

TAMPEREEN YLIOPISTO

**KUNTOUTUS AMMATILLISEN KASVUN JA TYÖSSÄ SELVIYTYMISEN EDISTÄJÄNÄ**

Kasvatustieteiden yksikkö  
Ammattikasvatus  
Pro gradu -tutkielma  
Leena Penttinen  
2012

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

PENTTINEN, LEENA: Kuntoutus ammatillisen kasvun ja työssä selviytymisen edistäjänä

Pro gradu -tutkielma, 107 s., 5 liitesivua

Ammattikasvatus

Helmikuu 2012

---

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa kuvataan ammatilliseen ryhmämuotoiseen TYK-kuntoutukseen osallistuneiden ikääntyvien kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kasvun määritelmästä ja ammatillista kasvua edistävästä tekijöistä kuntoutuksessa. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa myös siitä miten ammatillinen ryhmämuotoinen TYK-kuntoutus edistää työkykyä ja työssä selviytymistä. Tutkimusta varten haastateltiin kuutta Siuntion Hyvinvointikeskuksen ammatilliseen ryhmämuotoiseen kuntoutukseen osallistunutta TYK-kuntoutujaa. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Menetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja aineisto analysoitiin sisällönanalyyysiä käyttäen.

Tutkimuksen tulokset osoittivat ikääntyvien kuntoutujien ymmärtävän ammatillisen kasvun yksilöllisenä oppimis- ja muutosprosessina sekä yhteisöllisenä ja jaettuna oppimisena työssä. Ammatillisen kasvun perustana oli työkokemus. Ammatillinen kasvu edellytti myönteistä asennoitumista oman ammattitaidon kasvuun. Kasvun kannalta merkittäviä olivat myös työpaikan johtamiskulttuuri ja työyhteisön antama tuki ja kannustus. Ammatillista kasvua edistävinä tekijöinä toimivat ammatillisen identiteetin ja osaamisen kehittäminen, henkinen kasvu, ammatinhallinnantunteen vahvistaminen, yhteisöllinen toiminta ja oppimista tukeva kasvatuksellinen kuntoutusote. Kuntoutujien työkykyä ja työssä selviytymistä edistävinä tekijöinä toimivat ammatillinen kasvu ja kehittyminen, yksilön voimavarojen vahvistaminen/psykologinen pääoma ja sosiaalisen pääoman luominen. Lisäksi hyvinvoinnin lisääntyminen ja toimintakyvyn tukeminen, työn selkeytyminen ja oman työn kehittäminen sekä muutosprosessin käynnistäminen kuntoutuksessa paransivat työkykyä ja työssä selviytymistä.

Tutkimustulosten mukaan kuntoutuksen avulla voidaan edistää ikääntyvien kuntoutujien oppimista ja ammatillista kasvua. Positiivinen havainto on, että ikääntyvien kuntoutujien käsitykset ammatillisesta kasvusta ovat yhteneväisiä ammatillisen kasvun teorioiden kanssa. Tämä voidaan tulkita siten, että ammatillisen kasvun käsite on onnistuttu jalkauttamaan yhdeksi osaksi kuntoutusprosessia. Tulosta voi hyödyntää jatkossa työpaikoilla ja työterveyshuolloissa, joissa keskustellaan työkykyjohtamisesta ja ylipäättänsä henkilöstön työkyvyn tilasta, työkyvyn sekä työn kuormittavuuteen liittyvistä riskeistä sekä työkyvyttömyyden kustannuksista. Kuntoutuksen näkökulmasta voidaan puolestaan todeta, että ammatillista kasvua edistetään parhaiten silloin kun ammatillista ryhmämuotoista TYK-kuntoutusta toteutetaan useassa jaksossa ja pitkäkestoisena sekä moniammatillisen työryhmän ohjauksessa. Myös tavoitteellinen ja monipuolinen kuntoutusohjelma sekä kasvatuksellinen lähestymistapa lisäävät kuntoutuksen tuloksellisuutta. Vaikuttavuutta lisää ammattitaitoinen ja oikein resursoitu kuntoutushenkilöstö. Tulosten perusteella voidaan todeta, että ryhmämuotoinen TYK-kuntoutus antaa ikääntyvälle työntekijälle mahdollisuuden selviytyä työssä pidempään ja saattaa siten myöhentää eläkkeelle siirtymistä.

Asiasanat: ammatillinen kuntoutus, ammatillinen kasvu, työkyky, työssä selviytyminen, ikääntyvä kuntoutuja

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 AMMATILLINEN KUNTOUTUS JÄRJESTELMÄNÄ .....	8
2.1 Ammatillinen kuntoutus.....	8
2.2 Kelan työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus eli TYK-kuntoutus .....	9
2.3 Kuntoutuksen käsitteet .....	13
2.4 Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus .....	15
2.5 TYK-kuntoutuksen vaikuttavuus .....	18
3 KUNTOUTUS OSANA AMMATILLISTA KASVUA .....	21
3.1 Työkyky ja ikääntyvä työntekijä.....	21
3.2 Ammatillinen kasvu elinikäisenä prosessina .....	27
3.3 McCluskyn teoria eli Pelivarateoria.....	32
3.4 Kuntoutus ammatillisen kasvun tukijana .....	32
3.5 Ammatillisen kasvun merkitys.....	34
3.6 Tutkimuskysymykset .....	37
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	38
4.1 Tutkimusotteen valinta.....	38
4.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	39
4.3 Tutkimuksen kulku ja aineistonkuvaus.....	42
4.4 Aineiston analyysi.....	46
4.5 Tutkimuksen sisäinen ja ulkoinen luotettavuus.....	51
4.6 Tutkimuksen eettisiä näkökohtia.....	52
5 KUNTOUTUKSEN VAIKUTUS AMMATILLISEEN KASVUUN JA TYÖKYKYYN .....	54
5.1 Ammatillinen kasvu ja sen määrittely.....	54
5.1.1 Yksilöllinen oppimis- ja muutosprosessi.....	55
5.1.2 Yhteisöllinen ja jaettu oppiminen työssä.....	58
5.2 Ammatillista kasvua edistäviä tekijöitä kuntoutuksessa.....	60
5.2.1 Ammatillisen identiteetin ja osaamisen kehittäminen .....	61
5.2.2 Henkinen kasvu .....	64
5.2.3 Ammatinhallinnantunteen vahvistaminen .....	65
5.2.4 Kuntoutuksen sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ja yhteistoiminnallinen oppiminen.....	66
5.2.5 Kasvatuksellinen kuntoutus.....	67
5.3 Työkykyä ja työssä selviytymistä edistäviä tekijöitä kuntoutuksessa .....	68

5.3.1 Ammatillinen kasvu ja kehittyminen.....	69
5.3.2 Yksilön voimavarojen vahvistaminen /psykologinen pääoma .....	70
5.3.3 Sosiaalisen pääoman luominen.....	72
5.3.4 Hyvinvoinnin paraneminen ja toimintakyvyn tukeminen .....	73
5.3.5 Työn selkeytyminen ja oman työn kehittäminen.....	74
5.3.6 Muutosprosessin käynnistäminen kuntoutuksessa .....	76
6 TULOSTEN TARKASTELUA JA POHDINTAA .....	78
LÄHTEET.....	87
LIITE 1: Tiedote tutkimuksesta	
LIITE 2: Suostumuslomake	
LIITE 3: Haastattelurunko, teema 1	
LIITE 4: Haastattelurunko, teema 2	
LIITE 5: Haastattelurunko, teema 3	

# 1 JOHDANTO

Suomalainen yhteiskunta on muuttunut viime vuosikymmenen aikana huomattavasti. Selvitysten mukaan työelämänrakenteet, työtehtävät ja -olosuhteet ovat jatkuvassa muutoksessa. Työelämä onkin muuttunut entistä enemmän kokonaisvaltaisemmaksi, ja samalla työntekijöiden työkykyvaatimukset ovat kasvaneet. Myös työntekijältä odotetaan jatkuvaa muutoksenhallintakykyä ja perusosaamisen lisäksi motivaatiota oppia uusia asioita. (Ilmarinen 2006, 17–30; Jatkola 2009; Mäkitalo 2010, 179–195; Tiainen, Sihto, Mella, Vesterinen, Mäenpää, Viren, Auvinen, Parjanne, Parkkinen, Romppanen, Keinänen, Vihinen & Rantala 2003).

Työelämän muutosten lisäksi työvoimamme ikärakenne muuttuu lähivuosina pysyvästi. Työikäisten (15–64-vuotiaiden) osuus väestöstä pienenee 58 % vuoteen 2040 mennessä. Erityisesti ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden (45–64-vuotiaat) osuus muuttuu. (Tilastokeskus 2010; Työministeriö 2007). Euroopan ikärakenteen muutoksiin alettiin kiinnittää huomiota jo 1980-luvun lopussa OECD:n ja EU:n esille nousseissa tutkimuksissa (Julkunen & Pärnänen 2005, 20–24). Suomessa ikääntymisen aiheuttamat väestörakenteen muutokset ovat nopeampia kuin muissa EU:n maissa (Ilmarinen 1999, 44; Romppanen 2000). Tällä hetkellä Suomessa on työllisiä vajaat 2,4 miljoonaa ja eläkkeelle suomalaiset siirtyvät keskimäärin 59,4-vuotiaina (Pelkonen 2005; Tilastokeskus 2009). Ikääntyvä väestö aiheuttaa vastaisuudessa monenlaisia menopaineita ja on samalla yksi merkittävä yhteiskuntamme kehitystä muokkaava tekijä. Tämä luo paineita myös sosiaaliturvamme kestävyydelle ja rahoituspohjalle. (Alasoini 2010; Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 311–328; Jatkola 2009; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009).

Työvoiman riittävyyden turvaaminen ja työssä jatkamisen edistäminen ovat nousseetkin yhdeksi yhteiskuntapoliittiseksi haasteeksi. (Alasoini 2007; Sosiaali- ja terveysministeriö 2007; Virjo & Aho 2002). Samaan aikaan suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä uhkakuvista on kirjoitettu toistuvasti myös julkisuudessa (Hanhijoki, Katajisto, Kimari & Savioja 2009, 34; HS 19.12.2010; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). Useiden selvitysten (muun muassa eläkepolitiikan) perusteella ikääntyvien työntekijöiden tulee ja kannattaa jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään (Alasoini 2007; Julkunen & Pärnänen 2005, 17–18; Sosiaali- ja terveysministeriö 2004). Yhtenä ratkaisuna eläköitymiselle oli jo vuoden 2005 eläkeuudistus. Toisena pohdintana on ollut eläkkeellesiirtymisiän myöhentäminen 2–3 vuodella vuoteen 2050 mennessä. (Eläketurvakeskus 2006; Tuominen 2004; Tuominen, Takala & Forma 2010; Uusitalo, Kautto & Lindell 2010).

Ilmeistä on, että Suomen menestymisen muuttuvissa toimintaympäristöissä on tulevaisuudessa rakennettava osaavan ja ammattitaitoisen työvoiman varaan (Fagernäs 2009; Hyssälä 2010; Eläketurvakeskus 2010; Koponen 2006). Hyvinvointi puolestaan rakentuu kestävästä talouskasvusta ja kilpailukyvyistä, mutta samalla on huolehdittava työntekijöiden riittävästä osaamistarpeista. (Heinonen 2004; Parjanne 2004; Tiainen ym. 2003). Yhdeksi hyvinvoinnin edistäjäksi on nostettu työhyvinvointia tukevat toimenpiteet. Erityisesti agendalla on työpaikkatason ja työterveyshuollon kehittämiseen liittyvät toimenpiteet, joilla tuetaan työhyvinvointia, ja työntekijöiden työssä jatkamista nykyistä kauemmin. (Karisalmi, Tuominen & Kaliva 2008; Kivekäs 2010; Salokangas, Vuori & Huuhtanen 2005, 307–325).

Yhtäältä tutkimukset selventävät, että yksilön oma terveydentila, työkyky ja elämäntilanne kokonaisuudessaan vaikuttavat myös eniten eläkkeellesiirtymispäätökseen. Työssä jaksamis- ja jatkamispäätöksiin vaikuttavat työolosuhteet ja työn vaatimukset, työssä osoitetun arvostuksen tunne, johtamistapa ja osallisuuden kokeminen. (Alasoini 2010; Ojala & Ahonen 2003; Lehto & Sutela 2008; Tuominen 2004; Tuominen ym. 2010). Työelämässä pitää olla sopivaa joustoa ja huokoisuutta. Tuoreiden tutkimusten mukaan työssä jatkamiseen ja jaksamiseen vaikuttavat lisäksi muutoksissa selviytymisen taito ja osallistava johtaminen. (Alasoini 2010; Tuominen ym. 2010; Vainio 2010). Muutamia työhyvinvointia tukevia ja työntekijöiden osaamistarpeita kehittäviä hankkeita ja ohjelmia onkin toteutettu 2000-luvulla. (Notkola 2010a; Opetusministeriö 2008; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2001, 2006, 2008).

Toisaalta muuttuvassa yhteiskunnassa elinikäinen oppiminen on menestymisen perusta. Työntekijä voi oppia uusia asioita koko elämänsä aikana, ikääntyvänäänkin. Selvitysten mukaan elinikäisestä oppimisesta hyötyvät kaikki työntekijät. (Alasoini 2009; Juuti 2002; Rinne 2003, 228; Tuomisto 2003, 65–67; Vaahtio 2006, 95;). Elinikäiseen oppimiseen tähtääviä toimintaohjelmia, kuten Kansallinen ikäohjelma ja Manner-Suomi-ohjelma, on toteutettukin aikaisemmin (Opetusministeriö 2001, 2008; Työ- ja elinkeinoministeriö 2008). Työelämän ja ikääntymiseen liittyvät muutokset tulee kuitenkin nähdä osana laajempaa yhteiskunnallista muutosta ja osana ihmisen elämänsä kulkua, joka rakentuu erilaisista vaiheista ja oppimisen poluista (Ilmarinen 2006, 35–51; Julkunen 2003, 127–155; 2006).

Yhtenä mahdollisuutena ikääntyvän työntekijän työssä jaksamiselle ja jatkamiselle on työhyvinvointia edistävä ammatillinen kuntoutus. Ammatillinen kuntoutus ymmärretään myös oppimis- ja muutosprosessiksi, jossa kuntoutujan ammatillista kasvua voidaan edistää (Järvikoski & Härkäpää 2001, 30–41; Penttinen & Aalto 2009; Raassinna 2002, 9–11). Kuntoutuksella on monia tavoitteita ja yhteiskunnan kuntoutukselle asettamista tavoitteista tärkein on vaikuttaminen työvoiman määrään ja laatuun (Rissanen & Aalto 2002, 1–26). Tutkimusten mukaan ammatillinen

kuntoutus parantaa työntekijöiden työhyvinvointia, ja jatkossa kuntoutusta tarvitaan entistä enemmän mm. väestön ikääntymisen vuoksi. Kuntoutus on noussutkin yhdeksi voimavaratekijäksi työssä jaksamisen tukemiseen ja kohdentuu yhä enemmän yli 45-vuotiaisiin työntekijöihin. (Hyssälä 2010; Jatkola 2009; Kuntoutusselonteko 2002; Lamminpää & Kujala 2009; Notkola 2010b). Selvitysten mukaan kohdennus on tärkeä, sillä suomalaisista palkansaajista lähes neljännes naisista (27 %) ja miehistä (21 %) kokee olevansa kuntoutuksen tarpeessa. Eniten kuntoutuksen tarvetta on yli 55-vuotiailla työntekijöillä (38 %). (Lehto & Sutela 2008, 185).

Tutkimukseni tarkoituksena on kuvata ammatilliseen ryhmämuotoiseen TYK-kuntoutukseen osallistuvien ikääntyvien kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kasvun määritelmästä. Tarkoitus on myös selvittää, mitkä tekijät edistävät ammatillista kasvua kuntoutuksen aikana ja miten ammatillinen kuntoutus edistää työkykyä ja työssä selviytymistä. Ammatillisella kasvulla tarkoitan tässä tutkimuksessa työssäoppimisen tukemista ja ammatillisen osaamisen kehittymistä kuntoutuksen keinoin. Tutkimukseni kohdentuu Kansaneläkelaitoksen (myöhemmin Kela) järjestämän ammatilliseen ryhmämuotoiseen kuntoutukseen eli TYK-valmennukseen (eli Työkykyä ylläpitävässä ja parantavassa valmennuksessa) olevien kuntoutujien kokemusten ja käsitysten tarkasteluun. Käytän tutkimuksessani myöhemmin tästä toiminnasta nimeä TYK-kuntoutus. Tässä tutkimuksessa ikääntyviä kuntoutujia ovat kaikkia yli 45-vuotiaat työntekijät. Aineisto on koottu Siuntion Hyvinvointikeskuksen TYK-kuntoutujaryhmältä. Menetelmänä on teemahaastattelu.

## 2 AMMATILLINEN KUNTOUTUS JÄRJESTELMÄNÄ

### 2.1 Ammatillinen kuntoutus

Kuntoutuslainsäädännön perusteella määritellään eri viranomaisten ja organisaatioiden lakisääteiset kuntoutustehtävät eli kuntoutuspalvelut ja -etuudet. Kuntoutuksen tavoitteena on tukea kansalaisten osallistumismahdollisuutta ja selviytymistä paremmin ja pidempään niin työelämässä kuin muussakin elämässä kykyjensä ja ikänsä edellyttämällä tavalla (Asetus Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta 1991; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a).

Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu henkilöille, joiden riski syrjäytyä työelämästä on sairauden tai vajaakuntoisuuden takia tavallista suurempi. Ammatillinen kuntoutus määritellään tavallisesti toimenpiteiden ja tavoitteiden kautta. Ensimmäisen määrittelyn mukaan ammatillisella kuntoutuksella tarkoitetaan sitä osaa kuntoutuksesta tai kuntoutusprosessista, joka linkittyy ammattiin tai työhön liittyviin toimenpiteisiin. Toisen määrittelyn mukaan ammatillisella kuntoutuksella pyritään parantamaan kuntoutujien ammatillisia valmiuksia ja ammattitaitoa. Ammatillisen kuntoutuksen lähtökohtana on kuntoutujan työkyvyn parantaminen ja kuntoutujan työmahdollisuuksien edistäminen sekä työelämään ja yhteiskuntaan integroituminen. Kuntoutuksen keinoin pyritään turvaamaan työelämässä pysyminen tai mahdollistamaan sinne pääseminen. Ammatillinen kuntoutus merkitsee myös toimenpiteitä, jotka liittyvät kiinteästi kuntoutettavaan työtoimintaan. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Klemilä & Ihalainen 2002, 2009; Kuntoutusasiainneuvottelukunta 2003;). Kuntoutuksen tavoitteena on lisäksi myöhentää työmarkkinoilta poistumista kahdella tai kolmella vuodella lähemmäs normaalia vanhuuseläkeikää ja siten vähentää eläkemaksujen nousupainetta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004).

Ammatillista kuntoutusta järjestävät ja kustantavat työeläkelaitokset, työhallinto, Kela sekä tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset. Vajaakuntoisuuden syy määrittää sen, mistä järjestelmästä ensisijainen vastuutaho on etsittävä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a). Alun perin ammatillista kuntoutusta myönnettiin, kun vakuutetun työ- ja ansiokyvyn katsottiin olennaisesti heikentyneen sairauden, vian tai vamman johdosta. Ammatillista kuntoutusta kuitenkin uudistettiin vuonna 1991, ja uudistuksen keskeisin tavoite oli saada kuntoutus vastaamaan paremmin nykypäivää. Lisäksi työeläkelaitosten ja Kelan ammatillisen kuntoutuksen myöntämisen edellytyksiä yhtenäistettiin vuonna 2004. Nykyisin laki velvoittaa järjestämään ammatillista kuntoutusta henkilölle, jolla on sairaudesta, viasta tai vammasta johtuva uhka joutua työkyvyttömäksi. (Antti-Poika, Husman & Martimo 2006, 45; Sosiaali- ja terveysministeriö 2004).



Kelan kuntoutusta koskevaan lakiin lisättiin vielä kriteeriksi ”työkyvyttömyyden uhka” edellä mainitun olennaisen heikentymisen lisäksi. Työkyvyttömyyden uhallä tarkoitetaan tilannetta, jossa on todennäköistä, että lähivuosina ilman ammatillista kuntoutusta asiakkaalle tulisi myönnettäväksi työkyvyttömyyseläke (osa/täysi), vaikka otettaisiin huomioon hoidon ja lääkinnällisen kuntoutuksen mahdollisuudet. Tarkastelujakso on noin viisi vuotta eteenpäin. Kuntoutustarve arvioidaan sen mukaan, heikkeneekö vakuutetun työkyky vähintään 2/5:lla tarkastelujakson aikana. Asiakkaan tilannetta tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Arviointi on tulevaisuuden ennustamista, jolloin rajatapauksessa päätös tulee tehdä asiakkaan eduksi. Lain tavoitteena oli nimenomaan ammatillisen kuntoutuksen riittävän varhainen käynnistäminen. Kelan kuntoutuslainsäädäntöä selkeytettiin vielä vuonna 2005 voimaan tulleella Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetuilla lailla. Laissa korostettiin kuntoutuksen varhaista käynnistämistä (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 2005). Kela järjestää kriteereiden täytyessä ammatillista kuntoutusta niille työntekijöille, jotka eivät muutoin täytä työeläkekuntoutuksen kriteereitä. (Kairisalo 2003; Kela 2009a; Kuntoutusselonteko 2002; Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman 2007, 152–168).

Kela järjestää ja korvaa ammatillista kuntoutusta vajaakuntoisille henkilöille, jonka työkyvyn ja ansiomahdollisuuden arvioidaan asianmukaisesti todetun sairauden, vian tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneen tai jolle sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa uhan tulla työkyvyttömäksi. Kelassa on useita ammatillisen kuntoutuksen palvelulinjoja, joista yksi on työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus eli TYK-kuntoutus. (Kansaneläkelaitoksen kuntoutustoiminta 1998; Kela 2010b). Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen perustuu kunnallisen eläkelain 17 §:ään:

*”Alle 63-vuotiaalla työntekijällä on oikeus saada työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi tarkoituksenmukaista ammatillista kuntoutusta”. Ammatillinen kuntoutus on ensisijaista eläkkeeseen nähden (Kunnallinen eläkelaki 2003).*

## 2.2 Kelan työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus eli TYK-kuntoutus

Työkykyä ylläpitävän ja parantavan valmennuksen tavoitteena on kuntoutujan lähtökodista ja tavoitteista riippuen sairastuneen tai vammautuneen henkilön työ- tai toimintakyvyn säilyttäminen tai parantaminen. Kuntoutuksen tavoitteena on edelleen elämänlaadun kohentaminen ja työelämässä jatkaminen. (Kela 2010b; Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 2005). TYK-kuntoutus alkoi vuonna 1991 vastata ensisijaisesti ikääntyvien

työntekijöiden kuntoutustarvetta, ja vuodesta 1993 alkaen se laajeni vähitellen yhdeksi merkittävimmäksi työikäisten kuntoutusmuodoksi (Kansaneläkelaitoksen kuntoutustoiminta 1998; Vainiemi & Penttinen 2008).

