

1879

“OISIN OLLU JO VALAMIS LUOVUTTAAMMAAN”

**TYK-KUNTOUTUKSESSA OLLEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA
JA KÄSITYKSIÄ TYÖSSÄ JAKSAMISESTA JA KUNTOUTUKSESTA**

Pro gradu-tutkielma

SOG L40

Maritta Jylhälehto

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

“OISIN OLLU JO VALAMIS LUOVUTTAMMAAN”

TYK-KUNTOUTUKSESSA OLLEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA JA KÄSITYKSIÄ TYÖSSÄ JAKSAMISESTA JA KUNTOUTUKSESTA

Maritta Jylhälehto , ohjaajana sosiaaligerontologian vs. professori Jyrki Jyrkämä

Sosiaaligerontologia
Lokakuu 1999
Jyväskylän yliopisto
70 sivua, kolme liitettä

Tämän tutkimus selvittää TYK-kuntoutuksen (työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus) läpikäyneiden ikääntyneiden työntekijöiden ja kuntoutusryhmien kokemuksia ja käsityksiä työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta. Selvitän myös ikääntyvien työntekijöiden asemaa tämän päivän Suomen työmarkkinoilla sekä eläkejärjestelmämme vaikutusta työssä pysymiseen. Lisäksi tarkastelen ammatillisen kuntoutuksen sisältöjä, vaikuttavuutta ja kehittämismahdollisuuksia.

Olen käyttänyt tutkimuksessani ryhmähaastattelun menetelmää. Haastattelin maaliskuussa 1999 kolmea TYK-kuntoutuksen kokonaisuudessaan (yhteensä 35 vuorokautta Kuntoutumis- ja liikuntakeskus Peurungassa) läpikäynyttä ryhmää. Kuntoutus oli päättynyt noin vuosi sitten. Haastatteluun kutsuin 14 henkilöä ja mukana niissä oli 11 henkilöä. Haastattelut suoritin teemakysymysten pohjalta ja ne nauhoitettiin videolle sekä ääninauhalle. Nauhoilta kirjoitin haastattelut teksteiksi ja poimin niistä kysymyksenasettelun kannalta tärkeimmät asiat, joiden kautta valotan tutkimiani alueita.

Suomessa jäädään eläkkeelle varhaisessa iässä verrattuna muihin Euroopan maihin. Siitä, että ikääntyvien työntekijöiden tulisi pysyä työelämässä pidempään, tuntuu meillä vallitsevan yksimielisyys. Keinoja tähän on etsitty ja kokeiltu viime vuosina, mutta kovin huomattavaa eläkeiän nousua ei ole tapahtunut. Kuntoutus ja muut työkykyä ylläpitävät toimet ovat perinteisesti kohdistuneet yksilöihin, mutta koska työssä pysymiseen ja työelämästä poisjäämiseen vaikuttavat kuitenkin monet muutkin seikat, tulisi keinovalikoimaa laajentaa. Kuntoutusta tulisi monipuolistaa ja suunnata enemmän työyhteisöihin päin. Kuntoutuspäätökset tulisi tehdä aina joustavasti yksilöä ja työyhteisöä ajatellen ja räätälöidä juuri sille sopiva “paketti”, johon voisi sisältyä sekä työpaikalla tapahtuvaa toimintaa, yksilöllistä ohjausta että myös kuntoutuslaitoksessa tapahtuvia jaksoja. Suosittelenkin, että eri rahoitustahot yhdessä työyhteisöjen kanssa aloittaisivat uudenlaisia kokeiluja työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvoinnin parantamiseksi.

Avainsanat: Ikääntyminen työelämässä, työssä jaksaminen, ammatillinen kuntoutus

SISÄLLYS

1. TUTKIMUS	3
1.1. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	3
1.2. TUTKIMUSMENETELMÄT	4
1.3. TUTKIMUKSEN KULKU	8
1.4. HAASTATTELURYHMÄT	10
2. IKÄÄNTYVÄT TYÖMARKKINOILLA	11
2.1. TYÖELÄMÄN YLEISET KEHITYSSUUNNAT	11
2.2. TYÖVOIMAN IKÄRAKENNE	15
2.3. TYÖSSÄ VAI ELÄKKEELLÄ	16
2.3.1. Muuttuva eläkepolitiikka	16
2.3.2. Työelämässä mukana eläkeikään saakka?	18
2.4. TYÖN EPÄVARMUUS JA HYVINVOINTI	25
2.5. TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	26
2.6. IKÄSYRJINTÄ	32
3. AMMATILLINEN KUNTOUTUS	35
3.1. TYÖKYKY	35
3.2. KUNTOUTUS	38
3.3. AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MUODOT	40
3.3.1. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (TYK)	42
3.3.2. Ammatillisesti syvennetty lääkinnällinen varhaiskuntoutus (Aslak)	44
3.4. MILLOIN JA KENELLE KUNTOUTUSTA?	45
3.5. TEHTYJÄ TUTKIMUKSIA JA SELVITYKSIÄ	47
3.6. SELVITYSTEN JA KEHITTÄMISEN TARVE	51
3.7. KUNTOUTUS JA SEN VAIKUTUKSET TÄMÄN TUTKIMUKSEN VALOSSA	53
4. POHDINTAA	58

1. TUTKIMUS

1.1. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämä tutkimus selvittää TYK-kuntoutuksen (TYK=työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus) läpikäyneiden ikääntyneiden työntekijöiden ja kuntoutusryhmien kokemuksia ja käsityksiä työssä jaksamisesta. Lisäksi tavoitteena on valottaa ammatillisen kuntoutuksen vaikutuksia jaksamiseen ja yleensä ihmisen hyvinvointiin. TYK-kuntoutusprosessin läpikäyneet henkilöt ovat hyviä asiantuntijoita liittyen työssä jaksamisen problematiikkaan, koska he ovat kuntoutuksen aikana käsitelleet jaksamiseen liittyviä asioita sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Lisäksi useimmilla heistä on omakohtaista kokemusta työssä jaksamisen vaikeudesta. Haastattelussa mukana olevat henkilöt ovat osallistuneet kuntoutukseen, joka on tapahtunut neljässä jaksossa (yhteensä 35 vuorokautta) kahden vuoden sisällä Kuntoutumis- ja liikuntakeskus Peurungassa. Kuntoutus on työkykyä ylläpitävää ja se sisältää testejä ja tutkimuksia, fyysisen kunnon kohentamista, työssä jaksamisen tukemista ja terveystieteistä. Ammatillinen osuus ja yhteistyö työpaikalla ovat kuntoutuksessa keskeisellä sijalla. (Esimerkki kuntoutusohjelmasta, liite 1.)

Tutkimuksessani tulen selvittämään myös ikääntyvien työntekijöiden asemaa tämän päivän Suomen työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa sekä eläkejärjestelmämme vaikutusta työssä pysymiseen yksilön kannalta katsottuna. Lisäksi tarkastelen ammatillisen kuntoutuksen sisältöjä, vaikuttavuutta ja kehittämismahdollisuuksia.

Jotta ammatillisen kuntoutuksen vaikutukset olisivat pitkäaikaisia ja auttaisivat yksilöä jaksamaan työssään mahdollisimman pitkään ja myös jäämään hyvinvoivana eläkkeelle, tarvitaan yksilötason muutosten lisäksi myös muutoksia työyhteisöön, jossa ongelmat ovat syntyneet (esimerkiksi työyhteisön asenteet ja työolosuhteet). Tutkimuksen tarkoituksena on myös selvittää, pystyykö ammatillinen kuntoutus ja millä tavoin vaikuttamaan näihin työyhteisöllisiin tekijöihin. Tutkimuksesta saatavaa tietoa voidaan käyttää ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseksi ja sen vaikutusten parantamiseksi.

1.2. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusotteeni on kvalitatiivinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonintressi on ymmärtävä. Päämääränä on hahmottaa niitä merkityksiä, joita toimijat itse antavat omalle toiminnalleen ja joiden avulla he jäsentävät elämäänsä ja ympäristöään. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on tutkimusaiheen kannalta enemmänkin kiinnostavaksi arvioitu "siivu" yhteiskunnasta kuin varsinainen "otos". Tämä siivu on yleensä kohderyhmä, jonka elämässä oletetaan tiivistyvän tutkimusaiheen kannalta kiinnostavia piirteitä.

Pertti Alasuutarin (1995) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena voi olla vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja tajunnan laajentaminen. Tässä katsantokannassa sosiologiaa ei nähdä varmaa tietoa yhteiskunnasta tuottavana laitoksena, vaan pikemminkin kirjallisuutena, joka edistää järkipäistä keskustelua yhteiskunnan asioista. Parhaimmillaan se avaa yhteiskunnallisten ilmiöiden ymmärtämiseen yllättäviä ja tuoreita mutta silti perusteltuja näkökulmia. Osoittaessaan erilaisten pakkojen ja väijäämättömyyksiä rakenteen ja yhteiskunnallisen ehdollisuuden, se voi auttaa lukijaa löytämään uudenlaisia toiminnan mahdollisuuksia. Myös oman tutkimukseni tavoitteena on etsiä uusia näkökulmia ammatilliseen kuntoutukseen ja ikääntyvien työssä jaksamiseen.

Validiteetilla eli "pätevyydellä" tarkoitetaan perinteisesti tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiteettikysymys on teoreettinen ja monivaiheinen. Tutkijan tulee kyetä osoittamaan, että juuri tätä tutkimusasetelmaa käyttämällä ja juuri tätä kohderyhmää tutkimalla voimme vastata tutkimuksen kysymyksenasetteluun. Tutkijan myös tulee pystyä arvioimaan tulkintojen yleistettävyyttä eli sitä, miten tutkimuksen tulokset pätevät yhteiskunnallisessa todellisuudessa. Validiteettikysymys kulkee kvalitatiivisessa tutkimuksessa mukana koko tutkimuksen ajan. Aineiston analyysissä tutkijan tulee jatkuvasti suhteuttaa teoreettisesta viitekehyksestä luomiaan hypoteeseja sekä teoreettisia käsitteitä ja tutkimusaineistosta nousevia käsitteitä toisiinsa. Teoreettisten käsitteiden ja tutkimusaineistosta nousevien käsitteiden välinen suhde on oltava looginen samoin kuin teoreettisten johtopäätösten ja empiirisen aineiston välinen suhde. (Pyörälä 1995)

Koska tutkimuksessani pyrin yksilöiden ja kuntoutusryhmien kokemuksen kautta selvittämään työssä jaksamisen elementtejä ja kuntoutuksen vaikutuksia niihin, mielekkäin aineistonkeruun vaihtoehto oli ryhmähaastattelu. Näiden haastattelujen avulla sain yksilöiden kokemuksia ja käsityksiä asettamiini kysymyksiin sekä ryhmän yhdessä pohtimia ja tuottamia kehittämismahdollisuuksia ja -tarpeita.

Reliabiliteetilla eli "luotettavuudella" viitataan perinteisesti käytetyn tutkimusmenetelmän kykyyn antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan aineiston käsittelyn ja analyysin luotettavuutta. Käytännössä kvalitatiivisen aineiston käsittelyn ja analyysin reliabiliteettia koetellaan yleisimmin tutkimusryhmän ja -yhteisön käymissä keskusteluissa (emt.). Itse olen tätä keskustelua käynyt ohjaajani, samassa vaiheessa olevien opiskelijoiden, Peurungan työntekijöiden sekä muiden alan ammattilaisten kanssa.

Jennifer Mason (1996) mainitsee viisi erilaista kvalitatiivisen tutkimusaineiston selitysmallia: vertaileva, kehittävä, kuvaileva, ennustava ja teoretisoiva. Samassa tutkimuksessa voi olla elementtejä myös useammasta selitysmallista. Omassa tutkimuksessani keskityn kehittävään selitysmalliin, jossa tavoitteena on jäljittää sosiaalisen ilmiön, sosiaalisen prosessin tai sosiaalisen muutoksen kehitystä. Tämän kautta pyrin selvittämään niitä keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön työssä jaksamiseen ja miten niitä voi soveltaa ammatillisen kuntoutuksen ja yleensäkin työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen.

Olen käyttänyt tutkimuksessani ryhmähaastattelun menetelmää. Krueger (1994, Pötsönen&Välimaan 1998,5 mukaan) mainitsee neljä erilaista ryhmähaastattelun tapaa. Pelkästään ryhmähaastatteluun perustuvan aineiston lisäksi ryhmähaastattelu voi edeltää, sitä voi käyttää samanaikaisesti tai se voi seurata ajallisesti kvantitatiivista tutkimusta. Erilaiset tiedonintressit vaativat erilaiset tutkimusotteet ja tietojen keruu kahdella menetelmällä tuo käsiteltävään teemaan uutta syvyyttä ja laajuutta. Kuntoutumis- ja liikuntakeskus Peurungassa on käynnistymässä Aslak-, TYK- ja TULES-kuntoutukseen liittyvää kvantitatiivisin menetelmin tehtävää tutkimusta, joten tämä tutkimus antaa uudenlaista näkökulmaa ja tietoa myös Peurungan kuntoutustyön kehittämiseksi.

Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Se voi olla erittäin strukturoitu, jolloin haastatteliija esittää saman kysymyksen kaikille osallistujille vuorollaan ilman, että osallistujien välillä sallitaan keskustelua. Toiseksi ryhmähaastattelulla voidaan tarkoittaa ryhmässä tapahtuvaa keskustelua, joka on enemmän tai vähemmän ohjattua. Ohjattu keskustelu muistuttaa ryhmässä tapahtuvaa teemahaastattelua, jolloin haastatteliija ohjaa ryhmää keskustelemaan tietyistä ennalta valituista teemoista. Haastattelu voi olla myös vain vähän ohjattua keskustelunomaista "jutustelua", jolloin haastattelijan rooli muistuttaa lähes havainnoitsijan roolia. (Pötsönen & Välimaa, 1998.)

Laadullinen, niin sanottu syvähaastattelu eroaa monella tavalla perinteisestä survey-haastattelusta. Pääasiallinen ero on se, että laadullisessa haastattelussa kysymykset ovat avoimia ja niitä ei ole muotoiltu valmiiksi ennen haastattelua, vaan ne muotoutuvat keskustelun kuluessa. Haastattelijalla on yleensä mukanaan haastattelurunko, jossa on keskeiset teemat muistilistanomaisesti. (Alasuutari 1998.)

Haastattelustrategian valinta on riippuvainen tutkittavasta asiasta ja kysymyksenasettelusta. Itse toteutin haastatteluni ohjattuna keskusteluna ja olin laatinut ennalta haastattelurungon, joka toimi minulle tukena ja muistilistana. Haastattelut eivät olleet kaikki samanlaisia, vaan kysymykset muotoutuivat kulloisenkin keskustelun mukaan. Kysymyksenasetteluni kannalta keskeiset asiat nostin kuitenkin jokaisen ryhmän kohdalla jollakin tavalla esille.

Ryhmähaastattelu on menetelmänä erityisen käyttökelpoinen silloin, kun ollaan kiinnostuneita haastateltavien mielipiteistä ja kulttuurisista jäsenyksistä (Sulkunen 1987). Ryhmähaastattelu antaa moniulotteisen mahdollisuuden kerätä informaatioita kiinnostuksen kohteena olevasta aiheesta: ei vain mitä on tapahtunut tai mitä mieltä ollaan, vaan myös miten ja miksi, sekä minkälaisia näkemyksiä, kokemuksia, asenteita ja odotuksia aiheeseen osallistujilla liittyy. Tietoa kertyy sekä vapaaehtoisten puheenvuorojen että kohdennettujen haastattelukysymysten kautta. Koska ryhmähaastattelu sisältää ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen, on se yksilöllistä haastattelua lähempänä sitä elämän todellisuutta, jossa mielipiteet, asenteet ja tavat muodostuvat ja jossa ihmiset toimivat sosiaalisessa ympäristössään. (Krueger 1994, Pötsönen & Välimaan 1998, 2-3 mukaan). Tässä tutkimuksessa mielestäni oli järkevää käyttää valmiita, koko kuntoutusprosessin kanssa

olleita ryhmiä, koska ne olivat jo kuntoutuksessa pohtineet samoja asioita tällä kokoonpanolla.

Ryhmähaastattelu on joustava, nopea ja yleensä paljon informaatiota antava tiedonkeruumenetelmä. Haastattelijan läsnäolo antaa mahdollisuuden tarvittaessa selvittää ongelmakohtia, paneutua kysymyksiin, joita haastateltavat eivät ymmärrä tai jotka muuten ovat monimutkaisia. (Krueger 1994, Pötsönen & Välimaan 1998, 3 mukaan.) Ryhmähaastattelu vaatii tutkijoilta perinteisten haastattelutaitojen lisäksi myös ryhmädynamiikan hallintaa, sillä haastattelun sujuva eteneminen vaatii kokemusta erilaisista ryhmä- ja vuorovaikutustilanteista (Goldman & McDonald 1987, Pötsönen & Välimaan 1998, 3 mukaan). Itselleni on karttunut runsaasti kokemusta ryhmien kanssa työskentelystä.

Ryhmähaastattelu on Sulkusen (1990) mukaan yksi tapa pyrkiä ratkaisemaan yksilöhaastattelussa esille tulevia ongelmia. Esimerkiksi haastateltavien tutkijaan kohdistamat odotukset ovat ryhmähaastattelussa vähemmän esillä kuin yksilöhaastatteluissa. Toiseksi yksilöhaastattelussa haastattelijä vaikuttaa enemmän kuin ryhmähaastattelussa esille tuleviin asioihin ja siihen, miten ne esitetään. Ryhmähaastatteluun osallistuvien keskustelu saattaa "lainehtia" teeman ympärillä hyvinkin vapaasti. Tällöin haastateltavat saattavat suunnata puheenvuoronsa pääsääntöisesti toisilleen, ei yksinomaan tutkijalle. (Morgan 1988, Pötsönen & Välimaan 1998, 3 mukaan). Muistettava on kuitenkin, että haastattelijan persoona vaikuttaa aina haastattelutilanteeseen. Haastattelijat ovat syvästi ja väistämättä sotkeutuneet tarkoitusten luomiseen, jotka näennäisesti ovat peräisin vastaajilta (Silverman 1993). Molemmat osapuolet ovat haastattelussa välttämättömiä ja joka tapauksessa aktiivisia. James Holstein ja Jaber Gubrium (1997) esittävätkin, että tutkijat ottaisivat aktiivisemmän perspektiivin, alkaisivat tunnustaa ja myös hyödyntää haastattelijan ja haastateltavien välisen hyvin oleellisen yhteisvaikutuksen, joka sillä on tuotettavaan haastattelumateriaaliin. Tämän tietoinen ja tunnollinen huomioiminen saa haastatteluprosessin ja tulokset sensitiivisemmiksi tiedon sosiaalisille rakenteille. Omassa tutkimuksessani merkitystä varmasti on seikalla, että tunnen ennestään useimmat haastateltavat ja olen työskennellyt heidän kanssaan kuntoutuksen aikana sosiaalityöntekijän ominaisuudessa. Ennen haastattelujen alkamista kerroin haastateltaville, että olen nyt tutkijana, en Peurungan sosiaalityöntekijänä, kiinnostunut heidän

kokemuksistaan ja mielipiteistään. Tuttuus vaikutti varmasti siihen, että haastateltavat olivat hyvin avoimia ja kertoivat hyvin henkilökohtaisiakin asioita ja tunteuksia. Toisaalta kriittisiä mielipiteitä kuntoutuksesta tuli mielestäni aika vähän, mikä saattaa kertoa siitä, että haastateltavat mielsivät minut kaikesta huolimatta Peurungan työntekijäksi.

Pienessä ryhmässä ihmiset voivat ilmaista spontaanisti, miten he tuntevat ja kokevat kyseisen aiheen ja miksi he kokevat sen näin. Ryhmässä henkilöt voivat tuntea olonsa turvallisemmaksi ja varmemmaksi, toisaalta ryhmässä synergia voidaan hyödyntää, toinen voi jatkaa siitä mihin toinen jäi. Ryhmän jäsenet stimuloivat toisiaan tuomaan esiin sekä yhteneviä että toisistaan eriäviä näkemyksiä. Ryhmä antaa tilaa keskustella vaikeistakin asioista, sillä tarkoitus ei ole paljastaa henkilökohtaisuuksia, vaan jäsenet toimivat pikemminkin omaa viite- tai väestöryhmäänsä edustavina informantteina. (Basch 1987, Bertrand ym. 1992, Pötsönen & Välimaan 1998, 3 mukaan.) Synergia toimi mielestäni hyvin tekemissäni haastatteluissa, ihmiset kommentoivat toistensa mielipiteitä, jatkoivat toistensa lauseita ja olivat myös eri mieltä. He miettivät yhdessä kehittämiskohtia ja kyselivät suoraan toisiltaan. Koska pienryhmät olivat yhdessä käyneet koko kuntoutusprosessin läpi, he olivat aika tuttuja keskenään ja myös se varmasti lisäsi avoimuutta sekä yhteisyyden tunnetta.

1.3. TUTKIMUKSEN KULKU

Tiedonkeruun vaiheessa haastattelin kolmea TYK-kuntoutuksen Kuntoutumis- ja liikuntakeskus Peurungassa läpikäynyttä ryhmää (kolmesta kuuteen henkilöä/ryhmä). Ryhmät valittiin noin vuosi sitten kuntoutuksensa (yksilö-TYK) päättäneistä, jotta prosessin pidempiaikaisista vaikutuksista voisi saada paremman kuvan. Tällaisia ryhmiä löytyi kaiken kaikkiaan seitsemän. Ryhmien valinta tapahtui tammikuussa 1999 ja itse haastattelut tein maaliskuussa 1999. Ryhmien valinnassa käytiin apuna Peurungan työntekijöitä (kurssivastaavia ja muita ryhmien kanssa työskennelleitä henkilöitä). Yhtenä valintakriteerinä oli maantieteellinen sijainti, jotta matkakustannukset jäivät kohtuullisiksi ja haastateltavat pystyivät käymään haastatteluissa päiväseltään. Haastatellut tulivatkin Keski-, Itä- ja Länsi-Suomesta, kaikki 300 kilometrin säteeltä Peurungasta katsottuna.

Valittujen ryhmien jäsenille lähetin kirjeen (liite 2), jossa kerroin tutkimuksen tarkoituksesta ja käytännön toteutuksesta sekä kysyin heidän osallistumismahdollisuuttaan ja -halukkuuttaan siihen. Olin myös puhelinyhteydessä jokaiseen valittuun henkilöön, jolloin kerroin tarkemmin tutkimuksen sisällöstä ja haastattelujen osuudesta siihen. Lisäksi kerroin käytännön järjestelyistä ja maksettavista korvauksista sekä sovin ajankohdan. Ajankohtien sopiminen ei ollutkaan kovin yksinkertaista, pitihän aika monen ihmisen aikataulut, työvuorot sekä tilojen ja laitteiden saatavuus sovitella yhteen. Tiesin, että varmastikaan kaikki eivät pääse tulemaan. Kukaan ei suoraan kieltäytynyt haastattelusta ja suurin osa oli hyvin innokkaita osallistumaan. Kutsuja lähetin yhteensä 14 kappaletta ja haastatteluun osallistui lopulta 11 henkilöä. Olen hyvin tyytyväinen osallistujamäärään ottaen huomioon, että he tulivat suhteellisen kaukaa ja käyttivät asiaan yhden kokonaisen päivän ilman mitään palkkiota. Haastattelut tapahtuivat Peurungan tiloissa viikonloppuisin, jotta ne eivät häirinneet Peurungan kuntoutustoimintaa. Haastateltavat olivat minulle ennestään tuttuja ainakin jonkin verran, koska olin työskennellyt Peurungassa sosiaalityöntekijänä joillakin heidän kuntoutusjaksoillaan. Muutamat mainitsivatkin, että mikäli täysin tuntematon ihminen olisi pyytänyt heitä haastatteluun, he eivät todennäköisesti olisi tulleet lainkaan. Peurunka maksoi heille matkakorvauksen Kelan matkakorvaustaksan mukaan (0.90 mk/km) sekä tarjosi ruuan ja kahvit sekä mahdollisuuden uintiin ja saunomiseen. Peurunka antoi myös tilat ja videokameran käyttöni.

Haastattelut nauhoitettiin videolle sekä ääninauhalle ja niitä tulen käyttämään vain tämän tutkimuksen analysoinnin helpottamiseksi. Haastattelut suoritin teemakysymysten pohjalta (liite 3). Tutkimussuunnitelma käytiin läpi ja hyväksyttiin Peurungan tutkimuseettisessä toimikunnassa sekä Kelan asiantuntijalääkäriin toimesta.

