveen?

- Kyllä
- Ei

Jos vastauksesi oli ei, millaista tietoa olisit kaivannut:

11. Ammatillinen kuntoutusohjelmani sisälsi (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Työkokeilu, missä ammatissa
- Työhönvalmennus (koulutuksen ohella työskentely), missä ammatissa
- Täydennyskoulutus tai kurssi (ei tutkintoon johtava koulutus). Mikä: _____
- Oppisopimuskoulutus (laadittu yhdessä oppisopimustoimiston kanssa). Mikä tutkinto: _____
- Tutkintoon johtava ammatillinen koulutus. Mikä tutkinto: _____
- Ammattikorkeakoulututkinto. Mikä tutkinto: _____
- Elinkeinotuki
- Työllistyi
- Muu, mikä? _____

12. Mikä oli ammatillinen kuntoutussuunnitelmasi (eli terveydentilallesi sopiva ammatti)?

13. Oliko ammatillinen kuntoutussuunnitelma, omien toiveidesi mukainen?

- Kyllä
- Ei

Perustelut edelliseen kysymykseen:

14. Saitko mielestäsi riittävästi ohjausta:**Ammatillisen tilanteesi selkiyttämiseen? (omat ammatilliset vaihtoehdot)**

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Oman elämäntilanteesi selkiyttämiseen?

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Terveystilallesi mahdollisesti sopivista ammatillisista vaihtoehdoista?

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Työpaikkojen hakemiseen (työpaikkojen etsimiseen, yhteydenotto työnantajiin)

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Työnhakudokumenttien laatimiseen (ansioluettelo, työnhakemus)

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Työpaikkahaastatteluun valmistautuminen

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Koulutuspaikoista ja vaihtoehdoista:

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Sosiaalisen median hyödyntäminen työhaussa:

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

Yrittäjyydestä:

samaa mieltä osittain samaa mieltä osittain eri mieltä täysin eri mieltä en osaa sanoa

15. Mihin Verven ammatillinen kuntoutusohjaus Sinua auttoi (voit valita useamman vaihtoehdon)

- Ammatillisen kuntoutussuunnitelman laatimiseen
- Ammatillisen tilanteeni selkiyttämiseen
- Tukea jaksamiseen
- Tukea työllistymiseen
- Tukea koulutukseen
- Motivoitumiseen
- Muu, mihin? _____
- En saanut apua. Olisin kaivannut: _____

16. Mikä Verven ohjaamassa kuntoutusprosessissa oli Sinulle tärkeintä?**17. Tilanteesi ammatillisen kuntoutusohjauksen päättymisen hetkellä (kun käyntisi Vervessä päättyivät vuonna 2013 tai vuonna 2014)**

- Ammatillisessa kuntoutuksessa (esim. työhönvalmennuksessa, opiskelemissa tai oppisopimus)
- Työtön työnhakija
- Sairauslomalla
- Työssä entisellä työnantajalla
- Työssä uudella työnantajalla
- Yrittäjänä
- Pysyvä eläke
- Muu mikä: _____

18. Tilanteesi tällä hetkellä

- Työssä entisellä työnantajalla
- Työssä uudella työnantajalla
- Työtön
- Sairauslomalla
- Kuntoutustuella (määräaikainen työkyvyttömyyseläke: ____20__asti)
- Osakuntoutustuella (määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke: ____20__asti)
- Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja työssä
- Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja työtön
- Pysyvä eläke
- Opiskelemassa. Mitä: _____
- Muu tilanne. Mikä: _____

19. Jos, olet työssä niin oletko: (jos et ole työssä niin voit siirtyä kysymykseen 21)

- Kokoaikatyössä
- Osa-aikatyössä
- Jokin muu. Mikä: _____

20. Kuinka nopeasti työllistyt palkkatyöhön/yrittäjäksi ammatillisen kuntoutuksen jälkeen?

- Alle 1 kk
- 1–2kk
- 3–6 kk
- 7–12 kk
- yli 12 kk

21. Miten työllistyt ammatillisen kuntoutuksen jälkeen?

- Työ- ja elinkeinotoimiston kautta
- Työllistytin ammatillisen kuntoutuksen kautta (esim. työkokeilun/työhönvalmennuksen jälkeen)
- Vuokravälitysfirman kautta
- Omatoinisesti
- Yrittäjäksi
- Muu, mikä _____

22. Minkälaisia toimenpiteitä olet itse tehnyt jatkotyöllistymistäsi ajatellen Verven ammatillisen kuntoutusohjauksen jälkeen?

23. Työllistytikö ammatillisen kuntoutussuunnitelmasi mukaiseen ammattiin?

- Kyllä
- Ei, miksi: _____

24. Jos olet työssä, mikä on nykyinen ammattisi? (jos et ole työssä, siirry kysymykseen 24)

25. Arviosi Verve Turun tarjoaminen palveluiden onnistumista omalta kohdaltasi?

- Tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Jokseenkin tyytymätön
- Tyytymätön
- En osaa sanoa

Perustelut edelliseen kysymykseen:

26. Minkä kouluarvosanan 4–10 antaisit Verve Turun henkilöstölle? _____

Kiitos vastauksestasi ja ajastasi! Palautathan kyselyn oheisessa vastauskuoressa.