Kela		Kelan Tyk-toiminta (KKRL 6 §)					
Tyk-toiminnan asiakkaat ikäryhmittäin vuosina 2004–2010							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
25-34	9	13	9	9	6	3	4
35-44	350	336	318	252	181	134	116
45-54	3 116	3 009	2 634	2 220	1 675	1 354	1 160
55-64	3 108	3 428	3 375	3 053	2 405	1 974	1 825
65-	2	0	4	4	4	3	6
<b>Kaikki</b>	<b>6 585</b>	<b>6 786</b>	<b>6 340</b>	<b>5 538</b>	<b>4 271</b>	<b>3 468</b>	<b>3 111</b>

KUVIO 1. TYK-toiminnan asiakkaat ikäryhmittäin vuosina 2004–2010 (Kela 2010b).

Kelan kuntoutusrekisteriin perustuvien seurantatietojen perusteella tyypillinen TYK-kuntoutuja on 54-vuotias työntekijä. Sairauspäädiagnooseista yleisimpiä ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (67 %) ja mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (10 %). Ikäjakauma kuntoutujien keskuudessa on 45–64 vuotta (kuviot 1). Kuntoutujien ammatit painottuvat naisvaltaisille aloille (25 %), ja yleisimmät ammatit ovat terveydenhuoltoalan ja sosiaalialan työt. (Aaltonen & Lind 2009; Kela 2010a). Vuonna 2010 Kelan kuntoutuspalveluja saaneita henkilöitä oli 83 700, joista TYK-kuntoutujia oli yhteensä 3194. Vuonna 2010 Kelan järjestämään ja rahoittamaan kuntoutukseen käytettiin yhteensä 274,3 miljoonaa euroa, ja yksilöön kohdistuva kuntoutuspalvelu maksoi 237,7 miljoonaa euroa. Ammatillisen kuntoutuksen kokonaismenot olivat 25,9 miljoonaa euroa, ja TYK-kuntoutuksen toimenpidekustannukset olivat 8,4 miljoonaa vuonna 2010. (Kela 2010a).

TYK-kuntoutuksen käynnistämisen edellytyksenä on, että työntekijä on töissä ja hänellä on työkykyä heikentäviä sairauksia ja työ pahentaa oireita. Myöntämisedellytyksenä on edelleen, että työpaikan ja työterveyshuollon aikaisemmat toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä. Kysymys on eri tavoin ammatillisen kuntoutuksen tarpeessa olevien työntekijöiden kuntoutuksesta siten, että päävastuu ongelmien kartoituksesta ja niiden ratkaisemisesta on työpaikalla. TYK-kuntoutuksen lähtökohtana on työntekijän terveydentilan, koulutustaustojen sekä työskentely- ja sosiaalisten olosuhteiden yksityiskohtainen selvittäminen ja sen perusteella laadittava kuntoutussuunnitelma. Kuntoutuksen keskeisenä tavoitteena on kuntoutujan oman työn tai sitä vastaavan työn jatkaminen.

Kuntoutuksen onnistumisen edellytyksenä on myös työpaikan ja työterveyshuollon aktiivinen sitoutuminen kuntoutusprosessiin. (Kela 2010b).

TYK-kuntoutusta järjestetään yleisesti palveluntuottajan tiloissa laitos- tai avokuntoutuksena. Kuntoutus toteutetaan yksilökohtaisesti ja/tai ammattiala- sekä työpaikkakohtaisena ryhmäkuntoutuksena. TYK-kuntoutus on aina yksilöllisesti suunniteltua ammatillista kuntoutusta, vaikka se toteutetaan 6–8 henkilön ryhminä. Ryhmämuotoinen kuntoutus lähtee liikkeelle työpaikan ja työterveyshuollon aloitteesta. Ennen laitosjakson alkua ryhmämuotoisessa kuntoutuksessa työpaikan, työterveyshuollon, palveluntuottajan ja Kelan edustaja järjestävät yhteisen suunnittelutilaisuuden, jossa sovitaan tarkemmin kuntoutuksen sisällöstä, toimintatavoista ja muista toteutusperiaatteista. (Kela 2010b; Vainiemi & Penttinen 2008).

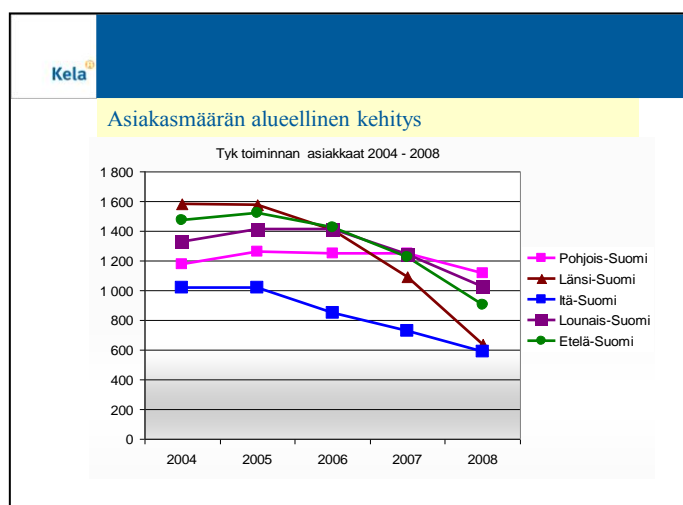
TYK-kuntoutuksessa kuntoutusprosessi jakautuu neljään kuntoutusjaksoon (selvitysjakso ja kolme valmennusjaksoa) ja 1–2 yhteistyöpäivään. Selvitysjakson pituus on 1–12 vuorokautta. Selvitysjakson lopussa kuntoutujalle laaditaan valmennussuunnitelma. Valmennusjakson pituus on 18–19 vuorokautta. Kuntoutus kestää yhteensä 30–33 vuorokautta ja se tulee toteuttaa kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta. Yhteistyöpäivään osallistuvat kuntoutujan työ- ja toimintakykyyn ja työolosuhteiden kannalta olennaiset tahot, kuten lähiesimies, työterveyshuollon edustaja ja palveluntuottajan edustaja. Yhteistyöpäivissä käsitellään kuntoutujan työhön ja työssä selviytymiseen liittyviä kehittämis- ja muutostarpeita. Tavoitteena on yhteisen vuoropuhelun rakentaminen kuntoutujan, lähiesimiehen ja työterveyshuollon kanssa sekä kehittämis- ja muutostarpeiden eteenpäin vieminen ja konkreettisen ratkaisun jalkauttaminen työpaikalle ja kuntoutujan arkeen. Työnantajan aito kiinnostus ja osallistuminen kuntoutujan kuntoutusprosessiin tukevat kuntoutujan kuntoutustavoitteiden toteutumista. (Vainiemi & Penttinen 2008).

Palveluntuottajan tiloissa kuntoutus etenee kuntoutujan kuntoutussuunnitelman ja -ohjelman mukaisesti eri teema- ja aihealueittain. Teema-alueet käsittävät ammatillisen osuuden, kuten työolojen, työskentelytapojen ja työmenetelmien arviointia ja muutoksen suunnittelua, terveys- ja ravitsemusneuvontaa, fyysistä aktiivointia ja ohjausta sekä psykososiaalista ohjausta ja neuvontaa. Kuntoutuksessa pyritään oppimis- ja muutosprosessin keinoin auttamaan kuntoutujaa löytämään valmiuksia oman työn analysointiin ja oman ammatillisen osaamisensa kehittämiseen. Kuntoutuja tekee kuntoutusjaksojen väliaikoina tavoitteittensa mukaisesti myös välitehtäviä. Välitehtävät ovat kuntoutujan itseohjautuvuuden ja arkeen siirtämisen kannalta tarpeellisia. Niiden avulla kuntoutuja ylläpitää omien muutostarpeidensa toteutumista. Tavoitteena on myös sitouttaa työpaikka ja vastuuttaa työterveyshuolto mukaan kuntoutusprosessiin. Tarvittaessa palveluntuottajan edustaja voi käydä kuntoutujan työpaikalla, jossa on mahdollisuus jatkaa yhdessä jo alkanutta vuoropuhelua kuntoutujan esille nostamista työhön liittyvistä muutostarpeista. Kuntoutuksen suunnittelusta ja

toteutuksesta palveluntuottajan tiloissa vastaa moniammatillinen työryhmä, johon kuuluvat työelämän asiantuntija, psykologi, sosiaalityöntekijä, fysioterapeutti ja lääkäri. Kuntoutuksen jatkoseurannasta vastaavat myöhemmin työterveyshuolto ja työpaikka yhdessä. (Kela 2010b; Vainiemi & Penttinen 2008).

Kela valvoo kuntoutuksen laatua ja hyvää kuntoutuksen toteutusta standardein. Standardeissa kuvataan kuntoutuksen toteutuksen prosessia ja etenemistä sekä asetetaan kuntoutukselle laatuvaatimukset. Standardin tavoitteena on turvata kuntoutujille laadullisesti hyvä kuntoutus oikea-aikaisesti ja varmistaa kuntoutujan oikeudet. Kelan laitospuolisen kuntoutuksen standardit ovat kuntoutuksen palvelulinjasta riippuen voimassa kyseisen palvelulinjan sopimuskauden ajan. (Vainiemi & Penttinen 2008).

Kelan selvitysten mukaan vuoden 2004 uudistustoimenpiteet TYK-kuntoutuksessa eivät toteutuneet tavoitteiden mukaisesti. Tilastojen mukaan kuntoutujien kävijämäärät vähenivät vuosina 2006–2008 ja hylkäävien ratkaisujen osuus nousi huomattavasti, jopa 39,3 % (kuviot 2). Esille tuli, että kuntoutuspäätöksiä tehtäessä oli keskitytty liiaksi sairauksien lääketieteelliseen arviointiin, osittain asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen huomioon ottamisen kustannuksella. Myös työterveyshuollon ja työnantajan sitoutuminen kuntoutujan tukemiseen kuntoutusprosessin aikana oli ollut heikkoa. Samalla selvisi, että työterveyshuollon ja työnantajien kuntoutustietämys oli vähäistä. Ilmeisesti Kelan TYK-kuntoutus samaistetaan osittain työpaikoilla järjestettävään Tyky-toimintaan (työterveyshuollon työhyvinvointitoiminta). Tarpeellista on jatkossa lisätä yhteistyötahojen kuntoutustietämystä ja painottaa entistä enemmän yhteistyötä, sillä TYK-kuntoutuksen yhtenä vahvuutena pidetään nimenomaan yhteistyötä kuntoutujan työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. (Kela 2009b; Vainiemi & Penttinen 2008).



KUVIO 2. Asiakasmäärän alueellinen kehitys 2004–2008 (Kela 2009b).

## 2.3 Kuntoutuksen käsitteet

Kuntoutusta määritellään monesta eri näkökulmasta. Sanana se voi merkitä eri asioita: oppialaa, järjestelmää, yksilön tai yhteisön muutosta tai menetelmää sekä tavoitteita. Perinteisesti kuntoutus on jaettu lääkinälliseen, sosiaaliseen, ammatilliseen ja kasvatukselliseen kuntoutukseen. Laajemmalle levinnyt kuntoutuksen määritelmä pohjautuu toisen maailmansodan jälkeiseen vaiheeseen, jossa se määriteltiin seuraavasti:

*"Terveysthuollon usein laiminlyöty kolmas vaihe, joka täydentää preventiivistä terveydenhuoltoa ja varsinaista sairaudenhoitoa, ja jonka tavoitteena on saattaa potilas sairastuolta takaisin työhön ja näin ehkäistä pysyvää työkyvyttömyyttä"* (Järvikoski 1994, 1–11).

Järvikoski (1994, 1–11) kuvaa myös WHO:n vuonna 1981 kuntoutuksen uudelleenmäärittelyä seuraavasti:

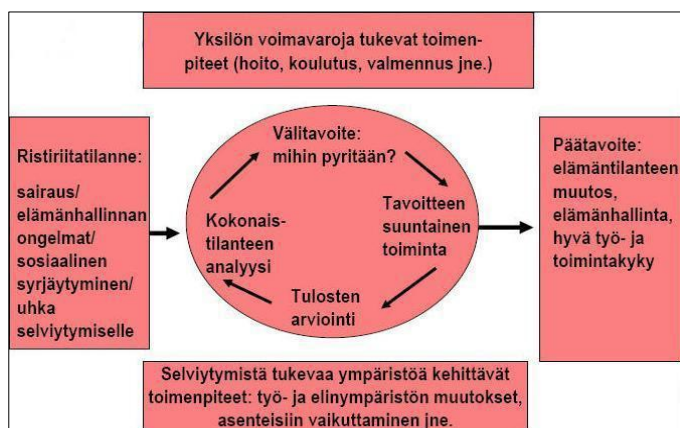
*"Kuntoutus sisältää kaikki ne toimenpiteet, jolla pyritään vähentämään vammautuvien ja vaajakuntoistavien olosuhteiden vaikutuksia sekä saattamaan vammaisen ja vajaakuntoisen kykeneväksi saavuttamaan sosiaalisen integraation. Kuntoutus ei tähtää vain vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden valmentamiseen sopeutumaan ympäristöönsä, vaan se kohdistuu myös heidän välittämään ympäristöönsä ja koko yhteiskuntaan heidän sosiaaliseen integraationsa edistämiseksi"* (WHO 1981).

Valtioneuvoston kuntoutusselonteossa eduskunnalle kuntoutus määritellään seuraavasti:

*"Kuntoutus on ihmisen tai ihmisen ja ympäristön muutosprosessi, jonka tavoitteena on toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistäminen. Kuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista, usein pitkäjänteistä toimintaa, jonka tavoitteena on auttaa kuntoutujaa hallitsemaan elämäntilanteensa"* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a, 3).

Viime vuosikymmenien aikana kuntoutustoiminta on monipuolistunut ja laajentunut. Kuntoutus on laajentunut erityisesti yksilön voimavarojen kohentamisesta myös ympäristöön kohdistuviksi toimiksi unohtamatta kuitenkin kuntoutujan oman osallisuuden ja motivaation merkitystä. Samalla myös aiemmin hallinnut kliininen toimintamalli on muuttunut. (Järvikoski 1994, 1–11; Koukari 2010; Puumalainen & Vilkkumaa 2001; Rissanen & Jarvisalo 2001, 425–439; Talo, Wikström & Metteri 2001, 55–71). Kuntoutuja ymmärretään aktiiviseksi toimijaksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004; Karjalainen 2004, 11–25). Lähtökohtana kuntoutukselle ovat kuntoutujan oma elämäntilanne ja subjektiiviset kokemukset. Toisaalta kuntoutujien terveysongelmat ovat työelämä muutosten myötä muuttuneet yhä enemmän fyysisistä ongelmista psykososiaalisiksi kysymyksiksi. (Kettunen ym. 2002; Kurki 2004, 7; Talo ym. 2001, 55–71; Ylisassi 2003, 137–149).

Kuntoutuksen tarpeellisuutta perusteltiin aiemmin yhteiskunnallisten hyötyjen kautta, mutta nykyisin kuntoutus ymmärretään myös yksilön voimavarojen vahvistajana. Hyvä kuntoutus on suunnitelmallista, monialaista ja usein pitkäjänteistä toimintaa. On myös todettu, että kaikki sairaut eivät tarvitse kuntoutusta eikä kaikki kuntoutusta tarvitsevat ole sairaita. (Järvikoski & Härkäpää 1995, 12–28; Mäkitalo, Suikkanen, Ylisassi & Linnakangas 2008, 522–546; Piirainen & Kallanranta 2001, 94–108;). Selvitysten perusteella pitkäjänteinen ja kokonaisvaltainen kuntoutusprosessiajattelu (kuvio 3) mahdollistaa kuntoutuksen tuloksellisuuden arvioinnin, johon voidaan myöhemmin tukeutua (Järvikoski & Härkäpää 2001, 30–41; 2004; Kurki 2004, 7; Sosiaali- ja terveysministeriö 2000).



KUVIO 3. Kuntoutusprosessi (Järvikoski & Härkäpää 2004).

Kuntoutuksen kehittämisestä ollaan yhä kiinnostuneita ja aiemmin esimerkiksi eduskunta vaati valtioneuvostolta kuntoutusselonteon antamista neljän vuoden välein. Suuren lakiuudistuksen jälkeen vuonna 1991 kuntoutuksen selontekoja annettiin vuosina 1994, 1998 ja 2002. (Kuntoutusselonteko 2002). Näillä selonteoilla on ollut keskeinen merkitys kuntoutuksen kehittämisessä. Selontekojen kautta on voitu myös tarkastella kuntoutuksen yhteiskuntapoliittisia linjauksia sekä toteuttaa tarvittavia lainsäädännöllisiä muutoksia. Tuoreimman selonteon perusteella saatiin kokonaiskuva suomalaisesta kuntoutusjärjestelmästä ja sen toimivuudesta vuoden 1997 jälkeen tapahtuneista muutoksista alkaen. Tässä yhteydessä määriteltiin kuntoutuksen käsite ja tavoitteet. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a).

Suomessa kuntoutus on aina ollut yksi aktiivisen sosiaalipolitiikan resurssi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2000, 2002a). Sosiaalipoliittista järjestelmää säätelevät puolestaan erilaiset lainsäädännölliset, poliittiset ja institutionaaliset ratkaisut ja ohjeistukset, joihin yksilö valikoituu

tietyin lainsäädäntöperustein (Järvikoski 2010; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a, 2009). Selvitykset vahvistavat, että suomalainen kuntoutusjärjestelmä on julkisen ja yksityisten palvelujen sekajärjestelmä ja on hallinnollisesti niin monimutkainen, että sekä työntekijöiden että asiakkaiden on vaikea oppia tuntemaan koko järjestelmää (Miettinen 2011; Rissanen & Aalto 2002; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). Toimijatahojen keskuudessa kuntoutuksen yhdeksi tavoitteeksi on nostettu eri toimenpiteiden yhteensovittaminen järjestelmän vaikeaselkoisuuden johdosta (Raassinna 2004; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a, 2002c, 31–46; 2004). Tähän epäkohtaan ovat viittaneet myös sekä OECD:n (Organisation for Economic Co-Operation and Development) selvitys (Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers) että sosiaaliturvan uudistamiskomitean (Sata-komitea) tuore selvitys (OECD 2008; Sosiaali- ja terveysministeriö 2009). Lisäksi Valtiontalouden tarkastusviraston vuoden 2009 tuloksellisuustarkastuskertomuksen perusteella sosiaali- ja terveysministeriön ja kuntoutusasiain neuvottelukunnan toiminnat ovat nykyisellään liian passiivisia. Tarkastusvirasto patistaakin ministeriötä ja neuvottelukuntaa ottamaan aktiivisemmän roolin kuntoutuksen ohjaamisessa ja toiminnan koordinoinnissa. (Jatkola 2009).

Kuntoutuksen haasteena on sekä työkyvyn käsitteen että kuntoutuksen sisällön uudelleenmäärittely, sillä nyky-yhteiskunnan sosiaalinen järjestelmä asettaa ihmisten selviytymiselle ja suoriutumiselle aivan uudenlaisia vaatimuksia työelämässä (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 17–33; Suikkanen 2009; Suikkanen & Lindh 2007, 4-8).

## 2.4 Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus

Ammatillisen kuntoutuksen vaikutuksia on selvitysten perusteella tutkittu vähän, ja niitä on vaikea mitata, sillä eri kuntoutusmuodoilla on useita tavoitteita. Samoin on todettu, että esimerkiksi (työ)hyvinvointia ja sen muutosta on vaikea mitata. Useimmiten kuntoutuksen vaikuttavuudella tarkoitetaan toiminnan tavoitteiden mukaisten tulosten saavuttamista, ja kuntoutuksen vaikutuksia on arvioitu määrällisin mittarein. Monet kuntoutusmuodot voivat olla tuloksellisia, vaikka niiden vaikuttavuutta ei ole voitu suoraan osoittaa tutkimuksin. Ammatillisen kuntoutuksen sisältäviä katsauksia tai meta-analyyseja on tehty viime vuosina muutamia. Esimerkkinä voidaan mainita muun muassa mielenterveyden ongelmia potevien ammatillisesta kuntoutuksesta, tuetusta työllistymisestä ja selkäpotilaiden työharjoitteita sisältävistä kuntoutusohjelmista olevat tutkimukset. (Alaranta & Malmivaara 2007; Järvikoski, Lindh & Härkäpää 2001, 570–584; Rissanen & Aalto 2002, 1–26).

Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuutta käsittävät tutkimukset jaetaan kahteen ryhmään. Mikrotason vaikuttavuustutkimuksissa tutkitaan lähinnä asiakasinterventioiden vaikutuksia. Meso-

tai makrotason tutkimuksissa taas tarkastellaan kuntoutusjärjestelmän tai organisaation toimintaa. (Järvikoski 2002, 45–55). Ammatillisen kuntoutuksen järjestelmätason vaikuttavuustieto pohjautuu yleensä asiakasseurantoihin ja ei-kokeellisiin vertailututkimuksiin. Yleisesti ammatillisen kuntoutuksen indikaattorit perustuvat joko työssä olevien tai sosiaaliturvaetuuksien käyttäjien osuuteen, työssäoloaikaan tai ansioiden tai sosiaalietuuksien määrään. (Järvikoski 2002, 45–55; Lind, Aaltonen, Autti-Rämö & Halonen 2009). Asiakastason tutkimukset ovat olleet pääsääntöisesti seurantatutkimuksia ja ei-satunnaistettuja vertailututkimuksia (Rissanen & Aalto 2002, 1–26; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002c, 70). Mikrotasoisten lähestymistapojen eli yksilötason kuntoutuksen vaikuttavuutta on arvioitu puolestaan kuntoutujan toiminta- ja työkyvyn, arkielämän hallinnan sekä selviytymisen että hyvinvoinnin vahvistumisena (Järvikoski & Härkäpää 2001, 30–41; Rissanen & Aalto 2002, 1–26 ; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a, 70).

Vahvinta näyttöä ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuudesta on Crowtherin, Marshallin, Bondin & Huxleyin (2007) katsaus Vocational rehabilitation for people with several mental illness. Tulokset puoltavat tuetun työllistymisen toimintamallin käyttämistä vaikeita mielenterveysongelmia potevien kuntoutuksessa. Myös Karjalaisen, Malmivaaran, Tulderin van ym. (2003) katsauksen Multidisciplinary biopsychosocial rehabilitation for subacute low-back pain among working age adults tulosten mukaan kuntoutuksella saattaa olla myönteisiä vaikutuksia pitkittyneen alaselän kivun kuntoutuksessa. Lisäksi ammatilliseen kuntoutukseen kohdistuvista tutkimuksista, joissa tutkittavien työkyky on alentunut, monialainen kuntoutus osoittautui Härkäpään (2002, 29–44) laajan katsauksen mukaan vaikuttavaksi. Kuntoutuksen tarkka kohdentaminen ja varhainen aloittaminen lisäävät vaikuttavuutta. Erityisesti kuntoutus on vaikuttavaa, kun sen yhteydessä on toteutettu työpaikoilla tai työhön liittyviä muutoksia.