Analyysivaiheessa olen tarkastellut kuntoutuksen vaikutuksia sekä yksilöön että työyhteisöön yksilön kokemuksen ja ryhmien mielipiteiden kautta. Kuvanauhat olen purkanut teksteiksi ja poiminut niistä kysymyksenasettelun kannalta tärkeimmät asiat systemaattisen sisällönanalyysin avulla. Saadakseni riittävän kokonaiskuvan aineistostani olen lukenut tekstejä läpi ja katsonut videonauhoja yhä uudelleen ja uudelleen. Haastattelut purin poimien jokaisesta haastattelusta eri teemoihin liittyvät asiat. Teemoja olivat kuntoutuksen vaikutukset, mikä auttaa jaksamaan työssä, kuntoutuksessa koetut

positiiviset asiat, kuntoutuksen ajoitus, kuntoutusryhmän merkitys sekä iän merkitys työssä. Nämä olivat niitä asioita, joista alunperin olin kiinnostunut. Lisäksi tarkastelin haastateltavien mielipiteitä sekä kokemuksia eläkkeelle jäämisestä ja eläkejärjestelmistä. Koska yhtenä tavoitteenani on ammatillisen kuntoutuksen kehittäminen, etsin haastatteluista myös kuntoutuksen läpikäyneiden henkilöiden ideoita ja ajatuksia siihen. Haastateltavat antavat oman näkemyksensä jäljempänä käsiteltäviin asioihin suorien lainauksien muodossa (haastateltavien nimet on muutettu). Mielenkiintoista on, miten eri todellisuudet ihmisillä on asioista: miten tutkijat tulkitsevat selvitystensä tuloksia ja miten yksilöt kokevat asian omalla kohdallaan ja minkälaiset minun omat mielipiteeni asioista ovat.

1.4. HAASTATTELURYHMÄT

Ensimmäisessä haastattelussa oli mukana kolme henkilöä: Anna, 48-vuotias päiväkodin johtaja, Seppo, 60-vuotias ylikomisario liikkuvasta poliisista ja Erkki, 60-vuotias vanhempi konstaapeli liikkuvasta poliisista. Ryhmään kuuluvat myös Paula, 53-vuotias postin lajittelija sekä Sisko, 46-vuotias maitotilojen tuotantoneuvoja. He eivät työesteiden vuoksi päässeet osallistumaan haastatteluun, mutta kertoivat tämän hetken kuulumisiaan puhelimitse. Tämän ryhmän ensimmäinen kuntoutusjakso eli selvitysjakso (13 vuorokautta) oli kesäkuussa 1996, toinen eli ensimmäinen arvioiva kuntoutusjakso (13 vuorokautta) marraskuussa 1996, kolmas eli toinen arvioiva kuntoutusjakso (kuusi vuorokautta) toukokuussa 1997 ja neljäs eli kolmas arvioiva kuntoutusjakso (kolme vuorokautta) toukokuussa 1998.

Toiseen haastatteluryhmään kuului myös kolme henkilöä: Saara, 57-vuotias perushoitaja terveyskeskuksen vuodeosastolta, Leena, 58-vuotias laitospulainen terveyskeskuksen vuodeosastolta ja Martta, 55-vuotias perushoitaja sairaalan hematologiselta osastolta. Ryhmään kuuluivat alunperin myös Katri, perushoitaja terveyskeskuksen vuodeosastolta sekä Inkeri, lastenhoitaja päiväkodista. He jäivät eläkkeelle kuntoutusprosessin aikana, eivätkä osallistuneet kaikkiin kuntoutusjaksoihin. Heitä ei kutsuttu haastatteluun prosessin keskeytymisen vuoksi. Tämän ryhmän selvitysjakso (13 vuorokautta) ajoittui marras-

joulukuun vaihteeseen 1996, ensimmäinen arvioiva kuntoutusjakso (13 vuorokautta) helmikuuhun 1997, toinen arvioiva kuntoutusjakso (kuusi vuorokautta) lokakuuhun 1997 ja kolmas arvioiva kuntoutusjakso (kolme vuorokautta) elokuuhun 1998.

Kolmanteen haastatteluryhmään kuului viisi henkilöä: Eino, 55-vuotias vanhempi rikoskonstaapeli, Raija, 56-vuotias sairaalan kanttiinin hoitaja, Tuire, 57-vuotias sairaalaan vastasyntyneiden teho-osaston lastenhoitaja, Merja, 48-vuotias osastonhoitaja psykiatrisesta avopalveluyksiköstä ja Mauri, 60-vuotias kirjaltaja. Ryhmään kuului myös Aino, 58-vuotias poliisilaitoksen toimistosihteeri, mutta hän ei päässyt osallistumaan haastatteluun. Ryhmän selvitysjakso (13 vuorokautta) oli elo-syyskuun vaihteessa 1996, ensimmäinen arvioiva kuntoutusjakso (13 vuorokautta) tammikuussa 1997, toinen arvioiva kuntoutusjakso (kuusi vuorokautta) syyskuussa 1997 ja kolmas arvioiva kuntoutusjakso (kolme vuorokautta) elo-syyskuun vaihteessa 1998.

2. IKÄÄNTYVÄT TYÖMARKKINOILLA

2.1 TYÖELÄMÄN YLEISET KEHITYSSUUNNAT

Työelämän vakiintuneet ja suhteellisen rauhalliset kehityskaudet näyttävät olevan takanapäin. Jatkuvan muutoksen vaatimus on voimakas ja on vaikea ennakoida aikaisempien trendien mukaan miltä tulevaisuus näyttää. Globalisoituminen on yksi kehityssuunta, jota kohti Suomikin on ollut menossa jo 1980-luvulta lähtien. Kun kauppa kansainvälistyy ja yritykset globalisoituvat, kasvaa myös houkutus kilpailla tinkimällä muun muassa työolojen tasosta ja sosiaaliturvasta (Kauppinen ym. 1997). Kimmo Kevätsalo (haastattelu) on huolissaan viimeaikaisesta kansainvälisestä kehityksestä, jossa työntekijät nähdään kustannuksina. Myös Suomessa tällaista suuntausta on nähtävissä. Tällainen ajattelu on Kevätsalon mielestä lyhytnäköistä ja tähtää vain lyhyen aikavälin voiton maksimoimiseen eikä palvele pitkällä tähtäimellä yrityksen kestäväää kehitystä. Henkilöstö tulisi sitä vastoin nähdä investointina, joka tuottaa, jos siitä pidetään hyvää huolta.

Työelämässä vaikuttaa samanaikaisesti kaksi vastakkaista ilmiötä. Yhtäältä globaaliset yritykset pyrkivät suurentamaan yrityskokoaan ja toisaalta pyritään lisäämään joustavuutta kansallisella tasolla pilkkomalla yrityksiä, ulossijoittamalla vähemmän keskeisiä toimintoja ja rekrytoimalla alihankkijoita tai konsultteja lyhytkestoisiin tehtäviin (Kauppinen ym. 1997). Myös määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus lisääntyy nopeasti.

1980-luvulta lähtien työajat ovat moninaistuneet, epätyypillistyneet ja hajautuneet. Työaikojen sääntelyä on myös väljennetty. Vaihtelevien työaikojen rinnalla ovat yleistyneet entistä vaihtelevammat työnteon muodot. Epätyypillisten työmuotojen työajat ovat usein vapaampia, lyhyempiä tai epäsäännöllisempiä kuin niin sanottujen normaalien työmuotojen työajat (Julkunen&Nätti 1995). Uudet ja avoinna olevat työpaikat ovat tänä päivänä enenevässä määrin epätyypillisiä eli määräaikaaisia, projektiluonteisia ja työajallisesti vaihtelevia. Tämä tuo tullessaan epävarmuutta tulevaisuudesta, tulevaa elämää ei pystytä suunnittelemaan niin pitkällä tähtäimellä eteenpäin kuin on totuttu vakaampien työsuhteiden aikana. Toisaalta pitkään työssä olleet toivoisivat, että mahdollisuuksia keventää työtä niin ajallisesti kuin työtehtäviäkin ajatellen olisi enemmän. Haastateltavat esittivät seuraavanlaisia keinoja työn ajalliseen keventämiseen: *“Enempi vappaata vanhemmille, vanhemmalle väelle.”... “Jos olis sitä vappaata enempi, niin minä luulen, että jaksas pitempään, ei rasittus niin.”(Martta) “Se lyhennetty työaika sitte olis kans.”(Saara)* Nykyisin näitä vaihtoehtoja ovat osa-aikalisä, vuorotteluvapaa ja osa-aikaeläke. Osa-aikalisä on ollut suosittu vaihtoehto, koska taloudellinen menetys siinä on suhteellisen pieni. Ongelmaksi runsaan kysynnän vuoksi on muodostunut siihen varattujen määrärahojen niukkuus ja tietyillä aloilla ammattitaitoisten sijaisten puute. Vuorotteluvapaan käyttöä on rajoittanut toimeentulovaikkeudet, koska ansiotasoa putoaa siinä niin paljon. Osa-aikaeläkkeen saamiseksi taas täytyy olla vähintään 56-vuotias. Haastateltavilla on kokemuksia osa-aikaisista työmuodoista ja heidän suhtautuminen niihin on hyvin myönteistä. *“Niin, että en mä varmaan jaksais kokopäivätyössä tällä hetkellä kuitenkaa olla, että sen pitkän sairasloman jälkeen palasin kokopäivätyöhön elikkä sen viimeisen kuntoutusjakson jälkeen ja ilmeisesti se oli liian aikasin kuitenkin.”(Merja) “Osa-aikalisä, niin. Ja oli kyllä ihan hyvä, tuntu hyvälle, että nyt oon jaksanu ihan, voi sannoo suht koht hyvin.”(Martta) “Sitte kun tosiaan oon tässä osa-aikaeläkkeellä, minä oon niinku kaks viikkoa töissä ja kaks eläkkeellä ja väliin että viikko ja viikko, että tuota*

kyllä minä suht koht.” (Leena)

Muutoksia työelämässä on aiheuttanut ja aiheuttaa edelleen tieto- ja viestintätekniiikan nopea kehittyminen ja uusien sovellutusten käyttöönotto. Se tuo uudenlaisia vaatimuksia työntekijöille ja vaikuttaa syvällisesti muun muassa ihmisten työhön, vapaa-aikaan, viestintään ja koulutukseen (Kauppinen ym. 1997). Varsinkin ikääntyneille tämän kaltaiset suuret muutokset viimeisinä työvuosina voivat tuntua kohtuuttomilta vaatimuksilta. *“Meidänkin työpaikalla tuli aikamoiset muutokset siinä loppuaikoina, mullakin tuli tämmönen atk-järjestelmä ja tuota niin, niitä ois tietenkin pitäny oppia käyttämään meidän kaikkien. Kyllä se, sen mää ainakin huomasin, ettei se enää onnistu.” (Erkki) “Kyllä mä tuloskeskusteluissa viime keväänä ni muutamille ryhmän johtajille sanoin, että sun ei tarvii tulostavoitteisiin enää merkitä atk-järjestelmien täydellistä hallintaa.” (Seppo)*

Työttömyys on viime vuosikymmenen aikana kasvanut ennätyslukemiin, eikä radikaalia muutosta tässä suhteessa ole näköpiirissä lähivuosina. Suomessa ikääntyviä (45-64 vuotiaita) ja varsinkin ikääntyneitä (55-64 vuotiaita) työttömiä on kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen paljon. Ikääntyvien työttömyys on vakava ongelma, koska heidän työttömyytensä usein pitkittyy. Pisimpään, yli kaksi vuotta, työttömänä olleet keskittyvät selvästi ikääntyviin ryhmiin. (Sihto 1996.) Kaksi kolmasosaa yli 55-vuotiaista työttömistä työnhakijoista on pitkäaikaistyöttömiä, kun kaikista työttömistä heitä on noin kolmannes. Koska työttömyys ei kohdistu kaikkiin väestöryhmiin tasapuolisesti, se kasvattaa myös yhteiskunnallista eriarvoisuutta. Ammattitaidottomat, nuoret ja ikääntyneet työntekijät ovat alttiimpia työttömyydelle kuin muut ryhmät (Pohjola 1998, 4). Ratkaisuksi ikääntyvien, pitkään työssä olleiden työuupumukselle ja toisaalta nuorten työttömyydelle tuli haastatteluihin seuraavanlaisia ehdotuksia: *“Vaikka jos sillon työpaikkoja lissääntys, jos sitä vois niinku toinen lähtee tekemään osa-aikatyötä.” (Leena) “Ja kyllähän se pitemmän tähtäimen piälle näitä yhteiskunnan varoja niin pienentää, jos aatellaan, että terveempänä jäis eläkkeelle ja ois hyväkuntosempi.” (Martta) “..Kun niille pittää niille kortistoon, siellä on koulutettuja ihmisiä pilivin pimmein... että pääsis tosiaan aikasemmin niin puolikkaalle tai näille, et helpommin, otettas sitte niitä nuoria sinne.” (Saara)*

Usein käy kuitenkin niin, että osa-aikaisen työntekijän toisen puolikkaan työt jäävätkin olemassa olevien työntekijöiden jaettavaksi, eikä uutta henkilöä palkatakaan. *“..että meiltä*

puuttuu niinku puoltoista virkaa pelkästään näitten lyhennettyjen työaikojen takia...”
(Tuire)

Globalisoitumisen myötä maailmantalouden heittelehtiminen vaikuttaa myös Suomen talouselämään. Koska ennustettavuus on heikentynyt, näyttää siltä, että yhteiskunnan olisi kyettävä luomaan joustavia ja nopeasti eri tilanteisiin mukautuvia työvoima-, elinkeino- ja sosiaalipoliittisia järjestelmiä, jotta esimerkiksi massatyöttömyyden vaiheet eivät aiheuttaisi kestämatöntä tilannetta niin valtionaloudessa kuin yksilötasollakaan.

Mitä jatkuva muutoksen keskellä eläminen sitten merkitsee yksilön kannalta? Mitä jatkuva muutos on? Onko muutostahti kiihtynyt ja onko muutoksen olotila tullut jäädäkseen? Lukiessani lehtiä, seurattessani uutis- ja ajankohtaisohjelmia ja kuunnellessani eri työyhteisössä työskenteleviä sekä työttömiä ihmisiä, on sana “muutos” heidän kaikkien puheessa useimmiten mukana. Haastateltavien puheessa muutos on itsestään selvä ja pysyvä olotila tänä päivänä. Se on osa työtä ja työelämää ja useimmiten se nähdään negatiivisena asiana, varsinkin ikääntyvälle työntekijälle. *“...jatkuva kehittämisrundi, mikä meilläkin on, jatkuvasti kun on menty tujoon ja mennään nyt laatuprojektia ja muutetaan käytäntöjä, arvioidaan käytäntöjä ja tehdään toisella tavalla kuin ennen. Niin vanhemmalle työntekijälle on hirveän vaikeeta enää lähteä muuttamaan työtapojansa...”* (Anna) *“Meidänkin työpaikalla tuli aikamoiset muutokset siinä loppuaikoina...”* (Erkki) *“...muutos on niinku sellanen pysyvä olotila.”* (Eino) *“...sit tietysti se muutos, mikä on, se on niinku pysyvä olotila, koko ajan meiltä vaaditaan enemmän ja enemmän, että ei niinkun tahdo pysyä mukana ja pelkää niinku itte sitä, että ei pysy mukana, varsinkaan silloin, kun on väsyny ja, ja on niinkun loppu, niin, niin mistäs sitä sitte ammentaa.”* (Merja) Joustavuutta, muutos- ja kehitysmuutteisyyttä arvostetaan työelämässä, ainakin jos katsotaan esimerkiksi työpaikkailmoituksia, joissa edellä mainitut sanat toistuvat kerrottaessa, millaisen työntekijän yritys haluaa palkata. Joustavuudella saattaa olla sanana hieman huono kaiku, koska se liitetään helposti yksipuoliseen työntekijöiden puolelta tapahtuvaan, esimerkiksi työaika- ja palkkajoustoihin sekä ylhäältä päin määrättyihin muutoksiin. Tässä mielessä muutosmyönteisyys koetaan helposti ahdistavana ja hallitsemattomana asiana.

Haastattelujen valossa työelämän yleiset kehityssuunnat eivät näytä kovin valoisilta ikääntyneen työntekijän näkökulmasta. Korkea työttömyys ja epätyypillisten työaikojen ja -muotojen lisääntyminen tuovat paljon epävarmuutta. Jatkuva teknologian nopea muuttuminen ja muutoinkin erilaisten työelämän muutosten nopea tahti ja vaatimusten lisääntyminen nähdään omaa jaksamista nakertavina asioina ja eläke nähdään työelämää houkuttelevampana vaihtoehtona. Toisaalta mahdollisuudet keventää työtä työaikaa vähentämällä nähdään positiivisena asiana ja näitä vaihtoehtoja haluttaisiin lisätä. Ajattelumalli, jossa työntekijät nähdään kustannuksina, ei varmaankaan suosi ikääntyneitä työntekijöitä, joilla työkyvyttömyysriski on suurempi kuin nuoremmilla työntekijöillä.

2.2. TYÖVOIMAN IKÄRAKENNE

Tärkein työvoiman ikärakenteen kehitykseen viime vuosikymmeninä vaikuttanut tekijä on suurten ikäluokkien (vuosina 1946-1949 syntyneet) vanheneminen. Tilastokeskuksen ennusteessa 45-64-vuotiaiden määrä nousee hyvin jyrkästi vuoden 1990 jälkeen ja on korkeimmillaan vuonna 2010, jolloin suurimmat ikäluokat ovat 60-64-vuotiaita. Vuoden 2010 jälkeen ikääntyvien työikäisten määrä taas vähenee jyrkästi, koska suuret ikäluokat täyttävät 65 vuotta ja 1960-luvun lopun pienet ikäluokat tulevat 45 vuoden ikään. (Valkonen 1994, 23-24.) Kääntyykö työttömyys tuolloin työvoimapulaksi? Näin ennustetaan käyvän ainakin joillakin erityisosaamista vaativilla aloilla. Pystymmekö ennakoimaan ja sopeuttamaan Suomen työllisyys- ja koulutuspolitiikan sekä eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmämme niin, että muuttuvasta tilanteesta selvitään? Tällä hetkellä mietitään kuumeisesti ratkaisuja, joilla voitaisiin tukkia niin sanottu eläkeputki ennen kuin suuret ikäluokat tulevat 55 vuoden ikään.

Ikääntyvien asemaan liittyvät kannanotot ovat kaksitahoisia. Toisaalta puhutaan "eläkepommista" ja eläkemenojen kasvusta ja toisaalta taas on laadittu ikääntyviä koskevia toimintaohjelmia, joissa on korostettu heidän merkitystä mm. työ- ja asuntomarkkinoilla, kulttuurin ja koulutuksen alueilla. Tämä yhteiskunnallisen aseman kaksitahoisuus heijastuu selvästi myös ikääntyvien asemaan työmarkkinoilla. Samanaikaisesti esiintyy ikään liittyvää

syrijintää ja toisaalta vanhojen työntekijöiden arvostamista ja heistä kiinnipitämistä. (Koskinen 1994, 85-86.) *“...niin ne niinku kattoo jo niitä vanhempia, et ei nuo enää opi..., tietokoneeseen tulee jatkuvasti uusia ohjelmia ja tuollaseen vanhempia ei enää haluta uusimpiin koneisiin kouluttaakaan.”* *“...työntekijäin kesken nuoremmat ei ikinää, ne päinvastoin niinku kunnioitti vanhempaa, sanos sä nyt vanhempana ammattimiehenä mulle tuo ja tuo...”* (Mauri) *“Sitte, kun on ikää, niin sitte myös saa vastuuta aika paljon, siis omalta esimieheltään...”* (Anna) Tällainen ristiriitainen asennoituminen saa helposti aikaan yksilössä pelkoa työpaikan ja aseman menettämisestä ja toisaalta lisää työn ja vastuun määrää mahdollisesti väsymiseen saakka. Koska pelko työn menettämisestä on uhkana, ylenmääräisestä vastuusta ja työn määrästä yritetään viimeiseen asti selviytyä.

2.3. TYÖSSÄ VAI ELÄKKEELLÄ?

2.3.1. Muuttuva eläkepolitiikka

Kiristyneen talouden oloissa eläkkeiden ympärillä on käyty laajaa yhteiskunnallista keskustelua. Työttömyyden lieventämiseksi ja tuotannon rationalisointitarkoituksissa Suomessa kuten monissa muissakin maissa rohkaistiin 1980-luvun alkupuolella työntekijöitä siirtymään eläkkeelle varhemmin kuin normaalissa eläkeiässä. 1980-luvun puolivälistä lähtien varhaiseläkkeelle siirtymisen kriteereitä muutettiin entistä yksilöllisempään suuntaan, ja samalla joustavoitettiin vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikää mahdollistamalla vakuutusmatemaattisesti neutraali vanhuuseläkkeen aientaminen sekä lykkääminen. Niin sanotut joustavat eläkkeet tulivat ensin yksityiselle sektorille (1986) ja sitten julkiselle sektorille (1989). (Hytti 1998,15-16.)

Joustavista eläkkeistä on eniten käytetty yksilöllistä varhaiseläkettä. Hallituksen esityksen mukaan sen tavoitteena oli mahdollisimman joustava ja muuntautumiskykyinen eläke, joka säilyttäisi käyttökelpoisuutensa työelämän muuttuvissa olosuhteissa. Ikääntyville, pitkän työuran tehneille henkilöille haluttiin antaa mahdollisuus jäädä tarkoituksenmukaisena ajankohtana eläkkeelle ottaen huomioon, että henkilökohtaisten ominaisuuksien

heikentyessä esimerkiksi uudelleenkoulutus ei ole enää järkevää. Hallituksen esityksessä varoitettiin näkemästä joustavia eläkkeitä työllisyyspolitiikan välineenä. Kuitenkin joustava eläkkeelle siirtyminen parantaisi yrityksen mahdollisuuksia henkilöstön ikärakenteen säätelyyn ja auttaisi sopeutumista tuotannon määrällisiin ja laadullisiin muutoksiin. (emt.)

“Ja vaikka kuinka puhutahan, että työpaikalla pitäis olla kaikenikästä väkiä, ni se pitäis takoa työnantajankin kallohon, että ei se riitä, että työntekijät siitä puhuu. Kyllä ne on vanhemmat lykkäämässä ensin ulos sieltä.” (Mauri)

1980-luvun lopulla varhaiseläkkeiden runsas käyttö, osittainen työvoimapula sekä väestön ikärakenteen vanheneminen synnyttivät huolen eläke- ja muiden sosiaaliturvamenojen kasvusta sekä työvoiman riittävyydestä ja siksi tuolloin varhaiseläkkeiden ikäraja katsottiin liian matalaksi (emt.). Eläkkeelle siirtymisen lykkäämiseksi onkin nostettu yksilöllisen varhaiseläkkeen alaikäraja. Osa-aikaeläkkeen ikärajan alentaminen taas puolestaan pyrkii sovittamaan yhteen ikääntyvän työntekijän työkyvyn ja työtehtävät (Koskinen 1994, 87). *“Mulla ei oo mahollista siihen osa-aikaeläkkeeseen, kun minä lähin vanhaan järjestelmään, niin se pitää vaan kestää.” (Martta)* Eläkkeiden ikärajojen muuttaminen pienellä aikavälillä aiheuttaa ihmisissä katkeruutta. Aikaisemmillä valinnoillaan he ovat poissulkeneet itseltään vaihtoehtoja, koska tietoa tulevista muutoksista ei ole valintaa tehdessä ollut. Kun 1970-luvulla alennettiin työttömyyseläkkeen ikärajaa ensin 60 vuodesta 58 ja sitten 55 vuoteen, ikärajaa nostettiin jälleen asteittain vuodesta 1986 alkaen takaisin 60 vuoteen. Eläkkeelle siirtyminen on ollut suurinta ikäryhmässä 60-64 vuotta, jossa työelämässä olevien osuus on laskenut vuoden 1981 35 prosentista vuoden 1995 16 prosenttiin. (Kauppinen 1997.) *“..siellähän on nyt taas kuus kaveria lähdös tai lähteny just tähän työttömyysputkeen, kun irtisanomisia tulee, niin kaikki tän ikäset kattoo, että annetaan nuorempien olla töissä.” (Mauri)* Työkyvyttömyyseläke on ikääntyvillä keskeisin eläkemuoto: 55-59 -vuotiailla työkyvyttömyys on 85 prosentissa tapauksista syy eläkkeellä oloon (Sihto 1996). Tästä voisi päätellä, että työkykyä ja ammattitaitoa ylläpitävät toimet tulisi aloittaa jo paljon aikaisemmin, jotta sillä voitaisiin vaikuttaa eläkkeelle siirtymiseen myöhentävästi. *“...hyvin harva meikälaisistä pääseen niinku eläkkeelle terveenä.” (Erkki)*

Toivo Pentikäinen (1998) on todennut, että Suomessa siirrytään eläkkeelle aikaisempaan käytäntöön ja useimpien teollistuneiden maiden tilastoihin verrattuna poikkeuksellisen matalassa iässä. Syiksi tähän on tarjottu muiden muassa suurta työttömyyttä, automaatiota, eläkkeiden korkeaa tasoa, joustavia eläkejärjestelmiä, asenteita ja arvoja. Mikään syistä ei kuitenkaan yksinään selvitä asiaa vaan ilmiö lienee paljon monimutkaisempi.

Yrityksille laajat toimintamahdollisuudet antanutta työttömyysväylää on käytetty hyväksi toisaalta teollisen rakennemuutoksen vauhdittamisessa 1980-luvulla ja toisaalta laman seurausten lievittämisessä ja tuottavuuden kasvattamisessa 1990-luvulla. Sen sijaan talouden ylikuumenemisen ja työvoimapulan aikana varhaisen työstä poistumisen väylänä olivat melkein pelkästään sairausperusteiset eläkkeet. (Gould 1996.)

Mikä on yksilön eli ikääntyvän työntekijän asema tässä eläkejärjestelmien muuttuvassa viidakossa? Eläkejärjestelmät heijastavat aina yhteiskunnassa vallitsevaa poliittista ilmapiiriä ja ovat näin oman aikansa tuotteita. Palvelevatko joustavat eläkejärjestelmät yritysten voitontavoittelua vai yksilön hyvinvointia vai pystytäänkö niissä huomioimaan ne molemmat?

2.3.2. Työelämässä mukana eläkeikään saakka?

Hytti (1998) nostaa tutkimuksensa valossa keskeiseksi kysymykseksi sen, miten jatkossa voidaan yhdistää "vähemmän tuottavan" työvoiman työmarkkinoilla pysyminen kilpailukyvyyn jatkuvaan parantamiseen ja taloudellisen tehokkuuden lisäämiseen. Ikääntyvän työvoiman työkyvystä ja osaamisesta huolehtiminen on epäilemättä yksi avainasia, kun halutaan estää työelämästä syrjäytymistä. Suuret rakenteelliset muutokset voivat toisaalta jatkossakin tuoda eri aloille työvoiman vähentämisen ja uudistamisen paineita, joissa ratkaisua ei voida etsiä pelkästään yksilöiden työssä selviytymisen näkökulmasta.

Varhaiseläkkeiden runsas käyttö on ollut Suomessa selkeästi yhteydessä elinkeinoelämän

rakennemuutosta ja kilpailukykyä sekä terveysarvoja painottavaan yhteiskuntapolitiikkaan. Tämän politiikan ovat osaltaan mahdollistaneet väestön edullinen ikärakenne, naisten kokoaikatyö ja työmarkkinoille tulevien uusien ikäluokkien jatkuvasti kohoava koulutustaso (Hytti 1998).

Ikääntyneiden asema työmarkkinoilla on viime vuosina saanut lisääntyvää huomioita niin julkisissa tiedotusvälineissä, työpaikoilla kuin myös valtiovallan taholla. Vuonna 1990 asetettiin eläkekomitea, jonka ensisijaisena tehtävänä oli esittää varhaiseläkelainsäädäntöön positiivisia kannustimia työssä pysymiseksi. Komitea asetti tavoitteekseen eläkkeelle siirtymisen myöhentämisen Suomessa keskimäärin yhdellä vuodella kutakin vuosikymmentä kohti vuosina 1990-2020 (Eläkekomitea 1990:n mietintö, 3). Ikääntyvän väestön työssä pysymistä edistettiin 1990-luvun alussa myös uudistamalla kuntoutuslainsäädäntöä. Vuonna 1990 myös työmarkkinoiden keskusjärjestöt antoivat suosituksen työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työpaikoilla (Hytti 1998,18). Tuolloin vallitsi siis virallinen yksimielisyys ikääntyvien asemasta työmarkkinoilla.

Työssä pysymistä kannustavat uudistukset tulivat voimaan mahdollisimman huonona ajankohtana juuri 1990-luvun alun syvän laman kynnyksellä. Uudistuksia ei ole päästy toteuttamaan samalla tavalla kuin olisi ollut mahdollista taloudellisen kasvun olosuhteissa. (emt.) Tämä näkyy ikääntyneimpien ikäluokkien runsaassa eläkkeelle siirtymisessä sekä ikääntyneiden kasvavassa työttömyydessä.

Asiaa ei kuitenkaan unohdettu, vaan ikääntyvien asemaa työmarkkinoilla selvittänyt komitea (IKOMI) esitti vuonna 1996, että ikääntyvien pysymistä työelämässä terveinä ja tuottavina pitäisi tukea. Myös valtioneuvosto on ottanut samansisältöisen kannan. Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut hallinnonalan vuoden 1999 toiminnalle yhdeksi yleistavoitteeksi työ- ja toimintakyvyn edistämisen. Tähän tavoitteeseen liittyy Kansallinen ikäohjelma 1998-2002, jolla yritetään pitää ikääntyvät työssä pidempään. Ikääntyneiden työntekijöiden mielipide asiasta saattaa olla toinen. *“...ettei ainakaan eläkeikää niinku nostaa, ku sitäkinhän on kaavailtu, että se nousee...”* (Saara) Useita projekteja on käynnistetty viime vuosina asian tiimoilta. Huomisen työkyky - projektin (Sosiaali- ja terveysministeriö 1998) tavoitteena on etsiä suomalaisille työpaikoille ja terveydenhuoltoon

sellaista uutta toimintatapaa, jossa työntekijöiden työ- ja toimintakyky säilyvät paremmin. Keskeisinä toimintatapoina tässä ovat koulutus ja tiedotus. Työolojen kehittämällä ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävällä kuntoutuksella uskotaan voitavan edistää työssä pysymistä pidempään. Toisaalta Kelan ja Turun yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen hyvinvointikartoitus kertoo, että kuntoutusta pidetään useimmiten porttina eläkkeelle (Sosiaalivakuutus 1998). Useat yritykset ovat käynnistäneet erilaisia työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä ja projekteja työpaikoilla työntekijöidensä jaksamisen edistämiseksi. Myös haastatelluista suurin osa puhui erilaisista työ-projekteista, joita heidän työpaikoillaan oli käynnistetty. Esimerkkeinä näistä ovat erilaiset liikuntapäivät ja -tapahtumat, kunnontestaukset, työilmapiirin mittaukset, keskustelutilaisuudet ja suunnittelukokoukset. Yleisesti ne oli koettu hyvin positiivisena kehityksenä, joka kertoo, että työntekijöistä välitetään. Yhteiset tilaisuudet koettiin myös työilmapiirin kannalta erittäin hyväksi.

Juhani Ilmarinen (1998, Pentikäisen 1998 mukaan) on esittänyt viiden kohdan ohjelman, jolla joukkopakoa työelämästä voidaan hillitä. Ensiksikin stereotyyppiset ikäasenteet olisi saatava muuttumaan. Hyvä ikäjohtaminen vaikuttaa ikäasenteisiin, eri-ikäisten yhteistyöhön sekä esimiesten ja työntekijöiden väliseen kommunikointiin. Toiseksi työpaikkoja tulisi parantaa mm. muuttamalla työtehtäviä ihmisen henkisen kasvun myötä ja hakemalla työn kuormituksessa ergonomisesti eri ikäisille sopivia ratkaisuja. Kolmanneksi työntekijöiden terveyttä voidaan kohentaa muun muassa hyvän työterveyshuollon avulla. Neljäntenä kohtana Ilmarinen esittää ammattitaidon kehittämisen järjestämällä iän ja taustan huomioon ottavaa täsmäkoulutusta. Lopuksi eläkejärjestelmien maksusääntöjä tulisi kehittää työllisyyttä edistävään suuntaan.

Haastateltavien kommentteista on myös löydettävissä erilaisia ikäasenteita ja he ottavat kantaa siihen, kuinka ikääntyminen tulisi huomioida johtamiskäytännöissä. *“..vanhaks on tullu, ni ei kerkiä sillä lailla,...”(Leena) “..kyllä se täytyy työmaallakin ottaa huomioon tämä ikääntyminen, mää oon aina toittamu siellä sitten, että ei meiltä voi vaatia enää sitä mitä ku kaks-kolmekymppisinä, ei sitä jaksaa sillä lailla. Niin sit ylihoitaja sano, niin ei sitä voi siihen vedota, että se on sitte se kokemus...että ne työt tekkee sillä kokemuksella.” (Saara) ...”nuoret jaksaa paremmin.” (Leena) “Uuden oppiminen ei tällä iällä käy enää niin hyvin.”(Seppo) “Vanhemmalle työntekijälle on hirveän vaikeeta enää*

lähteä muuttamaan työtapojansa,...” (Anna) “Että se ylin johto edes kysyis, miten siellä jaksetaan.” (Anna) “...sitte nää meidän varsinaiset johtajat... nuoria, ni ei ne halunmu kuunnella, ne käyttää niin hienoa kieltäki, ettei tämmöset vanhemmat työntekijät pysty niitten kans puhumaankaan mitään.” (Mauri) “Nuoret on niin tietäviä ja nokkavia ja ei vanhat tiä mittään...” (Tuire) “... että ei jakseta samalla lailla enää...ja sitte tehdään virheitä semmosia, ei se oo niinku se keskittymiskyky enää sama, eikä niin nopiasti reagoira asioihin,...” (Raija) “...kun ne nuoret osaa käyttää sitä lorviaikaa, suoraan sanoen siinä, että ne tekee vaan sen, mikä on pakko tehdä ja kattoo, että tehkööt nuo vanhemmat hullut, kun tekee...” (Raija) “Talvisotahenki, kun vanhat tekkee.” (Tuire)

Mikä on iän ja ikääntymisen merkitys työyhteisöissä ja kuinka paljon näitä asioita tulisi työpaikoilla käsitellä? Ovatko mielipiteet vanhempien ja nuorempien työntekijöiden eroista ja ominaisuuksista tosiasioita vai ovatko ne meidän omissa asenteissamme? Työpaikoilla tulisikin mielestäni avoimesti käsitellä näitä asioita ja tätä kautta tuoda lisää keskustelevuutta työyhteisöön. Näin pystytään paremmin selvittämään, mitkä ovat tosiasioita ja mitkä käsityksiä ja uskomuksia.

Mitä sitten työpaikoilla voidaan tehdä asenteiden muuttamiseksi? Käytännön esimerkki stereotyyppisten ikäasenteiden muuttamisesta löytyy Tanskasta, missä päivittäistavarakauppaketju päätti perustaa seniorikaupan, missä kaikki liikkeen työntekijät ovat vähintään neljäkymmentä täyttäneitä. Kokeilun tavoitteena on vaikuttaa asennemuutokseen vanhempia työnhakijoita kohtaan. (Keski-Suomalainen 1999.) Mielestäni asenteisiin vaikuttaminen on yksi tärkeimmistä tekijöistä, jolla pitkällä tähtäimellä voidaan parantaa ikääntyneiden asemaa työelämässä. Tähän on kuitenkin kiinnitetty vain vähän huomiota, ainakin tietoisesti ja suunnitelmallisesti. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön projektiraportissa (Walker&Taylor 1998) kuvataan muun muassa projekteja, joissa keskeisenä asiana on ollut juuri asenteiden muuttaminen. Koska esimiehet ja muut avainhenkilöt ovat yrityksessä niitä, jotka eniten vaikuttavat henkilöstön palkkaamiseen, koulutukseen ja kehittämisen käynnistämiseen, on heidän mukaanottamisensa välttämätöntä heti projektien ja kehittämishankkeiden käynnistämävaiheessa. Raportissa esimerkkinä asenteiden muuttamiseen tähtäävistä projekteista oli muun muassa Ruotsin Volvo-Pentan henkilöstön henkilökohtaisen kehittämisen suunnitelmat, jotka tähtäsivät ennen kaikkea siihen, että henkilöstö pystyisi

hyväksymään paremmin muutoksia työssään. Uusia luovia kehittämis- ja kokeiluhankkeita kaivattaisiin mielestäni myös Suomessa. Tällaisten hankkeiden aikaansaamiseksi tarvitaan kuitenkin usko siihen, että ne ovat tärkeitä ja hyödyllisiä kaikkien osapuolien mielestä.

Raija Gouldin (1994) mukaan varhaiseen työelämästä poistumiseen vaikuttavat sekä työntö- että vetotekijät. Työntötekijöitä ovat terveyden heikkeneminen, työn rasittavuus, työelämän kielteiset piirteet sekä työttömyys. Vetotekijöitä puolestaan ovat eläketurvan taloudellinen riittävyys, puolison eläkkeellä olo ja vapaa-ajan houkuttelevuus. Työn kiinnostavuus ja haasteellisuus edistävät työssä pysymistä ja työn rasittavuus ja hankalat työolosuhteet puolestaan lisäävät eläkealttiutta. Eläkkeelle haluavat voisivat kuitenkin pysyä työssä mikäli palkka olisi tuntuvasti parempi tai työssä olo kartuttaisi selvästi tulevaa eläkettä. Myös työn keventäminen, työn turvattu jatkuvuus sekä jonkin verran kuntoutus ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen vaikuttavat työssä pysymiseen. Myönteinen kehitys työpaikalla kuten ilmapiirin parantuminen ja kannustus sekä palkitseminen vaikuttavat positiivisesti työssä pysymishalukkuuteen. *“Mä oon yksilöllisellä varhaiseläkkeellä,...työkyky on alentunut,...minun tehtäväni olisivat vaihtuneet tommosista laajoja näköaloja omaavasta tehtävästä enemmän tämmösiin detaljiasioihin... että elämäntilanne on kokonaisuudessaan sellainen, että minä tulen toimeen ja nautin itse asiassa laiskottelusta, mulla on harrastuksia riittävästi...” (Seppo) “Mullahan on se tilanne, että mulla on tullu muutamia vaivoja niinku lisää...nyt käynnistetään työterveyden kans se osatyökyvyttömyyseläke...kuormitusta pitää selkeästi mun mielestä vähentää....mun mielestä siinä työympäristössä ei ole mitään, että ruvettais jotenkin huoltamaan henkisesti tai muutenkaan...pinnalla olevia asioita nää tulostavotteet ja että pitää aina esittää parempia saavutuksia ja muutos on niinku semmonen pysyvä olotila.” (Eino)*

Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen keräämän aineiston Suuret ikäluokat -elämäkulku ja ikääntyminen (1993) perusteella vuosina 1946-50 syntyneistä 85 prosenttia olisi valmis jäämään eläkkeelle ennen normaalia eläkeikää. Suurimmat yksittäiset syyt varhaiseen eläkkeelle jääntiin olivat terveyteen liittyvät tekijät sekä työn henkinen ja fyysinen rasittavuus. Eläketurvakeskuksessa vuonna 1990 toteutetussa tutkimuksessa selvitettiin, ovatko työntekijät harkinneet eläkkeen hakemista ja valitsevatko he

mieluummin työn vai eläkkeen, mikäli valinta olisi mahdollinen. Tuolloin 60 prosenttia vastanneista 50-54 -vuotiaista oli ainakin miettinyt eläkkeen hakemista ja 73 prosenttia 55-64 -vuotiaista. Valintatilanteessa 43 prosenttia 50-54 -vuotiaista siirtyisi eläkkeelle ja 61 prosenttia 55-64 -vuotiaista. Vuonna 1996 Työterveyslaitoksen toimesta kysyttiin samat kysymykset ja tuolloin nuoremmassa ikäluokassa eläkehakemuksen jättämisestä oli miettinyt 34 prosenttia ja vanhemmassa ikäluokassa 55 prosenttia. Eläkkeen puolestaan valitsisi 44 prosenttia 50-54 -vuotiaista ja 50 prosenttia 55-64 -vuotiaista. (Karisalmi 1998.) Tulokset ovat hieman ristiriitaisia. Vaikuttaako siihen aineistojen erilaisuus vai muuttuvatko asenteet olosuhteiden myötä? Jokaisessa tutkimuksessa kuitenkin huomattavan suuri osa ikääntyneistä työntekijöistä olisi valmis ja halukas jäämään eläkkeelle. Myös tämän tutkimuksen haastatelluista viisi henkilöä joko suunnittelee jäävänsä tai on jo jäänyt eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. *“...minä oon tähänmy siihen, mullahan on eläkeikä 64 vuotta ja yks kuukausi, nyt on mahdollista sitä viidellä vuodella varhentaa, siihen mä niinku tähtään...”(Raija) “...mä jäin vähän reipas kolme vuotta aikasemmin, kun ikä oli.”(Seppo)*

Työterveyslaitoksen tutkimuksen tärkein kohde oli pientyöpaikkojen henkilöstön asenne työnteon jatkamiseen. Työn kiireellisyyden ja vastaajien kokeman stressin välillä oli selvä riippuvuus, samoin koetulla stressillä ja työssä pysymisasenteella. Mitä vähemmän työntekijällä oli omaa työtään koskevia vaikutusmahdollisuuksia, sitä kielteisemmin he asennoituivat työnteon jatkamiseen. Kuitenkin työssä pysymisasenne on osoittautunut viimeisimpien tutkimustietojen mukaan vähemmän tärkeäksi työstä poistumisen selittäjäksi. Tätä tärkeämmiksi ovat osoittautuneet rakenteelliset työmarkkinatekijät. (Karisalmi 1998.)

Työmarkkinoiden suunnasta varhaisessa eläkkeelle siirtymisessä on kysymys ikääntyvän työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta. Tarjontaan vaikuttavat ikääntyvien mahdollisuudet pysyä mukana työelämässä sekä vaihtoehtoiset toimeentuloturvan muodot, joita sosiaaliturvajärjestelmät tarjoavat. Ikääntyvän työvoiman kysyntään vaikuttavia tekijöitä on tarkasteltu kahdella eri tasolla: toisaalta ikääntyneiden työntekijöiden ominaisuuksien ja työnantajien asenteiden kannalta sekä toisaalta osana laajempia muutoksia työvoiman kokonaiskysynnässä, työn tuottavuuden kasvattamisessa ja työn organisointitavoissa. (Hytti 1998,28-29.)

Kun tutkitaan sosiaalipolitiikan vaikutusta ikääntyvän väestön käyttäytymiseen työmarkkinoilla, olennaisia toimijoita ovat valtio, työnantajat ja työntekijät. Naschold ym. (1994b, Hytti 1998,33-35 mukaan) erottavat seitsemää maata koskevassa tutkimuksessaan (Hollanti, Saksan liittotasavalta, DDR, Ruotsi, Japani, Iso-Britannia ja Yhdysvallat) kolme strategiatyyppiä, joilla valtio sääntelee ikääntyvän väestön työhön osallistumista ja työn jättämistä. Ikääntyvän väestön työmarkkinaongelmia koskevien toimintamallien tyypit ovat ulkoistaminen, integrointi ja markkinaorientaatio. Ulkoistamisstrategiassa valtio tarjoaa hyvinvointijärjestelmien kautta työnantajille ja työntekijöille mahdollisuuden siirtää työmarkkinoilla koetut riskit hyvinvointivaltion kannettavaksi. Integrointistrategia perustuu työnteon ensisijaisuuteen ja on yleensä sidottu vahvaan koko työikäistä väestöä koskevaan täystyöllisyyspolitiikkaan. Markkinaorientoituneessa strategiassa valtio ei suoraan puutu työmarkkinoilla syntyviin varhaiseläkekäytäntöihin, mutta strategia edellyttää kuitenkin valtiolta toimia markkinoiden toiminnan edesauttajana.

Suomi kuuluu selvästi ulkoistamisstrategiaa harjoittaneisiin maihin. Ikääntyvän väestön työmarkkinaongelmat on ratkaistu lähes pelkästään eläkejärjestelyillä tai pitkäaikaistyöttömien toimeentuloturvan erityissäännöksillä. Työkykyä, terveyttä ja työturvallisuutta ylläpitävä toiminta työpaikoilla on ainoa integrointistrategiaan liittyvä instrumentti, jota Suomessa on käytetty suhteellisen menestyksellisesti. (Hytti 1998, 33-35.)

Antti Kasvio (1994) toteaa, että tulevaisuuden kannalta hyvin tärkeän kysymyksen muodostaa se, millä tavalla suuret ikäluokat tulevat käyttäytymään vuosituhaten vaihteen jälkeen, jolloin he alkavat siirtyä "ikäntyvän työvoiman" kategoriaan - eli täyttävät 55 vuotta tai enemmän. Koska tähän saakka saadut kokemukset viittaavat vahvasti siihen, että ihmisten omat ratkaisut työelämään jäämisen tai eläkkeelle hakeutumisen puolesta ovat ennemmin tulosta koko aiemman työuran aikana saaduista kokemuksista kuin senhetkisestä työtilanteesta, ongelman muotoutumiseen kannattaisi alkaa varautua jo nyt. Tällöin työoloihin ja niiden kehittämiseen kannattaisi kiinnittää huomiota. Nyt vuosituhaten vaihtumiseen on aikaa vajaa vuosi ja tämän hetkisen tiedon mukaan hyvin suuri osa ikääntyneistä työntekijöistä haluaisi jättää työelämän, olisi varmasti viimeistään aika tehdä muutoksia, joilla työelämä saataisiin heille houkuttelevammaksi.

2.4. TYÖN EPÄVARMUUS JA HYVINVOINTI

Näyttää siltä, että epävarmuus on tullut työelämään jäädäkseen. Työn epävarmuudella on monenlaisia negatiivisia vaikutuksia työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa. Happonen ym. (1996) tekemän tutkimuksen mukaan pitkäaikainen epävarmuus heikentää esimerkiksi työtoverisuhteita ja lisää työssä koettuja masennuksen tuntemuksia. Tämän tiedon valossa on tärkeää pohtia sitä, mitä on tehtävissä ja kuinka työn epävarmuuden negatiivisia vaikutuksia voitaisiin hallita ja vähentää. Organisaation näkökulmasta tärkeäksi nousevat sekä johdon aktiivisuus että tiedotus. Johto voi omalla aktiivisuudellaan epävarmuuden käsittelyssä sekä tehokkaalla ja avoimella tiedotuksella vähentää epävarmuuden kokemista. Työntekijät korostavat muutosten toteuttamista oikeudenmukaisesti ja toivoivat kuulevansa myös muutosten perustelut. Organisaatioiden tulisi pyrkiä sellaiseen henkilöstöpolitiikkaan pidemmällä aikavälillä, joka ehkäisee epävarmuuden kokemista.

Työministeriön työolobarometrin (Ylöstalo&Rahikainen 1998) mukaan vuonna 1997 suurimpia muutoksia työelämässä on ollut työelämän muuttuminen monimuotoisemmaksi. Esimerkiksi kaksi kolmesta vuoden aikana solmitusta uudesta työsuhteesta on ollut muita kuin vakinaisia. Osa-aikaisesti työskentelevien osuus palveluammateissa on kasvanut vuodessa kahdestatoista kuuteentoista prosenttiin. Henkilöstöä lisänneiden toimipaikkojen määrä on kasvanut vuoden aikana viisi prosenttia ja henkilöstöä vähentäneiden pienentynyt seitsemän prosenttia. Kasvu on keskittynyt yksityiselle sektorille. Palkansaajat ovat koko vuosikymmenen ajan katsoneet kiireen lisääntyneen työpaikallaan. Barometrin mukaan ikäsyrjintää on työpaikoilla havaittu enemmän kuin sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Joka kymmenes yli 45-vuotias työntekijä ja kahdeksan prosenttia kaikista vastaajista on havainnut työpaikallaan ikäsyrjintää. Sukupuolesta johtuvaa syrjintää oli havainnut vain kaksi prosenttia. Julkisen sektorin hoitoalalla haastateltavien mukaan henkilöstöä ei lisätä vaan päinvastoin supistuksista puhutaan edelleen, vaikka kiireen kokeminen vain lisääntyy kaiken aikaa. *“...meillä on niin kauhee kiire, ei kukkaan kerkii paljon ajatella.”(Martta)* *“..meillä on hirvee kiire,...kymmentäkin ylipaikkaa jatkuvasti, kun käyttö on 106 % meidän osastolla vuoden, niin sen voi laskea siitä,..”(Saara)* *“Lissää työvoimaa ainakin tarvittas....Sit se on niin raskasta, kun ulkopuolelta pommitetaan koko ajan, että pitäis*

vähentää ja se on tota kurjaa.”(Leena) “Meilläkin nyt tänä talvena on ollu semmosia päiviä, että virallinen paikkaluku on 18, niin monena päivänä oli 27 vahvuus... ja 31 parrailaan.”(Martta) “Kyllähän se varmaan tänä päivänä sairaalamaailmassa ku tuola kuuntelee, niin se on ihan sama tilanne, säästöjä haetaan, henkilöstöä ei oteta lisää, se jaksaminen on sitten sitä, että ei jaksu.”(Raija) “Me oltais ehdottomasti tarvittu vähintään yks työntekijä lisää ja me ollaan sitä vuosikausia yritetty saada...niin ei sitä nytkään saada.” “Ja eihän lyhyille sairaslomille tuu sijaisia, niin eihän se homma suju.”(Merja) “...tietyllä tavalla niinkun säästöjäkin, miten saadaan pienemmillä resursseilla yhtä laadukasta työtä...” (Anna) Muuallakin julkisella sektorilla on samanlainen tilanne. “Niinku meilläkin esimerkiksi on läänin alueella satoja virkoja, joita ei oo täytetty.”(Eino)

Työelämän monimuotoistuminen ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen yhdessä suurten työttömyyslukujen kanssa on omiaan luomaan epävarmuutta varsinkin ikääntyvien kohdalla. Tämä näkyy siinä, että varmuus työpaikan jatkuvuudesta on nykyisin yksi tärkeimmistä työelämään liittyvistä asioista.