Rissanen ja Aallon (2002, 1–26) tutkimuksessa todettiin kuntoutuksen myönteisten vaikutusten tulevan esille silloin, kun kuntoutus on asiakaslähtöistä ja kuntoutujan ja kuntouttajan tavoitteet ovat yhteneviä. Kuoppalan ja Lamminpään (2008) Rehabilitation and workability – a systematic literature review systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan työpaikan mukanaolo kuntoutusprosessissa on tärkeää. Moniammatillinen lääkinnällinen kuntoutus yhdistettynä ammatilliseen kuntoutukseen lisää vaikuttavuutta.

Varhaisvaiheen ammatillisen kuntoutuksen (ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus eli ASLAK-kuntoutus) vaikuttavuudesta on tehty useita pro gradu-tutkielmia ja muutamia lisensiaatintutkimuksia sekä väitöskirjoja. Tässä yhteydessä esitellään muutamia tutkimuksia. Eräissä tutkimuksissa kuntoutukseen osallistuneiden sairauspoissaolojen määrän on havaittu laskeneen kuntoutusvuonna ja kolmena seuraavana vuonna (Suoyrjö, Oksanen, Hinkka, Kivimäki, Klaukka & Vahtera 2009). Myös Holopaisen, Nevalan, Kurosen ja Arokosken (2004)



tutkimus osoitti, että viiden vuoden seuranta-aikana alaselkäkipujen vaikeus ja sairauspoissaolopäivien määrä vähenivät merkitsevästi. Tirkkosen ja Kinnusen (2010) tutkimus osoitti puolestaan, että kuntoutujien työhyvinvointi vahvistui kuntoutuksen aikana: palautumisen tarve väheni ja työkyky vahvistui. Helon (2000, 7–14) tutkimuksen mukaan kuntoutus vaikuttaa vain naisiin. Myös Lindin ja Aaltosen (2009) selvityksen mukaan naisten työvoimasta poistuminen hidastui ASLAK-kuntoutujilla. Kurki (2004) on selvittänyt puolestaan ASLAK-kuntoutuksen vaikutusta muun muassa koettuun terveyteen, työ- ja toimintakykyyn ja itsetuntoon kolmen vuoden seurannassa. Kuntoutujien toimintakyky parani kuntoutuksen aikana, mutta seurannassa toimintakykyarviot olivat palautuneet lähtötasolle. Itsetunnonarviot olivat vahvistuneella tasolla vielä kolmen vuoden seurannassa. Järvisen, Järvisalon, Parvisen, Pietikäisen, Puukan ja Varjon (1995) tulosten perusteella voidaan taas päätellä, että oikein ja riittävän ajoissa suunnattuna kuntoutus on vaikuttavaa. Härkäpään (2002, 29–44) laajan katsauksen mukaan monialainen kuntoutus vaikuttaa myönteisesti koettuihin oireisiin, työ- ja toimintakykyyn sekä psyykkiseen hyvinvointiin. Sairauspoissaolojen kasvu myös hidastuu monialaisessa kuntoutuksessa. Lisäksi on jonkin verran näyttöä siitä, että monialainen kuntoutus tuottaa myönteisiä muutoksia objektiivisesti arvioidussa toimintakyvyssä ja erilaisissa fysiologisissa riskitekijöissä. Eräässä tutkimuksessa puolestaan selvitettiin kyseisen kuntoutuksen jatkumista työpaikalla, sen pitkäaikaista vaikutusta kuntoutujan henkiseen hyvinvointiin, koettuun terveyteen ja työkykyyn sekä työpaikan fyysisiin ja psykososiaalisiin työolosuhteisiin. Tutkimuksessa tuli esille, että kuntoutusprosessin jatkuminen työpaikalla oli vähäistä. (Turja 2009). Tuoreen väitöstutkimuksen mukaan (Suoyrjö 2010) varhaisenvaiheen ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneiden sairauspoissaolopäivät ja hyvin pitkät sairauspoissaolokerrat vähenivät kuntoutusvuonna ja kolmena sen jälkeisenä vuonna samalle tasolle kuin kuntoutukseen osallistumattomilla kaltaistetuilla verrokeilla. Tutkimuksen mukaan myös työkyvyttömyyseläkkeen riski oli kuntoutujilla neljän kuntoutuksen jälkeisen vuoden aikana verrokkeja pienempi.

Yhteenvetona viimeaikaisista tutkimuksista voidaan sanoa, että ASLAK-kuntoutuksella on monenlaisia myönteisiä muutoksia kuntoutujien työ- ja toimintakykyyn sekä koetussa hyvinvoinnissa. Positiivisia muutoksia havaitaan myös terveydentilassa, liikunnan määrässä ja fyysisessä suorituskyvyssä sekä työasennoissa. Muutokset säilyvät vain harvoin (3–5 vuotta) pitämällä aikavälillä. (Tirkkonen, Kinnunen & Kurki 2009, 43–57).

## 2.5 TYK-kuntoutuksen vaikuttavuus

TYK-kuntoutuksen vaikuttavuutta koskevien seurantatutkimusten mukaan (Mikkola 1994; Härkäpää, Hakala, Järvilehto & Järviöskö 1995, Härkäpää, Järviöskö, Hakala & Järvilehto 1996; Härkäpää & Rosnell 1998; Härkäpää ym. 2001) monialainen kuntoutus vaikuttaa myönteisesti koettuihin oireisiin, koettuun työ- ja toimintakykyyn ja psyykkisiin tekijöihin. Lisäksi jonkin verran näyttöä on myös siitä, että monialainen kuntoutus saa aikaan myönteisiä muutoksia objektiivisesti mitattuun toimintakykyyn ja fysiologisiin riskitekijöihin. Sairauspoissaoloihin ja eläkkeelle hakeutumiseen näyttö on ollut niukkaa. (Härkäpää 2002, 29–42).

Aaltosen ja Lindin (2009) rekisteritutkimus osoitti, että TYK-kuntoutuksessa olleiden naisten työvoimasta poistuminen hidastui ja työntekijät jatkoivat työelämässä. Ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa, vaikuttavuuden arvioinnissa ja toimenpiteiden toteutumisen seurannassa on otettava huomioon työ- ja eläketilanteen rekisteritiedot sekä työolot ja -järjestelyt. Kuntoutujien omilla motiiveilla ja työelämän yleisillä muutoksilla on myös merkitystä.

Pekkosen (2010) väitöskirjatutkimus selvitti terveyteen liittyvän RAND-36 elämänlaadun mittarin käyttökelpoisuutta ja soveltuvuutta 1) kuntoutujan lähtötilanteen ongelmaprofiiliin, yksilöllisen kuntoutustarpeen ja kuntoutuksen tavoitteenasettelun kuvaamiseen sekä 2) kuntoutuksen vaikutusten arvioimiseen. Tutkimuksessa käytettiin kahta poikittaisaineistoa ja yhtä seurantatutkimusaineistoa. Tutkimukseen osallistui varhaiskuntoutuksen, tuki- ja liikuntaelinsairauksien kuntoutuksen, työuupuneiden kuntoutuksen, vajaakuntoisten työntekijöiden työ- ja toimintakykyyn tukemiseen tarkoitettua kuntoutuksen sekä yksilöllisen kuntoutuksen kuntoutujia. RAND-36- mittarin alkumittausten perusteella kuntoutujilla oli väestöarvoihin verrattuna alentunut terveyteen liittyvä elämänlaatu. RAND-36-mittari pystyi myös erottelemaan hyvin kuntoutustarvetta. Tutkimuksen mukaan RAND-36 soveltuu kuntoutuksen vaikutusten arvioimiseen työikäisten laituskuntoutuksen yhteydessä.

Vartiaisen (2009) seurantatutkimus selvitti TYK-kuntoutujien arviota senhetkisestä terveydestä, fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista, liikuntakerroista ja työkyvystä ja kykenevyydestä kahden vuoden kuluttua kuntoutuksesta. TYK-kuntoutujia oli 223. Heidän arvionsa omasta terveydestä ja työkyvystä paranivat kuntoutusprosessin aikana, ja myönteinen muutos säilyi vielä kahden vuoden kuluttua kuntoutuksen päättymisestä. Myös luottamus siihen, että työkyky säilyy hyvänä, vahvistui. TYK-kuntoutus tuki stressinhallintakeinoja ja auttoi työn rajaamisessa. TYK-kuntoutus voimaannutti. Seurantatutkimuksen mukaan TYK-kuntoutuksella voidaan vaikuttaa ennen aikaiseen eläköitymiseen sekä pidentää ikääntyvien vajaakuntoisten työuraa vähintään kahdella vuodella.

Pekkosen, Kokkosen & Mäkihön (2007) tutkimus selvitti TYK-kuntoutuksen tuloksellisuutta terveyteen liittyvän elämänlaadun valossa. Tutkimus pyrki selvittämään RAND-36-mittarin toimivuutta kuntoutujien terveyteen liittyvän elämänlaadun osoittimena. Kuntoutujia oli 68. Tutkimuksen mukaan kuntoutujien psyykinen ja fyysinen elämänlaatu paranivat TYK-kuntoutusprosessissa.

Karjalaisen ja Matikan (2002) sekä Nikkasen (2006) tutkimukset selvittivät TYK-kuntoutuksessa olleiden kuntoutuskokemuksia. Tuloksien mukaan kuntoutuminen kohotti itsetuntoa, itsereflektointia ja uudenlaista suhtautumista työhön ja muuhun elämään. Kuntoutumista tukivat kuulluksi tuleminen, vertaistuki ja kuntoutuslaitosympäristö. Kuntoutuksessa korostui työterveyshuollon ja työyhteisön tuen merkitys. Kuntoutus kuitenkin ajoittui liian myöhäiseen vaiheeseen. Lisätukea odotettiin työssä jaksamiseen ja henkiseen kuormitukseen. Myös työyhteisön kytkemistä kuntoutusprosessiin pidettiin tärkeänä. (Karjalainen & Matikka 2002; Nikkanen 2006).

Järvilehdon (1997) tutkimus selvitti aktivoivan TYK-toiminnan vaikutusta kuntoutujien työkykyyn ja hallinnantunteeseen. Kuntoutujien itse arvioima työkyky ja hallinnantunne paranivat kuntoutuksessa. Erityisesti hallinnantunne oli keskeinen elementti työkyvyn osa-alueissa. Kuntoutujien työtyytyväisyys vahvistui ja työssä koetut vaikeudet vähenivät.

Valkonen (1997) tutki tarinallisella tutkimusotteella TYK-kuntoutuksessa olleiden työkyvyn ja kuntoutumiseen liittyviä kokemuksia. Narratiivinen kuntoutuminen kuvasi muutoksille merkityksen antavan tarinan palautumista tai uudenlaisen juonen löytymistä. Tutkijan mukaan tarinallista kuntoutumista voi käyttää hyväksi käytännön kuntoutustyössä. Tarinoiden kautta kuntoutuja "oppii" tulkitsemaan uudelleen oman elämänsä polkuja.

TYK-kuntoutuksen vaikuttavuutta selittävät yleisesti motivaatiotekijät, ikä, toimintakyky ja työstä poissaolo ennen kuntoutuksen toteutumista. Toisaalta on selvennetty, että TYK-kuntoutukselta on hyötyä kuntoutujan terveydentilalle ja hyvinvoinnille sekä työkyvyille. Selvitykset ovat kuitenkin melko suppeita, ja kuntoutukselta kaivataan yhä lisätutkimuksia ja tietoa. (Vainiemi & Penttinen 2008). Tarvetta on erityisesti työkykyä edistävän ja ammatillisen kuntoutuksen sekä työpaikkojen työhyvinvointitoiminnan toimintakäytäntöjä ja vaikuttavuutta koskeville tutkimuksille (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a, 8). Samoin kaivataan tutkimusta kuntoutumis- ja muutosprosesseista sekä kuntoutuksen hyvistä ja vaikuttavista toimintakäytännöistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004). Erityisesti tarvitaan tutkimustietoa työterveyshuollon ja työpaikkojen merkityksestä kuntoutuksen vaikutusten jalkautumisesta työpaikalle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007).

Kela on yhtenä suurena kuntoutuksen rahoittajana myös kiinnostunut työikäisten kuntoutuksen kehittämisestä (ASLAK- ja TYK-kuntoutus), ja se käynnistikin työhönkuntoutuksen

kehittämishankkeen vuosille 2007–2011. Hankkeen tavoitteena on saada Kelan käyttöön työikäisten kuntoutusmalleja, joiden menetelmiä voidaan jatkossa soveltaa harkinnanvaraisessa ja ammatillisessa kuntoutuksessa. Hankkeen olennaisena asiana on kuntoutuksen varhaistaminen sekä joustavamman ja asiakaslähtöisemmän kuntoutuspolun aikaansaaminen. Kuntoutuksen sisällön kehittämisen painopisteenä ovat puolestaan avokuntoutusmallien mahdollistaminen, työn ja ammatillisuuden mukaan ottaminen sekä teknologian hyödyntäminen/verkko-oppiminen ja työpaikan ja työterveyshuollon vahvempi sitoutuminen kuntoutuksen toteutukseen. (Penttinen 2007,55–60; Rajavaara, Aalto & Hinkka 2009). Hankkeen tulokset valmistuvat vuonna 2013.

Kuntoutusta ja sen vaikuttavuutta voidaan arvioida monin tavoin. Kuntoutumisen aikana ihminen voi saada uusia voimavaroja ja oppia uusia asioita. Nämä hyödyt eivät välttämättä näy suoraan tilastoissa, vaikka niillä olisi selkeästi toimintakykyä ja elämänlaatua parantava vaikutus. Vaikuttavuuden näkökulmasta keskeinen merkitys on kuntoutujan oma sitoutuminen koko kuntoutussuunnitelmaan. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 19). Kuntoutuksen vaikuttavuutta lisäävät hyvien käytäntöjen ja toimintojen kohdistaminen sekä jalkautuminen suoraan työelämään ja työpaikalle. Työyhteisövaikutusten vahvistamiseksi tarvitaan puolestaan tiiviimpää yhteistyötä työnantajien ja työterveyshuollon kanssa. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 183; Rajavaara ym. 2009; Suikkanen & Lindh 2010, 53–62; Suoyrjö 2010; Ylisassi 2009).

### 3 KUNTOUTUS OSANA AMMATILLISTA KASVUA

#### 3.1 Työkyky ja ikääntyvä työntekijä

Työkyvyn käsite muuttuu yhteiskunnallisen kehityksen mukana. On todettu, että mitä enemmän työkykyä ja sen ulottuvuuksia tutkitaan, sitä moniulotteisempi ja monipuolisempi kuva työkyvystä syntyy. Yleisesti työkykyä tarkastellaan erilaisten metodologisten näkemysten kautta, ja sen keskeiset piirteet riippuvat eri tulkinta- ja lähestymistavoista. Työkyvyn perustana on aina toimintakyky. Työkykyongelmat ovat olleet aikaisemmin sairaus- ja terveyseskeisiä. (Heikkinen 1995, 32; Ilmarinen ym. 2006, 17–33).

Suomessa työkyvyn lähestymistapaan vaikuttavat nykyisin työssä käyvän väestön ikääntyminen, työkyvyttömyyseläkepolitiikka ja siirtyminen sairauskeskeisestä ajattelusta toimintakykypainotteiseen ajatteluun (Antti-Poika ym. 2006, 175; Mäkitalo 2010, 162–169). Kuntoutukselle puolestaan on merkityksellistä työkyvyn määrittäminen suhteessa yksilön, yhteisön ja ympäristön muodostamaan kokonaisuuteen, joka mahdollistaa jatkossa yksilön selviytymisen työelämässä (Järvisalo 1996; Ilmarinen ym. 2006, 17–33; Mäkitalo 2003, 141–147; Mäkitalo & Palonen 1994).

Työkyvyn käsitteen käytössä on ollut lääketieteellisesti painottuva terveyden ja toimintakyvyn malli sekä tasapainoa ihmisen voimavarojen ja työnvaatimusten välillä korostava kuorma-kuormitusmalli, ns. työkyvyn integraatiomalli. Näissä malleissa toimintakyvyn ja työprosessien vuorovaikutussuhteilla on keskeinen merkitys työkykyisyyden tai työkyvyttömyyden ilmenemisessä. Integroidussa työkykykäsityksessä painotetaan konteksti- ja aikasidonaisuutta. Nykyisin työkyvyn tarkasteluun on otettu mukaan monet työn sisällölliset tekijät, työyhteisö ja johtaminen. (Ilmarinen ym. 2006, 17–33). Mäkitalo (2005; 2006, 176) on lisäksi huomauttanut, että laaja-alainen työkyvyn käsite sisältää myös työhön liittyvät toimenpiteet ja erityisesti työntekijän ja työyhteisön kyvyn vastata työelämän nopeisiin muutoksiin.

Yhtä mieltä ollaan siitä, että työkyky on yksilön ja hänen työnsä sekä ympäristön yhteinen ominaisuus. Yksilötasolla työkykyyn liitetään muun muassa ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky ja persoonallisuus, hallinnantunne sekä työhyvinvointi että työssä jaksaminen. Työelämän tekijöistä työkykyyn yhdistetään työyhteisö, töiden sujuvuus ja työnhallinta sekä työnorganisointi että kehitysmahdollisuudet. Työkyvyn käsite on laajentumassa lisäksi yhteiskunnallisiin ja eri toimijoiden rooleja kuvaaviin tekijöihin. (Ilmarinen 1995, 31–46; Ilmarinen ym. 2006, 17–33; Järvillehto 1997; Mäkitalo 2005). Työkyvyssä on kuitenkin kysymys ihmisen voimavarojen, työn ja perheen yhteensovittamisesta ja sitä arvioidaan aina suhteessa työhön. Hyvän

työkyvyn kannalta merkittäviä asioita ovat selkeä johtaminen, töiden järjestely, oikeudenmukaiset yhteiset pelisäännöt, luotettava ja avoin vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Hyvinvoiva työyhteisö kannattaa myös vajaakuntoista työntekijää, vaikka hänen työkykynsä ei olisi paras mahdollinen. (Antti-Poika ym. 2006, 45–182). Työelämälle ei sinänsä ole merkitystä sillä, kuka työn tekee, kunhan koulutettujen osaaminen vastaa työelämän tarpeita (Hanhijoki ym. 2009; 204–208; Järvikoski & Härkäpää 2001, 30–41).

Ilmarisen ym. (2006) integraatiomallin mukaan työkyvyssä on kysymys yksilön voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuudesta. Työkyky-talo-mallissa työkyky on sidoksissa yhteiskuntaan, perheeseen ja lähiyhteisöön. Alin kerros, johon kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat yhdessä terveyden kanssa perustan. Toisessa kerroksessa ovat ammatillisuus ja osaaminen, jotka sisältävät ns. peruskoulutuksesta lähtien tiedot ja taidot, joita tulee päivittää läpi elämän. Kolmas kerros kuvaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Neljäs kerros on ns. työn kerros, johon kuuluvat työ, työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisöt ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Tavoitteena on kerrosten yhteensovittaminen, jossa sekä yksilöllä että työnantajalla on omat roolinsa.

Järvikosken esittämässä mallissa (ks. Ilmarinen 2006 ym., 17–33) kuvataan puolestaan moniulotteista työkykymallia (kuvio 4), joka on eräänlainen työkyvyn tasapainomallin ja integroidun työkykykäsitteen välimuoto. Mallin lähtökohtana ovat työssä jaksamisen ja selviytymisen yksilölliset edellytykset. Mallin mukaan korostuvat työn ja työorganisaation roolit työkyvyn realisoitumisessa. Työkykyä kuvataan ilmiönä, jossa keskeiset ulottuvuudet ovat työssä jaksaminen, työnhallinta ja osallisuus työyhteisöön. Mallin kolme ulottuvuutta ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään.

TYÖNTEKIJÄ	KOKONAIS- TYÖKYKYISYYS	TYÖPROSESSI JA TYÖ- OLOSUHTET	TYÖORGANISAATION TEHTÄVÄT JA TOIMIN- TAYMPÄRISTÖ
Fyysinen ja psyykinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN	Työn fyysinen ja psyykinen, kuormittavuus, työympäristön resurssi- ja haittatekijät	Organisaation perustehtävät ja työympäristöt työntekijöiden kuormittamisen näkökulmasta
Ammatilliset valmiudet	TYÖN HALLINTA	Ammatin ja työtehtävän vaatimukset, kvalifikaatiot	Organisaation tehtävät ja töiden organisointi työntekijöiden kuormittamisen, vaihtelevuuden ja kehittymismahdollisuuksien kannalta
Sosiaaliset taidot, yleiset työelämävalmiudet	OSALLISTUMINEN	Sosiaalisen tuen saatavuus, sosiaalisten verkostojen käytettävyys	Organisaation arvot ja asenteet työyhteisön ilmapiiri, erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen

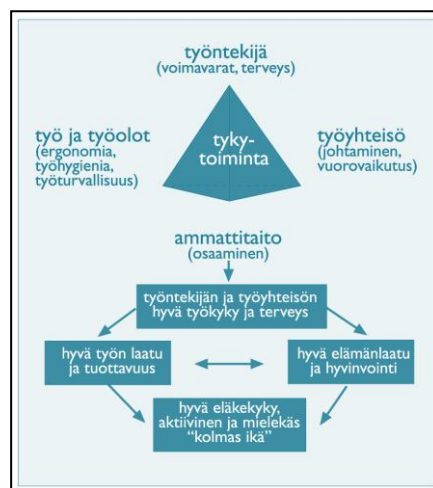
KUVIO 4. Järvikosken moniulotteinen työkykymalli: jaksaminen, hallinta, osallisuus (ks. Ilmarinen ym. 2006, 17–33).

Maailman terveysjärjestön World Health Organizationin (WHO 1981) määritelmän mukaan ikääntyviä työntekijöitä ovat 45–55-vuotiaat ja ikääntyneitä työntekijöitä ovat yli 55-vuotiaat. Käsitteenä ikääntyvä on vakiintunut yhteiskunnallisessa ja ikäjohtamiseen liittyvässä kirjallisuudessa koskemaan kaikkia yli 45-vuotiaita henkilöitä. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 43–45; Ilmarinen ym. 2006, 17–33; Julkunen 2006). Määritelmän on hyväksynyt myös Ikäkomitea ja Kansallinen Ikäohjelma 1998–2002. Määritelmä perustuu ikää ja työkykyä koskeviin tutkimuksiin, joiden mukaan ensimmäiset oireet työn kuormittavuudesta ilmaantuvat noin 45 vuoden iässä. (Ilmarinen ym. 2003; Ilmarinen 2006, 25; Julkunen 2006).