2.5. TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Kansainvälisessä yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa työelämän laatuun kohdistuvan tutkimuksen perustavat kysymyksenasettelut on muotoiltu itse asiassa jo 1940-luvun lopulla ja 1950-luvun alussa. 1960- ja 70-lukujen taitteessa kysymys työelämän laadusta nousi jo hyvin keskeiselle sijalle. Vaikka ihmisten elämisen laatu olikin yleisesti ottaen monissa suhteissa parantunut toisen maailmansodan jälkeisinä talouskasvun vuosikymmeninä, esiintyi nimenomaan työelämän laadun alueella vielä suuria puutteita. Lisäksi oletettiin, että työn sisällön merkitys hyvinvoinnin osatekijänä tulisi korostumaan sitä mukaa kuin ihmisten aineelliseen toimeentuloon liittyvät tarpeet tulisivat tyydytetyiksi ja kun muun muassa kohoava koulutustaso lisäisi työhön ja sen tarjoamiin itsetoteutuksen mahdollisuuksiin kohdistuvia odotuksia. Tuolloin käynnisteltiin työorganisatorisia kokeiluja ja töitä pyrittiin

“inhimillistämään”. 1980-luvulta lähtien työelämässä ovat korostuneet toimintojen joustavoittamisen tavoitteet. Kehittämistoiminnan luonnetta pyrittiin muuttamaan asiantuntijakeskeisyydestä kohti henkilöstön aktiivista omakohtaista osallistumista (Kasvio 1994). *“...ollaani niinku hyvänä koettu se, että työyhteisö kokonaisuutenaan, kaikki yhteisön jäsenet yhdessä pohtien ja sopien asetetaan ne tavoitteet,..Että mä näkisin hirveen tärkeänä tämän tämmösen sosiaalisen yhteistyön siellä, ettei ketään jätetä yksin, vaan me yhdes luodaan se tulos, kukaan ei yksin, ei edes esimies.”* (Anna)

Työyhteisön toimivuuden osatekijät koostuvat työyhteisön sisäisistä prosesseista ja työyhteisön toiminnan ulkoisista ehdoista. Työyhteisön sisäisiä prosesseja ovat esimerkiksi työn sisältö, vaikutusmahdollisuudet, työpaikan sosiaalinen avoimuus, ristiriidat ja niiden hallinta, esimiestyö ja motivaatio. Ne ovat myös työelämän laadun keskeisin osa. Toiminnan ulkoisia ehtoja ovat esimerkiksi toimintastrategia eli toiminnan periaatteet, toimintaan kohdistuvat paineet, johtajuus, toiminnan laatu sekä ammattiliittojen rooli. (Nakari 1996.) Tärkeimpiä työntekijän jaksamiseen liittyviä työyhteisön sisäisiä prosesseja, mitä haastateltavat mainitsivat olivat avoin, rehellinen työilmapiiri, esimiestyö, palautteen ja kannustuksen saaminen sekä ongelmien avoin käsittely. *“...kannustusta näille tytöillekin siitä, että kun ne sanookin aina, että ihanaa kuulla, ku mä sanoin, että te ootte ansainnu tänä päivänä jotkut hyvät kahvileivät, että on ollu niin mahtava työhenki ja porukka, työt on sujunu ja meil on ollu tosi kiire ja se on ollu niinku semmonen mukava kannustus siihen, että sillä tavalla saa ainakin muita jaksamaan, jos ei itteä, itteki jaksaa, kun huomaa, että niille tulee hyvä mieli.”* (Raija) *“...se avoimuus pitäis olla, että tuota voitais asioista puhua asioitten ja ongelmien nimillä ja sitten siitä ei loukkaannuttais sitten, eikä niitä kaivettaisi siellä takana sitten niitä asioita...”* (Saara) *“Semmonen avoin ilmapiiri, sellanen rehellinen, avoin ja semmonen hyväksyvä ilmapiiri...”* (Anna) *“...työssä jaksamiseen esimiehellä hyvin ratkaseva tekijä vois olla sellanen, kun luottamus siihen henkilökuntaan, mikä hänellä on käytettävissä.”* (Erkki) *“...että todella niinku välitetään, hei, miten sää oot työssä jaksanut?”* (Anna) Ulkoisista tekijöistä jaksamista vaikeutti liian suuret työn vaatimukset, jatkuvat säästöt ja henkilöstösupistukset sekä ulkoapäin tulevat vaatimukset työlle. Jaksamista edistäviksi tekijöiksi koettiin hyvä johtamiskäytäntö ja yhteiset tavoitteet työlle. *“...suurinpiirtein samanlainen ajattelu ja tuota siitä työstään samanlainen kannustin siihen työhön, kyllä se auttaa siihen jaksamiseen.”* (Erkki) *“Kyllä*

joo, yhteiset tavoitteet.”(Anna)

Työn hallinta on sekä työmotivaation ja työn tuottavuuden että työntekijöiden terveyden kannalta merkittävä tekijä. Tutkimusten mukaan työn hyvään hallintaan liittyy huonoon hallintaan verrattuna parempi työtyytyväisyys, sitoutuminen työhön, työsuoritus ja työmotivaatio sekä vähemmän ruumiillista ja henkistä oireilua, poissaoloja työstä ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Tekemässään tutkimuksessa Jussi Vahtera ja Jaana Pentti (1995) toteavat että suurten vaatimusten ja huonon hallinnan yhdistelmä ennusti sekä psyykkisen rasittuneisuuden että tuki- ja liikuntaelinoireiden kasautumista niin miehillä kuin naisillakin. Hallinta toimi suojaavana tekijänä kuormitustekijöiden terveyshaittoja vastaan. Hyvä työn hallinta estää haitallista stressiä kehittymästä ja luo edellytyksiä hyvinvoinnin vahvistumiselle. Hyvä hallinta yhdistyneenä suurin työn vaatimuksiin johtaa työhön sitoutumiseen ja vähäisiin poissaoloihin ja vahvistaa ihmisen kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja ja saada tarvittaessa sosiaalista tukea. *“...auttaa se, että pitää riittävä ammattitaito hankkia siihen työhön, mitä tekee. Jos ei oikeen osaa, koko ajan on sellasella epävarmalla pohjalla ja yrittää tehdä jotain, niin kyllä se on raskasta, ei jaksu varmaan.”* (Erkki)

Työn hallintaa voidaan kehittää parantamalla työn sisältöjä sekä työntekijän vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia. Hallinnan parantaminen, työntekijää arvostava ja kannustava johtaminen sekä luotettava ja tehokas tiedonvälitys ovat keinoja, joilla luodaan edellytyksiä hyvälle työterveydelle ja työelämän laadulle. (emt.)

Englannissa tehdyn tutkimuksen mukaan taas organisaatiotason interventio ei vaikuta työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin, mutta yksilökohtainen ohjaus puolestaan vaikuttaa myönteisesti. Kuitenkin ennaltaehkäisevät työyhteisön kehittämistoimet ovat kauaskantoisempia ja parempia toimenpiteitä kuin yksilötason korjaavat toimenpiteet. (Shirley Reynolds 1997.) Ilman organisaatiotason toimenpiteitä ja muutoksia ei varmastikaan voida poistaa työyhteisössä olevia puutteita ja ongelmia, jotka vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen ja työssä pysymiseen.

Pirjo Tuulin (1998) tekemässä tutkimuksessa eräs keskeinen tekijä oli selvittää ikääntyneiden työssäpysymisasennetta ja sen yhteyttä organisaatioiden toimintaan ja terveyteen. Tutkimuksen mukaan hyvää työelämän laatua heijastavissa työyhteisöissä ikääntyvät työntekijät asennoituvat myönteisemmin työssä pysymiseen kuin toisentyyppisissä työyhteisöissä. Myös henkinen hyvinvointi oli tärkeä tekijä; työssä jatkamaan halukkaiden osuus vähenee asteittain henkisten voimavarojen heikkenemisen myötä. Hyvän työelämän laadun omaavissa työyhteisöissä työuupuneiden määrä (alle kymmenen prosenttia) oli selvästi vähäisempi kuin huonon työelämän laadun työyhteisöissä (lähes kaksi kolmasosaa). *“...mä olin niin loppuun suoraan sanoen palanut, että mä olisin jäänyt henkisistä paineista sairaalomalle, jollen mä olis joutunu tähän leikkaukseen,..., et se niinku pelasti mut.”*(Raija) *“...ja tuo työ, joka mulla on, ni se on tosi raskasta henkisesti, siinä on hirviä vastuu ja ikääntyminen vaikuttaa...”*(Raija) *“...henkiset voimavarat yhtäkkiä loppu...mulla oli sitte muutamia erittäin ongelmallisia henkilötapahtumia...”*(Seppo) *“...että jaksako sitä sinne asti, että siis meidän työhän on todella henkisesti raskasta plus sitte siinä on ollu myöskin näitä ristiriitoja sielä työyhteisössä, eikä ne oo ohi vielääkään...”*(Merja)

Työ- ja terveys -haastattelututkimukseen (Piirainen ym. 1997) osallistuneista miehistä ja naisista noin 30 prosenttia piti työtään ruumiillisesti melko tai hyvin rasittavana. Aiempiin tutkimuksiin verrattuna työn ruumiillinen rasittavuus oli vähentynyt varsinkin miehillä. Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet arvioitiin useimmiten myönteisesti. Psykkisen kuormituksen vastapainoksi työssä oli yleensä myös myönteisiä piirteitä. Tyytyväisiä työhönsä oli 75-87 prosenttia työssäkäyvistä, mutta henkisesti rasittavaksi työnsä koki 21-56 prosenttia haastatelluista toimialasta riippuen. Paljon kiirettä koki 52 prosenttia haastatelluista. Korkeasti koulutetuilla oli kiirettä, vaikeita työtehtäviä ja henkistä rasitusta keskimääräistä enemmän, joskin myös työn vaihtelevuus ja vaikutusmahdollisuudet olivat paremmat. Pienet työpaikat arvioitiin monessa suhteessa myönteisimmiksi kuin suuret: kiirettä oli vähemmän ja työ vaihtelevaa, vaikutusmahdollisuudet ja ilmapiiri useammin hyvä.

Työelämän laatua ja jaksamista parantavia tekijöitä haastateltavien mielestä olivat kehityskeskustelut, joissa käydään läpi sekä työntekijän että esimiehen näkökulmasta muun muassa työn kehittämiseen, työolosuhteisiin, työyhteisöön ja jaksamiseen liittyviä asioita. *“...kehittämiskeskusteluja, että se ylin johto edes kysyis, miten siellä jaksetaan. Se on vasta nyt tullu...Miten sää oot kehittänyt ja onko se ollu hyvää ja miten sää haluaisit kehittää ja mitä sä tarviisit resursseja, todella että välitetään...”* (Anna) *“Meillä on ne kehityskeskustelut on niinku esimiehen kans sitte on aina, että saahan näissä sitte tuntoja purkaa ja vaihtaa.”* (Saara) Myös työnohjaus, erilainen tyky-toiminta ja osa-aikaiset työn tekemisen mahdollisuudet olivat jaksamista tukevia.

Työyhteisön laadulla on kiistattomasti suuri merkitys yksilön hyvinvoinnin kannalta, mutta sillä on siis merkitystä myös ikääntyneiden työssä pysymisen näkökulmasta katsottuna. Työyhteisön laatuun voi vaikuttaa jokainen siihen kuuluva henkilö. Tämän asian muistaminen erilaisissa työn kehittämishankkeissa olisi tärkeää, jotta suunnitelmat voisivat toteutua myös käytännössä. Tietoisuus siitä, että on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin, lisää hallinnan tunnetta ja motivaatiota työhön ja sen kehittämiseen.

Työtä, työelämää ja työssä jaksamista ei voida irrottaa omaksi kokonaisuudekseen ottamatta huomioon, että ihmisen elämässä on myös muita tärkeitä osa-alueita. Työssä jaksamiseen eivät vaikuta vain työhön liittyvät tekijät, vaan muut sekä yksilölliset että elämäntilanteeseen ja sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tekijät voivat olla erittäin merkityksellisiä. Haastateltavien puheessa yksilölliset tekijät nousivat usein hyvin määräävään rooliin puhuttaessa yksilön työssä jaksamisesta ja uupumisesta. Yksi selitys tähän on varmaan se, että haastateltavat oli valittu TYK-kuntoutukseen yksilöllisten päätösten perusteella ja niissä keskeisellä tilalla on vaikuttamassa henkilökohtainen terveydentila ja siitä johtuvat ongelmat työssä. Näin ratkaisuja ja selityksiä etsitään lähinnä omasta itsestä kuten luonteenpiirteistä, käyttäytymisestä, persoonallisesta tavasta tehdä työtä ja suhtautua asioihin. *“Työ ei saisi olla ihmiselle ensinnäkään niin, että se olisi kaikki, mitä sillä ihmisellä on. Pitäisi olla muutakin.”* (Seppo) *“...että mä olisin pystynyt sanomaan vain enemmän ei, en olisi stressanut itseäni kohtuuttomasti ja tavallaan pätenyt sen työnteon kautta.”* (Seppo) *“Kai siinä on yksilön, semmosia yksilöllisiä taipumuksia joko jaksaa tai ei jaksa ja mä mietin noin niinkun työyhteisöä, ketkä siellä jaksaa*

erinomaisen hyvin, yleensä huonoimmin jaksaa ne, jotka ovat kauheen huolehtivia ja erinomaisten tunnollisia, niin ne näyttävät niinkun väsyvän.”(Seppo) “...ettei pistä liian kovia tavoitteita itelleen, vaan ne pitäis niinkun pystyä rajaamaan.” (Erkki) “Ja semmonen positiivinen ajattelutapa...” (Raija) “...suurin tekijä on se oma ittensä, ensin siitä lähtee, saa vaan ajateltua, että vois olla vielä huonomminkin asiat ja vois olla vielä sairaampiki, että kyllä siihen voi vaikuttaa iteki paljo siihen,...”(Saara)

Oma terveys ja kunnon ylläpitäminen koettiin myös hyvin tärkeäksi jaksamisen edistäjäksi. *“...fyysinen kunto on erinomaisen tärkeä.”(Seppo) “Terveys,...” (Tuire) “Yrittää pittee kunnostaan huolta ja eikä ruppee liikoo syyä mässemään, kahtoo aina joskus peilistä, että ei ala maha olla hirveen iso.”(Martta) “...aina aamulla, kun mä herrään, mä tuota ennen ylösnousua mä venyttelen sängyssä, ne on semmosia pitkiä venytyksiä...Se on niin ihanaa sitte ku nousoo ylös, ni paljon virkeämpi, mutta jos mä lähen, että mä en venytele, niin se on kankeeta ja hankalaa tää elämä, että minusta se on hirveen hyvä, kun sen joka aamu tekköö, eneku lähtee...”(Leena) “...kuntoilla ja ulkoilla...”(Saara)* Kuntoutus koettiin itselle erittäin hyväksi pysäyttäjäksi ja suunnan muuttajaksi ja sitä toivottiin lisää niin itselle kuin kaikille muillekin.

Sosiaalinen ympäristö, siihen liittyvät ihmissuhteet ja tekeminen olivat yksi ryhmä jaksamista edistäviä tekijöitä. Tähän kuuluvat lähinnä perhe, ystävät ja harrastukset. *“...kävis sillon tällön viihteelläkin, että ei ihan jummiudu sinne kottiin ja kyllä se piristää.”(Martta) “Jalat mulla on, tahtoo kipeytyä...se sitte helepottaa, että kun mä tuun kottiin ja vähän liotan niitä veessä ja sitte ukko ottaa syltiin ja rasvaa ja hieroo.”(Leena) “...sitte näitä lapsen lapsia...ne tosiaan henkisesti piristää.” (Leena) “...sitte se kuoro...” “...kesää oottaa, niin pääsee mökille, siellä unohtuu tota työmaat...”(Saara) “...kirpputorilla kun käy, niin se jotennii imasoo...”(Martta) “...toimiva parisuhde...ihmissuhteet hyvät...”(Tuire) “...harrastukset ja perhe on mulla ainakin hirveen tärkeä ja ystävät ja se liikunta, musiikki, lukeminen...”(Merja) “...henkilökohtanen usko elävään Jumalaan...”(Eino)*

2.6. IKÄSYRJINTÄ

Ikäsyrynnän käsite on monimutkainen ja sitä on määritelty monesta lähtökohdasta käsin. Jos emme voi ymmärtää, miten olosuhteet, missä vanhemmat ihmiset tänä päivänä elävät, ovat muotoutuneet, emme myöskään voi poistaa tai vähentää ikäsyryntää ja sen vaikutuksia. Ikäsyryntä on sosiaalisesti rakentunut ja se on tavallista meidän yhteiskuntamme sosiaalisissa organisaatioissa. Koska ihmisten, paikkojen ja asioiden merkitykset syntyvät vuorovaikutuksesta, myös ikäsyryntä on sosiaalisen vuorovaikutuksen tulosta. Tarvitsemme enemmän eettistä ja moraalista keskustelua vanhenevien ja vanhojen ihmisten asemasta yhteiskunnassamme. (Hendricks 1995, 51-66.) Ilman avointa ja laajaa keskustelua asenteet ikääntyneisiin ja ikääntymiseen eivät pysty muuttumaan. Työpaikoillakin tulisi asia useammin ottaa esille yhteisissä kokouksissa ja koulutuksissa. Ikäsyryntä on usein piilossa, huomaamattomana mutta vaikuttavana taustatekijänä. Tällöin syrjivistä asenteista ja toimintatavoista saattaa tulla hyväksytyjä ja jokapäiväisiä. *“...ne nuoret uuret johtajat,..., niin ne niinkun katoo jo niitä vanhempia, et ei nuo enää opi...”(Mauri) “En mä ainakaan oo huomannu mitään semmosta syrjimistä iän perusteella, ei ikärasismia oo mun työmaalla havaittavissa ollu. Tietysti sellasta huulenheittoa on tämmöstä aina...”(Erkki) “Meillä minä en kokemu missään vaiheessa, eikä sillonkaan kun mulle tuli Helsinkiin uusi päällikkö, ensimmäisen kerran minun esimieheni oli minua nuorempi, joka sinällään oli jo outo tilanne.”(Seppo)*

Taloudellisesti aktiivisen väestön keski-ikä nousee Euroopan unionissa. Seuraavien kymmenen vuoden aikana työikäisen väestön ikärakenne muuttuu huomattavasti: nuorten (15-19-vuotiaiden) määrä pienenee yli miljoonalla (noin viisi prosenttia) ja 20-29-vuotiaiden määrä pienenee yhdeksällä miljoonalla (-17 prosenttia), kun taas 50-59-vuotiaiden määrä kasvaa viidellä ja puolella miljoonalla (+12 prosenttia) ja 60-64-vuotiaiden ikäryhmä kasvaa yhdellä miljoonalla (Euroopan komissio, 1996). Toisaalta kuitenkin työvoiman eläkkeelle jäämiskynnyksen jatkuvan madaltumisen ja työmarkkinoiden ikäsyrynnän tuloksena yli 40-vuotiaiden katsotaan olevan jo uransa loppupuolella. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 1998.)

Euroopan unionin työllisyyspolitiikan muutoksien yhteydessä ja työllisyyspolitiikkaa korostaen Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö käynnisti huhtikuussa 1994 Euroopan laajuisen hankkeen ikäsyrijännän torjumiseksi työhönotossa ja koulutuksessa. Projektiin osallistui seitsemän jäsenvaltiota: Belgia, Ranska, Saksa, Kreikka, Italia, Alankomaat ja Yhdistynyt kuningaskunta. Lisäksi kerättiin jonkin verran suppeaa aineistoa kahdesta uudesta jäsenvaltiosta Suomesta ja Ruotsista. (Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö 1998.)

Yleisesti ajatellen hyvät toimintatavat ikääntyvien työntekijöiden työllistämässä koostuvat ikärajoitusten välillisestä tai suorasta torjumisesta ja sellaisen ympäristön muodostamisesta, jossa jokainen yksilö pystyy hyödyntämään potentiaalinsa tulematta syrjityksi ikänsä vuoksi. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi politiikkaa ei tarvitse välttämättä leimata "ikäntyvien työntekijöiden" politiikaksi. Käytössä voi olla yleisiä henkilöstöstrategioita, jotka ovat erityisen hyödyllisiä ikääntyville työntekijöille. (emt.)

Organisaation päätökseen kehittää hyviä toimintatapoja ikäsyrijännän torjumiseen vaikuttaa kolme pääseikkaa: työvoiman tarjonta (esim. työvoimapula), muutokset yleisessä politiikassa (esim. osaeläkejärjestelmä) sekä organisaatiokulttuurin muutos (esim. johtamistapa). Projektin tapaustutkimusten perusteella laadittiin neljä pääperiaatetta uusien toimintatapojen läpiviemiseksi. Ensimmäisenä edellytyksenä on ylimmän johdon tuki, sillä ilman sitä aloitteet eivät todennäköisesti etene pitkälle. Toinen tärkeä tekijä on kannustava henkilökunta ja kolmantena ikääntyvien työntekijöiden sitoutuminen asiaan. Mikäli edellä mainitut edellytykset täyttyvät tarvitaan ainoastaan huolellinen ja joustava toteutus, johon liittyy valmistelu, tiedottaminen, sidosryhmien mukaan ottaminen, koulutus, asianomaisten osallistumisesta huolehtiminen, arviointi sekä palaute. (emt.)

Ikäkysymyksen hoidossa hyvät toimintatavat voidaan nähdä dynaamisena prosessina, jonka pitäisi ihanteellisessa tapauksessa johtaa kohti integroitua ikäkysymyksen hallintastrategiaa. Jos näin toimitaan voidaan siirtyä kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan, jolla voidaan estää ikäsyrijää, työttömyyttä ja ikäkysymyksen hoitoon liittyvien ongelmien syntymistä. Tällainen lähestymistapa edellyttää kokonaisvaltaista ikään ja työllisyyteen liittyvää henkilöstöstrategiaa, johon voisi kuulua ehkäiseviä toimenpiteitä, kuten elinikäinen

oppiminen ja koulutus ja korjaavia toimenpiteitä kuten puuttuvien erityistaitojen opettaminen ikääntyville työntekijöille. Tällainen strategia auttaisi myös välttämään sukupolvien välistä hankausta. (emt.) *“...he teki jotakin muuta siellä sisällä, semmosta työtä sitten, oli hyödyllisempi ja heille sopivampi...”* (Anna) *“...koitetahan kattoa aina, ettei sen vanhimman miehen tarvii aina olla ensimmäisenä menemäs mihinkään...”* (Erkki) Yleisemminkin, työpaikoilla tulisi pystyä joustaviin työjärjestelyihin ja tehtävien muuttamiseen aina kulloisenkin tilanteen ja myöskin työntekijöiden tarpeiden, toivomusten ja kykyjen mukaan. Työyhteisön normaaliin toimintatapaan tulisi kuulua jatkuva työtehtävien ja työnjaon uudelleen arviointi ja tässä tulisi olla mukana koko työyhteisö.

Projektiraportissa (Walker& Taylor 1998) kuvataan eri maissa toteutettuja projekteja, joilla on pyritty vaikuttamaan ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn ja hyvinvointiin sekä siihen, että eläkkeelle jäätäisiin myöhemmin. Projekteja on toteutettu muun muassa liittyen henkilöstön palkkaamiseen ja sijoitteluun, koulutukseen ja fyysisen kunnon kohottamiseen, työaikaan, työergonomiaan, työolosuhteisiin sekä asenteiden muuttamiseen. Suomesta erimerkeiksi ovat päässeet Ruoka-Saarioinen Oy:n sekä Safematic Oy:n TYKY-projektit.

Suomessa eläke- ja tapaturmavakuutusmaksujärjestelmä saattaa myös vaikuttaa yritysten halukkuuteen palkata ikääntyviä henkilöitä. Pienyritysten eläke- ja tapaturmavakuutusmaksut perustuvat keskiarvolukuihin, yli 50 työntekijän yrityksissä työkyvyttömyyseläkkeen maksuvelvollisuus on porrastettu ja yli 1000 työntekijän yritys maksaa työkyvyttömyyseläkkeen kokonaan. Ikääntyvän työkyvyttömyysriski on suurempi kuin nuoren työntekijän, joten tällainen järjestelmä voi valintatilanteessa kääntää työnantajan vaakakupin nuoremman työntekijän hyväksi.

Viimeaikainen gerontologinen tutkimus osoittaa, että älykkyystaso ja oppimiskyky alkavat heiketä vasta 75 ikävuoden jälkeen ja luovuuden on todettu olevan huipussaan 45-vuotiailla. Fyysinen suorituskyky säilyy pääsääntöisesti hyvänä eläkeikään asti, ellei terveydentilassa tapahdu radikaaleja muutoksia. Työkyky on hyvä ymmärtää toiminnalliseksi suhteeksi yksilön ja hänen työympäristönsä asettamien vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien välillä, ei siis vain yksilön ominaisuudeksi. (Senioripolitiikan suuntaviivat 1997.)

Länsimainen ihmisihanne arvostaa nuoruutta ja siihen liitettyjä ominaisuuksia: joustavaa ja nopeaa älykkyyttä, fyysistä voimaa ja suorituskykyä sekä sosiaalista aktiivisuutta ja ulospäin suuntautuneisuutta. Näiden ominaisuuksien yliarvostaminen johtaa helposti siihen, että iän mukanaan tuomia muunlaisia ominaisuuksia ja vahvuuksia ei riittävästi huomioida. Tällaisia ovat muun muassa vahvistunut lojaalisuus ja työmoraali, näkemyksellinen älykkyys, kokemus sekä laaja kontaktiverkosto. (emt.) *“...ikä tuo myöskin sellasta varmuutta, että voi luottaa siihen kokemukseen ja siihen iän tuomaan näkemykseen...” (Anna) “...sillon kun on hirveen kiire...että erottaa se olennainen, mikä on pakko tehdä ja mistä on hyötyä ja jättää tekemättä...mikä ei oo sillä hetkellä ...että jos on ihmisiä sairaana tai pois niin katotaan se, et yritetäänkö saaha tilalle ketään vai sitte sanotaan, että kyllä nää pärjää...” (Tuire)*

3. AMMATILLINEN KUNTOUTUS

3.1. TYÖKYKY

Työ on monella tavalla terveyttä ylläpitävä voima, vaikka saattaa samanaikaisesti kuormittaa terveyttä. Työikäisten työkyvyn ylläpitämisessä ja kuntoutuksessa on kyse työkyvyn säilyttämisestä tai sen palauttamisesta. Työkykyä, toimintakykyä ja terveyttä voidaan pitää ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja erilaisten toiminnan tarpeiden toteuman välisenä suhteena. Kyse on erilaisista kuormittumisista, mutta myös erilaisista voimavaroista ja niitä tukevista ympäristöllisistä vuorovaikutuksista. Samanaikaisia tapahtumia voivat olla niin selviytymiset, menestykset, liian vähäiset tai sopivat kuormittumiset kuin epäonnistumiset, menetykset tai liialliset kuormittumiset. (Järvisalo 1995, 17-18.)

Suppeasti työkyky voidaan määritellä ihmisellä olevien toimintaedellytysten (koulutus, tiedot, taidot, fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset) ja työn vaatimusten välisenä suhteena, johon siten voivat vaikuttaa niin muutokset ihmisen toimintakyvyssä kuin muutokset työssä. Tähän nojautuu käsite ammatillinen työkyky. Kuitenkin muutokset suomalaisessa työelämässä ja työssäkäyvien asenteissa työtä kohtaan edellyttävät selvästi laajempaa

työkyvyn määrittelyä .(emt.)

Aila Järvikoski (1994) esittää laajan vajaakuntoisuusmallin. Sen mukaan yhteisön reaktiot ja ympäristön rakenteet voivat tuottaa vajaakuntoisuutta silloinkin, kun itse vaurioon liittyvät toiminnalliset ja kokemukselliset haitat ovat vähäiset. Sairaus ei ole vajaakuntoisuuden edellytys, vaan vajaakuntoisuus voi muodostua yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutussuhteessa.

Jorma Järvisalo (1995) määrittelee työkyvyn seuraavasti:

Työkyky on

1. Subjektiiivista toimintakykyä ja terveyttä.
2. Sopivaa objektiivista toimintakykyä ja terveydentilaa.
3. Työn vaatimusten ja tekijän edellytysten sopusuhtaa tavanomaisissa tilanteissa
4. Työelämään osallistuminen henkilökohtaisessa arvomaailmassa ja elämän vaihtoehtoissa.
5. Työelämän kulttuurin ja arvojen riittävää sopusuhtaa omien arvojen kanssa.
6. Riittävää sopeutumista työyhteisöön, osallistumismahdollisuuksia, vaikutusmahdollisuuksia ja ihmissuhteita.

Nykyisen kuntoutuslainsäädännön pohjalla on ajatus, että työkyky muodostuu yksilön terveydestä, kyvystä hallita työtään ja itse työstä.

Soili Järvillehto (1997, 7-8) antaa työkyvyn käsitteeseen fenomenologisen näkökulman. Hänen mukaansa työkyvyn elämyksellisyys, tajunnallisuus muodostuu niistä tunteista ja kokemuksista, jotka liittyvät työn sujumiseen, omaan jaksamiseen, riittämiseen, onnistumiseen sekä mielekkyyden kokemiseen. Käsitys omasta työkyvystä perustuu paljolti mielikuviin. Mielikuvilla omasta työkyvystä tai työkyvyttömyydestä on taipumus toteutua. Työkykyisyys on ihmisen oma tulkinta omien voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välisistä suhteista. Tärkeän työkyvyn osa-alueen muodostaa työntekijän kokema työtyytyväisyys, joka syntyy suhteessa työhön, työoloihin, työjärjestelyihin ja työyhteisöilmapiiriin. Työolot ja työyhteisö muodostavat työkyvyn sosiaalisen ulottuvuuden. Työssä ja työyhteisössä tapahtuvat muutokset heijastuvat suoraan

työntekijän työkykyyn kohdistuviin vaatimuksiin systeemisen vuorovaikutuksen perusteella. Mielestäni tällainen fenomenologinen näkemys työkykyyn on yksi tärkeä ulottuvuus. Ihmisen subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista saattaa olla täysin erilainen kuin niin sanottu yleinen käsitys asiasta. Oma kokemus on kuitenkin se, joka vaikuttaa eniten työssä jaksamiseen. Tämän vuoksi työn ja työyhteisön sekä kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisessä ja tutkimuksessa tulisi muistaa huomioida myös kokemukseen perustuva tieto ja sen merkitys.

Työkyvyn ylläpitämisestä työpaikoilla tehtiin osa työterveyshuollon toimintaa vuonna 1991 kuntoutuslainsäädännön uudistamisen yhteydessä. Työkyvyn ylläpitämisellä tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Tärkeitä ovat erityisesti työpaikkaan kohdistuvat toimenpiteet. Työkykyä uhkaavat työympäristö- ja kuormitustekijät pitää pyrkiä tunnistamaan ja poistamaan mahdollisimman varhain. Tavoitteena tulisi olla työn ja työympäristön sopeuttaminen työntekijän yksilölliseen työ- ja toimintakykyyn niin, että hän pystyy suoriutumaan työn asettamista vaatimuksista työuransa eri vaiheissa. Lisäksi tavoitteena on, että työyhteisöt kykenevät itse hallitsemaan ja kehittämään omatoimisesti terveyteen ja työkykyyn liittyviä tekijöitä ja että työntekijä oppii kehittämään ja käyttämään itsessään ja ympäristössään olevia voimavaroja työkykynsä ylläpitämiseksi. (Järvisalo 1995.) Käytännössä monilla työpaikoilla työkykyä ylläpitävä toiminta on keskittynyt henkilökunnan fyysisen terveyden ja työkyvyn mittaamiseen ja parantamiseen. *“...tulossa yhteinen terveystpäivä...sadan markan terveystpäivä...tyk-ohjausta koko henkilökunnalle”(Raija) “...ja tää tyky-toiminta...niin tuota sitä eri muodoissaan pyritään tukemaan...tämmönen liikunnallinen taikka jollakin muulla tavalla työssä jaksamista tukeva toiminta on aika lailla yleistyny...”(Anna) “..meillä on tulossa kuntomittarit sinne ja niillä mitataan jokaisen, onko se vuosittain, jokaisen henkilön kunto...”(Erkki) “Esimiehet voivat vaikuttaa siihen tekemällä terveydenhuoltosopimukset sillä tavalla, että siellä tarkkaillaan sekä fyysisen että henkisen kunnon kestävyyttä ja puututaan mahdollisimman aikasessa vaiheessa.”(Seppo) “...järjestetään tyky-päivä, yksi lauantaipäivä,...että kaikki nekin, jotka eivät nyt vielä käy esimerkikisi kuntosalilla tai liiku säännöllisesti jollakin tapaa, niin hekin saisivat innostuksen kipinän lähteä itse*

hoitamaan tätä.”(Anna) “...iltapäiväks lähettiin, saatiin vapaaksi ja menttiin uimaan ja sauvakävelyä oli ja sitte syötiin...tehtiin semmonen testi”(Martta) Työkykyä voidaan kuitenkin ylläpitää monilla muillakin tavoilla ja tyky-toimintaa työpaikoilla tulisikin laajentaa myös esimerkiksi työyhteisöjen kehittämisen suuntaan.

Tyky-toiminnan järjestämisessä ja toiminnan käyntiin saattamisessa työterveyshuollolla on keskeinen rooli. Haastateltavat pitivät hyvinä uusia toimintamuotoja, mutta huonona asiana pidettiin sitä, että terveystarkastuksia oli vähennetty. Henkilökohtainen säännöllinen terveystarkastus koettiin turvallisena ja erittäin hyödyllisenä. *“...kun kaikki määräaikaiset tarkastukset on poistettu kolmivuorotyötä tekeviltäkin...ni kyllä pitäis sieltäkin kannalta vähän huolehtia ja esittää näitä tämmösiä mahdollisuuksia.”(Saara) “Sitten tuo työterveyslääkärijärjestelmä on kyllä aika, riippuu kuinka työterveystarkastukset järjestetään, mutta se on aika hyvä ja otollinen tilanne, kun on kahden kesken lääkärin kanssa ja se kyselee sinun vointiasi.”(Seppo) “Minkä takia työterveys, vaikka se on kehittänyt toimintaansa...että ennen oli säännöllisesti, oliko se kolmen vuoden välein työterveyslääkäri otti jokaisen työntekijän, ei nykyään enää tuu kutsua, meille ei oo tullu. Siis henkilökohtaista kutsua ollenkaan.”(Anna) “Meillä ei pääse työterveysasemalle, sinne on hirveen vaikea saaha lääkäriaikoja, ne ei riitä...Mun on niin helppo puhua siellä työterveysasemalla...niillä ei oo riittävästi niitä palveluja.”(Tuire)*

3.2. KUNTOUTUS

Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmää kuntoutuksesta vuodelta 1969 käytetään usein edelleenkin. Sen mukaan kuntoutus on kaikkien niiden lääkinnällisten, sosiaalisten, ammatillisten ja kasvatuksellisten toimenpiteiden koordinoitu kokonaisuus, joilla yksilön heikentynyttä toimintakykyä pyritään palauttamaan ennalleen tai kehittämään uusia toimintavalmiuksia. Vuonna 1981 määritelmään lisättiin ympäristönäkökulma: kuntoutus käsittää kaikki ne toimenpiteet, jotka tähtäävät vammauttavien ja vajaakuntoistavien olosuhteiden vaikutusten vähentämiseen ja vammaisen ja vajaakuntoisen henkilön saattamiseksi kykeneväksi saavuttamaan sosiaalinen integraatio. (Kähäri-Wiik, Niemi,

Rantanen 1998, 18.)

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (1983) yleissopimuksen (no 159) mukaan jokaisen jäsenvaltion tulee pitää ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena sitä, että vajaakuntoiselle henkilölle tehdään mahdolliseksi sopivan työn saaminen, säilyttäminen sekä työssä eteneminen ja siten edistetään hänen integroitumistaan yhteiskuntaan. (emt., 39.)

Lokakuussa 1991 astui voimaan nykyinen kuntoutuslainsäädäntö. Ilpo Vilkkumaa (1991 b, 83) kritisoi laajasti kuntoutuslainsäädännön uudistusta. Hänen mielestään lakipaketissa on useita rakenteellisia heikkouksia: sairausvakuutustyyppisen toimeentuloturvan soveltumattomuus pitkäaikaisen koulutuksen tukimuodoksi, mekaaniset taloudelliset kannusteet, keskittyminen lähes pelkästään terveysperusteisiin lähtökohtiin ja sitä kautta ohjattuun ja arvioituun kuntoutukseen, epälooginen ja vuotava kytkentä kuntoutuksen ja eläkkeen välillä, epäselvien uusien työnjakojen luominen ja niin edelleen. Lisäksi hänen mukaansa omatoimisuutta järjestelmä ei siedä lainkaan. Motivaatiosta puhutaan, mutta sille ei anneta aitoa toteutumismahdollisuutta, vaan kaiken tulee tapahtua viranomaisten asettamissa raameissa, tiettyjen ennalta määrättyjen pykälien mukaan.

Käytännön toiminnassa tulee esiin eri organisaatioiden tapa määritellä kuntoutusta, sen sisältöjä, tavoitteita ja keinoja. Määrittelyt ovat vahvasti sidoksissa kulttuuriin, yhteiskunnalliseen tilanteeseen, vallitsevaan ihmiskäsitykseen ja arvoihin. Taloudellisella tilanteella on myös kiistaton vaikutuksensa kuntoutuskäytäntöihin. Keskeisiä tarkastelukulmia kuntoutukseen ovat moniammatillisuus, kuntoutus osana hoitoketjuja ja verkostoituminen. (Marjatta Musikka-Siirtola 1997.)

Soili Järvilehdon (1997) mukaan kuntoutumisessa tapahtuu aina minuuden kasvua ja vahvistumista, mikä koetaan voimistuneena hallinnantunteena. Kuntoutus pyrkii käynnistämään tämän sisäisen muutoksen ja kasvun. Tästä syystä kuntoutuminen on aina keskeisellä tavalla psykologinen tapahtuma, vaikkakin muutos saattaa näkyä aktivoituneena liikuntaharrastuksena tai uutena roolina sosiaalisessa tilanteessa. Nykyään kuntoutuksen tavoitteina ovat biopsykososiaalinen hyvinvointi, parempi elämänlaatu ja onnellisuus. Haastateltavien puheessa sisäisen muutoksen ja kasvun käynnistyminen kuntoutuksen

vaikutuksesta tulee voimakkaasti esille. “...on niinku tajunnu sen, että mulla on oikeus ajatella myöskin itseäni.”(Merja) “...mää oon saanu siihen niinku sellasta rohkeutta täältä käsin...mää oon saanu niinku voimaa, mää sain varmaan sitä täältä aika paljon.”(Raija) “...suhteessa tähän kuntoutukseen, niin tää on ehkä ollu vähän semmonen niinkun selekäränkä siihen, että uskaltaa toimia sen eteen, että jos kunto loppuu, niin ensin tietysti se, että jotain tekee ite sen eteen, mutta toinen puoli se, että myöskin hypätä pois kelkasta.”(Eino) “...kuntoutuksella on siihen oleellinen syy, että tällä hetkellä tunnen olevani rauhallisessa tasapainotilassa,...”(Seppo) “...kuntoutus sillä tavalla vaikutti siihen, että mä tunnen itseäni paremmin, sillä lailla niinku rehellisimmin, tietää, mikä mä oon.”(Anna) “...niinku enempi ihteensä on ruvennu ajattelemaan, että muka on jotakin, että sitä vähän niinku aliarvioi, ettei minusta oo minhinkään, kuitenkin tuntuu, että itteekii arvostanu enemmän, että mää oon hyvä ihminen niinku muutkin, että semmosta alemmuudentunnetta joskus tuntenu.”(Leena)

3.3 AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MUODOT

Ammatillisen kuntoutuksen palveluita ovat muun muassa ammatinvalinnanohjaus, kuntoutustutkimukset, työ- ja koulutuskokeilut, työhönvalmennus, ammatillinen ja muu koulutus, neuvonta- ja työhönsijoituspalvelut, elinkeinoneuvonta ja -tuki, työhön tai opiskeluun liittyvät apuvälineet ja työolosuhteiden järjestelyt sekä erilaiset kuntoutuskurssit. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on parantaa ja ylläpitää kuntoutujan työkykyä ja ansiomahdollisuuksia. Näitä palveluja järjestävät työhallinto, Kansaneläkelaitos, tapaturma- ja liikennevakuutusjärjestelmät sekä työeläkejärjestelmät. (Kuntoutusasian neuvottelukunta 1992.)

Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain (610/91) mukaan kuntoutustoiminta jakautuu järjestämisvelvollisuuden mukaiseen ja harkinnanvaraiseen kuntoutukseen. Lisäksi laki sisältää säännökset vakuutetun kuntoutustarpeen selvittämiseen. Laki asettaa Kelalle järjestämisvelvollisuuden silloin, kun kysymyksessä on lain toisen pykälän mukainen vajaakuntoisten ammatillinen kuntoutus tai lain kolmannen pykälän mukainen vaikeavammaisten lääkinnällinen kuntoutus. Kelan

järjestämisvelvollisuus antaa kuntoutujalle vahvan aseman. Asetuksen perustelujen mukaan lain kaksi ja kolme pykälän mukaiseen kuntoutukseen on niissä tarkoitetuilla henkilöillä laissa säädetty oikeus. Mikäli laissa ja sitä tarkentavassa asetuksessa mainitut edellytykset täyttyvät, kuntoutujan tulee saada lain toisessa ja kolmannessa pykälässä tarkoitettu kuntoutus. Kelan on järjestettävä henkilölle, jonka työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneet, tarvittava ammatillinen koulutus ja valmennus hänen työkykynsä säilyttämiseksi tai parantamiseksi.

Kela voi harkintansa mukaan korvata ja järjestää myös muuta kuin kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta annetun lain toisen tai kolmannen pykälän mukaista ammatillista tai lääkinnällistä kuntoutusta. Lain neljännen pykälän mukaan muuhun ammatilliseen ja lääkinnälliseen kuntoutukseen on käytettävä vuosittain rahamäärä, joka vastaa neljää prosenttia vakuutettujen sairausvakuutusmaksuina kertyneestä määrästä. Kela voi järjestää asetuksessa tarkoitetun kuntoutuksen joko tuottamalla kuntoutuspalvelut itse tai hankkimalla niitä muilta palvelujen tuottajilta.

Kelan kuntoutusasetuksen (1161/91) ensimmäisen pykälän mukaan Kelan järjestettävä vajaakuntoisten ammatillinen kuntoutus sisältää seuraavat kuntoutustoimenpiteet ja niiden myöntämisedellytykset:

1. kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät tutkimukset,
2. työ- ja koulutuskokeilut,
3. työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus,
4. työklินิกassa tai muussa vastaavassa laitoksessa taikka erityisistä syistä henkilökohtaisena palveluna annettava työhön valmennus,
5. perus-, jatko- ja uudelleen koulutus sairauden, vian tai vamman rajoitukset huomioon ottaen sopivaan ammattiin työhön sekä tällaisen koulutuksen suorittamiseksi välttämätön yleissivistävä koulutus ja valmennus,
6. muut 1-5 kohdissa lueteltuihin rinnastettavat, opiskelun aja työn kannalta välttämättömät toimenpiteet ja
7. tarpeellisen ja kohtuullisen avustuksen sekä korottoman lainan antaminen kuntoutujalle hänen työllistymisensä turvaamiseksi hänelle soveltuvaan ja kohtuullisen toimeentulon tuottavaan ammattiin tai työhön.

Kuntoutuksen kaltaisessa yhteiskuntapoliittisessa toiminnassa olisi korostettava jatkuvan uudelleenarvioinnin välttämättömyyttä. Kuntoutus on perinteisesti ollut lähtökohdiltaan varsin kapea-alaista ja painottanut terveyden merkitystä ihmisen selviytymisessä. Myöhemmin kuntoutuksessa on alkanut korostua yksilön toiminta ja erityisesti työkykyisyydestä huolehtiminen. Nykymuotoisella kuntoutuksella on tuettu yksilön toimintaa palkkatyöläisenä. Yksilön palkkatyömahdollisuuksien tukeminen on viime vuosina ohjannut kuntoutuksen kehittymistä. Jos ammatillista kuntoutusta ei kyetä laajentamaan työympäristöjen suuntaan, koko ammatillisen kuntoutuksen edellytyksiä olisi mietittävä täysin uudelta pohjalta. Kuntoutuksen asiantuntijuudesta tulisi jatkuvaa asiakkaan tilanteen seurantaa, jossa seurattaisiin asiakkaan toimeentulomahdollisuuksia ja pyrittäisiin räätälöimään niitä hänen tilanteensa muuttuessa. (Suikkanen, A., Piirainen, K. 1995.) *“...kyllä tää (kuntoutus) pitäis viedä työpaikoille...markkinoidaan tätä ideaa siinä työyhteisössä.” (Seppo) “Semmosta minä toivon, että olis vaikka, jos se ois vaikka, että kerran vuojessa sais muutaman päivän, Kela ihan lähettäs pyytämättä, että ettei vaan tulis niitä sairaspäiviä...” (Martta)*

3.3.1. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (TYK)

Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus on toimintaa, jonka tavoitteena on tehdä kuntoutujalle mahdolliseksi jatkaa omaa työtään. Se toteutetaan yhteistyössä työpaikan sekä työterveyshuollon kanssa ja ennen kuntoutuspäätöksen tekemistä työpaikan ja työterveyshuollon toimesta on jo yritetty parantaa työntekijän työssä selviytymistä, mutta toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä. Kysymys on näin ollen eri tavoin ongelmallisten työntekijöiden kuntoutuksesta siten, että päävastuu sekä ongelmien kartoituksesta että niiden ratkaisusta on työpaikalla. Luonteeltaan kuntoutus on työssäkuntoutusta.

Työkykyä ylläpitävää ja parantavaa valmennusta järjestetään henkilölle, jonka työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi alentuneet eli todetaan työkyvyn olennainen heikentyminen. Työpaikan tai sen työterveyshuollon toimesta työntekijän ongelmatilanne on riittävästi selvitetty ja siinä esiin tullessiin seikkoihin on

kehitetty työntekijän terveyden säilyttämisen kannalta tarpeellisia ratkaisuja. Työntekijän tulee olla edelleen työssä tai ainakin hänen työsuhteensa on voimassa. Lisäksi tehtyjen selvitysten perusteella kuntoutustoimenpiteillä katsotaan voitavan parantaa työntekijän selviytymistä omassa työssään ja työpaikalla sekä työterveyshuollossa on riittävä valmius omalta osaltaan hoitaa kuntoutuksen osa-aluetta (valinta, valmennus, seuranta, työpaikkaselvitykset). Yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon kanssa on keskeisen tärkeää kuntoutumisprosessin kaikissa vaiheissa.

Kohderyhmän muodostavat yleensä ikääntyvät työntekijät, jotka ovat pitkä aikoja tehneet fyysisesti ja usein myös henkisesti kuluttavaa työtä. Tyypillisin TYK-asiakas onkin noin 40-60 -vuotias henkilö. Ongelmana hänellä on ikääntymisen mukanaan tuomat sairaudet ja sopeutuminen niihin. Taustatekijöinä ovat usein elämänpiirin kaventuminen, kipu ja uupuminen. Hänen työ- ja toimintakykynsä on alentunut eikä hänellä itsellään ole enää keinoja korjata tilannetta. Henkiset kuormitustekijät ovatkin viime vuosina olleet yhä yleisempiä syitä kuntoutukseen hakeutumiselle. Kuntoutus tapahtuu noin kuuden hengen ryhmissä joko työpaikkakohtaisena (ryhmän kuntoutujat samalta työpaikalta tai saman työnantajan palveluksesta) tai yksilöllisenä (ryhmä koottu yksilöllisistä kuntoutuspäätöksistä) toimintana. Kurssijaksoja on enimmillään neljä ja ne ajoittuvat noin kahden vuoden sisälle. Kuntoutukseen voi sisältyä kurssimaisten kuntoutusjaksojen ohella esimerkiksi työhönvalmennusta, lyhyitä ammattikursseja, työpaikalla tehtäviä muutoksia sekä ohjausta muiden kuntoutustoimenpiteiden piiriin.

TYK-kuntoutusta toteutetaan eri kuntoutuslaitoksissa Kelan hyväksymän standardin mukaisesti. Tämän mukaan laitospuotoisen kuntoutuksen tavoitteena on järjestää sellaista lääkinnällistä tai ammatillista kuntoutusta, joka vastaa yksilön ja yhteiskunnan asettamiin vaatimuksiin, on luotettavaa ja turvallista ja jonka avulla kuntoutujien työ- ja toimintakykyä voidaan ylläpitää ja edistää. Keskeistä on tuloksellisuus ja kuntoutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Näihin pyritään suunnitelmallisuudella, yhteistyöllä, sisällön laadullisuudella sekä ottamalla huomioon kuntoutujien tarpeet ja oikeudet.

TYK-kuntoutus sisältää ammatillisia valmiuksia ja työn hallintaa parantavia osia kuten työolojen, työskentelytapojen ja työmenetelmien arviointia ja muutoksen suunnittelua.