Määrittelyn yhteydessä otetaan kantaa sanoihin ikääntyminen ja vanheneminen. Ne eivät ole synonyymeja. Ikääntyminen tarkoittaa kronologista ikääntymistä, ja vanheneminen tarkoittaa vanhenemistä. Vanhenemiseen vaikuttavat perimä ja ympäristö, jossa yksilö elää. Tutkimukset osoittavat, että elin- ja työympäristö ja elintavat vaikuttavat vanhenemisprosessiin enemmän kuin perimä. (Ilmarinen 2006, 60–61). Yksilön iällä on siis monet kasvot: kronologinen, biologinen ja psykologinen ikä. Ikääntymiseen liittyy fyysisen toimintakyvyn ja terveyden muutoksia sekä psyykkisen toimintakyvyn että kognitiivisten toimintojen muutoksia. (Ilmarinen 2006, 62–63). Kronologinen ikä on yleisesti hyväksytty ilmaus. Tutkimusten mukaan ihmiset kokevat olevansa kronologista ikäänsä nuorempia. (Ilmarinen 2006, 64–65; Julkunen 2003, 127–155). Biologinen ikä on taas yhteydessä toimintakykyyn erilaisten indeksien kautta: biologisen iän indeksi, fysiologisen iän indeksi, funktionaalisen iän indeksi ja vitaali-indeksi. Stuart-Hamiltonin (2000) mukaan biologisen iän kautta peilataan toimintakyvyssä ilmeneviä muutoksia iän mukana. Psykologinen ikä on puolestaan yhtä kuin koettu ikä.

Ilmarisen esittämässä mallissa (ks. Ilmarinen ym. 2006, 17–33) yksilön työkykyä voidaan arvioida ikääntymisen mallin näkökulmasta (kuvio 5). Mallissa tarkoitetaan sellaisten sekä yksilöön että työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutta, jotka ovat tärkeitä yksilön kyvyille suoriutua työelämässä. Tässä mallissa työkyky koostuu yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta. Yksilö realisoi voimavarojaan työssä, ja lopputulokseen vaikuttavat sekä työyhteisö että työympäristö samoin kuin työn fyysiset ja henkiset vaatimukset. Peruslähtökohtana työkyvyille on terveys fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena toimintakylynä. Tämä ”terveys” ikään kuin ”suodattuu” koulutuksen ja osaamisen sekä motivaatio- ja asennetekijöiden kautta yksilön voimavaroiksi. Nämä voimavarat joutuvat koetteelle työn henkisten ja fyysisten vaatimusten sekä työympäristön ja työyhteisön asettamien vaatimusten ja haasteiden kanssa. Puutteet osaamisessa heikentävät yksilön voimavaroja, ja kun työn vaatimuksiin ei kunnolla kyetä vastaamaan, on työkyky vaarassa heikentyä uupumuksen ja väsymyksen seurauksena.

”Lopullinen” työkyky on Ilmarisen (ks. Ilmarinen ym. 2006, 17–33) mukaan paitsi monien tekijöiden vuorovaikutteinen summa, niin myös ajallisen prosessin lopputulos, ja se on osa senhetkistä elämäntilannetta. Työkykyä ylläpitävä (tyky-) toiminta on täsmentynyt seuraavaan muotoon: se voi olla käytännössä joko työkykyä palauttavaa, ylläpitävää tai kehittäväää riippuen kohdejoukon työkyvyn tilanteesta ja tarpeista. Ikääntyvien työntekijöiden perusmalli rakentuu neljän toimintalinjan keskinäiseen yhdentymiseen. Toimintalinjoista kaksi kohdistuu työhön ja kaksi yksilöön. Työhön kohdistuvat toimet painottuvat työn sisältöön ja fyysiseen työympäristöön sekä työyhteisöön. Yksilöön kohdistuvat toimet suuntautuvat terveyden ja voimavarojen vahvistamiseen sekä ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Oikein kohdistetut ja mitoitettavat toimet toisiinsa liittyneinä korjaavat ikääntyvien työntekijöiden työkykyä. Tämän seurauksena paranevat työn laatu ja tuottavuus sekä myös yksilön elämänlaatu ja hyvinvointi. Pitkäaikaisvaikutukset ovat tutkimusten mukaan havaittavissa ns. kolmannessa iässä. (Ilmarinen ym. 2006, 17–33; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002b).



KUVIO 5. Ilmarisen TYKY-paradigma työkyvyn edistämiseksi (ks. Ilmarinen ym. 2006, 17–33).

Työkyky on aina sidoksissa toimintakykyyn, sillä toimintakykyä pidetään yhtenä terveyden mittarina. Toimintakyky on jaettu karkeasti kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. (Heikkinen 2002, 85–265; Ilmarinen ym. 2006, 17–33). Toimintakyvyllä tarkoitetaan pääsääntöisesti yksilön edellytyksiä selviytyä arjessa. Tutkimukset vahvistavat, että fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky näyttäytyvät yksilön elämäntilannessa erilaisina. Niiden muutokset henkilön vanhenetessa ovat silti yksilöllisiä. Toimintakyvyn heikkeneminen ei ole samanlainen kaikilla yksilöillä. Ikämuutokset ovat elämän



pisimmistä elämänpoluista. (Ilmarinen 2006, 17–328). Ikääntyessä ilmenevät fyysisen toimintakyvyn muutokset vaihtelevat yksilöittäin. Erilaisia muutoksia selittävät biologinen perimä, elintavat ja työolot. Selvitysten mukaan todellisia kuormittavia tekijöitä (voimavaroja kuluttavia/lisäviä tekijöitä, ihmisen sitoutumista edistäviä tekijöitä, työtyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä) on monenlaisia, ja ne voivat olla sidoksissa aikaan ja paikkaan. (Gould ym. 2006, 311–328).

Terveys heikkenee iän myötä. Erilaisten kroonisten sairauksien ja vikojen esiintyvyys kasvaa ikääntyessä, ja sekä fyysinen suorituskyky että työkyky alenevat. Koettu terveys on yksi mittari, jolla voidaan arvioida subjektiivisesti yksilön terveydentilaa ja työkykyisyyttä. Väestötutkimukset osoittavat, että ikääntyvän työntekijän ryhmässä noin puolet kokee terveytensä hyväksi tai melko hyväksi. Myös tulokset koetusta terveydestä työelämässä jatkavista valikoituvat terveytensä puolesta jo 45–54-vuoden iässä. Tutkimustulosten mukaan

- pitkäaikaissairauksia esiintyy ikäryhmässä 45–54 vuotta noin 45 % ja 55–64-vuotiailla 66 % miehistä ja naisista verrattuna nuorimpiin ikäryhmiin
- samoin lievää työuupumusta esiintyy tutkimusten mukaan joka neljännellä ikääntyvällä miehellä ja naisella
- ikääntyvien työntekijöiden kuormittuneisuus lisääntyi, ja oireet olivat yhteydessä sekä ikääntymiseen että työn koettuihin muutoksiin. Eniten lisääntyivät ala- ja yläraajakivut sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön oireet
- tutkimukset osoittivat työikäisten oireilevan runsaasti kaikissa ikäryhmissä. (Ilmarinen 2006, 104–114).

Ikääntyessään työntekijä voi vaikuttaa omiin voimavaroihinsa ja työkykyynsä. Haasteena ovat oman terveyden ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja ammatillisen osaamisen vahvistaminen. Työpaikan haasteena on puolestaan tukea yksilön voimavarojen säilymistä eläkeikään saakka sovittamalla työn vaatimukset, työympäristön muutokset ja työyhteisön kehittäminen työntekijän osaamisen ja tarpeet huomioiden. (Ilmarinen 2006, 104–114). Myös Terveys 2000 -aineisto osoitti, että voimakkaimmin työkykyyn liittyivät terveys, toimintakyky ja työn ominaisuudet. Terveys ja toimintakyky selittivät yksinään työkyvyn vaihtelusta 39 % ja työn vaihtelusta 33 %. Työn ominaisuuksista voimakkain yhteys oli ruumiillisella ja henkisellä rasittavuudella sekä esimiestuella. Osaamisella, arvoilla ja asenteilla oli myös merkittävä yhteys työkykyyn, kuten myös

lähiyhteisöllä. Työntekijät arvioivat työkykyään enemmän terveyden ja jaksamisen kuin osaamisen ja suoriutumisen näkökulmasta. (Gould & Polvinen 2006, 255–290).

Työntekijä kohtaa työuransa aikana runsaasti ikääntymiseen liittyviä muutoksia. Useimmiten ne liittyvät terveyteen ja toimintakykyyn sekä oppimiseen ja osaamiseen. Osa voimavaroista heikentyy ja osa vahvistuu, mutta muutokset ovat yksilöllisiä. Terveystilan heikkeneminen ja henkinen kasvu ovat tästä hyvä esimerkki. Henkistä kasvua voi tapahtua, vaikka terveydentila heikentyy. Terveystilan heikentyminen toimii katalysaattorina henkisten voimavarojen käyttönotolle tai kehittymiselle. Kokemus paikkaa hyvin psykomotorisia ja nopeuteen liittyviä perusmuutoksia. Tuottavuus ei riipu iästä vaan lähinnä työorganisointiin liittyvistä tekijöistä. (Ilmarinen 2006, 55–92).

Suomalaiset ikääntymistutkijat ovat todenneet, että kokemus ja henkinen kasvu tekevät ikääntyvistä työntekijöistä työelämän taitajia. Ikääntyvillä työntekijöillä on strategista kypsyyttä, joka auttaa tavoitteisiin pääsemisessä. Ikääntyvillä työntekijöillä on myös korkea oppimismotivaatio ja runsaasti työkokemusta. (Ilmarinen 2006, 37; Huuhtanen, Kalimo, Lindström, Linkola & Liukkonen 1999; Paloniemi 2004). Yhtäältä ikääntyvien työssä jaksamisen ja pysymisen kulmakiveksi nousevat ensisijaisesti toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Toisaalta työssä selviytymisen menestystekijäksi nousevat työntekijän kyky oppia ja omaksua nopeasti uutta tietoa. Esimiesten haasteena on puolestaan motivoida ikääntyvä työntekijä uuden oppimiselle ja saada myös työyhteisö mukaan uudelleen ajattelulle, jossa ikääntyvät työntekijät huomioidaan. Työkykyyn liittyvät näin henkisen ja sosiaalisen näkökulman huomioiminen. (Antila 2006, 24; Ilmarinen 2006, 389–399; Ojala 2000).

Työelämän muutosten vuoksi ikääntyminen asettaa yksilöille jatkuvia uusia työkykyvaatimuksia. Ikääntyvien voimavaroja koettelevat uuden oppimisen tarve, työyhteisön problematiikka, kiire ja vähäiset vaikuttamismahdollisuudet. Tärkeää on erottaa työn tekeminen ja työn vaatima oppiminen. Työntekijälle on tärkeää kokea, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työympäristöönsä. Työhön kohdistetut odotukset ovat yksilöllisiä ja vaihtelevat työntekijän iän, koulutuksen ja elämänsä vaiheen mukaan. (Juuti 2002, 44–48; Ilmarinen 2006, 389–412; Ilmarinen ym. 2003, 43–45). Yhtäältä ns. aineettomalla palkitsemisella on merkityksensä. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työstä saatua palautetta. Toisaalta työajan järjestelyillä ja työaikojen joustolla on merkitystä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Erityisesti ikääntyneille työntekijöille elinikäisen oppimisen malli tai uuden ajattelutavan muutos mahdollistaa oman hyvinvoinnin turvaamisen. (Ilmarinen 2006, 18–40; Lahtinen 2009; Sweins 2010).

Ikääntyvän väestön työ- ja toimintakykyä voidaan parantaa sovittamalla ikääntyvien työikäisten työelämän vaatimukset työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa.

Jatkossa työterveyshuollon toiminnan tulee painottua henkisten työkykyongelmien ennaltaehkäisyyn ja korostaa edelleen elämänhallinnan ja uuden oppimisen merkitystä läpi työelämän. Myös kuntoutuksen keinoin voidaan tukea vajaakuntoisen työssä selviytymistä ja tähdentää yksilön omaa vastuuta työkykynsä säilyttämisestä ja parantamisesta. Työssä jaksetaan pidempään, kun terveys, työpaikan tuki ja vaikutusmahdollisuudet sekä ns. työnhallinnantunne on hoidettu onnistuneesti. (Ilmarinen 2006, 18–40; Lahtinen 2009; Naegelea & Walker 2006, 7–23).

Tuoreen Eteran (2010) selvityksen "töissä eläkkeellä" mukaan ilmeni myös, että lähes 80 % eläköityvistä haluaisi työskennellä eläkkeellä. Tutkimuksessa selvisi, että ihmisen oppimiskyky säilyy koko eliniän. Ikääntyvät työntekijät hahmottavat asiakokonaisuuksia aiemman kertyneen kokemuksen pohjalta ja vuosien aikana kertyneen osaamisen, ns. hiljaisen tiedon kautta. Aiempi Eteran työssä jaksamisen tutkimus todisti, että yhteistä ikääntyville työntekijöille on positiivinen asenne elämään ja järkevä tapa tehdä työtä. Pitkään työuraan voi vaikuttaa työn kehittämällä ja oikeanlaisella panostuksella työhyvinvointiin jo työuran alkuvaiheessa. (Etera 2010).

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ikääntyvien kiinnostus jatkaa omassa työssään johtuu monista tekijöistä. Pitkä työura, henkisesti tai fyysisesti raskas ja kuluttava työ sekä tyytymättömyys työoloihin vähentävät kiinnostusta työssä jatkamiseen. Toisaalta kiinnostusta työssä jatkamiseen lisäävät tekijät liittyvät korkeaan koulutustasoon, itsenäisempään työotteeseen ja työjärjestelyihin. Työssä jatkamisen mahdollisuudet riippuvat ennen kaikkea terveydestä, toimintakyvystä, työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä motivaatiosta tehdä työtä. Perinteisten keinojen lisäksi tarvitaan yhteisöllistä työtettä. Ikäasenteilla on merkitystä koko työyhteisölle, ja erityisesti työnantajan ageistisilla asenteilla on vaikutusta käytännön työhön ja työmotivaatioon. Esimerkiksi vuodelta 2003 olevan tutkimuksen mukaan työn henkinen rasittavuus ja kiire olivat yleisintä koulutuksen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialoilla. Osa samoista tutkimuksista osoitti, että yhä suurempi osa työntekijöistä kokee työnsä entistä haastavammaksi ja mielenkiintoisemmaksi. Työn muutoksella on siis kahdet kasvot: innostus ja uupumus. Selvitykset kuitenkin osoittavat, että eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat eniten erilaiset eläkejärjestelmät ja asetukset sekä työmarkkinajärjestöjen päätökset (Hakala 2005; Ilmarinen 2006, 389–399; Pensola, Rinne, Kankainen & Roine 2008), ja työssä jatkamiseen vaikuttavat taasen yksilön terveys ja työkyky (Ilmarinen 2006, 389–399; Tuominen 2004; Tuominen & Pelkonen 2004).

### 3.2 Ammatillinen kasvu elinikäisenä prosessina

Asiantuntijat selittävät ammatillista kasvua monista näkökulmasta. Ammatillista kasvua kuvataan yksilön oppimisen minäkäsityksen tai organisaation oppimisen kautta. Polon (2004) mukaan

merkityksellistä on minätuntemus tukena muutoksessa selviytymisessä. Kaikki voivat kehittää omaa osaamistaan ja tulla taitavaksi ammattilaiseksi. Tärkeintä on oma sisäinen motivaatio. Osaamisen kehittämisessä keskeisestä on oppijan oman ajattelun, tunteiden ja tahdon ohjaaminen sekä sääteleminen. Oppimistuloksia syntyy, kun oppijan yksilölliset tavoitteet ja työyhteisön ja ammattialan kehittämistavoitteet ovat samansuuntaiset. Työn ohessa opiskelevan pitää saada itsenäisesti johtaa omaa toimintaansa ja osaamistaan. Aikuiset kehittävät osaamistaan yhteydessä ympäristöönsä ja innovatiivisia ajatuksia syntyy oppijan ja ympäristön jatkuvana vuorovaikutuksena. Työntekijän kehitymisvalmiudet ja organisaation jatkuva kehittyminen ovat toisistaan riippuvaisia. Monitasoinen interventio työyhteisössä tukee ammatillista kasvua ja työssä oppimista (Leppänen, Hopsu, Klemola & Kuosma 2008).

Ruohotien (2000, 9) mukaan ammatillinen kasvu on jatkuva elinikäinen oppimisprosessi, jonka kautta yksilö hankkii niitä valmiuksia, joita hyödyntämällä hän voi vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Oppiminen on yksilössä tapahtuva muutos. Jatkuva oppiminen on luonteenomaista monimuotoiselle uralle, joka määrittellään osaamisen kasvuksi. Keskeistä kasvussa on yksilön ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutus. Ammatillinen kasvu edellyttää kehityskykyisyyttä eli kestävää kykyä, halua ja tahtoa oppia jatkuvasti uutta ja kehittää ammattitaitoaan muuttuvan ympäristön mukana. Niin ikään ammatillinen kasvu syntyy luonnollisista arkipäivän tilanteista. Tämä ns. hiljainen tieto, joka syntyy teorian ja käytännön yhteensovittamisesta, on ammatillisen osaamisen kehittymisen olennainen osa. Kokemuksesta oppiminen vie kasvuprosessia rakentavasti eteenpäin, kun siihen liittyy tietoinen yksilöllinen tai kollektiivinen reflektio. Ammatillinen identiteetti muodostaa kuitenkin ammatillisen kasvun perustan. Työympäristö voi tukea ammatillista kasvua. Samalla kun yksilö kasvaa ammatillisesti, hän kasvaa myös ihmisenä. Ammatillista kasvua ja oppimista tulee tarkastella laaja-alaisesti eikä vain käyttäytymisen näkökulmasta ja yksilön henkisenä prosessina. (Ruohotie 1998, 7; 2000; 2003, 4–11).

Ammatillisen identiteetin rakentuminen on ammatillisessa kasvussa ja kehityksessä keskeistä. Se sisältää ammatti-identiteetin syntymisen ja alan ammattietiikan omaksumisen. Ammatillinen identiteetti on yhtä kuin henkilö, joka hallitsee sekä ammatin vaatimat taidot että vastuun ja on tietoinen osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista. Yksilön on oltava halukas jatkuvaan ammatilliseen kasvuun ja sitouduttava ammatin arvoihin ja normeihin. (Räsänen 1994; Stenströmin 1993, 3; Wallin 2007). Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 26–49) selittävät, että ammatillinen kasvu ja kehittyminen erottuvat yksilössä erilaisina sykleinä, kuten ammatin valinta, ammatin hallinta, ammattiin kasvaminen ja ammatissa kehittyminen.

Hakkarainen ja Jääskeläinen (2006, 77–105) puolestaan toteavat, että arkielämässä ammatillista osaamista ja ammatinhallintaa käytetään usein synonyymeina, vaikka niiden erot ovat merkittäviä. Ammatillinen osaaminen on yksilön taitoa, ja ammatinhallinta on usean toimijan yhteisvaikututusta. Ammatillisessa osaamisessa tieto johtaa luovaan käytännön toimintaan ja tiedon hallintaan. Ammattitaidon ja ammatillisen kasvun määrittely on edelleen ajankohtaista, sillä asiantuntijuuden käsite eroaa ammattitaidon käsitteestä siten, että se ei ole ammattiin tai vakanssiin sitoutuvaa, vaan asiaan, aiheeseen tai tehtävä- ja ongelma-alueeseen liittyvää osaamista. (Eteläpelto 1992, 19–42; 1993, 8–13; Helakorpi 2008, 11–27). Nykyisin työssä oppiminen käsitetään laajaksi työssä tapahtuvaksi elinikäiseksi oppimisprosessiksi. Sitä voidaan tarkastella sekä yksilön ammatillisen kasvun, ryhmäprosessien ja organisaation kehittämisen että työelämän ja sen tutkimuksen näkökulmasta. Työssä oppiminen on kokonaisvaltainen näkemys kehittymisestä; ei vain tietojen ja taitojen lisäämistä vaan myös työpersoonan ja -identiteetin kehittymistä, ammatillista kasvua. Oppiminen on avainprosessi identiteetin muodostumiseen ja kasvun mahdollisuuteen sekä muutokseen. (Collin 2005, 162–164).

Yksilö tarvitsee ns. metataitoja ammatillisessa kasvussa. Metataidot mahdollistavat erityisosaamisen hankkimisen nopeasti ja tehokkaasti. Ne ovat abstraktimpia kuin ammattispesifiset kvalifikaatiot. Metataidot auttavat prosessoimaan tietoa ja mahdollistavat tiedon luovan soveltamisen sekä auttavat ennakoimaan alan kehitystä ja tekevät mahdolliseksi hallita omaa urakehitystä. Aikuisen oppimiselle motivaatiolla on keskeinen merkitys. Motivaatio rakentuu tunnereaktioista, ymmärryksestä, mentaalisista ja strategisista prosesseista sekä itsesäätelytaidoista. Ammatillinen kasvu tarvitsee kasvualustakseen toimivan, viisaan työyhteisön, jossa on kasvuorientoitunut ilmapiiri ja jonka osaamista johdetaan (palautetta annetaan vastavuoroisesti, luovuuteen ja riskinottoon kannustetaan, yhteistyötä pidetään voimavarana ja tarvittavaa tukea on saatavilla). Ammatillinen kasvu edellyttää myös henkistä hyvinvointia ja tasapainoa niin työssä kuin yksityiselämässä. Merkittäviä muuttujia kasvuprosessissa ovat ihmissuhteet, ikä, terveys sekä taloudellinen tilanne. (Ruohotie 1993; Wallin 2006, 17–18). Ruohotien (1996a, 2006a, 106–113) mukaan ammatillinen kasvu ja asiantuntijuuteen kasvaminen liittyvät toisiinsa ja hän korostaakin jälleen metataitojen merkitystä.

Nykyajan muuttuva työelämä vaatii yksilöltä jatkuvaa uusien asioiden oppimista, kehittymistä ja sopeutumista eli ammatillista kasvua (Ilmarinen 2000, 9–11; Ruohotie 2006a, 106–122). Ruohotien urarutiinin mukaan ”laukaisevien” tekijöiden taustalla ovat ulkoiset muutospainet, kuten tiedon lisääntyminen ja monimutkaistuminen sekä teknologian kehitys että innovaatiot ja kilpailu. Tästä syystä itsesäätelytaitojen ja ammattispesifisen osaaminen ovat välttämättömiä. Taitavat itsesäätelijät pystyvät luomaan muutosprosessin edellytykset, sillä ne ohjaavat

ammattillisen kehittymisen metakompetenssia. Työssäoppimista edistävät työntekijän urakehittymistä tukevat toimenpiteet. (Kaartinen 2005; Ruohotie 2006a, 106–122).