Samanaikaisesti pyritään vaikuttamaan kuntoutujan yleisiin selviytymismahdollisuuksiin parantamalla hänen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyään. Kuntoutuslaitoksissa TYK-toiminnan toteuttamiseen osallistuu moniammatillinen työryhmä, johon kuuluvat lääkäri, psykologi, sosiaalityöntekijä, fysioterapeutti sekä muita ammattiryhmiä kunkin ryhmän tarpeiden mukaan. (Kansaneläkelaitos 1998.)

TYK-toimintaa on viime vuosina voitu toteuttaa myös avokuntoutuksena erityisesti työpaikkakohtaisten ryhmien toiminnassa. Tällöin voidaan joustavasti sopia jaksojen pituudesta ja yhteistyö työpaikalle voi olla tiivistä. (Kansaneläkelaitos 1998.)

3.3.2. Ammatillisesti syvennetty lääkinnällinen varhaiskuntoutus (ASLAK)

Ammatillisesti syvennetty lääkinnällinen kuntoutus kuuluu Kelan harkinnanvaraisiin kuntoutusmuotoihin. Se on varhaisen vaiheen kuntoutusta, joka kohdistuu henkilöön (ja ammattiryhmään), jolla on pitkäaikaisia sairausoireita tai työkyvyn alenemista ennakoivia oireita. Kuntoutuksen tarkoituksena on työ- ja toimintakyvyn alenemisen estäminen tai palauttaminen ja se sisältää kuntoutujan omia voimavaroja kehittäviä ja työympäristön kuormitustekijöitä vähentäviä tai poistavia toimenpiteitä. Tyypillinen Aslak-kuntoutuja on vakituisessa työsuhteessa oleva noin 30-50 -vuotias henkilö. Hänellä on lieviä työhön liittyviä psyykkisiä ja /tai fyysisiä kuormitusoireita, joista voi pidemmällä aikavälillä muodostua uhka hänen työ- ja toimintakyvylleen. Kuntoutus on ryhmäkuntoutusta ja ryhmä muodostuu yleensä saman ammattialan työntekijöistä (10 henkilöä/ryhmä). Kurssijaksoja on kolme noin yhden vuoden sisällä. Yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon kanssa on oleellinen osa kuntoutusta.

3.4. MILLOIN JA KENELLE KUNTOUTUSTA?

Kuntoutuksen tuloksellisuuteen vaikuttaa oleellisesti se, onko se käynnistetty oikea-aikaisesti. Kelalla on velvollisuus tarvittaessa selvittää asiakkaan kuntoutustarve viimeistään silloin, kun vakuutettu on saanut sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa 60 päivältä kahden viime vuoden aikana. Terveystieteiden tutkimusten mukaan työterveyshuollolla on keskeinen rooli kuntoutustarpeen tunnistajana. Myös henkilön oma tulkinta ja kokemus kuntoutuksen tarpeesta tulisi huomioida. Muistettava on myös kuntoutuksen ennaltaehkäisevä tehtävä. (Kähäri-Wiik ym. 1998.) *“Yritin kyllä jo aikasemminkin, muutama vuosi aikasemmin, mutta silloin ei onnistunut. No nyt sitten työterveyslääkäri sano, että kyllä se varmaankin onnistuu...mielestäni ois ollu parempi, jos ois vähän aikasemmin päässy, ei ois päässy nää (vaivat niin pahoiksi)...” (Erkki)* *“Niin, tavallaan tota varmaan ois pitäny puuttua aikasemmin asiaan, tai mun ois pitäny ite tajuta se, koska mulla ennen tätä katkeamista -95 kesäkuussa, niin sitä ennen, puol vuotta aikasemmin jo joulukuussa lääkäri sano, että nyt on jäätävä sairauslomalle, mut en mä kerenny jäämään...” (Anna)* *“..että merkitystä tällä kuntoutuksella on ollu, mut et enemmän niinku mun omaan vointiini ja jaksamiseen, kun siihen työelämään, et ehkä tän ois pitäny olla jo aikasemmassa vaiheessa sitte mun kohdalla.” (Merja)* *“Moni jos pääsis vähän aikasemmin, niin kun minä, niin olis varmaan enempi sitte niin vielä hyötyä.” (Martta)* *“...ehottomasti niin aikasemmassa vaiheessa, silloin kun ei oo vielä niin paljon näitä oireita...” (Saara)*

Kuntoutuksen oikea-aikainen ja varhainen toteutus ovat tämän hetkisen tutkimustiedon perusteella varmin kuntoutuksen lopputulosta määrääviä tekijöitä. Tämän vuoksi työssä olevien tai sinne palaavien kuntoutusta toteutetaan yhä enemmän harkinnanvaraisena toimintana. (Kansaneläkelaitos 1998.) *“...ne (Aslakin käyneet) ovat niinkun aikasemmassa vaiheessa saaneet tavallaan herätyksen siihen, että nyt on jotakin ruvettava tekemään, ettei se mee, jos ne saa niinku herätyksen hyvissä ajoin, niin se ei pääse menemään siihen täydelliseen rappiotilaan, jolloin muisti katkee, niillä on niinku paremmat eväät...kun tää meidän kuntoutus, joka tapahtui vaiheessa, jolloin me olimme itse asiassa aika pohjamudissa, niin se on selkeästi tuntuu, sekin on auttamut, mut tää aikasempi on mulle yksi tämmönen.” (Seppo)*

Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että kuntoutuksen tulisi tapahtua aikaisemmin, jo ennen kuin ongelmat työssä, jaksamisessa ja omassa kunnossa ja terveydentilassa ovat niin selviä. Vaikka kaikki kokivat käymänsä kuntoutusprosessin hyödylliseksi ja kokivat sen ansiosta jaksavansa työssä paremmin, uskovat he, että varhaisemmin toteutettuna tulokset olisivat vielä parempia. TYK-kuntoutukseen pääsemiskriteerit lähtevät kuitenkin siitä, että henkilön työkyvyn tulee olla olennaisesti heikentynyt ja ainakin käytännössä näyttää siltä, että olennainen aleneminen tulkitaan niin, että täytyy olla jo aika suuria ongelmia työssä selviytymisessä ja terveydentilassa, ennen kuin TYK-kuntoutukseen on mahdollista päästä. Mitä olennainen heikentyminen työkyvyssä sitten on? Mielestäni käsitteeseen sisältyy paljon tulkinnan varaa. Miten päätöksenteossa tätä tulkinnanmahdollisuutta käytetään, miten yhteistyöverkosto (esim. työterveyshuolto, kuntoutuja, työnantaja) päätöksentekovaiheessa toimii, jotta kaikki olennainen asiaan vaikuttava tulisi tietoon? Millä tavalla asianomaisen oma kokemus ja tulkinta kuntoutuksen tarpeesta huomioidaan?

Työikäiset henkilöt, joilla on työ- tai toimintakyvyssä lääkärin toteamia rajoitteita, joiden vaikutuksia työssä selviytymiseen ja kuntoutumismahdollisuuksiin ei ole riittävästi selvitetty ja jotka vaikeuttavat kuntoutussuunnitelman tekoa, voidaan ohjata kuntoutustarveselvitykseen. Sitä käytetään muun muassa silloin, kun sairaus on aiheuttanut työkyvyttömyysjaksoja odotettua hitaamman sairaudesta toipumisen johdosta. Kuntoutustarveselvityksen tavoitteena on saada asiantuntijoiden arvio kuntoutuksen tarpeesta ja kuntoutusmahdollisuuksista.

Kun työssäkäyvä ihminen alkaa sairastella, hänet tulisi pikimmiten ohjata kuntoutukseen. Kuntoutuksen toteuttajina toimivat Kansaneläkelaitos tai työeläkelaitokset. Kelalla on ainakin niin sanotun harkinnanvaraisen kuntoutuksen kautta mahdollisuus mihin tahansa toiminnalliseen vaihtoehtoon. Sen sijaan työeläkelain mukaista kuntoutusta on lähes kaikissa tapauksissa vain ammatillinen kuntoutus eikä ammatillinen kuntoutus ole välttämättä aina sitä, mitä työssä uupunut suurten ikäluokkien työntekijä nykyisessä iässään kuntoutuksena haluaa tai tarvitsee. (Vilkkumaa 1991 b, 85-86.) Ahtaissa raameissa toimiva nykyinen kuntoutuskenttä ja sen tarjoamat vaihtoehdot eivät läheskään aina anna mahdollisuutta oikea-aikaiseen kuntoutuksen käynnistämiseen. Laki sinänsä ei estä luomasta joustavia kuntoutusmalleja, mutta lain tulkinta ja vallitsevat käytännöt puolestaan

ovat sen tehneet. Vilkkumaa kehottaakin käyttämään enemmän rohkeutta ja luovia vaihtoehtoja: Olkoon se sallittua, mikä ei ole lailla kiellettyä!

3.5. TEHTYJÄ TUTKIMUKSIA JA SELVITYKSIÄ

Kuntoutussäätiön tutkija Kristiina Härkäpää (1995) kuvaa Aslak-kuntoutuksen vaikutuksia sairauspoissaoloihin kolme vuotta kuntoutuksen jälkeen. Tutkimus kohdistui kahden teollisuusyrityksen työterveysasemien kuntoutukseen lähettämiin henkilöihin (208 henkilöä). Ilmeni, että sairauspoissaolot vähenivät kahdella päivällä vuotta kohden. Erot yritysten välillä olivat suuria; selittäviksi tekijöiksi tulivat erilaiset kuntoutujien valitsemistavat, yrityskulttuurierot sekä kuntoutuslaitosten erilaiset toimintatavat.

Pekka Pöllänen (1994) on selvittänyt Aslak-kuntoutuksen vaikutuksia yhdessä 43 työpaikan työterveysyksikön kanssa. Kyselylomakkeella tiedusteltiin työterveyshuoltoyksiköiden arviota Aslak-kuntoutuksen vaikutuksista kuntoutujiin ja työyhteisöön. Kuntoutus oli toteutettu Siuntion Kuntoutumiskeskuksessa. Neljä vuotta seurattujen kuntoutujien ryhmässä sairauspoissaolot ovat ensimmäisinä seurantavuosina jopa lisääntyneet, mutta viimeisen vuoden aikana laskeneet alle lähtötason. Selvityksestä kävi ilmi, että työterveyshuollot eivät pidä sairauspoissaolojen vähenemistä Aslak-kuntoutuksen keskeisimpänä tavoitteena, vaan sitä tärkeämpänä pidetään työssä pärjäämisen kannalta keskeisten asenteiden ja valmiuksien omaksumista ja sisäistämistä.

Tapio Klen, Antti Jylhä, Kari Järvikallio ja Alpo Kulmala (1997) tutkivat Siilinjärven kuntoutumiskeskuksessa laitospainotteisen ja omakohtaisen kunto-ohjelman vaikutuksia liikuntaan, fyysiseen kuntoon ja psyykkiseen hyvinvointiin. Tutkimukseen osallistui 154 35-55 -vuotiasta työterveyshuollon piiriin kuuluvaa henkilöä, joilla oli jonkin verran terveydellisiä ongelmia, mutta ei psykiatrista problematiikkaa. Puolet henkilöistä osallistui kahden viikon liikuntapainotteiseen kuntoutusjaksoon ja puolet kuului vertailuryhmään. Seuranta-aika oli kaksi vuotta. Naisilla vaikutukset olivat selvästi positiivisia, mutta miehillä myönteisiä vaikutuksia ei ollut nähtävissä. Tutkimuksen mukaan kuntoutusjaksolla

ja liikunnalla näyttäisi olevan etupäässä myönteinen vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin ainakin naisilla. Vaikutus ei ole kuitenkaan kovin suuri. On huomattava, että liikunnalla ei voida korvata työkykyä edistävän ja ylläpitävän toiminnan rakenteellisia toimenpiteitä. Jos henkilö kärsii esimerkiksi huonosta työilmapiiristä tai henkisestä väkivallasta, ei pelkkä liikunta enää auta, vaan on puututtava syihin, joista ongelmat syntyvät. Tietenkin liikunta näissäkin tapauksissa voi olla osa työssä jaksamisen parantamispakettia.

Kristiina Härkäpää (1995) on tarkastellut optimismin vaikutusta kuntoutuksen vaikuttavuuteen. Kirjassa todetaan, että optimismi toimii puskurina erilaisissa stressitilanteissa ja vähentää muun muassa masennusoireiden esiintymistä (tutkimus sydänohitusleikattujen kuntoutumisesta). Optimistit käyttävät yleisemmin aktiivisia tai ongelmanratkaisukeskeisiä selviytymiskeinoja kuin vähemmän optimistiset ihmiset. Selkäkuntoutukseen osallistuneille oli tehty asennekyselyyn sisältyvä terveysoptimismi kysely ennen kuntoutuksen alkua ja vuoden kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Kuntoutuksesta eniten hyötynneet olivat jo ennen kuntoutusta olleet optimistisempia kuin kuntoutuksesta hyötymättömät. Lisäksi oli mielenkiintoista, että kuntoutuksesta hyötymättömät olivat vuoden kuluttua kuntoutuksesta pessimistisempiä kuin aloittaessaan kuntoutuksen. Selvityksen perusteella herää kysymys, tulisiko tällaisia asioita ottaa huomioon valittaessa henkilöitä kuntoutukseen ja pystytäänkö sitä selvittämään kuntoutushakemusten yhteydessä?

Härkäpää, Hakala, Järvillehto ja Järvikoski (1995) kertovat TYK-kuntoutuksen työkykyä parantavista vaikutuksista. Tutkimus toteutettiin kyselyllä, jossa kuntoutuksessa olevat ihmiset (145 henkilöä) vastasivat kuusi, kaksitoista ja kaksikymmentäneljä kuukautta kuntoutuksen alkamisen jälkeen erilaisiin työkykyä kuvaaviin kysymyksiin. Päätulos oli, että muutosta parempaan suuntaan oli tapahtunut useimmilla osa-alueilla.

Riitta Ervasti-Eronen ja Suvi Nikulainen (1994) ovat tutkielmassaan "TYK-kuntoutujan arvioima muutos hyvinvoinnissaan ja työssä selviytymisessään" tutkineet Siuntion Kuntoutumiskeskuksessa TYK-kuntoutuksessa vuosina 1992-1993 olleiden kuntoutujien elämäntilannetta kuntoutuksen jälkeen. Tutkimukseen osallistui 40 kuntoutusprosessin lopettanutta kuntoutujaa. Tutkimus toteutettiin postikyselyinä. Tutkielmassa todetaan, että

työssä selviytyminen oli parantunut ja kivun haittaavuus työssä vähentynyt. Kuntoutujien terveydentila ja fyysinen kunto olivat parantuneet ja heidän hyvinvointinsa ja elämänhallintansa olivat lisääntyneet. Myös aktiivisuus ja usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin oli lisääntynyt.

Soili Järvillehto (1997) teki tutkimuksen meijerialan naistyöntekijöille (26 henkilöä), jotka täyttivät niin sanotut TYK-kriteerit. Nämä henkilöt kävivät Kuntoutussäätiöllä 31 vuorokauden mittaisen aktiivisen kuntoutuksen, joka tapahtui kolmessa jaksossa puolen vuoden sisällä. Tämän tutkimuksen perusteella todettiin, että aktivoivalla kuntoutuksella voitiin vaikuttaa myönteisesti työkyvyn eri osa-alueisiin sekä hallinnantunteeseen.

Jukka Valkonen (1997) on selvittänyt kuntoutuksessa olevien työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työstään, työkyvystään ja kuntoutumisesta ontologisen narratiivisuuden käsitteiden avulla. Hän haastatteli teemahaastatteluin kahtatoista ihmistä, jotka olivat työkykyä ylläpitävässä valmennuksessa. Jokaista henkilöä haastateltiin kaksi kertaa, ensimmäinen toteutettiin kuntoutuksen alkuvaiheessa ja toinen kuntoutuksen lopuksi, väliaikaa haastatteluilla oli noin puoli vuotta. Hän toteaa analyysissään, että kuntoutujien ilmaisema omien voimavarojensa ja työn vaatimusten välinen tasapaino tai epätasapaino ei läheskään aina riittänyt selittämään heidän kokemustaan omasta työkyvystään. Hän on narratiivisen kuntoutumisen käsitteen avulla pyrkinyt kyseenalaistamaan itsestään selvinä pidettyjä kuntoutumisen tavoitteita. Myös Veikko Niemi totesi jo vuonna 1961 että kuntoutujan sisäisen kuntoutumisen prosessi muodostaa välttämättömän perustan kaikelle kuntoutustoiminnalle.

Irma Gerstenmaier (1994) on tutkinut kuntoutustyöryhmässä toimivien eri ammattiryhmien arviota työnsä sisällöstä työkykyä ylläpitävässä ja parantavassa valmennuksessa. Tutkimus toteutettiin antamalla kyselylomake 25 TYK-toimintaan osallistuvalla ammattihenkilölle. TYK-toiminnan kehittämisessä painottuivat selkeästi yhteistyön parantaminen työnantajiin ja työterveyshuoltoihin päin.

TUTKIMUKSEN TEKIJÄ	TUTKIMUKSEN KOHDE	TUTKIMUSJOUKKO	KESKEISET TULOKSET
Pöllänen Pekka, 1994	Aslak-kuntoutuksen vaikutukset kuntoutujiin ja työyhteisöihin	43 työpaikan työterveysyksiköt	Sairauspoissaolot vähenivät 4 vuoden seurannassa
Ervasti-Eronen Riitta ja Nikulainen Suvu, 1994	TYK-kuntoutujien arvioima muutos hyvinvoinnissaan ja työssä selviytymisessään	40 TYK-kuntoutusprosessin lopettanutta kuntoutujaa	Työssä selviytyminen parantunut, elämäntilanne lisääntynyt
Gerstenmaier Irma, 1994	Kuntoutustyöntekijöiden den arvio työn sisällöstä TYK-kuntoutuksessa	25 kuntoutustyöntekijää	Yhteistyö työnantajiin ja työterveyshuoltoihin keskeistä
Härkäpää Kristiina, 1995	Aslak-kuntoutuksen vaikutukset sairauspoissaoloihin	Kahden teollisuusyrityksen työterveysasemien kuntoutukseen lähettämät henkilöt (208)	Sairauspoissaolot vähenivät 2 pv/vuosi
Härkäpää Kristiina, 1995	Optimismien vaikutus kuntoutuksen vaikuttavuuteen	Sydänohitusleikkattujen kuntoutusryhmät Selkäkuntoutukseen osallistuneet	Masennusoireet vähentyivät Optimistiset hyötyivät kuntoutuksesta eniten
Härkäpää, Hakala, Järvilehto, Järviskoski 1995	TYK-kuntoutuksen työkykyä parantavat vaikutukset	145 TYK-kuntoutujaa	Muutosta parempaan tapahtui useimmilla osa-alueilla
Klen, Jylhä, Järvikallio, Kulmala, 1997	Laitoskuntoutuksen ja oma-kohtaisen kunto-ohjelman vaikutukset liikuntaan sekä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin	154 työterveyshuollon piiriin kuuluvaa 35-55-vuotiasta henkilöä, joilla jonkin verran terveysongelmia	Vaikutukset etupäässä myönteisiä etenkin naisilla
Järvilehto Soili, 1997	Aktivoivan kuntoutuksen vaikutukset	26 meijerialan naistyöntekijää	Kuntoutuksella voidaan vaikuttaa työkyvyn eri osa-alueisiin sekä hallinnantunteeseen
Valkonen Jukka, 1997	Kuntoutuksessa olevien työntekijöiden käsitykset ja kokemukset työstä, työkyvystä ja kuntoutumisesta	12 TYK-kuntoutujaa	Kuntoutujan ilmaisema omien voimavarojen ja työn vaatimusten tasapaino/epätasapaino ei selitä heidän kokemustaan työkyvystä

Taulukko tehdyistä tutkimuksista

3.6. SELVITYSTEN JA KEHITTÄMISEN TARVE

Olen työskennellyt kaksi ja puoli vuotta Kuntoutumis- ja liikuntakeskus Peurungassa sosiaalityöntekijänä ja pääasiallinen työskentelysarkani on ollut ammatillisessa kuntoutuksessa. Työskennellessäni mietin ja keskustelin myös kuntoutujien, työterveyshuollon ja työpaikkojen edustajien sekä tietysti työkavereideni kanssa kuntoutuksen tuloksellisuudesta, kehittämistarpeista ja seurannan vaikeudesta. Myös yleensä jaksaminen nykypäivän kiristyneessä työelämässä on ollut jokapäiväinen puheenaihe. Meillä kaikilla on oma todellisuutemme ja kokemuksenne noista asioista, mutta selvityksiä ja tutkimuksia asiasta on tehty vain vähän.

Viime aikoina julkisissa tiedotusvälineissä on ollut kriittisiä puheenvuoroja kuntoutuksesta, sen vaikuttavuudesta ja tuloksellisuudesta. Erilaisia selvityksiä ja mittareita on kehitetty, mutta koska ihmisen työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät ovat niin moninaiset, on mahdotonta mitata yksiselitteisesti ja kaikkia tyydyttävästi se, mitä vaikutuksia esimerkiksi juuri kuntoutuksella saavutetaan. Työministeriön erikoistutkija Matti Sihto (1997) on sitä mieltä, että kuntoutus toteutuu usein turhan myöhään ja sen vaikutukset eivät tämän vuoksi ole kovin suuret. Turun yliopiston tutkija Tuomo Helo (1998) on kartoittamassa Kelalle kuntoutuksen tuloksellisuuden mittaukseen sopivia malleja ja analyysimenetelmiä. Hän toteaa, että kustannus-hyötyanalyysin avulla voidaan arvioida toimenpiteiden taloudellista kannattavuutta, mutta kapeasti rahallisten tekijöiden mittaamiseen keskittyminen voi johtaa eettisesti kestävämpään lopputulokseen. Jos kuntoutuksen hyötyjä mitataan esimerkiksi ansionmenetysten vähenemisellä, hyödyt painottuisivat sellaisilla ihmisillä, jotka tienaavat eniten ja työttömän kuntouttamisesta saatava taloudellinen hyöty olisi useimmiten vähäisempi. Terveys on kuitenkin itseisarvo; se ei saa ratkaista kuntoutuspäätöstä, onko myöhempi työllistyminen todennäköistä vai ei. Malleja ja analyysejä ei kuitenkaan ole tarkoitettu käytettäväksi yksittäisiä hoito- tai kuntoutuspäätöksiä tehtäessä vaan ne tarjoavat pohjatietoa, kun päätetään resurssien jaosta.

Kuntoutuksen eri toimijoiden väliset tavoitteet voivat olla yhdensuuntaisia, mutta myös toisilleen vastakkaisia. Esimerkiksi TYK-toiminnassa voi eri toimijoilla olla hyvin erilaisia tavoitteita. Eläkelaitokset odottavat TYK-kuntoutukselta eläköitymisiän myöhentymistä,

työnantajan ei-julkilausuttu toive voi olla, että kuntoutus johtaisi ikääntyneen ihmisen eläköitymistielle, kun taas itse kuntoutuja toivoo kuntoutukselta vain virkistävää lepotaukoa rasittavaan työhön. Siis kuntoutuminen sanan tavanomaisessa merkityksessä ei ole aina kuntoutuksen toivottu lopputulos. Heikolla kuntoutusvasteella voidaan saavuttaa paljon subjektiivista hyvää. (Veli Matti Heikkilä ja Kimmo Keskitalo 1993.)

Kun yksittäinen ihminen punnitsee vastakkain yhdeltä puolen hankkimansa eläkkeen ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet ja toisaalta kuntoutuksen jälkeisen työn entisessä tai uudessa työssä, tänä päivänä hän useimmiten valitsee edellisen. Hän ei usko kuntoutukseen eikä pidä sen tuloksia tavoittelemisen arvoisena. Kuntoutus kyllä kelpaa ikään kuin kaupan päälliseksi sen jälkeen, kun eläkeasia on ratkennut puoleen tai toiseen taikka, kun eläke ei ole mitenkään oleellinen asia. Kuntoutuksen vaikein ongelma näyttää olevan juuri siinä kohdassa, missä sen pitäisi kaikkein tehokkaimmin toimia, työn ja eläkkeen liittymäkohdassa. Pystytäänkö kuntoutus kehittämään sellaiseksi, että kovaa työtä kymmeniä vuosia tehnyt ihminen valitsee kuntoutuksen eläkkeen sijasta. Mitä tällainen kuntoutus oikein on? Uskallusta lähteä omille teilleen, tehokkaiden kuntoutusideoiden kehittelyyn puuttuu sekä kuntoutuslaitoksilta että ammattilaisilta. (Ilpo Viikkumaa, 1991 a.) Ja toisaalta, voidaanko työelämää muuttaa niin, että se olisi riittävän houkutteleva vaihtoehto eläkkeen sijasta? Ratkaisuja tulisi mielestäni etsiä sekä kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistä että työelämän yleisten toimintaperiaatteiden muuttamisesta.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisen yhtenä edellytyksenä on nähty työkyvyn määrittäminen ja käsitteellistäminen ihmisen ominaislaadun ja hänen toimintamahdollisuutensa huomioonottavalla tavalla (Härkäpää, 1997). Työkykyä ylläpitävän toiminnan lähtökohtana ei useinkaan ole lääketieteellisesti todettavaa vikaa, vammaa tai sairautta, vaan työkyvyn aleneminen tai sen uhka liittyy monesti hyvin monimuotoiseen ja ajan myötä tapahtuvaan yksilölliseen, yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen prosessiin (Järvikoski ym. 1991; Härkäpää & Järvikoski 1995, 136). Ihmisen arvio omasta tämän hetkisestä työkyvystään ja terveydentilastaan näyttää lisäksi olevan yhteydessä hänen tulevaan työkykyynsä (Puumalainen ym. 1995, 35).

Useat tutkimukset vahvistavat, että uupumus ja etenkin krooninen uupumus heikentävät suuresti toimintakykyä. Uupumus on usein eläkehakuisuuden taustalla Suomessa. Uupumus ei ole biolääketieteellisessä mielessä sairaus vaan subjektiivinen tauti, jonka patofysiologiaa ei tunneta. Tästä seuraa se, että perinteiset kuntoutusmenetelmät eivät täysin sovellukaan uupuneiden kuntoutukseen. Toiminnallisten oireiden kuntoutusohjelma voidaan rakentaa subjektiivisten tosiasioiden varaan. Muun muassa käyttäytymistieteisiin perustuvassa kuntoutuksessa pyritään ymmärtämään ja muuttamaan yksilön oirekäsitystä ja subjektiivista kokemusta. Subjektiivisuuden hyväksyvä kuntoutuksen malli voi toimia tehokkaammin kuin objektiivinen luonnontieteellinen malli. Käyttäytymismenetelmiä käytetään uupuneiden potilaiden kuntoutuksessa kursseilla, yksilö- ja ryhmähoidoissa ja lääkehoitoihin yhdistettynä. Vaikka käyttäytymistieteelliset menetelmät nykyään kuuluvat kuntoutuslaitosten rutiineihin, niiden tehokkuudesta ja vaikuttavuudesta tehtyjä tutkimuksia ei tunneta. (Markku Hyyppä, 1996.)

3.7. KUNTOUTUS JA SEN VAIKUTUKSET TÄMÄN TUTKIMUKSEN VALOSSA

Haastatteluun osallistuneet henkilöt ovat kaikki pääsääntöisesti erittäin tyytyväisiä saamaansa kuntoutukseen ja kokevat sen vaikuttaneen heihin positiivisesti. Yleisemminkin minun kokemukseni mukaan ammatilliseen kuntoutukseen ollaan tyytyväisiä, se koetaan yhteiskunnan satsauksena pitkään töitä tehneeseen työntekijään. Se koetaan usein myös tervetulleena katkoksenä arkipäivän työ- sekä muihin rutiineihin, ainutlaatuisena mahdollisuutena ajatella vain itseään ja huolehtia omista tarpeistaan. Lepo, virkistys ja erilaisessa ympäristössä oleminen sekä monipuoliset liikuntamahdollisuudet mainitaan useimmiten positiivisina kuntoutuksen mukanaan tuomina asioina. *“...mimua varten se aika, et kun on aina joutunu ite antamaan muille...”(Merja) “...se henkinen puoli, virkistäytyminen...sai vaan itteensä aatella täällä ja hoitaa. Mää oon nyt tässä keskipiste, että se on niin suuresta merkityksestä.”(Saara)* Nämä eivät kuitenkaan ole vaikutuksia, joihin kuntoutusinterventiolla perimmiltään pyritään, vaikkakin ne ovat tärkeitä asioita yksilön kannalta katsottuna ja myös välineitä kuntoutustavoitteisiin pääsemiselle.

Muita erityisen positiivisia asioita kuntoutuksessa haastateltavien kokemuksen mukaan oli sen yksilöllisyys. *“...et se oli yksilöllinen, niin se oli parempi kuin odotin.”(Tuire)* *“...kohtelu oli...ni todella hyvää ja yksilöllistä.”(Merja) ...”henkilökunta kyllä paneutu siihen ja tosiaan otetaan yksilönä, että mimusta välitetään...”(Saara)* *“...henkilöstö oli silleen niinku, ne oli aivan meitä varten.”(Seppo)* *“...henkilökunta otti sitte, ne otti ihan mut, mut semmosena ku mä olin, henkilökohtaisesti vastaan.”(Anna)* *“...kokonaisuutena huomioitiin.”(Leena)* *“tämä kuntoutusjakso, minkä täällä sain, se oli kyllä mulle niinkun räätälintyönä tehty, se osu just kohalleen.”(Anna)* Henkilökunta koettiin erittäin hyvänä ja ammattitaitoisen sekä asiakkaistaan aidosti välittävänä. *“...nii vetäjät oli hyviä, et tuntu, että jokainen oli asian takana...”(Tuire)* *“...kaikki ohjaajat oli ihan ihania...”(Martta)* *“...henkilökunnan panos niin toi sen turvallisuudentunteen, et sit rupes meneenkin ihan hyvin.”(Anna)* *“...henkilökunnan semmonen positiivinen iloisuus...mikä tavallaan tarttu.”(Seppo)* *“Ja kannustus.”(Erkki)* Vaikka yksilöllisyys oli positiivinen piirre, niin kuntoutusryhmän merkitys kannustajana ja tukijana nousi myös esiin. *“...meillä oli niin hyvä ryhmä oli, että tuota se piristi jo henkisesti...on niinku ois sisarien kans ollu, niinku sukulaisia, aina porukalla lähettiin joka paikkaan”(Leena)* *“...semmonen tarvekin kertoa siitä omasta tuskasta...meillä ryhmäkin teki sitä tehtävää...”(Anna)* *“...ryhmä on ollu hyvä täällä...”(Raija)*

Haastateltavien viimeinen laituskuntoutusjakso oli päättynyt kuusi-kymmenen kuukautta ennen haastatteluja ja ensimmäisen jakson alusta oli kulunut pisimmillään kaksi vuotta ja yhdeksän kuukautta ja lyhyimmillään kaksi vuotta ja kolme kuukautta. Tällä hetkellä haastatelluista yksi on siirtynyt vanhuuseläkkeelle, yksi yksilölliselle varhaiseläkkeelle, yksi osa-aikaeläkkeelle ja yksi työttömyyspäivärahalle, josta siirtyy noin 300 päivän jälkeen työttömyyseläkkeelle. Yksi haastatelluista oli haastattelun hetkellä osa-aikalisällä ja yksi oli juuri lopettanut sellaisen jakson. Muut olivat edelleen kokopäivätyössä. Osatyökyvyttömyyseläkehakemus on yhdellä haastateltavalla vireillä ja yksi suunnittelee jäävänsä yksilölliselle varhaiseläkkeelle heti, kun se iän puolesta on mahdollista. Iältään haastateltavat olivat haastatteluhetkellä 48-60 -vuotiaita. Ennen kuntoutukseen tuloa kaikilla haastateltavilla oli ongelmia työssä jaksamisessa, osalla fyysisiä ja osalla psyykkisiä, useimmilla molempia. *“Minä välillä niin uupuneeksi tunsin itteni, et mä olin niinku tommonen seittemänkymppinen, kun tulin tänne kuntoutukseen.”(Leena)* *“...mulla ehkä*

toi fibromyalgia tekee sitte sen...että se ois niinku syy-yhteys noihen niska-hartiajuttujen, että ne on pahemmat sitte.”(Saara) “...mulla oli niinku sellanen melkonen väsymystila sillon ensimmäisellä kerralla...”(Eino) “...minä katkesin tykkänään tähän uupumukseen...”(Anna) “...mulla oli selkävaivoja aika paljon ja täällä hartia- ja niskaseudussa ja tietysti siinä tuli vähän tämmösiä, kun vaihtu työtehtävät, niin se vähän vaikutti mielialaan...”(Erkki)

Tällä hetkellä eläkkeellä ja työttömyyspäivärahalla olijat kokivat jaksamisensa erittäin hyväksi ja sekä psyykkiset että fyysiset oireet olivat vähentyneet selvästi. *“Oon erittäin tyytyväinen nykyiseen olotilaan...On niinku fyysinen kunto noussu...nyt on verenpaine pysynyt kurissa...”(Mauri) “...tunnen olevani rauhallisessa tasapainotilassa...elämä on täyteläistä ja mä nautin siitä...olen onnellinen eläkeläinen, minulle on täysin selvä se, että ihminen voi tehdä muutakin kuin työtä.”(Seppo) “...mielestäni varsin kohtuullisessa kunnossa pääsin siirtymään eläkkeelle...elämä on ihan mallissaan ainakin tällä kertaa.”(Erkki) Myös osa-aikaeläkeläinen jaksaa aika hyvin. “Tällä hetkellä minä sanoisin, että ihan hyvin ja sitte kun tosiaan oon tässä osa-aikaeläkkeellä,...että tuota kyllä minä suht koht.”(Leena) Ajatus siitä, että eläkkeelle jääminen on lähellä, tuntuu myös hyvältä. “...tuo määrätynlaista tuota vapautta se,...että tää jossain vaiheessa loppuu.”(Eino)*

Työssä olevienkin jaksaminen on parantunut kuntoutuksen aikana ja sen jälkeen, mutta työolosuhteet eivät ole juurikaan muuttuneet, joten huolimatta panostuksesta oman itsensä hoitoon ja huolenpitoon, jaksaminen työssä on kuitenkin edelleen vaikeaa. Kun töissä on kiirettä ja raskasta ja jos lisäksi tulee vielä muita vastoinkäymisiä elämässä, on väsyminen ja sairausloma lopputuloksena. *“...siinä oli paljon päällekkäisiä asioita, meillä oli töissä hirveen raskasta ja kiirettä sillon...kaikki nää päällekkäin, minä en vaan saanu nukutuks...sain sille päivälle lääkäriajan (pitkä sairausloma)”(Tuire) “Kyllä minä sanosin, että suht koht hyvä, mutta kyllä se vaatii jotakin minulta itteiltäni, että minä muistasin tehä aina näitä liikkeitä ja eikä liian tiukille, vaikka kyllä se on aina se peleko, että siellä liian tiukille ajjaa itensä....että vähällä porukalla mämmään, ei saaha sijaisia, jos joku sairastuu...”(Martta) Työyhteisössä olevat henkilöristiriidat ovat myös jaksamista nakertavia asioita. “Ja sitten tuo henkinen paine...se on ollu ainoa henkilö mulle ja se on ollu todella niin, niin paha, että mä en oo henkisesti ollu niin väsynyt aikasemmin.”(Raija)*

“...aattelee, että jaksako sitä sinne asti, siis meidän työhän on todella henkisesti raskasta plus sitte siinä on ollu myöskin näitä ristiriitoja sielä työyhteisössä, eikä ne oo ohi vielääkään...”(Merja)

Haastattelujen valossa korostuvat yksilöissä tapahtuneet muutokset, jotka auttavat jaksamaan paremmin niin työssä kuin muutoinkin. Oman ajattelutavan muutos suhteessa itseensä ja työhön näyttää olevan avaintekijä jaksamisen kokemisessa. *“Mulle oli yksi tärkeä opetus, jonka minä sain Peurungasta, ni se oli se, että sanoa joskus EI, ei ottaa aina kaikkia huolia, mitä koko ajan tarjotaan.”(Seppo)* *“...annan itselleni anteeks paljon, myös sen väsymyksen ja mulla on lupa olla väsyny...”(Anna)* *“...on niinku tajunnu sen, että mulla on oikeus ajatella myöskin itseäni.”(Merja)* *“...kun ei kerkiä, ni ettei siitä ota enää stressiä...”(Leena)* Oman vaatimustason laskeminen ja omien voimavarojen rajallisuuden tunnustaminen ja tunnistaminen on ihmisille helpottava kokemus. Oman arvomaailman tarkastelu ja uudelleen arviointi on myös monella käynnistynyt kuntoutuksen myötä. *“...että mitkä ne on elämässä tärkeimmät asiat, osaa niinku arvostaa niitä.”(Anna)*

Liikunnan merkitys oman terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäjänä nousee haastateltavien puheessa usein esille. Kuntoutus on antanut heille tietoa liikunnan merkityksestä ja tarjonnut heille uusia vaihtoehtoja, joista on löytynyt se itselle sopiva tapa liikkua. *“...sain niin hyvän kipinän ja yleensä itensä hoitamiseen...että on sitte säilyny tää liikkuminen ja kaikki.”(Mauri)* *“...liikunnallinen puoli tässä myöskin, että se on niinku tullu säännöllisemmäksi...se ei oo niin pakonomasta”(Merja)* *“oli ottanu niin tosissaan sen keppijumpan, että se oli siltä paikallisesta Minimarkasta tempassu niille kuien markan harjanvarret ja siellä nää toimiston naiset, joilla on hartiavaivoja ja muita ollu, niin ne säännöllisesti tekee päivittäin sitä keppijumppaa...”(Tuire)* *“Kyllä se antaa aina potkua siihen omaan kuntoiluun ja innostaa...tekee oikeen ne liikkeet siellä.”(Saara)* *“...sellanen positiivisempi asenne siihen liikkumiseen, että se oli kivaa, kaikennäköinen liikkuminen, erilainen liikkuminen...”(Anna)* Myös muuten kuntoutus on antanut tietoa ja ymmärrystä omasta terveydentilasta ja hyvinvoinnista. *“...se oman itseni hoitaminen, tämmönen oman fysiikan ymmärtäminen ja tämmönen vaihdevuosissa oleva ihminen, osaa kuunnella, mitä se naisena merkitsee olla vaihdevuosissa ja mitä mä voin niinkun tehdä voidakseni paremmin ja tuota hyväksyäkin tiettyjä asioita, et se kuuluu asiaan.”(Anna)*

“...ja mä sain niinku tukea siihen, että mee nyt hyvä ihminen hoitamaan ne asiat ja pyytämään tutkimuksia ja et mä sain niinku tukea siitä, että sä voit hoidattaa niinku itteäs myöski...” (Merja)

Työhön ja työyhteisöön liittyviä vaikutuksia kuntoutuksella koettiin myös olevan. *“...täältä saanu hyvinki paljon sellasia asioita, mistä lähdin liikkeelle ja nythän meillä on niinku meille kehitettiin se kehittämistyöryhmä ja sitte myöskin koulutusta on alettu antamaan....saanu siihen niinku rohkeutta täältä käsin, että mää oon uskaltanu myöskin puhua ja tuoda ne omat ajatukset esiin eri tavalla.” (Raija) “...jotain semmosta henkisen hyvinvoinnin päivää ja järjestää henkilöstölle...siellä on nytte järjestetty semmonen päivä ainakin yks.” (Mauri) “Ja niinku työpaikalla, jotenkin niinkun ossaa nyt kahtoa niitä asioita vähän eri silimällä...” (Martta) “...täältä niinku oppia saa, perushoitajatkin ossaa paremmin niitä nostoo niitä potilaita, että eivät nosta väärin ja selekäänsä loukkaa, käyttää niitä apuvälineitä.” (Leena) “...minä oon ainakin ottanu sen kannan, että minä en yksin lähe niitä väentämään, jos kerran on saatavilla toinen.” (Saara)*

Taloudellisesti ja yhteiskunnallisesti tärkeiksi kuntoutuksen tavoitteiksi on asetettu muun muassa myöhäisempi eläkkeelle siirtyminen ja sairauspoissaolojen vähentyminen. Myös nämä tavoitteet näyttävät toteutuneen ainakin joidenkin kuntoutuksessa olleiden kohdalla. *“...ensimmäisen kuntoutusjakson jälkeen niin ei mulla sairaspäiviä nyt sitte ollu yhtään paitsi nytten nämä viis päivää tässä...oisin ollu jo valamis luovuttamaan jo paljon aikasemminkin, mutta tää kuntoutus anto voimia” (Martta) “...ei tarvinnu olla sairaslomilla enää sen jälkeen, kun täällä oli tuota käyny ensimmäisen kerran...mielestäni varsin kohtuullisessa kunnossa pääsin siirtymään (vanhuus-)eläkkeelle” (Erkki) “...minä olisin ilmeisesti jäänyt eläkkeelle jo vuonna -96 alkuvuodesta tai sinä vuonna, ellen olisi tullut kuntoutukseen.” (Seppo)*

Johtuen varmaankin siitä, että haastateltavat olivat hyvin tyytyväisiä saamaansa kuntoutukseen, heidän oli vaikea nähdä siinä kehittämisen kohtia. Nähtiin, että kuntoutusta tulisi yleensäkin käyttää enemmän työntekijöiden jaksamisen tukemisena ja sen tulisi joustavasti kohdistua eri ikäisiin ja erilaisissa elämäntilanteissa oleviin ihmisiin. Kuntoutus voisi olla myös hyvin erilaista ja lähteä kunkin ihmisen ja työntekijäryhmän tarpeista käsin.

Rajalliset resurssit muistettiin hyvin ja niinpä työpaikalla tapahtuva sekä lyhyempikestoinen kuntoutus nostettiin myös esille. Useimmat haastateltavista olivat tyytyväisiä siitä, että kuntoutus tapahtui heidän kohdallaan kaukana omasta työyhteisöstä ja kotipaikkakunnasta täysin vieraiden, erilaista työtä tekevien ihmisten kesken. Mutta poikkeuksiakin löytyi: saman alan ihmisten kanssa on helppo keskustella ja samalta työpaikalta tulevat voivat yhdessä viedä asioita eteenpäin. Yksilöllisiä eroja on myös siinä, miten erityyppiset ohjelmat koetaan. Osa toivoi lisää sekä ryhmä- että yksilöllisiä keskusteluja ja osa enemmän hoitoja. Toiset kokivat parhaimman annin olleen liikunnassa toiset taas pohdittaessa työasioita. Kuntoutuksen jaksoittaisuus koettiin hyvänä asiana, mutta viimeisen laituskuntoutusjakson jälkeistä seurantaan toivottiin intensiivisemmäksi ja suunnitelmalliseksi.

4. POHDINTAA

Tämän tutkimukseni haastattelujen avulla sain haluamaani kokemuksellista tietoa ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisesta ja ammatillisen kuntoutuksen vaikutuksista heidän hyvinvointiinsa. Haastateltavat olivat mielestäni hyvin avoimia ja kertoivat myös henkilökohtaisista tuntemuksista ja kokemuksista enemmän kuin rohkenin odottaa. Se, että olin aikaisemmin työskennellyt heidän kanssaan vaikutti varmaankin tuohon. Toisaalta tuttuus ja se, että olen ollut kuntoutuslaitoksen työntekijä ja että haastattelut tapahtuivat kuntoutuslaitoksen tiloissa saattoivat vaikuttaa siihen, että kritiikkiä kuntoutuksesta tuli vain vähän ja myös kehittämisajatuksia oli vaikea saada esille. Mikäli olisi ollut mahdollista toistaa haastattelut jokaisen ryhmän kohdalla ja jatkaa siitä, mihin ensimmäisellä haastattelukerralla jäätiin, olisi kehittämisnäkökulma voinut tulla paremmin esille. Omana ajatuksenani perehdyttyäni ammatilliseen kuntoutukseen on se, että yksinomaan laitoksessa tapahtuva kuntoutus ei voi olla riittävää, jos kuntoutuksen tavoitteena on pitkällä tähtäimellä työntekijän työssä pysyminen ja hyvinvointi. Haastateltavat eivät kaikki kuitenkaan nähneet asiaa näin, vaan pitivät ehdottomasti parempana vaihtoehtona omalla kohdallaan kaukana työpaikalta ja kotoa tapahtuvaa intensiivistä laitospainotteista kuntoutusta. Tämä kertoo mielestäni siitä, että henkilöt kokivat työssä jaksamisen ongelmien johtuvan pääasiassa henkilökohtaisista seikoista eikä niinkään työyhteisöstä johtuvina. Tästä voisi päätellä, että erilaisten kuntoutusvaihtoehtojen valintaan tulisi

kiinnittää paljon huomiota; joku tarvitsee yksilöllistä henkilökohtaisten asioiden käsittelyä ja jollekin toiselle taas työyhteisössä, keskellä arkipäivää tapahtuva kuntoutusmalli on sopivampi. Tulisikin miettiä, kuinka päätöksentekoprosessia voitaisiin kehittää niin, että tällaiset seikat tulisivat riittävästi huomioituiksi.

Tulevaisuuden ennustettavuuden väheneminen ja muutosten nopeutuminen ovat vaikuttamassa siihen, että kaikkalainen epävarmuus työelämässä niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa on tullut jäädäkseen. Työvoiman ikärakenteen muutokset tuovat omat haasteensa tämän päivän ja tulevaisuuden yhteiskunnalle. Näissä muuttuvissa olosuhteissa emme ehkä tulekaan toimeen aikaisemmin opituilla toimintamalleilla vaan nyt kaivataan uusia muuntautumiskykyisiä ratkaisuvaihtoehtoja. Suurille uudistuksille ja muutoksille Suomen poliittinen ilmapiiri tuskin on myönteinen ainakaan lyhyellä aikavälillä, mutta erilaisille kokeiluille ja projekteille uskoisin löytyvän aina tilaa ja tilausta. Näiden kautta on mahdollista saada tietoa ja kokemusta uusista tavoista toimia.

Eläkejärjestelmien moninaisuus ja päätöksentekoprosessin vaihtelevuus kulloisenkin yhteiskunnallisen tilanteen mukaan tuottaa suurta epävarmuutta ikääntyvien työntekijöiden toimeentuloon ja työelämään. Samanaikaisesti vallitseva suuri työttömyys ja yleinen mielipide ikääntymisestä ja ikääntyneistä työmarkkinoilla sekä kiristyvät työelämän pelisäännöt vaikuttavat myös ikääntyvien asemaan työmarkkinoilla. Näissä olosuhteissa yksilön todellinen tilanne, kyvyt, taidot, ominaisuudet ja ammattitaito voivat jäädä huomioimatta ja stereotyyppiset ikäasenteet vain vahvistuvat.

Tutkimuksia ja selvityksiä ikääntyneiden asemasta on tehty runsaasti. Niiden valossa näyttää vallitsevan virallinen yksimielisyys siitä, että tarvitaan erilaisia toimenpiteitä, jotta ikääntyvät työntekijät pysyisivät pidempään työelämässä. Kuinka saadaan ajatukset, toiveet ja periaatteet sitten toteutettua, miten mietinnöistä ja toimenpide-esityksistä päästään käytännön tasolle? Työkykyä ylläpitävät toimenpiteet ovat perinteisesti keskittyneet yksilöön. Työssä pysymiseen ja työelämästä poisjäämiseen vaikuttavat kuitenkin monet muutkin kuin yksilöön liittyvät tekijät. Viime aikoina on virinnyt erilaisia hankkeita, joissa henkilöstön työkyvyn edistämiseen on liitetty myös työn ja työyhteisön kehittäminen. Kun mukaan saadaan vielä työelämän yleisten säännösten kehittäminen myös yksilöiden

vaihtuvia tarpeita vastaaviksi, uskoisin, että ikääntyvien asema työmarkkinoilla ja yleensäkin yhteiskunnassa voi mennä eteenpäin.

Kuntoutuksen tuloksellisuuden arviointi ja mittaaminen ovat välttämättömiä asioita tämän päivän yhteiskunnassa. Valtion taloudellisen tilanteen kiristyminen, työikäisen väestön ikääntyminen ja työelämän kiristyneet olosuhteet asettavat kuntoutukselle vaatimuksiaan. Uudelleen arvioinnista, itsestään selvien asioiden kyseenalaistamisesta ja uusien vaihtoehtojen luomisesta hyötyvät varmasti niin valtio, palvelun tuottajat kuin kuntoutuksen tarvitsijatkin.

Yleisesti hyväksytty tosiasia lienee se, että ammatillisella kuntoutuksella ei saavuteta riittävän hyviä ja pysyviä muutoksia, jos pyritään vaikuttamaan pelkästään yksilöön, sillä ihmisen työkyky muodostuu yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi vuorovaikutuksesta ympäristöön. Työhön, työolosuhteisiin, työyhteisöön ja työpaikan organisaatioon ja asenteisiin vaikuttamisen tulisi olla oleellinen osa ammatillista kuntoutusta. Miten tällä hetkellä toteutettu ammatillinen kuntoutus onnistuu vaikuttamaan näihin asioihin? Pystyykö kuntoutus kehittymään riittävän nopeasti, jotta se voi vastata nykyisen työelämän haasteisiin? Tämän tutkimuksen perusteella keskeisiksi työssä jaksamisen edellytyksiksi nousivat työyhteisön riittävän avoin ja turvallinen ilmapiiri, oma ja muiden asenne ja suhtautuminen työhön sekä hyvä fyysinen ja psyykinen terveys. Pelkästään yksilöihin kohdistuvilla toimenpiteillä näihin kaikkiin asioihin ei voida vaikuttaa ja saada muutosta.