Ammatillinen kasvu käsitetään kognitiivisena, persoonallisena ja sosiaalisena oppimisprosessina. Kognitiivisessa oppimisprosessissa kehittyä kyky arvioida ja soveltaa tietoja sekä tehdä valintoja tiedostettujen kriteerien ja arvojen perusteella. Persoonallisessa oppimisprosessissa ihminen oppii ymmärtämään itseään aikaisempaa syvemmin. Tällöin minäkäsitys vahvistuu ja oma identiteetti kehittyy. Sosiaalisessa oppimisprosessissa kehittyvät puolestaan hyvien suhteiden rakentaminen ja ylläpitäminen sekä erilaisten tilanteiden havainnointi. Ammatillinen kasvu on ihmisen sisäistä kasvua, jota voi tarkastella sosiologisen, psykologisen, hallinnollis-poliittisen, filosofis-historiallisen ja kulttuurisen ulottuvuuden kautta. (Ojanen 2000; Ruohotie 1995, 38–41).

Mezirow (1995, 1996; Ruohotie 2006c) ja Mezirow ym. (1996) selittävät ammattiin kasvamisen ja kehittymisen prosesseina, jossa yksilö rakentaa ammatillista tietämystään ja kykyään toimia oman alansa asiantuntijana. Yksilö reflektoi omaa toimintaansa suhteessa muihin toimijoihin yksilöllisenä prosessina. Reflektoidessaan kokemuksiaan yksilö jäsentää toimintatilannetta ja toiminnan päämääriä yhä uudelleen suhteessa aikaisempaan tietämykseensä ja ymmärrykseensä. Mezirowin luoma ns. kriittisen reflektion käsite on malliteoria uudistavasta oppimisesta. Reflektio on transformatiivisen oppimisen avainkäsite. Transformatiivinen oppiminen edellyttää kriittistä reflektiota. Lähtökohtana on aikuisen oppiminen oppijan oman toiminnan lähtökohdista. Oppiminen edellyttää aina reflektiota. Oppimista ohjaavat oppijan omat merkitysrakenteet ja -perspektiivit. Mezirowin reflektiivisen ja transformatiivisen oppimisen teoria antavat hyvän perustan ymmärtää aikuisen oppimista niin formaalisessa koulutuksessa kuin työssäkin. Aikuksen oppiminen on sidoksissa merkityksiin, jotka ovat olemassa merkitysskeemoina ja -perspektiiveinä. Skeemat liittyvät merkityksen sisältöön, rakenteeseen ja perspektiivit merkityksen taustalla vaikuttaviin odotuksiin. Mezirow puhuu nimenomaan kokemukseen sisältyvästä merkitystiedosta, jonka perusteella yksilö suuntautuu muuhun tietoon. Mezirow jakaa refleksiivisyyden kuuteen kategoriaan: affektiivinen, erotteleva, arvot, käsitteellinen, psyykinen ja teoreettinen kategoria. Teoriaa on kritisoitu individualistisuuden takia. (Mezirow 1995, 1996, 2000; Mezirow ym. 1996; Ruohotie 2006a, 2006c, 2006d).

Ammatillista kasvua selitetään vielä ns. voimaantumisen eli empowerment-käsitteen kautta (Bearisto & Ruohotie 2003, 115–146). Myös Ruohotie (2008) viittaa Streumerin ja Björkqvistin selitykseen, jonka mukaan kvalifikaatiolla tarkoitetaan työntekijän kykyä suoriutua muuttuvista työtehtävistä. Kompetenssi on yksilön tai organisaation kyvykkyys ylittää spesifisiin saavutuksiin. Kompetenssi tarkoittaa Ruohotien (2004a, 27–48) mukaan yksilön ominaisuutta, joka selittää

tietyin kriteerein määriteltyä tehokkutta tai onnistumista työtehtävissä ja -tilanteissa. Osaamisvaatimusten kasvun myötä työntekijöiltä edellytetään täysin uudenlaista asioiden hallintaa. Avainkvalifikaatioksi nousevat kyky hankkia uusia kvalifikaatioita ja kyky oppia oppimaan. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002).

Ammatillinen kasvu ymmärretään voimavarana, josta kaikki työntekijät hyötyvät. Kasvuorientoitunut työyhteisö tiedostaa tämän ja työyhteisöllä on tilaisuus voimaantumiselle ja asiantuntijuudelle. (Rauhala 1993, 15–29; Wallin 2006, 15–18). Työpaikat ovat välttämättömiä ammatillisen kasvun asiantuntijuuden rakentumiselle (koulutus ja valmennus, mentorointi sekä työnohjaus). Ammatillinen kasvu on ihmisen omaa yksilöllistä kasvua ja kehittymistä suhteessa työhön ja henkilön työtehtäviin. Ammatillinen kasvu on jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä ja sitoutumista työhön sekä ammatillisen identiteetin ja työpersoonan refleksiivistä uudelleenmäärittelyä. (Wallin 2007). Nonakan ja Takeuchin (1995) mielestä yksilöiden yhteinen kehittyminen yhä taitavammaksi ongelmaratkaisijaksi ja oppijoiksi vaatii tuekseen tietämystä, jota ei tuoteta vain ulkoisesta toimintaympäristöstä vaan myös sisäisestä, organisaation jäsenten ja yhteisen osaamisen lähteistä.

Ruohotie (1996a, 25; 2002, 13) korostaa ammatillisen kasvun tavoittelun liittyvän yhteiskunnallisiin ja organisaatioiden muutoksiin sekä yksilöllisten tarpeiden muutoksiin. Esille on nostettu muun muassa työikäisten terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Jatkuvat muutokset työssä edellyttävät työntekijältä oppimaan oppimisen taitoa eli ammatillisen osaamisen kasvua ja tietotaidon lisäämistä. Leskelä (2005, 242) on korostanut mentoroinnin merkitystä työntekijän ammatilliseen kehittymiseen. Mentori tarjoaa keskustelukumppanuutta, kokemusta ja asiantuntijuutta. Samoin Ruohotien (1996b, 429–430) mielestä ammatillista kasvua tukevat innostava ilmapiiri ja kannustava johtaminen. Ammatilliseen kasvuun kuuluu voimakas yhteisöllinen ulottuvuus, johon liittyy yksilön oman roolin löytäminen ammatillisesti ja työyhteisöllisesti. Yksilön on otettava vastuu omasta oppimisestaan. Samalla korostuvat oppijan ammatillista kehittymistä edistävät itsesäätelyvalmiudet, mutta työelämänkin pitää joustaa. Oppiminen on kuitenkin erilaista senioreilla ja junioreilla. Ikääntyvien oppiminen ja tarpeet ovat erilaisia (tieto/taito, kokemus), joten opiskelu on suunniteltava heidän ehdoilla. (Ilmarinen 2006, 389–439; Julkunen & Pärnänen 2005, 239–266). Muutokset työpaikoilla synnyttävät oppimistarvetta yksilössä itsessään: ne joko vaikeuttavat tai edistävät työn ja yksilön tarpeita. Työelämässä menestyminen edellyttää työntekijöiltä monia perustaitoja, ns. työelämän perustaitoja. Työssä oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. (Julkunen & Pärnänen 2005, 129; Järvinen & Poikela 2000; Ruohotie 1993, 2000).

### 3.3 McCluskyn teoria eli Pelivarateoria

Ammatillisen kasvun ja työssä jaksamisen edistäjänä on käytetty 1960 – luvulla kehitettyä Howard McCluskyn mallia ns. pelivarateoriaa. Lähtökohtana on ns. marginaalikäsitys, jossa huomioidaan voimavarojen ja velvollisuuksien merkitys oppimisessa. Velvollisuudet ovat minän tai yhteiskunnan erilaisia vaatimuksia yksilöä kohtaan ja voimavarat ovat resursseja, kykyjä tai yksilön hallinnassa olevia asioita, joita yksilö käyttää selviytyäkseen velvollisuuksistaan. Mallin teorian mukaan pelivara kasvaa vähentämällä velvollisuuksia ja/tai lisäämällä voimavaroja. Työssä selviytymisen menestystekijäksi nousevat työntekijän kyky oppia ja omaksua nopeasti uutta tietoa ja soveltaa sitä käytäntöön. (Korpelainen 2005; McClusky 1970; Ruohotie 2000, 130–131).

Ruohotien (2000, 132) mukaan ikääntymisen vaikutuksesta tapahtuvat muutokset voidaan muuttaa velvollisuuksien ja voimavarojen säätelyksi, ja ihminen kasvaa henkisesti ikääntyessään. Pelivarateoria voidaan nähdä oppimisteorianana. Teoria ei käsittele oppimista, vaan keskittyy siihen, milloin oppimista tapahtuu. Oppiminen on prosessi, jossa käyttäytyminen muuttuu kokemusten tuloksena. Osaamisen ja iän merkitys korostuvat, sillä ikääntyvällä on työkokemusta ja asiantuntemusta, ns. hiljaista tietoa. (McClusky 1963, 1970; Tuominen, 2006). Pelivarateoria ymmärretään tässä yhteydessä työssä jaksamista selittävänä teoriana, sillä se käsittelee kasvuedellytyksiä ja kasvun mahdollisuuksia. Myös Karasek ja Theorell (1990, 381) ovat todenneet, että työn vaatimusten ja hallinnan malli selittävät jaksamisen yhteyttä työn luonteeseen.

### 3.4 Kuntoutus ammatillisen kasvun tukijana

Kuntoutus nähdään yleensä kuntoutujan mahdollisuutena edistää ja ylläpitää työ- ja toimintakykyään. Kuntoutus on luonteeltaan asiakaslähtöistä, ja keskeisinä tekijöinä ovat kuntoutujan yksilöllisyyden, itsenäisyyden ja aktiivisuuden tukeminen. (Heinikangas 2006). Maria Mentkowski (2000) kuvaa kirjassaan *Learning That Lasts* kasvumallia, joka integroi oppimisen, kehittymisen ja suorituksen. Kasvun kannalta merkityksellisiä ja ratkaisevia ovat transformatiiviset oppimissyklit (kuviot 6), jotka mahdollistavat monipuolisen kehittymisen kasvun eri alueilla. Yksilö voi kehittää omaa osaamistaan metakognitiivisten strategioiden soveltamisen perusteella, itsearviointiin perustuvan roolisuoritusten kautta ja sitouttamalla oppimisen erilaisiin lähestymistapoihin/näkökulmiin tai aktiviteetteihin. Ensimmäinen ammatillisen kasvun keskeinen dimensio liittyy yksilön kasvua ohjaaviin rakenteisiin ja kasvuprosessia kehystävään kontekstiin, ja toinen dimensio korostaa yksilön orientaatiota ja fokusointia. Ulkoinen fokus tarkoittaa tietoista orientaatiota minästä poispäin, esimerkiksi tavoitteellista pyrkimystä työelämässä tarvittavien



kompetenssien kehittämiseksi. Sisäinen fokus ilmaisee oppijan orientaatiota persoonallisuuden kehitykseen ja itsereflektioon. Ammatillisen kasvun alueita ovat ajattelu, suoritus, itsereflektio ja persoonallisuuden kehittyminen. (Ruohotie 2004b, 27–38). Selvitysten mukaan transformatiivisissa oppimissykleissä, jotka edistävät yksilöllistä kasvua, tarvitaan metakognitiivisten strategioiden soveltamista (Mitä minä osaan ja kuinka hyvin sovellan osaamistani), omaa suoritusten arviointia (Mitä osaan tehdä eri ympäristöissä ja kuinka voin parantaa suoritustani) ja perehtymistä erilaisiin näkökulmiin ja aktiviteetteihin (Kuka minä olen ja millaiseksi minun pitäisi tulla) (Ruohotie 2006a, 106–122).



KUVIO 6. Ammatillisen kasvun eri alueita integroivat transformatiiviset oppimissyklit (Mentkowski & Ass. 2000, 193).

Ammatillisen kasvun rakentumista puolestaan Vygotsky (1982) kuvaa sosiaalisen kehityksen teorian kautta. Samalla myös Engeströmin (1995, 2004) teorit tukevat ekspansiivisen eli laajenevan oppimisen merkitystä oppijalle. Yksinkertaisesti oppimisen lähtökohtana on yksilön oman toiminnan muuttaminen, joka johtaa uusien käytäntöjen luomiseen. Asiantuntijuus rakentuu yhteisön ja ympäristön vuorovaikutuksesta, aktiivisen toiminnan kautta työssä ilmeneviä ongelmia kriittisesti tutkimalla ja ratkaisemalla sekä työtaitoja kehittämällä.

Ammatillista kasvua tukeva Banduran (1986) sosiaalis-kognitiivisessa oppimisteoriassa yhdistyy oletuksia behavioristisista ja kognitiivisista oppimismalleista. Keskeinen käsite on

käyttäytymistä määräävät tehokkuususkomukset eli ajatus siitä, kuinka vakuuttunut ihminen on siitä, että hän pystyy suoriutumaan tehtävästä ja saavuttamaan tavoitteensa. Teoriassa erottuu kahdenlaiset uskomukset:

- Tehokkuususkomukset, joissa yksilöllä on käsitys omasta suorituskyvystään. Nämä uskomukset määrittelevät sen, mitä yksilö tekee ja miten paljon hän panostaa voimavarojaan eri tehtäviin
- Tulosodotususkomukset ilmentävät taas sitä, mitä seuraamuksia tai tuloksia tehtävästä suoriutuminen todennäköisesti tuottaa. Oppiminen perustuu aina yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutukseen: käyttäytymisen, kognitiivisten tekijöiden ja ympäristön yhteisvaikutukseen. (Bandura 1986).

Sosiaalis-kognitiivista oppimisen näkökulmaa edustava Albert Bandura esitteli jo 1970-luvulla käsitteet minäpystyvyys (self-efficacy) ja pystyvyyden tunne (sense of self-efficacy). Näihin käsitteisiin pohjaa Banduran myöhempi teoreettinen kehittäminen ja tutkimuskirjallisuus, jossa tarkastellaan pystyvyysuskomuksia (self-beliefs of efficacy tai self-efficacy beliefs) (Bandura 1997). Lähtökohta on ihmisen tietoisuus siitä, millaisia toimia tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi ja miten henkilö luottaa kykenevänsä suoriutumaan tavoitteidensa edellyttämistä toimista eli uskoa omaan pystyvyyteensä. Pystyvyyssodotus on edellytys, että ihminen jaksaa ryhtyä tavoitteeseen suuntautuvaan toimintaan. Tunne henkilökohtaisesta pystyvyydestä kehittyy ajan mukana sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ja sosiaalisella vertailulla on siinä merkittävä rooli. (Bandura 1986, 1997). Pystyvyyssäilytystä voi tietoisesti pyrkiä vahvistamaan kasvatuksen ja kuntoutuksen aloilla. Myönteiset kokemukset eli ns. onnistumiskokemukset ovat pystyvyyssäilytysten vahvistumisen kannalta tärkeitä. Teorian mukaan käyttäytymistä ohjaa yksilön ja ympäristön vastavuoroinen prosessi, joissa merkitykselliset elementit ovat ulkoiset tapahtumat, kognitiiviset prosessit sekä käyttäytymisen ulkoiset ja sisäiset seuraukset. Kuntoutuksessa oppimisprosessin etenemisen kannalta keskeisiä ovat kuntoutujan asettamat tavoitteet. (Peltonen & Ruohotie 1992, 68).

### 3.5 Ammatillisen kasvun merkitys

Ammatillisen kasvun laaja-alaisuutta on tarkasteltu erilaisista näkökulmista. Ammatillinen kasvu liitetään muun muassa hoitajien hoitokulttuuriin (Laakkonen 2004), hoitotyöntekijöiden työtä edistäviin tekijöihin (Niemi 2004), musiikin ammatillisessa koulutuksessa olevien opiskelijoiden ammatilliseen kompetenssiin (Kaartinen 2005), terveydenhoitajien koulutukseen (Kyrölähti 2005),

ikäntyvien yli 45-vuotiaiden työntekijöiden toimintaympäristöön (Wiitakorpi 2006), ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneisiin ikääntyviin työntekijöihin (Autio & Toikander 2007), arjen johtamiseen (Mäki 2008) ja ikääntyvän opettajan ammatillista kasvua ja osaamista tukevaan johtamiseen ammattikorkeakoulussa (Lahtinen 2009).

Laakkosen (2004) väitöskirjan tarkoituksena oli laajentaa ymmärrystä hoitokulttuurista ammatillisena kasvu-ympäristönä. Tutkittu hoitokulttuuri ei tarjonnut siellä työskenteleville hoitajille riittävästi ammatillisen kasvun haasteita eikä siten tukenut kasvua hoitotyön asiantuntijuuteen. Oppimista luonnehtivat pikemminkin negatiivisuus ja tilanteisiin sopeutuminen kuin positiivisuus ja tilanteiden kehittäminen. Lisäksi viimeaikainen kehitys tutkimusyksikössä kavensi entuudestaan mahdollisuuksia kehittää hoitotyön asiantuntijuutta. Hoitotyöllä ei ollut omaa selkeää ja itsenäistä tehtäväänsä tutkimusyksikössä eikä toiminta ohjautunut hoitotieteestä käsin. Hoitotiede näkyi vasta ideologiassa ja julkiteorioissa. Tutkimusorganisaatiossa toteutuva laadunarviointi kuvasti kapeaa ja yksipuolista näkemystä hyvästä palveluprosessista. Tulosta voi hyödyntää koulutuksen suunnittelussa ja arvioinnissa.

Niemi (2004) selvitti hoitotyöntekijöiden, sairaanhoitajien, perushoitajien ja lähihoitajien kokemuksia ammatillisesta kasvusta ja sitä edistävästä tekijöistä hoitotyössä. Tavoitteena oli saada tietoa ammatillisen kasvun merkityksestä hoitotyöntekijälle itselleen sekä tietoa siitä, mitkä tekijät edistävät kasvua. Tutkimuksen aineisto koostui 124 hoitotyöntekijästä. Ammatillinen kasvu merkitsi myönteistä asennoitumista oman ammattitaidon kasvuun, aktiivista itsensä kehittämistä, pitkäaikaista kasvuprosessia, avun ja tuen vastaanottamista sekä ammatillisen osaamisen että voimavarojen kasvua työssä. Kasvun kannalta merkittäviä olivat työyhteisön antama tuki ja riittävä työkykyä ylläpitävä toiminta organisaatiossa. Jatkuvuutta tukivat työntekijän myönteinen asenne kehittymiseen ja tietoinen pyrkimys kehittää ammattitaitoaan yhteiskunnallisten muutosten mukana.

Kaartinen (2005) tutki väitöskirjassaan musiikin opiskelijoiden itsesäätelyvalmiuksia. Lomakekyselyyn vastasi 350 musiikinalan olevaa opiskelijaa. Ammatillista kasvua ja kehittymistä ohjaavia keskeisiä valmiuksia ovat sinnikkyys, sisäinen tavoiteorientaatio, tehokkuususkomukset, tulosodotukset sekä metakognitiiviset taidot.

Kyrölahti (2005) selvitti väitöskirjassaan työterveyshuollossa työskentelevien terveydenhoitajien ammatillista osaamista. Aineisto koostui 13 työterveyshoitajan haastattelusta. Väitös osoitti, että työikäisten terveydenhoitajien opintojaksoihin ja työterveyshuollon erikoistumisopintojen opetussuunnitelmiin oli kirjattu erilaisia sisältöjä eri ammattikorkeakouluissa. Työterveyshuollon terveydenhoitajien ammatillinen osaaminen koostuivat työterveyshuollon ammattispesifisistä tietotaidoista, terveydenhoitajatyön yleisistä työelämävalmiuksista ja

itsensäätelyvalmiuksista. Tutkimus suositteli ammattikorkeakoulujen työterveyshuollon koulutuksen yhdenmukaistamista ja koulutusorganisaatioiden yhteistyötä.

Wiitakorven (2006) tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten ikääntyvien yli 45-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia ammatillisen osaamisen tukemisesta muuttuvissa toimintaympäristöissä. Aineiston koko oli 263 henkilöä, joista kahdeksan henkilöä haastateltiin. Tutkimusjoukko edusti IT-alaa ja kemianteollisuutta. Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen ylläpitämisestä kannettiin huolta, mutta konkreettisia toimenpiteitä ei oltu tehty. Esimiesten johtamistyyli koettiin puutteelliseksi. Työntekijöiden korkeammalla koulutustaustalla ja ikääntyvän työntekijän omalla aktiivisuudella etsiä oppimistilaisuuksia oli merkitystä ammatillisen osaamisen edistämässä. Myös työntekijöiden henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja oppimismotivaatiolla oli merkitystä.

Aution ja Toikanderin (2007) tutkivat ammatillisen kasvun tukemista työpaikoilla. Tutkimusjoukko koostui 314 ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneesta ikääntyvästä työntekijästä. Ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet näyttivät olevan yhteydessä toisiinsa. Taustatekijät eivät tuoneet eroja kokemuksiin ammatillisen kasvun tukemisesta työpaikoilla. Yhtenevät kokemukset syntyivät kuntoutuskontekstista, vastaajien iästä ja työsuhteen laadusta.

Mäki (2008) tarkasteli ammatillista kehittymistä osana arjen johtamistyötä tutkimuksessaan Organisaation vastuu ja menetelmät johdon kehittämisessä. Tulokset vahvistivat käsitystä kontekstin merkityksestä yksilön kehittymisen ohjaajana. Organisaation tärkeänä tehtävänä oli luoda konteksti, joka tuki johtajan kehittymiseen liittyvää reflektointia ja itseohjautuvuutta.

Lahtisen (2009) väitöskirjassa tarkasteltiin ammattikorkeakoulun esimiesten käsityksiä ikääntyvien terveysalan opettajien osaamisesta ja ammatillisesta kasvusta sekä ikäjohtamisesta ja työstä. Ammatillinen kasvu muodostui ihmisenä kasvamisen, asiantuntijuudessa kehittymisen sekä vuorovaikutuksessa oppimisen kautta. Opettajan ammatillinen identiteetti vaikutti ikääntyvän opettajan asiantuntijuuden kehittymiseen.

### 3.6 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ammatilliseen ryhmämuotoiseen TYK-kuntoutukseen osallistuneiden ikääntyvien kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kasvun määritelmästä ja ammatillista kasvua edistävästä tekijöistä kuntoutuksessa. Tutkimuksessa haetaan vastauksia myös siihen, miten ammatillinen ryhmämuotoinen TYK-kuntoutus edistää työkykyä ja työssä selviytymistä. Lähestyn aihetta kolmella tutkimuskysymyksellä, jotka ovat seuraavat:

1. Miten kuntoutujat määrittelevät ammatillista kasvua kuntoutuksen aikana?
2. Mitkä tekijät edistävät ammatillista kasvua kuntoutuksen aikana?
3. Miten ammatillinen kuntoutus edistää työkykyä ja työssä selviytymistä?

Tutkimuksessa kerätään kuntoutujien kuntoutuskokemuksia teemahaastattelun avulla. Tutkimuksen kohderyhmänä on Siuntion Hyvinvointikeskuksen TYK-kuntoutuksen ikääntyvät kuntoutujat (N=6). Teemahaastattelun toteutin 6.5.2010 Siuntion Hyvinvointikeskuksessa.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen suunnittelun ja johdonmukaisen toteutuksen kannalta on tärkeää määritellä tutkimuksen tieteenfilosofiset ja metodologiset taustasitoumukset. Tutkimuksen tieteenfilosofisten sitoumusten, teorioiden ja metodologisten ratkaisujen välistä riippuvuutta kuvataan paradigman kautta. Paradigma ilmentää tieteenalalle ominaista näkemystä maailmasta ja ihmisten roolista siinä sekä näkemystä näille sovelletuista metodeista. Paradigman avulla tuetaan tutkimusprosessin keskeisiä ratkaisuja ja sen myötä tutkimuksen loogisuutta. (Metsämuuronen 2006, 83–89).

### 4.1 Tutkimusotteen valinta

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimustehtävä ja -ongelmat puoltavat laadullista tutkimusotetta, sillä laadullinen tutkimusote soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten henkilöiden merkitysrakenteista ja tutkitaan luonnollisia tilanteita. Kaikkia vaikuttavia tekijöitä ei voida kontrolloida. Samalla kuitenkin halutaan saada tietoa tapauksiin liittyvistä syy-seuraussuhteista, joita ei voida tutkia kokeen avulla. (Metsämuuronen 2006, 113; Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 10–138).

Eskola ja Suoranta (2000, 14–15) toteavat, että kun kysymys on empiirisen ilmiön tutkimisesta, on laadullisia menetelmiä pidettävä työvälineinä ja korostettava käsitteellisen pohdinnan merkitystä. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa, jossa merkitykset esiintyvät yksilön toimina, suunnitelmina ja yhteisöjen toimina. Kohteena on yleensä yksilö, yhteisö, sosiaalinen vuorovaikutus ja arvotodellisuus eli ihminen ja ympäristö. (Syrjälä ym. 1994 10–138; Varto 1992, 1996).

Eskola ja Suoranta (2000, 45) lisäävät vielä, että ihmiset elävät merkitystäytteisessä maailmassa ja merkitykset läpäisevät ymmärryksen. Tutkijan tavoitteena on lisätä inhimillistä ymmärrystä, joka on sidoksissa yksilön sosiaaliseen elämään ja kulttuuriin. Yksilön omat tiedot vaikuttavat uusien asioiden käsitteellistämiseen. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että tulokset ovat ainutlaatuisia ja yleistyksiä ei haeta. Oleellista on tutkittavan ajattelu ja maailman syvällinen ymmärtäminen (Kaikkonen 1999; Tuomi 2007, 97). Myös Davies (2007, 191) muistuttaa, että laadullisen tutkimuksen tarkoitus on perehtyä yksilölliseen näkökulmaan ja ymmärtää henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita.

Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on todellisen elämän kuvaaminen. Kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja aineistoa kootaan luonnollisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa onkin usein pieni määrä tapauksia ja ne pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti.

Kriteerinä ei ole määrä vaan sen laatu. (Eskola & Suoranta 2000, 18). Laadullisilla tutkimusmenetelmillä käsitetään yleisesti ei-tilastollisia tutkimusmenetelmiä (Eskola & Suoranta 2000, 13; Grönfors 1982).

Laadullinen tutkimus soveltuu aiheisiin, joissa kuvataan ihmisten kokemuksia. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavat kertovat tutkittavaan ilmiöön liittyvistä kokemuksistaan esimerkiksi haastattelun tai kirjallisen tuotoksen avulla. (Metsämuuronen 2006, 113). Tutkittavien oma näkökulma eli osallistuvuus on merkityksellistä (Eskola & Suoranta 2000, 16; Åstedt-Kurki & Nieminen 1997, 152–156). Laadullinen tutkimus sopii hyvin tutkimusmetodiksi, sillä kiinnostukseni kohdistuu juuri siihen, millaisia merkityksiä kuntoutujat itse antavat esillä olevista kysymyksistä. Olen kiinnostunut kuntoutujien todellisista kokemuksista ja käsityksistä aidossa tilanteessa.

Metsämuuronen (2006, 109) viittaakin Huuskon ja Paloniemen kuvaukseen fenomenografiasta, jossa tutkimuksen kulkua havainnollistaa se, miten merkitysyksiköiden etsimisestä edetään ensimmäisen tason yhdistelmäkategorioiden ja edelleen kategorioiden kuvaamiseen abstraktimmalla tasolla. Tavoitteena on luoda teoria eli kuvauskategoriajärjestelmä. Tutkimuksessani korostuvat juuri kuntoutujien omat käsitykset tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston keruuvaiheessa Järvinen ja Karttunen (1997, 167–169) puoltavat puolistrukturoitua haastattelua, jossa alussa tutkija esittää käsitystä koskevan kysymyksen ja pyrkii saamaan esille sen, miten tutkittava on rakentanut käsityksensä tutkittavasta ilmiöstä.

Tätä tutkimusta ohjaa myös puolistrukturoitu haastattelulomake, jossa haastateltavan omat käsitykset saadaan paremmin selville. Kun tavoitteena on tuottaa tutkittavien käsityksiä hyvin, alkuperäisen aineiston ja lopullisen kuvauksen vastaavuuden vaade on keskeinen luotettavuuden kriteeri. Tutkijan on pystyttävä perustelemaan väittämänsä johdonmukaisesti. Tutkijan on myös hyväksyttävä, että hän ei etsi yhtä totuutta vaan hyväksyy sen, että on olemassa useita totuuksia. Luotettavana tuloksena pidetään 75–100 prosentin yksimielisyyttä. (Järvinen & Karttunen 1997, 170–171).

#### 4.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tiedonkeruumenetelmäksi valitsin fenomenografiselle tutkimusotteelle tyypillisen teemahaastattelun (Järvinen & Karttunen 1997, 167; Metsämuuronen 2000, 109–115). Teemahaastattelu on tiedonkeruumenetelmänä joustava tapa saada tietoa aiemmin vähän tutkitusta alueesta. Haastattelijan on myös mahdollista tehdä selventäviä kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa

(Eskola & Suoranta 2000, 86–87). Teemahaastattelun avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtäviin. Tavoitteenani olikin saada haastattelemalla selville kuntoutujien erilaisia käsityksiä, jotka voisin myöhemmin luokitella ja koota abstrakteja merkitysluokkia. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2001, 35) selittävät, haastattelutilanne tuottaa monitahoisesti ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. Haastattelussa tutkija voi siten tarkentaa ja syventää kysymyksiä. Etuna (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34–35) on sen vapaamuotoisuus ja joustavuus. Haastattelussa ollaan suoraan vuorovaikutustilanteessa tutkittavan kanssa, ja se mahdollistaa samalla tiedonhankinnan itse tilanteessa. Samalla haastateltava voi vapaasti tuoda esille itseään koskevia asioita. Haastateltava on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli.

Teemahaastattelu sopii hyvin käytettäväksi sellaisissa tilanteissa, joissa tutkimuksen kohteena ovat tunneperäisesti arat aiheet, heikosti tiedostetut seikat ja kun ajatellaan muistamattomuuden tuottavan virheellisiä vastauksia tai kun tutkitaan ilmiöitä, joista haastateltavat eivät ole päivittäin tottuneet keskustelemaan (Hirsjärvi & Hurme 1991, 35–36; 2001, 34–35; Metsämuuronen 2000, 109–115). Haastattelussa haastateltavan annetaan puhua vapaasti ja tutkija pyrkii ainoastaan pitämään huolen siitä, että häntä kiinnostavat teemat tulevat kartoitetuksi (Eskola & Suoranta 1998, 15–87). Haastattelu kohdistuu ennalta valittuihin teemoihin (Eskola & Suoranta 1998, 15–87; Hirsjärvi & Hurme 1991, 35–36; Metsämuuronen 2000, 109–115).

Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Usein puhutaan puolistrukturoidusta tai puolistandardoidusta haastattelumenetelmästä. Kyselylomakkeeseen verrattuna haastattelulla on mahdollisuus saada kuvaavampia esimerkkejä tutkimusaineistosta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34–40). Teemahaastattelun suunnitteluvaiheessa on tärkeintä teemojen suunnittelu. Ennakolta suunnitellut teemat käydään haastateltavien kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella (Eskola & Suoranta 2000, 86). Teemat hahmottuvat perehdyttäessä tutkimusaihetta käsittelevään teoriaan ja tutkimustietoon. Haastattelurunko sisältää yleensä vain tutkimusongelmiin liittyvät perusteemat ja ehkä muutaman jäsentävän kysymyksen. (Syrjälä ym. 1994, 10–138). Selventääkseni teemojen suhdetta teoriaviitekehukseen rakensin ns. käsitekartan. Käsitekarttojen aiheina olivat ammatillinen kasvu, ikääntynyt työntekijä, työkyky, työssä selviytyminen ja ammatillinen kuntoutuskurssi, jotka kaikki kietoutuvat monitahoisesti toisiinsa. Selvityksen pohjalta onnistuin jäsentämään teoriataustaa ja tutkimuksen haastattelurungon teemoiksi muodostui kolme teemaa: 1) Ammatillinen kasvu, 2) Ammatillista kasvua edistävät tekijät kuntoutuksessa ja 3) Ammatillisen kuntoutuksen merkitys työkyvylle ja työssä selviytymiselle.

Teemahaastattelun luonteeseen sopii, että kaikkia yksilön kokemuksia ja uskomuksia voidaan tutkia tällä menetelmällä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34–40). Haastattelun aikana se toimii



muistilistana haastattelijalle ja ohjaa keskustelua. Teemahaastattelua käytettäessä ollaan kiinnostuneita tutkittavan ilmiön perusluonteesta ja -ominaisuuksista sekä hypoteesin löytämisestä (Hirsjärvi & Hurme 1991, 40–43). Haastattelutapahtuma on vuorovaikutustilanne ja ennalta suunniteltua. Tällöin haastattelijalla on tutustunut tutkimuksen kohteeseen sekä käytännössä että teoriassa. Teemahaastattelu on johdettua ja luottamuksellista (Eskola & Suoranta 1998, 15–87; Metsämuuronen 2000, 109–115). Haastattelijan tulee kiinnittää huomiota, että useimmat haastateltavat voivat puhua ns. asioiden vierestä eivätkä he pysy teemoissa (Eskola & Suoranta 1998, 15–87). Tunnusmerkillistä teemahaastattelulle on, että kaikki siihen osallistuvat ovat kokeneet tietyn tilanteen ja haastattelijalla on päätyttyä tiettyihin oletuksiin sisällön analyysin kautta. Tutkijan tehtävänä on välittää kuva todellisuudesta ja kysellä tutkittavalta hänen kokemuksiaan, uskomuksiaan ja arvostuksiaan. Haastattelutilanteessa vuorovaikutus koostuu ihmisten sanoista ja niiden kielellisen merkityksen ja tulkinnan elementeistä. Tällöin tutkija toimii suhteellisen yksinkertaisesti: on luontevaa kysyä toiselta henkilöltä suoraan häntä itseään koskevia asioita. Tärkeää on myös, että siihen osallistuva pyrkii välittämään omia käsityksiään suhteessa maailmaan (Hirsjärvi & Hurme 2001, 152–155).

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 47–48) puolistrukturoitu eli teemahaastattelumenetelmä pohjautuu Mertonin, Fiskenin ja Kendallin 1956 julkaisemaan kirjaan *The focused interview*. Keskeisiä ominaispiirteitä ovat seuraavat: 1) Tiedetään, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen, 2) Tutkija on selvittänyt tutkittavan ilmiön sen keskeisiin osiin, rakenteeseen ja kokonaisuuteen, 3) Tutkija on päätyttyä sisällön ja tilanneanalyysin avulla tiettyihin oletuksiin ja kehittää haastattelurunon ja 4) Haastattelu suunnataan tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista, jotka tutkija on ennalta analysoinut.

Haastatteluaineiston laadukkuutta tavoiteltiin myös valmistelemalla etukäteen haastattelurunon mahdollisimman hyvin ja miettimällä ennalta haastattelun teemoja. Lisäksi esitetasin kyselomakkeen kahdella aikaisemmin kuntoutuksessa olevalla henkilöllä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184). Esihaastattelujen jälkeen teemat pysyivät ennallaan ja ajankäyttöön saatiin tuntuma. Hirsjärven ja Hurmeen (1991) mukaan esihaastattelun tarkoituksena on testata laadittua haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä sekä kysymysten muotoilua, jota voidaan esihaastattelun jälkeen vielä muuttaa. Esihaastattelun avulla saadaan selville varsinaisen haastattelun odotettavissa oleva pituus. Varsinaisessa haastattelussa käytin puolistrukturoituja kysymyksiä. Äänitin jokaisen haastattelun ja haastattelin kuntoutujia yhden kerran. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2001, 92) selittävät, että teemahaastattelun luonteeseen kuuluu haastattelujen tallentaminen. Näin saadaan haastattelu sujumaan nopeasti ja ilman katkoja.

### 4.3 Tutkimuksen kulku ja aineiston kuvaus

Aineiston kuvailu on itse analyysin pohja. Kuvailussa pyritään kartoittamaan henkilöitä ja tapahtumia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 145). Varsinaisen tutkimustyöni aloitin soittamalla Siuntion Hyvinvointikeskuksen johtajalle maaliskuussa 2010. Tiedustelin mahdollisuutta toteuttaa tutkimukseni kyseisessä kuntoutuslaitoksessa. Sain puhelinkeskustelun jälkeen suullisen luvan tutkimukseni suorittamiseen. Sovimme puhelimitse kuitenkin vielä myöhemmin mahdollisista yhteydenotoista kuntoutuslaitoksen yhteyshenkilöön tarvittavien käytännönjärjestelyiden hoitamiseksi. Tutkimuskohteekseni soveltuisi ainoastaan sen kaltainen TYK-kuntoutujaryhmä, joka olisi kuntoutuksessa päättävällä kuntoutusjaksolla. Myös Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2001, 152–155) ja Hirsjärvi ja Hurme (2001, 58–59) esittävät, että kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Otoksen sijasta käytetään käsitettä harkinnanvarainen näyte, sillä pyrkimyksenä on syvällisesti ymmärtää jotain tapahtumaa, saada tietoa ilmiöstä tai etsiä uusia näkökulmia tapahtumiin tai ilmiöihin. Pyrkimyksenä on löytää odottamattomia seikkoja ja käyttää metodeja, joissa tutkittavien ääni pääsee esille. Merkittävää tietoa voidaan saada haastattelemalla muutamaa henkilöä. Aineiston tapaukset käsitellään ainutlaatuisina ja aineisto tulkitaan sen mukaan.

Omaksi tutkimuskohderyhmäksi valikoitui lopulta Etelä-Suomessa sijaitseva prosessiteollisuuden yritys. Kaikki kohderyhmän työntekijät toimivat asiantuntijatehtävissä ja työskentelivät yrityksen eri toimipisteissä ympäri Suomea. Kuntoutujaryhmä oli tulossa viimeiselle kuntoutusjaksolle toukokuussa 2010. Kuntoutus oli käynnistynyt keväällä 2009. Ensimmäinen kuntoutusjakso oli ollut 9.3.–20.3.2009 (12 vrk), toinen kuntoutusjakso oli ollut 14.9.–18.9.2009 (5 vrk), kolmas kuntoutusjakso oli ollut 16.11.–20.11.2009 (5 vrk) ja neljäs kuntoutusjakso oli ollut 18.1.–23.1.2010 (6 vrk). Viides eli viimeinen kuntoutusjakso alkaisi 3.5.2010 (5 vrk) ja päättyisi 7.5.2010. Tämä kuntoutujaryhmä sopi erinomaisesti tutkimuskohteekseni. Kuntoutusryhmän kuntoutusprosessi kesti yhteensä 32 vuorokautta ja se toteutettiin noin 1, 3 vuoden mittaisena prosessina.

Kuntoutujat saapuivat päättävälle eli viimeiselle kuntoutusjaksolle 3.5.2010. Matkustin myös itse henkilökohtaisesti tapaamaan kuntoutujia kuntoutuslaitokseen. Tarkoituksena oli kertoa tutkimuksestani ja tulevasta haastattelusta. Ennen kuntoutujaryhmän alkutapaamista, keskustelin kuntoutujaryhmästä kuntoutuslaitoksen lääkärin kanssa. Kuntoutuslaitoksen lääkäri lupautui vielä lähettämään minulle tarvittavia taustatietoja tutkimustani varten. Taustatiedoista selvisi, että työpaikka oli kansainvälinen ja konsernitasolla toimivien asiantuntijoiden edellytettiin osaavan englantia. Yrityksen viimeiset vuodet olivat olleet kiivasta myynnin kasvua. Samanaikaisesti



antoivat suullisen suostumuksena haastatteluihin. Tämän lisäksi annoin kuntoutujille neljä lomaketta luettavaksi ja hyväksyttäväksi. Ensimmäinen lomake oli suostumuslomake (liite 2, allekirjoitettava), toisessa lomakkeessa oli määritelmä Työkyvystä ja kolmannessa määritelmä Ammatillisesta kasvusta. Viimeisessä lomakkeessa oli tietoa tutkimukseni tarkoituksesta ja tavoitteista (liite 1). Viimeinen lomake oli henkilökohtainen. Halusin varmistaa, että jokainen kuntoutuja saisi rauhassa lukea tutkimukseni tarkoituksen ja tavoitteet sekä sen jälkeen päättää tutkimukseen osallistumisesta. Kahden lomakkeen tavoitteena oli varmistaa kuntoutujien ymmärtävän kuntoutuksen määritelmät ja käsitteet.

Suostumuslomakkeessa korostin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta ja sitä, ettei tutkimustuloksia luovuteta muiden käyttöön. Kaikki kuntoutajat antoivat tutkimukselleni kirjallisen hyväksynnän. Lopuksi keskustelimme ryhmän kanssa yleisellä tasolla heidän kuntoutuskurssistaan, sen ohjelmasta ja toteutuksesta sekä kuntoutuksen yleisistä käsityksistä ja tavoitteista. Kiitin Siuntion Hyvinvointikeskuksen henkilökuntaa ja kuntoutujia luottamuksesta ja mahdollisuudestani toteuttaa haastattelut. Kotimatalla paistoi aurinko ja olin tyytyväinen päivän antiin. Kotona kirjasin alkutapaamisen aikana esille tulleet asiat ylös päiväkirjaani. Varsinaiseksi haastattelupäiväksi sovittiin viimeisen kuntoutusjakson toiseksi viimeinen päivä eli 6.5.2010. Tutkimusjoukoksi eli aineistoksi muodostui viisi miestä ja yksi nainen (N=6). Kuntoutujien ikäjakauma oli 45–60 vuotta ja keski-ikä 55,5 vuotta. Kaikki kuntoutajat olivat työskennelleet ko. yrityksessä yli 15 vuotta ja työelämässä he olivat olleet 20–30 vuotta.

Haastattelupäivänä 6.5.2010 matkustin Siuntion Hyvinvointikeskukseen haastattelemaan kuntoutujia. Siuntion Hyvinvointikeskuksen avulias henkilökunta oli etukäteen järjestänyt haastattelua varten rauhallisen haastatteluhuoneen. Haastattelutila oli valoisa ja tilava ikkunallinen tutkimushuone, jossa istuimme vastakkain. Kuntoutujille oli varattu etukäteen haastattelu-aika. Tällä haluttiin varmistaa, että varsinainen kuntoutuspäivä ei häiriintyisi ja ettei kiireen tuntua syntyisi haastattelutilanteessa. Hyvin järjestetyn haastattelutilaisuuden ansiosta haastateltavat saivat rauhassa kertoa kokemuksiaan ja käsityksiään. Grönforsin (1982) mukaan tutkijan tehtävänä on luoda haastattelulle otollinen ilmapiiri. Kiitokset tästä saa erityisesti Siuntion Hyvinvointikeskuksen asiantunteva ja auttavainen kuntoutushenkilökunta.

Haastattelut alkoivat vapaalla kerronnalla ennalta määritellyillä kysymyksillä, kuten ”Miksi hakeuduit TYK-kuntoutukseen?”, ”Mitä TYK-kuntoutus sinulle merkitsee?” ja ”Mitä odotat TYK-kuntoutukselta?”. Myös Grönfors (1982) korostaa myönteisen ilmapiirin ja jännityksen poistamista. Hänen mukaansa ”verryttelykysymysten” tulisi keskittyä asioihin, joiden oletetaan olevan lähellä haastateltavia, ja että he pystyvät vastaamaan niihin mahdollisimman vaivattomasti. Varsinainen haastattelu jatkui luontevasti verryttelykysymysten jälkeen. Haastatteluteemoja oli kolme. Teemassa

yksi Ammatillinen kasvu ja sen määrittely (liite 3), pyysin kuntoutujaa kuvailemaan, miten hän ymmärtää ammatillista kasvua ja ammatillista kehittymistä. Lisäksi pyysin häntä kertomaan kuntoutuksessa tapahtunutta ammatillista kasvua ja kehittymistä ja niiden merkityksiä. Samalla kuntoutujalla oli mahdollisuus arvioida omia henkilökohtaisia ja työpaikalla tapahtuvia kasvutekijöitä. Teemassa kaksi Mitkä tekijät edistävät ammatillista kasvua kuntoutuksessa (liite 4), kuntoutuja kuvaili kokemuksiaan ja käsityksiään TYK-kuntoutuksen merkityksestä ammatillisessa kasvussa. Sain kuulla, miten TYK-kuntoutus edisti työssä selviytymistä, ammatillisen osaamisen kehittymistä ja miten ikääntyminen vaikuttaa ammatilliseen kasvuun. Kolmannessa teemassa Ammatillisen kurssin merkitys työkyvylle ja työssä selviytymiselle (liite 5), kuntoutuja kertoi, miten kuntoutuskurssi tuki ja edisti työssä selviytymistä ja työssä jaksamista sekä miten kuntoutuskurssi opetti stressinsietokykyä. Lisäksi kuntoutuja selitti kuntoutuskurssin merkitystä ikääntyvän työntekijän näkökulmasta. Muutamille haastateltaville tarkensin kysymyksiäni, mutta kuuntelin haastateltavia rauhassa ja annoin heidän puhua vapaasti. Haastattelut etenivät keskustelunomaisesti etukäteen laaditun kysymysrungon mukaisesti. Kaikki kolme teemaa tulivat käsitellyksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 92). Pyrin myös varmistamaan, että saan kuntoutujien oman äänen ja kokemukset esille mahdollisimman aitoina ja monimuotoisina. Haastateltavat vastasivat kysymyksiini omaehtoisesti ja suoraan. Merkille pantavaa mielestäni oli se, että haastateltavat olivat erittäin puheliaita ja innostuneita aiheistani. Haastattelut kestivät vajaasta tunnista puoleentoista tuntiin. Mielestäni haastattelut onnistuivat erinomaisesti ja hyvillä mielin ajoin takaisin kotiin. Aineistoa kertyi 28 sivua, yhteensä neljä ja puoli tuntia (Taulukko 1). Tutkimuksen kaikki kuusi haastattelua on litteroitu ja tallennettu tutkimuskansioon.