Kansaneläkelaitoksen (1998) mukaan harkinnanvaraisen kuntoutuksen osuutta TYK-toiminnassa joudutaan lisäämään, jotta kuntoutus voidaan toteuttaa riittävän varhain ja oikeaan aikaan, jollei ammatillisen kuntoutuksen (KKL 2 §) varhaisempaa aloitusta mahdollisteta lainsäädännön muuttamisella. Lisäksi Aslak-toimintaa on tarkoituksenmukaista kehittää yhä enemmän työpaikkayhteistyöhön nojaavaksi ja nykyistä toteutusta vielä lyhytkestoisemmaksi kuntoutukseksi, jota lisääntyvässä määrin työssäkäyntialueella tehdään päivä kuntoutuksena. Onko niin, että tämän hetkinen lainsäädäntö todellakin rajoittaa kuntoutuksen mahdollisuuksia vai ovatko rajoitukset enemmänkin meidän ammattilaisten omissa ajatuksissa?

Ovatko edellä mainitut kehittämisenäkökulmat riittäviä vai tarvitaanko useampia vaihtoehtoja? Kuntoutumisprosessi on pitkä ja erilaisten toimintatapojen vaikutuksia ei pystytä näkemään lyhyellä aikavälillä. Kuinka pystyttäisiin huomioimaan työntekijöiden kokemuksellinen, subjektiivinen tieto työssä jaksamisesta ja siirtämään se kuntoutuksen käytäntöihin? Millä tavoin työpaikoilla voitaisiin tehostaa siellä olevien voimavarojen käyttöä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen? Useilla työpaikoilla on olemassa niin sanottu kuntoutustiimi, johon kuuluu henkilöitä työterveyshuollosta, henkilöstöhallinnosta, henkilöstöstä ja työsuojelusta sekä johdon edustaja. Tällaisen tiimin tarkoituksena on edistää kaikella tavoin työyhteisön hyvinvointia sekä myös yksittäisten työntekijöiden työkykyä ja työssä jaksamista. (Aini Tossavainen 1991.) Tämän tyyppinen yhteistyö voi olla työpaikan ja työyhteisön kehittämisen luova yksikkö, mikäli sillä on mahdollisuus työskennellä ilman tiukkoja raameja ja raja-aitoja. Se voisi toimia siltana myös työpaikan ja erilaisten kuntoutusjärjestelmien välillä. Täytyykö kuntoutusta tarvitsevien työntekijöiden mennä aina kuntoutuksen ammattilaisten luokse vai voitaisiinko toimia myös päinvastoin?

Vilkkumaa (1991b) kritisoi kuntoutukseen liittyvää toimeentuloturvajärjestelmää varsinkin pidempiaikaisen kuntoutuksen kohdalla. Suomen sairauspäivärahakäytännön mukaan henkilö on joko työkykyinen tai työkyvytön, välimuotoja ei ole. Eläkkeissä osittainen työkyky on mahdollista. Kuntoutumisen kannalta olisi usein hyödyllistä, että jo lyhyiden työkyvyttömyysjaksojen jälkeen olisi mahdollista palata vähitellen työhön esimerkiksi osittaisen sairausloman turvin. Myös työpaikat voisivat huomioida, että tällainen vähittäinen työhön palaaminen voisi useammin olla mahdollista esimerkiksi käyttämällä joustavasti erilaisia työaikamuotoja tai töiden uudelleenjärjestelyä.

Mielestäni kuntoutuksen ja varsinkin ammatillisen kuntoutuksen kehittäminen on tämän päivän Suomessa erittäin ajankohtainen ja välttämätön asia, jotta suurten ikäluokkien ikääntyvät työntekijät ja toisaalta vielä pidemmällä tulevaisuudessa tulevat pienet ikäluokat voisivat paremmin selvitä työelämän vaatimusten keskellä. Pelkästään nykyisten kuntoutusmuotojen pienillä muutoksilla tästä haasteesta ei selvitä, vaan tarvitaan uusia, luovia ideoita, joita voidaan testata erilaisilla kokeiluilla. Kokeilujen rahoittajaksi tulisi etsiä useita tahoja, jotta työelämän eri toimijat saisivat näköalapaikkoja kehittämistyöhön.

Vaikka yksilöllisiä ja laitoksissa tapahtuvia kuntoutusmalleja tullaan varmasti tarvitsemaan myös jatkossa tietyille ryhmälle työntekijöistä, tulisi kehitellä erilaisia vaihtoehtoja, jotka voitaisiin toteuttaa enemmän työpaikoilla eli siis niissä olosuhteissa, missä mahdolliset ongelmatkin ovat syntyneet. Tällöin työpaikan yhteistyöelimet voisivat olla koko ajan saumattomasti mukana kuntoutumisprosessissa. Vaikka tänä päivänä kuntoutuslaitoksissa toteutetuissa ammatillisissa kuntoutuksissa pyritään mahdollisimman paljon ottamaan työpaikat ja työterveyshuollot mukaan yksittäisen työntekijän tai työntekijäryhmän kuntoutusprosessiin, on se edelleen hyvin vähäistä. Syynä tähän vähäisyyteen on ainakin se, että kuntoutus mielletään edelleenkin enemmän yksilöön kohdistuvaksi toimenpiteeksi. Lisäksi perinteinen asetelma siitä, että kuntoutus on erillinen tapahtuma ja toteutetaan laitoksessa, on tiukasti meidän mielikuvissamme niin työyhteisöissä kuin kuntoutuslaitoksissakin. Nämä mielikuvat murtamalla mielestäni on mahdollista kehittää uusia kuntoutusmalleja tämän päivän työelämää varten.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti: Kvalitatiivinen analyysi kulttuurisen kieliopin etsimisestä. Teoksessa: Leskinen Jaakko (toim.): Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus. Ykköspaino, Helsinki 1995.

Alasuutari, Pertti: An Invitation to Social Research. London 1998.

Ervasti-Eronen, Riitta ja Nikulainen, Suvi: Työ-kuntoutujan arvioima muutos hyvinvoinnissaan ja työssä selviytymisessään. Miina Sillanpään säätiön C-julkaisusarja, 1994.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö. Ikäyrjinnän torjuminen työelämässä. Tiivistelmä. Luxemburg 1998.

Euroopan komissio. The Demographic Situation in the European Union. Luxemburg, OOEPEC 1996.

Gerstenmaier, Irma: Kuntoutustyöryhmässä toimivien eri ammattiryhmien arvio työnsä sisällöstä työkykyä ylläpitävässä ja parantavassa valmennuksessa Miina Sillanpään säätiön C-julkaisusarja, 1994.

Gould, Raija: Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993. Eläketurvakeskus 1994:3 tutkimuksia.

Gould, Raija: Työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen. Gerontologia 1996, 10, 140-148.

Halla, K. 1998. Arviointi aiempaa suunnitelmallisempaa. Sosiaaliturva 18/1998.

Happonen, Mika, Mauno, Saija, Kinnunen, Ulla, Nätti, Jouko ja Koivunen, Timo: Työn epävarmuuden muutos ja hyvinvointi. Seurantatutkimus 1995-96 neljässä organisaatiossa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita 1996.

Heikkilä, Veli-Matti ja Keskitalo, Kimmo: Näköalattomuudesta visioihin. 1993. Teoksessa: Järvikoski, Aila ja Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Kirjoituksia vuosilta 1953-1993. Kuntoutussäätiö. Painatuskeskus, Helsinki 1995.

Helo, Tuomo: 1998. Kuntoutusta evaluoitava monella tasolla ja eri näkökulmista. Sosiaalivakuutus 2/1998

Hendricks, Jon: The Social Construction of Ageism. Teoksessa: Bond, Lynne, Cutler, Stephen ja Grams, Armin: Promoting Successful and Productive Aging. USA 1995.

Hytti, Helka: Varhainen eläkkeelle siirtyminen - Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Kansaneläkelaitos. Hakapaino, Helsinki 1998.

Holstein, James ja Gubrium Jaber: Active Interviewing. Teoksessa: Silverman, David (toim.): Qualitative Research. Theory, Method and Practice. Lontoo 1997.

Hyypä, Markku: Uupunut kipupotilas kuntoutuu. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. Turku 1996.

Härkäpää, Kristiina: Optimismi, kompetenssi ja selviytymiskeinot -käsitteiden ja empirian tarkastelua kuntoutuksen näkökulmasta. Kuntoutussäätiön työselosteita 11, 1995.

Härkäpää, Kristiina: Työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen tuloksellisuus. Teoksessa: Ilmarinen, Juhani ja Järvikoski, Aila (toim.): Työkyky ja kuntoutus -nykytila ja tulevaisuus. Työterveyslaitos. Mikkor, Helsinki 1995.

Härkäpää, Kristiina: Moniulotteinen työkyky. Teoksessa: Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Työterveyslaitos. Mikkor, Helsinki 1997.

Härkäpää, Kristiina ja Järvikoski, Aila: Psykkinen sopeutuminen, selviytyminen ja hallinta. Teoksessa: Suikkanen ym. (toim), Kuntoutuksen ulottuvuudet. WSOY, Porvoo 1995.

Härkäpää, Kristiina, Hakala, Louna, Järvillehto Soili ja Järvikoski, Aila: TYK-kuntoutus paransi työkykyä. Suomen Lääkärilehti 6/1995.

Ikääntyvien asemaa työmarkkinoilla selvittäneen komitean (IKOMI) mietintö 1996.

Julkunen, Raija ja Jouko Nätti: Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työministeriö. Helsinki 1995.

Järvikoski, Aila: Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan. Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelua. Kuntoutussäätiö. Yliopistopaino, Helsinki 1994.

Järvikoski, Aila, Tossavainen, Aini ja Rissanen, Harri: Työkyvyn aleneminen ilman sairautta. Kuntoutus 3/1991.

Järvillehto, Soili: Hallinnantunne työkyvyn kulmakivenä. Kuntoutussäätiö. Yliopistopaino, Helsinki 1997.

Järvisalo, Jorma: Työkyvyn ylläpitäminen ja kuntoutuksen käsitteet, tavoitteet ja toimintamallit työterveyshuollon näkökulmasta. Teoksessa: Mitä hyötyä työkyvyn ylläpitämisestä? Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 1995:3.

Kansaneläkelaitos 1998.: Kansaneläkelaitoksen kuntoutustoiminta. Toteutumisen seuranta vuosina 1992-1997. Terveys- ja toimeentuloturvaosasto. Kuntoutuslinja. Helsinki.

Klen, Tapio, Jylhä, Antti, Järvikallio Kari ja Kulmala Alpo: Laitoskuntoutuksen ja omakohtaisen kunto-ohjelman vaikutukset liikuntaan, fyysiseen kuntoon ja psyykkiseen hyvinvointiin. Siilinjärven kuntoutumiskeskus. Huoltoliiton julkaisuja 1/1997.

Karisalmi, Seppo: Työssä pysyminen asenteena ja tutkimuskohteena. Teoksessa: Karisalmi, Seppo ja Tuuli, Pirjo: Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11.

Kasvio, Antti: Uusi työn yhteiskunta. Libella painopalvelu Oy, Espoo 1997.

Kauppinen, Timo, Aaltonen, Markku, Lehtinen, Suvi, Lindström, Kari, Näyhä, Simo, Riihimäki, Hilikka, Toikkanen, Jouni ja Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa v. 1997. Työterveyslaitos. Miktor, Helsinki 1997.

Keski-Suomalainen: Tanskalaiskauppa Netto palkkaa vain keski-ikäisiä. 5.2.1999

Koskinen, Simo: Sosiaalinen vanheneminen. Teoksessa Kuusinen, Jorma, Heikkinen, Eino, Huuhtanen, Pekka, Ilmarinen, Juhani, Kirjonen, Juhani, Ruoppila, Isto, Vaherva, Tapio, Mustapää, Olli ja Rautoja, Sirkka (toim.): Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. WSOY, Juva 1994.

Kuntoutusasiain neuvottelukunta 1992. Kuntoutus uudistuu. Sosiaali- ja terveyshallitus. Oppaita 11.

Kuusinen, Jorma, Heikkinen, Eino, Huuhtanen, Pekka, Ilmarinen, Juhani, Kirjonen, Juhani, Ruoppila, Isto, Vaherva, Tapio, Mustapää, Olli ja Rautoja, Sirkka: Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitoksen julkaisu. WSOY, Helsinki 1994.

Kähäri-Wiik, Kaija, Niemi, Aira ja Rantanen Anneli: Kuntoutuksella toimintakykyä. WSOY, Helsinki 1998.

Mason, Jennifer: Qualitative Researching. London 1996.

Musikka-Siirtola, Marjatta: Kuntoutuksen haasteita ja näköaloja. Suomen kuntaliitto. Helsinki 1997.

Nakari, Risto: Työelämän monet kasvot - kuntatyöyhteisö 1995. Suomen kuntaliitto, Helsinki 1996.

Niemi, Veikko: Kuntouttamista vai kuntoutumista 1961. Teoksessa: Järvikoski ja Vilkkuma (toim.). Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Kuntoutussäätiö. Helsinki 1995.

Pentikäinen, Toivo: Ikääntymisongelma ja sen ratkaisu, suuri yhteiskunnallinen haaste. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:13.

Piirainen, Helena, Elo, Anna-Liisa, Kankaanpää, Eila, Laitinen, Heikki, Lindström, Kari, Luopajarvi, Tuulikki, Mäkelä, Pentti, Pohjanpää, Kirsti ja Riala, Riitta (toim.) : Työ ja terveys -haastattelututkimus v. 1997. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Miktor, Helsinki 1997.

Pohjola, Matti (toim.): Suomalainen työttömyys. Taloustieto Oy, Helsinki 1998.

Puumalainen, Jouni, Härkäpää, Kristiina ja Järvikoski, Aila: Työkyvyttömyyttä ennakoivat tekijät. Valtionhallinnon työntekijöiden 10-vuotisseuranta. Kuntoutussäätiö. Työselosteita 9/1995.

Pyörälä, Eeva: Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa: Leskinen, Jaakko (toim.): Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus. Ykköspaino, Helsinki 1995.

Pöllänen, Pekka: Kurssista prosessiksi. Viisi vuotta ASLAK-kuntoutusta Siuntion Kuntoutumiskeskuksessa. Miina Sillanpään säätiön C-julkaisusarja, 1994.

Pötsönen, Riikka ja Välimaa, Raili: Ryhmähaastattelu laadullisen terveystutkimuksen menetelmänä. Jyväskylän yliopiston terveystieteen laitoksen julkaisusarja 9/1998.

Reynolds, Shirley: Psychological Well-being at Work: Is Prevention Better Than Cure? Journal of Psychosomatic Research. Vol.43, 1997, 93-102.

Senioripolitiikan suuntaviivat. Valtionvarainministeriö. Henkilöstöosasto. Valtion työmarkkinalaitos. Edita, Helsinki 1997.

Sihto, Matti: Ikääntyvät työhön, työttömiksi vai eläkkeelle? Työpoliittinen aikakauskirja. Työministeriö. 4/1996.

Sihto, Matti: Työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannuksista ja hyödyistä. Sosiaalivakuutus 2/1997.

Silverman, David: Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk. Text and Interaction. London 1993.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö: Huomisen työkyky. Työkykyä ylläpitävien toimien kehittäminen, projektin muistio. Työryhmämuistioita 1998:3.

Sosiaalivakuutus-lehti 4/1998. Artikkelit: Ikääntyvä nainen on miestä remonttihenkisempi.

Suikkanen, Asko ja Piirainen, Keijo: Kuntoutus modernista jälkimoderniin. Teoksessa Suikkanen, Asko, Härkäpää, Kristiina, Järvikoski, Aila, Kallanranta, Tapani, Piirainen, Keijo, Repo, Marjatta ja Wikström, Juhani (toim.): Kuntoutuksen ulottuvuudet. WSOY, Juva 1995.

Sulkunen, Pekka: Johdatus sosiologiaan. WSOY, Juva 1997.

Sulkunen, Pekka: Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus, Painokaari, Helsinki 1990.

Tossavainen, Aini: Kuntoutustiimi, sen käyttö ja merkitys. 1991. Teoksessa: Järvikoski, Aila ja Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Kirjoituksia vuosilta 1953-1993. Kuntoutussäätiö. Painatuskeskus, Helsinki 1995.

Tuuli, Pirjo: Työyhteisöjen toimivuus ja työuupumusoireet. Teoksessa: Karisalmi, Seppo ja Tuuli, Pirjo: Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11.

Vahtera, Jussi ja Pentti, Jaana: Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Hakapaino, Helsinki 1995.

Valkonen, Jukka: Tarinallisuus kuntoutuksessa. *Psykologia* 32, 1997, 415-426.

Valkonen, Tapani: Työikäisen väestön vanheneminen. Teoksessa Kuusinen, Jorma, Heikkinen, Eino, Huuhtanen, Pekka, Ilmarinen, Juhani, Kirjonen, Juhani, Ruoppila, Isto, Vaherva, Tapio, Mustapää, Olli ja Rautoja, Sirkka (toim.): Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos.WSOY, Juva 1994.

Vilkkumaa, Ilpo: Kuntoutuksen uusi aika. 1991 a. Teoksessa: Järvikoski, Aila ja Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Kirjoituksia vuosilta 1953-1993. Kuntoutussäätiö. Helsinki 1995.

Vilkkumaa, Ilpo: Kuntoutuslainsäädännön kehityksen arviointi - mitä mieltä tässä on? 1991 b. Teoksessa: Järvikoski, Aila ja Vilkkumaa Ilpo (toim.): Kuntoutus hyvinvointivaltiossa. Kirjoituksia vuosilta 1953-1993. Kuntoutussäätiö. Painatuskeskus, Helsinki 1995.

Walker, Alan ja Taylor, Philip (toim.): Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice.European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland 1998.

Ylöstalo, Pekka ja Rahikainen Osmo: Työolobarometri: lokakuu 1997. Työministeriö. Hakapaino, Helsinki 1998.

Julkaisemattomat lähteet:

Kevätsalo Kimmo: A-studio, haastattelu 25.2.1999.

**Jyväskylän yliopisto, sosiologian laitos: Suuret ikäluokat - elämäntilanne ja ikääntyminen -
aineisto. 1993.**

**TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ JA PARANTAVA VALMENNUSKURSSI
ARVIOIVA I 27.10.-08.11.1996 RYHMÄOHJELMA**

MAANANTAI 28.10

klo 09.30-10.00 Tulotiedotustilaisuus
Kuntoutushenkilöstö

klo 11.00-11.45 Lenkki
Liikunnanopettaja

klo 14.45-15.15 Allasvoimistelu
Kuntohoitaja

TIISTAI 29.10

klo 09.15-10.00 Musiikkiliikunta, verryttelyä ja venyttelyä
Liikunnanopettaja

klo 15.00-15.45 Sisäliikunta, keppijumppa yläraajoille ja venyttelyt alaraajoille
Kuntohoitaja

KESKIVIIKKO 30.10

klo 08.15-9.00 Lenkki
Kuntohoitaja

klo 10.15-11.45 Ryhmäkeskustelu "Löytöretki itseen"
Psykologi

klo 12.15-12.30 Uuden jatkokortin haku
Ajanvaraus

klo 13.15-14.45 Lihaskuntotestit
Fysioterapeutti ja liikunnanopettaja

klo 14.45-15.15 Allasvoimistelu
Liikunnanopettaja

TORSTAI 31.10

klo 08.15-09.15 Niska-hartia punttijumppa
Kuntohoitaja

klo 13.00-14.00 Ryhmäkeskustelu "Löytöretki itseen"
Psykologi

klo 15.00-15.45 Step-jumppa
Liikunnanopettaja

PERJANTAI 01.11

- klo 08.15-09.15 Sisäliikunta "Stressin tuntemus kehossa ja lyhyt rentous"
Liikunnanopettaja
- klo 10.00-11.30 Ryhmäkeskustelu "Stressistä"
Psykologi
- klo 13.00-14.30 Kuntosaliharjoitus "Omat harjoitusohjelmat"
Fysioterapeutti

LAUANTAI 02.11

- klo 10.00-11.00 Omatoiminen liikunta
Sulkapallo
- klo 14.00-15.00 Omatoiminen liikunta
Kuntosaliharjoitus

SUNNUNTAI 03.11

- klo 10.00-11.00 Omatoiminen liikunta
Sulkapallo
- klo 14.00-15.00 Omatoiminen liikunta
Kuntosaliharjoitus

MAANANTAI 04.11

- klo 09.15-10.30 Lenkki
Liikunnanopettaja
- klo 12.30-13.30 Toiminnallinen harjoitus "Kehon tuntemus"
Fysioterapeutti
- klo 13.45-14.30 Rentousharjoitus "Vapaudu paineista"
Liikunnanopettaja

TIISTAI 05.11

- klo 08.15-9.00 Allasvoimistelu
Kuntohoitaja
- klo 09.30-12.00 Toiminnallinen harjoitus "Työliikkeet videolla ja emg:llä"
Toimintaterapeutti
- klo 13.00-14.00 Toiminnallinen harjoitus
Fysioterapeutti
- klo 14.30-15.45 Sisäliikunta, itämainen tanssi
Liikunnanopettaja

KESKIVIIKKO 06.11

- klo 08.00-09.00 Omatoiminen liikunta
Aamulenkki
- klo 09.15-11.00 Kuntosaliharjoitus ja venyttelyt
Kuntohoitaja
- klo 12.45-14.15 Ryhmäkeskustelu "Löytöretki itseen"
Psykologi
- klo 15.00-16.00 Palloilu, sulkapallo
Liikunnanopettaja

TORSTAI 07.11

- klo 08.15-09.00 Allasvoimistelu
Kuntohoitaja
- klo 13.45-14.45 Ryhmäkeskustelu, "Liikunnan vaikutukset itseen"
Liikunnanopettaja
- klo 15.00-16.00 Kuntopiiri
Liikunnanopettaja

PERJANTAI 08.11

- klo 08.30-10.30 Ryhmäkeskustelu "Kivusta"
Lääkäri ja psykologi
- klo 10.30-11.00 Palautekeskustelu
Kuntoutushenkilöstö
- klo 13.15-14.00 Rentousharjoitus
Liikunnanopettaja

Kuntoutuksen ryhmäohjelman lisäksi tarjolla on vapaa-aikaosaston järjestämää ohjelmaa päivittäin myös ilta-aikaan ja viikonloppuisin. Lisäksi kuntoutujilla on yksilöllisiä tutkimus-, hoito- ja keskusteluaikoja eri työntekijöille aina henkilökohtaisen tarpeen mukaan.

Talviset terveiset täältä Keski-Suomesta!

Opiskelen Jyväskylän yliopistossa Sosiaaligerontologian koulutusohjelmassa ja olen tekemässä pro gradu työtäni aiheesta "Miten jaksan työssä? TYK-kuntoutuksessa olleiden työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä kuntoutuksesta ja työssä jaksamisesta". Ohjaajanani toimii professori Jyrki Jyrkämä. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää TYK-kuntoutusta ja sen vaikuttavuutta ja te kuntoutuksen läpi- käyneinä henkilöinä olette parhaita asiantuntijoita tässä. Olen saanut Kuntoutumis- ja liikuntakeskus Peurungalta luvan tutkimuksen tekemiseen ja sitä kautta myös yhteystietonne. Tarkoituksenani on haastatella sellaisia TYK-ryhmiä, jotka ovat päättäneet kuntoutusprosessinsa n. vuosi sitten. Haastattelut tehdään ryhmittäin (oma kuntoutusryhmä) Peurungassa ja haastattelut nauhoitetaan videolle sekä ääninauhalle. Nauhoja tullaan käyttämään vain tähän tutkimukseen. Haastattelut tulevat tapahtumaan lauantaina helmi- maaliskuussa 1999. Haastatteluun tulijoiden matkat korvataan ja päivään sisältyy haastattelun lisäksi lounas ja kahvi.

Toivon, että suhtaudutte asiaan myönteisesti ja harkitsette osallistumista tutkimukseen. Otan teihin lähipäivinä yhteyttä puhelimitse, jotta voin kertoa asiasta lisää ja sopia mahdollisesta haastattelun ajankohdasta.

Ystävällisin terveisin

Maritta Jylhälehto
sosiaalityöntekijä, opiskelija

Haastattelurunko

TYK-KUNTOUTUKSESSA OLLEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA JA KÄSITYKSIÄ KUNTOUTUKSESTA JA TYÖSSÄ JAKSAMISESTA

1) Esittäytyminen, nimi, ammatti, työpaikka, tämänhetkinen työtilanne

2) Kuntoutusprosessin muistelu

-mikä jäi päällimmäisenä mieleen

-mikä hyvää

-mikä huonoa

-kuntoutusryhmän merkitys

3) Kuntoutuksen vaikutukset

-omaan itseen liittyvät

-työyhteisöön liittyvät

4) Työssä jaksaminen

-tämänhetkiset tunnelmat

-mitkä asiat auttavat jaksamaan?

-ikäntymisen merkitys

-tulevaisuus

5) Kehittäminen

-kokemusten perusteella: miten ammatillista kuntoutusta tulisi kehittää

-mitä toimenpiteitä ja miten tulisi tehdä työntekijöiden jaksamisen parantamiseksi?

-työyhteisössä

-yksityiselämässä

-kuntoutuksessa

6) Muita asioita, joita haluatte tuoda esille