TAULUKKO 1. Aineiston toteutuksen kuvaus

<b>Aineistonkeruumenetelmä minuutteina</b>	<b>Litteroituja sivuja (A4)</b>	<b>Kesto</b>
<b>Haastattelu Kuntoutuja A</b>	<b>7</b>	<b>90 min.</b>
<b>Haastattelu Kuntoutuja B</b>	<b>4</b>	<b>57 min.</b>
<b>Haastattelu Kuntoutuja C</b>	<b>4</b>	<b>55 min</b>
<b>Haastattelu Kuntoutuja D</b>	<b>5</b>	<b>70 min.</b>
<b>Haastattelu Kuntoutuja E</b>	<b>4</b>	<b>80 min.</b>
<b>Haastattelu Kuntoutuja F</b>	<b>4</b>	<b>65min.</b>
<b>Haastattelut yhteensä 28 sivua (4h 17min.)</b>		
<b>Osallistuva havainnointi kenttämuistiinpanot 10 sivua käsinkirjoitettua A4 – kokoiseen vihkoon</b>		

#### 4.4 Aineiston analyysi

Laadullinen tutkimus lähtee liikkeelle aineistolähtöisestä analyysistä (Eskola & Suoranta 2000, 19). Tuomi ja Sarajärvi (2002, 86) toteavat, että useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin, joka nähdään joko yksittäisenä menetelmänä tai löyhähkönä teoreettisena kehyksenä liitettynä erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysi jaetaan vaiheisiin: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta. Vaiheet ovat vain suuntaa antavia ja menevät usein limittäin, esim. aineiston tulkintaa voi tapahtua koko tutkimusprosessin ajan.

Laadullisen aineiston analyysi tehdään yleisimmin teorialähtöisesti (deduktiivisesti) tai aineistolähtöisesti (induktiivisesti) ja perusanalyysimenetelmänä voidaan pitää sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on paitsi yksittäinen metodi myös väljä teoreettinen kehys, joka mahdollistaa sen liittämisen erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Analyysi on systemaattinen prosessi, jonka avulla aineistoa tutkitaan mahdollisimman laajasti. Sisällönanalyysimenetelmän avulla pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti. Analyysiprosessin alussa tulee määritellä analyysiyksikkö, jonka määrittelevät tutkimustehtävät ja aineiston laatu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110).

Teemoittelu on suositeltava aineiston analyysitapa käytännöllisen ongelman selvittämiseksi. Ensimmäinen lähestyminen aineistoon kulkee tematisoinnin kautta. Aineistosta voi nousta tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Näin voidaan vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä. Aineistosta voidaan poimia keskeiset aiheet. Tärkeää on ensin pyrkiä löytämään ja sitten erottelemaan tutkimusongelman kannalta keskeiset aiheet. Teemoittelu edellyttää teorian ja empirian vuorovaikutusta. (Eskola & Suoranta 2000, 174–178).

Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisessä voidaan erottaa kaksi osaa. Aineistoa tarkastellaan vain tietyistä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta. Huomio kiinnitetään vain siihen, mikä on kysymysten asettelun kannalta olennaista. Näin analyysin kohteena oleva tekstimassa pelkistyy. Pelkistämisen toisessa vaiheessa havaintoja edelleen supistetaan yhdistämällä. Laadullisessa analyysissä pyritään muotoilemaan koko aineistoon päteviä sääntöjä tai sääntörakenteita. Havaintojen yhdistäminen yhteisiä piirteitä etsimällä ei kuitenkaan tarkoita, että laadulliseen analyysiin kuuluvan pelkistämisen tavoitteena olisi määritellä tyyppitapauksia. Laadullisen analyysin toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen eli tulosten tulkinta. Laadullisessa tutkimuksessa arvoituksen ratkaiseminen merkitsee sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 1993).

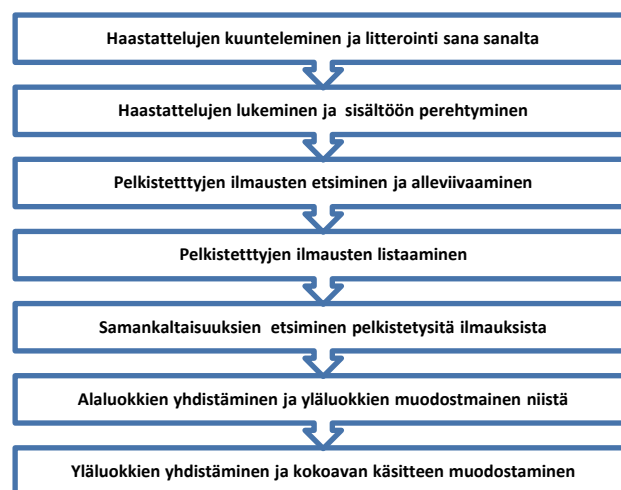
Grönforsin (1982) mukaan laadullisen aineiston analyysissä yhdistyvät analyysi ja synteesi. Analyysissä kerätty aineisto ikään kuin hajotetaan käsitteelliseksi osiksi ja synteessissä osat kootaan uudelleen tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tästä käytetään myös nimitystä abstrahointi. Aineisto järjestetään sellaisiin muotoon, että johtopäätökset voidaan irrottaa yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle irti yksittäisistä henkilöistä ja tapahtumista. Ennen kuin analyysiä päästään suorittamaan, on aineisto saatettava sellaiseen muotoon, että analysointi on mahdollista. Yleensä haastattelut litteroidaan, joko kokonaan tai merkittävien osin (Metsämuuronen 2003). Syrjäläisen (1994, 68–112) mukaan kansatieteellisen tutkimuksen analysointi on laadullista sisällönanalyysia. Se perustuu haastattelurunkoon, mutta yleensä se on tutkijan ajattelua ja pohdintaa. Tärkeää on, että tutkija tuntee aineistonsa ja on perehtynyt kirjallisuuteen. Analyysin kautta syntyy tulkinta, joka nousee teemojen tasolle. Tutkijan tulee ensin tehdä ns. ajatustyötä eli sisäistää ja teorioida aineistoa. Tämän jälkeen aineisto luokitellaan ja saadaan keskeisemmät luokat/teemat. Tutkijan tulee täsmentää tutkimustehtävää ja käsitteitä. Todetaan ilmiöiden esiintymistiheyksiä, poikkeuksia ja rakennetaan uusi luokittelu. Lopuksi tapahtuu ristiinvalidointi. (Metsämuuronen 2006, 122–124). Sisällönanalyysin avulla saadaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten, mutta sen avulla ei voi yksinomaan tehdä johtopäätöksiä. Syvyyttä saadaan yhdistämällä kontekstianalyysi, niin että asioiden esiintymistiheyden lisäksi voidaan tarkistaa konteksti, jossa asiat esiintyvät. Sisällönanalyysi tuottaa "raaka-aineet" teoreettiseen pohdintaan. (Grönfors 1982).

Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöinen, jolloin tutkija lukee aineistoa useaan kertaan ja tarkastelee, minkälaisia mahdollisia koodauksia aineistosta nousee (Eskola & Suoranta 1998, 157). Luokittelu ja aineiston koodaaminen muodostettuihin luokkiin ei ole analyysin lopullinen tavoite. Ne ovat vain välivaiheita analyysin rakentamiseen. Luokkien yhdistelyn avulla pyritään löytämään luokkien esiintymien välille joitakin säännönmukaisuuksia tai samankaltaisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 149–150).

Tutkimusaineistoa käsittelevän aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta (kuvio 8). Aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen aineiston analyysi on kolmivaiheinen prosessi, joka sisältää seuraavat vaiheet: 1. aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2. aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3. abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2002, 86). Aloitin analyysin haastattelujen kuuntelemisella heti samalla viikolla. Tämän jälkeen litteroin jokaisen kuntoutujan haastattelun sana sanalta Word 2007-tekstinkäsittelyohjelmalla. Teemahaastattelun avulla kerätty aineisto oli runsas, joten analyysivaiheesta muodostui melko työläs, mutta kiintoisa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 135). Haastateltutilanteessa annoin jokaiselle kuntoutujalle kirjaintunnisteen aakkosten mukaisessa järjestyksessä. Kukin haastateltava sai oman nimetyn kansion. Ensimmäinen haastateltava sai etutunnisteen A, toinen B ja niin edelleen. Nämä

tunnisteet merkitsin teemahaastattelulomakkeen oikeaan yläkulmaan. Tutkimuksessa viitataan litteroituun tekstiin siten, että K1-koodi tarkoittaa kuntoutujaa 1.

Aineiston analysointi jatkui perehtymällä litteroituun haastattelutekstiin huolellisesti. Aineiston tekstien lukeminen venyi välillä useita viikkojakin henkilökohtaisista syistä, mutta alitajunnassani kävin kuitenkin ”keskustelua” aineistoni kanssa. Tavoitteenani oli ”pitää kiinni” aineistosta. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 143) muistuttavat, että aineistoa ei voi analysoida ellei ensin lue sitä. Lukiessani aineistoa etsin kunkin teeman sisällä olevia yhtäläisyyksiä ja samankaltaisuuksia. Nostin esille kuntoutujien kertomasta tekstistä jokaiseen teemaan saadun vastauksen (alkuperäinen ilmaus), joka oli yksittäinen sana, lause tai usean lauseen muodostama kokonaisuus. Lauseet eivät välttämättä olleet haastattelevan puheen yhtäjaksoisia lauseita vaan vastauksia yhden teeman sisällä käsiteltyihin kysymyksiin. Nämä vastaukset muodostivat analyysiyksikön. Jatkoin tekstin pelkistämistä, jolloin sain listattua pelkistetyt ilmaisut (taulukko 2). Tämä jälkeen kysyin aineistolta uudestaan tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Samaa tarkoittavat ilmaisut ryhmittelin alaluokiksi ja annoin niille sisältöä kuvaavan nimen (taulukko 3). Klusteroinissa luodaan pohja kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle ja alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Alaluokkia muodostaessani käytin tulkintaa. Abstrahointivaiheessa (taulukko 4) yhdistin samansisältöiset luokat, jolloin sain yläluokkia ja niitä yhdistävän pääluokan. Tällä tavoin olen sisällönanalyysin mukaisesti siirtynyt konkreettisesta aineistosta sen käsitteelliseen kuvaukseen. Pääluokista (taulukko 5) muodostin yhdistävät luokat.



KUVIO 8. Aineistolähtöinen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

Käsitteellisten kuvausten perusteella pyrin käsittelemään, havainnoimaan ja erittelemään saatua haastatteluaineistoa tutkimusongelmien ratkaisemiseksi. Tässä vaiheessa aikaisemmin



havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla ei pitäisi olla mitään merkitystä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa, koska aineiston oletetaan olevan aineistolähtöistä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 86). Tulosten raportoinnissa pyrin luotettavuuteen ottamalla mukaan aineistoa hyvin edustavia suoria lainauksia haastatteluista sekä viittaamalla sopivissa paikoissa kirjallisuuteen.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä. Teema 1 Ammatillinen kasvu ja sen määrittely

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
"Milloin sä käyt mitäkin, niin kun meidänkin organisaatiossa on powerjuttua tai Excel koulutusta tai englanninkielen koulutusta, neuvottelukoulutusta, jotka ovat mun ikäluokalle niin ku tietynlaisia haasteita".	Esimerkit erilaisista koulutuksista
"Mä näen, että se kouluttautuminen on aika tärkeää. Ja työpaikalla oppiminen on tärkeää, mutta mun mielestä pelkät ihmissuhdeasiatkin vaikuttaa siihen yllättävästi. Ammatillista kasvua tarvitsee pysyäksesi siellä työelämässä mukana. Se on tarpeellista ja tarvitaan tietoa ja taitoa".	Jatkuvan koulutuksen kautta hankittu osaaminen
"Oppii uutta, uudet laitteistot ja kaikki noi tietojärjestelmät, jos ei niitä opi, niin putoaa kelkasta. Mä en ole ikinä antanut periksi, ettenkö minä oppisi".	Uusien asioiden ja työvälineiden kautta hankittava uutta tietoa ja taitoa
<p>"Kyllä ne siitä kokemuksesta pääasiassa mun omat kasvutekijät tulee, että noin tota, että siinä on kuitenkin on tullut, niin ku voi sanoa ammattilaiseksi. Se on niin, että siihen on niin kun kasvanut, että niin kun, se on itelle niin selvää, että sä pysyt, luovit ja pysyt tekeen. Nuoremmat ei tietenkään, niiltä puuttuu se asiantuntijuus. Musta ammatillinen kasvu on voimavara ja mahdollisuus paremmin kuin pakko".</p> <p>..." ne ovat niitä, mitkä ovat xx-vuoden työstä tulleet, ammattitaito. Kyllä ne musta syntyy kokemuksesta".</p> <p>"Ammatillinen kasvu on semmoinen voimavara, sillä jos tuolta ulkopuolta ottaa tähän, niin tällainen esimerkki vaan, että jos tähän hommaan ottaa semmoisen, joka ei näitä hommia ole tehnyt, niin siinä menee hirmu kauan, ennen kuin se oppii sen talon sisäisesti tän työn, mutta talon sisäisesti, kun sen työn aloittaa sieltä ruohonjuuritasolta, niin mun mielestä se menee sujuvammin".</p>	<p>Työkokemus perustana ammattiin ja asiantuntijuuteen kasvamiseen</p> <p>Työkokemuksen kautta hankittu ammattitaito</p> <p>Työssäoppimisen kautta hankittu osaaminen</p>

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä. Teema 1 Ammatillinen kasvu ja sen määrittely

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Esimerkit erilaisista koulutuksista Jatkuvan koulutuksen kautta hankittu osaaminen  Uusien asioiden ja työvälineiden jatkuva oppimisprosessi	Jatkuva kouluttautuminen työelämän muutosten myötä  Jatkuva uusien asioiden oppiminen
Työkokemus perustana ammattiin ja asiantuntijuuteen kasvamiseen Työkokemuksen kautta hankittu ammattitaito Työssäoppimisen kautta hankittu osaaminen	Työkokemuksen kautta hankittu osaaminen voimavarana

TAULUKKO 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista eli käsitteellistämisestä. Teema 1 Ammatillinen kasvu ja sen määrittely

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Työkokemuksen kautta hankittu osaaminen voimavarana  Jatkuva uusien asioiden oppiminen	Työkokemus perustana  Minäkäsityksen kautta syntyvä tarve	Yksilöllinen oppimis- ja muutosprosessi

TAULUKKO 5. Esimerkki aineiston abstrahoinnista avulla muodostetusta yhdistävästä luokasta. Teema 1 Ammatillinen kasvu ja sen määrittely

Yläluokka	Pääloukka	Yhdistävä luokka
Työkokemus perustana  Hallinnantunteeseen liittyvät tekijät  Itsesäätelytaitojen kehittäminen	Yksilöllinen oppimis- ja muutosprosessi	Kuntoutujien kuvaukset ammatillisesta kasvusta kuntoutuksen aikana
	Yhteisöllinen ja jaettu oppiminen työssä	

#### 4.5 Tutkimuksen sisäinen ja ulkoinen luotettavuus

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, mutta silti tulosten luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tutkimuksen reliabilitus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Reliabilitus tarkoittaa siis kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabilitus voidaan tehdä monella tavalla. (Hirsjärvi ym. 2001, 213). Laadullisessa tutkimuksessa tutkija joutuu jatkuvasti analysoimaan kriittisesti tehtyä työtä. Tutkijan apuna ovat vain omat ennako-oletukset, arkielämän kokemukset ja jonkinlainen teoreettinen oppineisuus. Luotettavuuskysymykset kohdistuvat tieteeksi kutsuille teksteille. (Eskola & Suoranta 2000, 208–209). Laadullisen tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen vapautta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä sekä sitä, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset pysyvät samana tutkijasta tai tilanteesta riippumatta (Varto 1992, 103–104). Laadullisessa tutkimuksessa reliabilitus koskee lähinnä tutkijan toimintaa eli sitä, kuinka luotettavaa tutkijan analyysi aineistosta on, onko kaikki käytettävissä oleva aineisto otettu huomioon ja onko tiedot litteroitu oikein. Tutkijan on kyettävä dokumentoimaan, miten hän on päätenyt luokittelemaan ja kuvaamaan tutkittavien maailmaa juuri niin kuin on tehnyt. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189).

Pätevyys tarkoittaa mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Mitattavien käsitteiden ja muuttujien on oltava tarkoin määriteltyjä, jotta mittaustulokset voisivat olla valideja. Validiutta voidaan arvioida eri näkökulmista. Ydinasioita laadullisessa tutkimuksessa ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. Pätevyys tarkoittaa kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. (Hirsjärvi ym. 2001, 213–214). Laadullisessa tutkimuksessa validius eli pätevyys tarkoittaa sitä, että yleistykset, joita tutkimuksessa tehdään tutkimuksen kuluessa ja esitetään tutkimustuloksina, edellyttävät, että tutkimuksen kulku ja siinä saadut päätelmät syntyvät vain tematisoidusta kokonaisuudesta, eivät mistään muualta. Tämän takia tutkimusprosessi on raportoinnissa kuvattava niin, että edellä mainitut asiat käyvät siinä tarkasti ilmi. (Varto 1992, 103). Tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa mahdollisimman hyvin. On kuitenkin otettava huomioon, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon jo aineiston keruuvaiheessa ja että on kyse hänen tulkinnoistaan. Tästä seuraa, että käsiteanalyysi ja validiuden muodoista erityisesti rakennevalidius nousevat keskeisiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Esimerkiksi haastattelututkimuksessa kerrotaan olosuhteista ja paikoista, joissa aineisto on kerätty. Aineiston analyysissa on keskeistä luokittelujen tekeminen. (Hirsjärvi ym. 2001, 214).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen sisältyy myös vastaavuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus. Vastaavuus tarkoittaa sitä, miten tutkimus vastaa todellisuutta. Siirrettävyyteen vaikuttavat tutkimuksen ympäristö ja sovellus, mutta toisaalta kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista sen ainutkertaisuus. Näin koko tutkimusta tulee arvioida puhuttaessa siirrettävyydestä ja luotettavuudesta. Vahvistettavuus puolestaan tarkoittaa sitä, että erilaisin tekniikoin varmistetaan tutkimuksen totuusarvosta, siis neutraalisuuden siirtämisestä tutkijasta aineistoon. (Soininen 1995).

#### 4.6 Tutkimuksen eettisiä näkökohtia

Tieteellisen tutkimuksen tulee olla eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja tulokset uskottavia. Tällöin tutkimuksen tulee olla suoritettu hyvän tieteellisen käytännön (*good scientific practice*) edellyttämällä tavalla. Tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkija soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkaistessaan. Muiden tutkijoiden työn tuloksille ja saavutuksille tutkijan tulee myös antaa asianmukainen arvo ja kunnioitus. ([http://www.tenk.fi/hyva\\_tieteellinen\\_kaytanto/kaytanto.html](http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/kaytanto.html)). Kaikkiin tutkimuksiin liittyy eettisiä valintoja. Eettiset ongelmat ovat monitahoisia erityisesti haastattelussa, jossa ollaan suoraan kontaktissa tutkittaviin. Eettisistä ongelmista voidaan antaa tarkkoja sääntöjä tai ohjeita, mutta on olemassa muutamia yleisiä ohjeita ja tutkimuksen päävaiheisiin liittyviä seikkoja. Tutkimuksen tarkoitusta tulisi tarkastella, siitä näkökulmasta, miten se parantaa tutkittavana olevaa inhimillistä tilannetta. Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa, tärkeimpinä eettisinä periaatteina mainitaan, informoitiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus, seuraukset ja yksityisyys. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19–20).

Tutkimusaihetta valitessa tutkijan tulee pohtia, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkija haluaa ryhtyä tekemään juuri tätä tutkimusta. Tutkimusaiheen valinnalla on merkitystä, koska aiheen tutkimisella tulee olla myös yhteiskunnallinen ulottuvuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129–130). Tämän tutkimuksen aihe on yhteiskunnallisesti kiinnostava, sillä se liittyy keskeisesti työelämän haasteisiin, kuten työntekijöiden ikääntyminen ja toisaalta työssäkäyvien ihmisten jaksaminen työskennellä pitempään työelämässä. Tutkimuksia, joissa kuvataan ikääntyvien kuntoutujien käsityksistä ammatillisessa kuntoutuksessa, ja siitä miten ammatillinen kuntoutus edistää ammatillista kasvua ja edistää työkykyä ja työssä selviytymistä on ollut mielestäni vähäistä. Tutkimuksessa lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen ja näin tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä tulee olla tieto tutkimuksen tarkoituksesta ja heidän itsemääräämisoikeuttaan

kunnioitetaan antamalla heille mahdollisuus päättää, haluavatko he osallistua tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2001, 25–28).

Tiedonhankintaan liittyy tärkeänä osana tutkimuslupa. Tutkimusluvut anottiin tutkimukseen osallistuvilta kuntoutujilta asian mukaisesti. Tutkimukseen osallistujat saatiin palveluntuottajan yhteys henkilön välityksellä. Tutkimukseen osallistujat saivat tutkimuksesta suullista ja kirjallista tietoa. Kirjallisessa suostumuksessa tutkimukseen käsiteltiin osallistumisen vapaaehtoisuus, haastattelujen nauhoittaminen ja aineiston käyttö vain tähän tutkimukseen. Tutkimuksen kohderyhmälle kerrottiin myös, että tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti ja tutkittavien anonymiteetti turvataan. Jokaisessa yksilöhaastattelussa ilmapiiri pyrittiin luomaan sellaiseksi, että jokaisella kuntoutujalla oli luottamuksellinen ja turvallinen olo. Tutkimustyötä on ollut ohjaamassa oikeudenmukaisuuden periaate. Tutkija on pyrkinyt huomioimaan tämän raportoimalla tärkeät tutkimustulokset. Tutkimustuloksien esittämisen yhteydessä on käytetty alkuperäisilmauksia haastateltujen puheesta. Suorat lainaukset on valittu suojaten haastateltavia, ettei tekstissä kukaan yksilöityisi. Haastattelunauhat ja niiden puhtaaksikirjoitetut versiot säilytettiin niin, ettei ulkopuolisilla henkilöillä ollut pääsyä aineistoon. Tekstin ja nauhoitetun aineiston yhtenevyys tarkistuksen jälkeen alkuperäiset nauhoitukset tuhottiin. Tutkimuksen kaikkien vaiheiden raportoinnissa tutkija on pyrkinyt avoimuuteen, rehellisyyteen ja huolelliseen työhön. Tutkijana olen pyrkinyt rehellisyyteen haastateltavia kohtaan. Haastattelutilanteet koin itse erittäin antoisina keskustelutilanteina ja tulkintani mukaan myös haastateltavat olivat tyytyväisiä siihen, että saivat osallistua haastattelujen tekemiseen kuntoutuksen lopussa ja kertoa näkemyksenä omasta oppimisestaan kuntoutuksessa.

## 5 KUNTOUTUKSEN VAIKUTUS AMMATILLISEEN KASVUUN JA TYÖKYKYYN

Tämän luvun tavoitteena on vastata tutkimusongelmiin. Tutkimustulosten esittelyn aloitan kuvaamalla kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kasvun määritelmästä kuntoutuksen aikana (teema 1). Tarkoitukseni on myös kuvata kuntoutujien käsityksiä siitä, mitkä tekijät edistävät ammatillista kasvua kuntoutuksen aikana (teema 2) ja miten ammatillinen kuntoutus edistää työkykyä ja työssä selviytymistä (teema 3). Tutkimustulokset raportoin teemoittain. Autenttiset lainaukset havainnollistavat tutkimustuloksia.

### 5.1 Ammatillinen kasvu ja sen määrittely

Aineiston analyysin tuloksena muodostui yksi yhdistävä luokka, joka muotoutui kahdesta pääluokasta. Yksilöllinen oppimis- ja muutosprosessi-pääluokka kuvaa sitä, miten kuntoutujat käsittivät henkilökohtaisesti ammatillista kasvua kuntoutuksen aikana. Tähän pääluokkaan sisältyvät yläluokat kuvaavat ammatillista kasvua työkokemuksena, henkilökohtaisena hallinnantunteeseen liittyvinä tekijöinä, itsesäätelytaitojen kehittämisenä ja minäkäsityksen kautta syntyneenä tarpeena. Toinen pääluokka Yhteisöllinen ja jaettu oppiminen työssä kuvaa sitä, miten kuntoutujat selittivät johtamiseen ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä sekä työelämän, työympäristön ja työyhteisön rooleja yksilön oppimiseen.

#### ***Yksilöllinen oppimis- ja muutosprosessi***

- Työkokemus perustana
- Henkilökohtaiseen hallinnantunteeseen liittyvät tekijät
- Itsesäätelytaitojen kehittäminen
- Minäkäsityksen kautta syntyvä tarve

#### ***Yhteisöllinen ja jaettu oppiminen työssä***

- Johtamiseen ja työyhteisöön liittyvät tekijät
- Työelämän, työympäristön ja työyhteisön roolit

### 5.1.1 Yksilöllinen oppimis- ja muutosprosessi

#### Työkokemus perustana

Ikääntyvät kuntoutujat määrittivät yksilöllistä oppimis- ja muutosprosessiaan erityisesti oman työkokemuksensa kautta. Kuntoutujille ammatillinen kasvu muodostui työssä olemisesta ja tekemisestä. Tärkeänä pidettiin työn kautta hankittua ammattitaitoa ja osaamista. Kuntoutujien käsitysten mukaan työssä kehittyi ja se koettiin myönteisenä voimavarana. Haastatteluista ilmeni myös, että työn tekeminen koettiin mielekkääksi, mutta se edellytti oman ammatillisen osaamisen kehittämistä. Kuntoutujien mielestä työ opetti ja sen mukana kasvoi myös ammatillisesti. Työkokemuksen kautta hankittu ammattitaito oli kuitenkin perustana ammattiin ja asiantuntijuuteen kasvamiselle. Työssä pärjäsi, kunhan hallitsi ja osasi oman työnsä. Lisäksi haastattelevat kertoivat, että myös uusien työtehtävien myötä pystyi päivittämään ja lisäämään henkilökohtaista osaamista. Tämä edellytti kuitenkin perustietojen ja -taitojen hallintaa.

*"Se on sitä työssä olemista ja työssä tekemistä. Sulla ei voi olla sitä, jos sulla ei ole sitä henkistä tai tiedot ja taidot ei oo kohallaan"(K2).*

*... ” ne ovat niitä, mitkä ovat xx-vuoden työstä tulleet. Ammattitaito. Mä toimin talon yleisenä tietopankkina. Jos joku ei jotain tiedä, niin ne soittavat mulle heti takaisin, sillä mä olen xx vuodessa todennäköisesti oppinut jotain. Kyllä ne musta syntyy kokemuksesta ”(K3).*

*”Ja mä haluan oppia. Ja nyt mä oon niin ku panostanut täällä myöhemmin opiskeluun, että ne ovat niin kun niitä kasvutekijöitä. Kokemus on taas kaiken perusta ”(K4).*

*”No kyllä se on, niin ku kasvaa niiden tehtävien mukana. Mitä niin kun tulee työtehtävien mukana. Se on ammatillista kasvua ”. Niin ku pystyy kasvamaan niiden tehtävien mukana, niin sehän tarkoittaa sitä, että niin kun lähinnä sitä, että sä tiedä enemmän tai osaat paremmin ”(K4).*

*”Ja on kai siinä varmaan sitä osaamistakin mukana. Semmoista osaamista, niin ku teknistä kokemusta ”(K5).*

*”Ammatillinen kasvu on semmoinen voimavara, sillä jos tuolta ulkopuolta ottaa tähän niin tällainen esimerkki vaan, että jos tähän hommaan ottaa semmoisen, joka ei näitä hommia ole tehnyt, niin siinä menee hirmu kauan, ennen kuin se oppii sen talon sisäisesti tän työn, mutta talon sisäisesti, kun sen työn aloittaa sieltä ruohonjuuritasolta, niin mun mielestä se menee sujuvammin ”(K5).*

*”Kyllä ne siitä kokemuksesta pääasiassa mun omat kasvutekijät tulee, että noin tota, että siinä on kuitenkin on tullut, niin ku voi sanoa ammatilaiseksi. Se on niin, että siihen on niin kun kasvanut, että niin kun, se on ittelle niin selvää, että sä pysyt, luovit ja pysyt tekeen. Nuoremmat ei tietenkään, niiltä puuttuu se asiantuntijuus. Musta ammatillinen kasvu on voimavara ja mahdollisuus paremmin kuin pakko ”(K6).*

Henkilökohtaiseen hallinnantunteeseen liittyvät tekijät

Haastatteluiden perusteella kuntoutujien henkilökohtainen hallinnantunne perustui luottamukseen omista voimavaroista. Perustana oli hankittu ammattitaito ja pitkä työkokemus. Ammattitaidon ylläpito edellytti ammatillisten taitojen ja tietojen päivittämistä ja uusien asioiden oppimista eli kouluttautumista työelämä vaatimusten mukaan. Kuntoutujille oli vahva käsitys omasta pärjäämisestä työssä. He olivat myös motivoituneita oppia tekemään asioita toisin. Osa kuntoutujista koki oppimisen myös velvoitteena työssä pärjäämiselle. Kuntoutujien itseluottamus ja hallinnantunne vahvistuivat kuntoutuksessa.

*”Se on kokonaisuus sillä tasolla, että itte tuntee kuitenkin, että pärjää. Ja se on niin kun tieto, taito, koulutus” (K1).*

*”Elämä on jatkuvaa uusien asioiden oppimista ja koulutusta, jotta pysytään tässä elämän melskeessä ja työelämässä mukana” (K1).*

*”No varmaan se, että mä oon kiinnostunut kaikesta” (K4).*

*”Ammatillinen kasvu on kyllä voimavara, mutta myös velvoite. Kyllä mun mielestä työnantajalla on oikeus olettaa, että joku joka saa uusia tehtäviä ja vastuuta, niin tota, se niin kun kasvaa niiden tehtävien mukana” (K4).*

*”Musta ammatillinen kasvu on voimavara ja mahdollisuus paremmin kuin pakko” (K6).*

Itsesäätelytaitojen kehittäminen

Kuntoutujat ymmärsivät uusien asioiden oppimisen itsesäätelytaitojen kehittymisenä. Haastateltavat kertoivat, että kuntoutus edisti kokonaisvaltaisesti henkilökohtaista innostusta tarkastella asioita uudella tavalla. Kuntoutus lisäsi kuntoutujien mielenkiintoa uusien asioiden oppimiseen ja kannusti tarkastelemaan omaa tapaansa tehdä työtä. Kuntoutuksessa käsiteltävät aiheet/teemat, kuten työ- tai elämänhallintaan liittyvät tekijät, lisäsivät tietoa ja loivat uskoa jatkossakin selviytyä työssä. Itsesäätelytaitojen jatkuva kehittäminen edellytti kuitenkin motivaatiota ja innostusta uuden oppimiseen. Itsesäätelytaitojen kehittyminen koettiin haasteena ja velvoitteena. Itsesäätelytaitojen kehittäminen oli velvoite vastata työelämän muuttuviin haasteisiin.

*”Kyllä tää on semmoinen jatkuva prosessi. Näitä taitoja ja tietoja tarvitaan ja sitä uskoa siihen omaan itteensä, että loppujen lopuksi sä pysytyt hoitamaan sitä hommaa ja uskoa siihen, että me selvitään tai pärjätään tulevaisuudessa ja työtehtävissä” (K1).*

*”Se on varmaan tuota niin, että voisi ajatella sillä tavalla, että tää määrittely tai mä ajattelen, että se on toi pärjääminen ensinnäkin, ja se on niin kun tieto, taito ja koulutus” (K1).*



*"No sehän on tietysti, että työskentelet, sitten missä osiossa tahansa, niin sä pystyt vain itse ja vain itse kehittämään itseäsi. Ja tota sehän jokaisesta itsestään kiinni, kuinka paljon sitä haluaa kehittää"(K2).*

*"No varmaan se, että mä oon kiinnostunut kaikesta ja mä haluan oppia"(K4).*

*"Mun mielestä on tärkeätä kasvaa ammatillisesti töissä. Ehkä siinä tarvitaan aavistus kunnianhimoa ja sitten mä oon tykännyt olla töissä. Varmaan se on motivaatio. Sitä täytyy olla, eihän sitä muuten jaksa, jos ei oo motivaatiota. Tää on aina mulle ollut, kun aina vaihtuu tehtävä, niin siinä menee monta vuotta, niin ku vauhdilla, kun siinä on mahdollisuus kehittyä ja muuttua. On aina jotain uutta"(K5).*

*"Totta kai pitää oppia uutta, koneet kehittyvät ja laitteet kehitty. Täytyy pysyä siinä oravan pyörässä mukana. "Se on semmoista, että on pakko olla siinä mukana, muuten ei pärjää siinä oravanpyörissä. Nyt se on positiivista. Se voisi olla haaste"(K5).*

### Minäkäsityksen kautta syntyvä tarve

Kuntoutujien käsitysten mukaan yksilökohtainen oppimis- ja muutosprosessi käynnistyi minäkäsityksen vahvistumisen myötä. Uusien asioiden oppiminen ja jatkuva kouluttaminen oli kuntoutujan mielestä välttämätöntä, mutta myös haaste ikääntyvälle työntekijälle. Oppiminen nähtiin myönteisenä. Kuntoutuja kertoivat, että työnkuvaan liittyi useita ja toistuvia koulutuksia. Työpaikalla oppiminen oli myös välttämätöntä. Uuden oppimisen myötä kuntoutujat luottivat siihen, että he pärjäävät mukana työelämässä. Kuntoutus antoi ja lisäsi voimavaroja tarkastella laajemmin ammatillisen kasvun merkityksestä oman oppimis- ja muutosprosessin käynnistämiseen.

*"Milloin sä käyt mitäkin, niin kun meidänkin organisaatiossa on powerjuttua tai Excel koulutusta tai englanninkielen koulutusta, neuvottelukoulutusta, jotka ovat mun ikäluokalle niin ku tietynlaisia haasteita"(K1).*

*"Mä näen, että se kouluttautuminen on aika tärkeää"(K2).*

*"Oppii uutta, uudet laitteistot ja kaikki noi tietojärjestelmät, jos ei niitä opi, niin putoaa kelkasta. Mä en ole ikinä antanut periksi, ettenkö minä oppisi"(K3).*

*"Mä varmaankin, niin ku tota, mua aina harmittaa, että mä en opiskellut enemmän. Ja nyt mä oon niin ku panostanut täällä myöhemmin opiskeluun, että ne ovat niin kun niitä kasvutekijöitä. Kokemus on taas kaiken perusta"(K4).*

*"Niin se varmaan on, että pitää selviytyä ja kehityksen mukana pitää kulkea"(K5).*

*"Kouluja mä en oo käynyt, että periaatteessa se on vaan tullut työtä tekemällä vuosien mittaan. Oon mä jotain kursseja tietysti töissä käynyt"(K5).*

## 5.1.2 Yhteisöllinen ja jaettu oppiminen työssä

### Johtamiseen ja työyhteisöön liittyvät tekijät

Kuntoutujien mielestä työpaikalla työntekijän ja työyhteisön johtamiseen liittyvät osaamis- ja hyvinvointiasiat muodostuivat usean tekijän yhteisvaikutuksesta. Yhteisöllinen ja jaettu oppiminen työssä käsitettiin yleisesti työpaikan työyhteisön työhyvinvointiin liittyvinä asioina. Ne olivat kuntoutujien mielestä tärkeitä asioita. Esimiestyön merkitystä korostettiin sekä työntekijöiden henkilökohtaisen oppimisen tukemisenä että työpaikan työhyvinvoinnin edistäjänä. Kuntoutujien käsitysten mukaan työpaikalla johtamisen haasteet yhdistettiin myös kiinteästi koko työpaikalla tapahtuvaan johtamiskulttuuriin. Lisäksi kuntoutujat näkivät ammatillisen kasvun osaksi työpaikalla tapahtuvaa yhteisöllistä oppimista ja yhteisöllisten taitojen kehittämistä sekä osallistavaa johtamista. Työpaikan tuki koettiin tärkeänä voimavarana. Haasteena olivat yleensä työyhteisön asennemuutokset oppijalle sekä työyhteisölle. Työpaikalla yhteisöllinen ja jaettu oppiminen edellytti erityisesti myös sosiaalisten verkostojen tuntemusta ja hallintaa.

*"Sitten se on myös sitä, niin kun henkisiä voimavaroja ja sosiaalisia taitoja, ja tuota niin siihen liittyviä tekijöitä "(K1).*

*"Ja työpaikalla oppiminen on tärkeää, mutta mun mielestä pelkät ihmissuhdeasiatkin vaikuttaa siihen yllättävästi. Ammatillista kasvua tarvitsee pysyäksensä siellä työelämässä mukana. Se on tarpeellista ja tarvitaan tietoa ja taitoa"(K2).*

*"Niin mä oon melko avoimin mielin mukana siinä ja haluan kehittää sitä omaa osaamisaluetani ja sitä omaa työosaamisaluetani. Se on sitä jatkuvaa oppimista, että mä oon ehkä ennen ollut semmoinen arka ja kuuntelen sivusta mitä muut tekee. Mutta nykyään mä uskallan mennä mukaan siihen keskusteluun"(K2).*

*"...sanotaanko näin, että mä tunnen ihmisiä aika paljon ympäri maailmaa. Se on semmoinen verkosto"(K3).*

*"Mun mielestä yhtiön johto pitäisi laittaa kanssa jollekin kurssille. Se esimiesporras pitäisi saada jollekin kurssille. Niiden pitäisi miettiä, niin kun ennen sanottiin, että henkilökunta on työnvoimavara, mutta jos joku tänä päivänä sanoo niin, se on huono vitsi"(K3).*

*"Yhtiön johdon kanssa pitäisi sitten käsitellä näitä asioita, jotta ne tietäisivät, mitä tarkoittaa ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi. Arvot ovat äärettömän tärkeitä. Esimiestyö ja johtaminen kuuluvat näihin arvoihin. Jos ne ovat surkeat, niin sen firman tila on surkea"(K3).*

*"Kyllä varmaankin tarvittaisi myös näitä pehmeitä arvoja työpaikalle. Ikääntymisen myötä myös asenteilla on merkitystä ja ne korostuvat"(K4).*

*"Mun mielestä meidän työpaikka tukee tällaista ammatillista kasvua"(K5).*

## Työelämän, työympäristön ja työyhteisön roolit

Työelämämuutoksia suhteessa työpaikalla tapahtuviin muutoksiin selitettiin yleisesti muutosten tiedostamisella ja ymmärtämisellä. Kuntoutujat ymmärsivät työkykyvaatimusten jatkuvan kasvun haasteet. Ikääntyvät kuntoutujat tiedostivat, että työelämä asetti velvollisuuksia vastata ammattitaitovaatimuksiinsa ja oli välttämätöntä oppi uusia asioita. Tämä nähtiin myös voimavarana. Kouluttautuminen oli yksi keino vastata työelämän ja työympäristön haasteisiin. Lisäksi työpaikan tuki koettiin tärkeäksi. Yleisesti sosiaalisten taitojen merkitystä korostettiin muutoksen tukena. Kuntoutus antoi uutta tietoa tarkastella sosiaalisen oppimisen näkökulmasta työpaikalla tapahtuvan oppimis- ja muutosprosessin merkityksestä koko työyhteisöön.

*”Täällä kuntoutuksessa mun näköala ammatilliselle kasvulle laajeni ja näihin asioihin niin ku se on niin kun tärkein juttu että mä pystyn kattomaan niitä asioita kauempaa ja sallin itselleni semmoisen niin ku puutteitakin ja ymmärtää nii ku sen paremmin”(K1).*

*”No sen tässä ainakin on oppinut, että se on väistämätöntä. Se on niin kun tavallaan, onkohan se huonokin sanoa, että pakkokin pystyä niin kun henkisesti tai ammatillisesti kasvamaan ihmisenä. Tavallaan työtilanteet ja sen vaatimukset ovat semmoisia että sun tuota täytyy 50-kymmppisenäkin kehittymään vielä ja oppia uusia asioita”(K1).*

*”Ja työpaikalla oppiminen on tärkeää, mutta mun mielestä pelkät ihmissuhdeasiatkin vaikuttaa siihen yllättävästi. Ammatillista kasvua tarvitsee pysyäksien siellä työelämässä mukana. Se on tarpeellista ja tarvitaan tietoa ja taitoa”(K2).*

*”Se on mulle myös velvollisuus, nuoremmille ei välttämättä ole, mutta mulle se on velvollisuus. Ikääntyvän työntekijän on pysyttävä pelissä mukana ja valmis tekemää niitä”(K3).*

*”Ilman muuta ikääntyvä työntekijä tarvitsee kehittymistä. Ei enään selviä ilman. Niin en nää mitään muuta mahdollisuutta, kun opiskella”(K4).*

*”Ammatillinen kasvu on kyllä voimavara, mutta myös velvoite”(K4).*

*”Niin se on semmoinen, että tänä päivänä tulee väistämättä eteen ja tietenkin vähän iäkkäämmälle se on ja vaatii vähän enemmän semmoista, ne ehkä ottaa vastaan vähän helpommin, mutta ehkä se omaksuminen voi olla vähäsen heikompaa kuin nuorilla”(K6).*

*”Tää ammatillinen kasvu sillain merkitsee, että tänä päivänä tulee tietenkin lisää ja uutta koko ajan Niin se, että sä pysyt ja omaksut ja otat ne vastaan niin henkisesti kuin fyysisesti”(K6).*

## 5.2 Ammatillista kasvua edistäviä tekijöitä kuntoutuksessa

Aineiston analyysin tuloksena muodostui yksi yhdistävä luokka, joka muotoutui viidestä pääluokasta. Ammatillisen identiteetin ja osaamisen kehittäminen -pääluokka sisältää uusien ajatteluprosessien oppimista ja kehittämistä sekä pystyvyysuskomusten ja motivaation vahvistamista. Toinen pääluokka Henkinen kasvu määrittelee terveyden ja hyvinvoinnin lisääntymistä kuntoutuksessa. Kolmas pääluokka Ammatinhallinnan tunteen vahvistaminen kuvaa niitä tekijöitä, jotka käynnistävät ammatillisen muutosprosessin. Neljäs pääluokka Kuntoutuksen sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ja yhteistoiminnallinen oppiminen kuvaa kuntoutujien käsityksiä siitä, miten yhteisöllinen toiminta edistää ammatillista kasvua. Viides pääluokka Kasvatuksellinen kuntoutus sisältää kuntoutusprosessiin liittyviä tavoitteita ja kuntoutuksen erilaisia sisältöjä.

### ***Ammatillisen identiteetin ja osaamisen kehittäminen***

Uusien ajatteluprosessien oppiminen ja kehittäminen  
Pystyvyysuskomusten ja motivaation vahvistaminen

### ***Henkinen kasvu***

Terveyden ja hyvinvoinnin lisääntyminen

### ***Ammatinhallinnan tunteen vahvistaminen***

Ammatillisen muutosprosessin käynnistäminen

### ***Kuntoutuksen sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ja yhteistoiminnallinen oppiminen***

Yhteisöllinen toiminta

### ***Kasvatuksellinen kuntoutus***

Kuntoutusprosessin tavoitteellisuus ja sisältö

## 5.2.1 Ammatillisen identiteetin ja osaamisen kehittäminen

### Uusien ajatteluprosessien oppiminen ja kehittäminen

Kuntoutujat selittivät uusien ajatteluprosessien oppimista ja kehittymistä hyvin monin tavoin. Osa kuntoutujista oli saanut itselleen uutta tietoa, joka herätti heidät pohtimaan omaa ammatillista osaamistaan ja ammatillista identiteettiään suhteessa työhön. Kuntoutus toimi hyvin ammatillisen identiteetin käynnistäjänä. Kuntoutujat kokivat uuden tiedon saamisen ja oppimisen lisäävän voimavaroja. He pystyivät myös siirtämään sen suoraan arkeen ja työhön. Luottamus kuntoutustavoitteiden toteutumiseen kasvoi kuntoutuksen aikana. Kuntoutujat selittivät oman ammatillisen identiteetin kasvua elämänhallinnan ja voimavarojen vahvistumisella. Kuntoutus tuki muutosvalmiuksien syntymistä ja kehittymistä. Kuntoutuksessa käsiteltiin monipuolisesti henkilökohtaisten voimavarojen merkityksestä omiin suorituskäytäntöihin. Kuntoutus vahvisti motivaatio. Monijaksoisena ja ryhmämuotoisena toteutettu kuntoutuskurssiprosessi mahdollisti kuntoutujien uusien ajatteluprosessien käynnistämisen ja kehittymisen. Kuntoutus koettiin kokonaisvaltaisena oppimis- ja muutosprosessin käynnistäjänä.

*”Ja tuota niin kun kaikki vaikuttaa, niin kun joku stressinhallinta ja tällaisia luentoja, mitä täällä on ollut ja kyllähän niin ku semmoisista esimerkiksi saa tuota oikeasti niitä tunnusmerkkejä itelleen. Niin ku mille on ku liikunnan tarpeessa ja milloin on työpaineet käy mahdollisesti liian kovana. Pystyy niin ku sitten paremmin reagoimaan ja pääsemään nii ku eteenpäin”(K1).*

*”...sitten tietysti tää kaikki tietokin siitä, jotta sä pärjät työelämässä kunnolla”(K1).*

*”...antaa aiheita pysähtyä, ajatella asioita laajemmin, osattava ottaa aikaa itselle, elämän hallinta ja sitä kautta parempi työkyky ja kuntoutus vaikuttavat myös pitämällä aikavälillä, ei pelkästään kuntoutuksen jaksot”(K1).*

*”Ehkä tää kaikki liittyy tietyllä tavalla toisiinsa, jos lähtee liikkeelle, esimerkiksi kunnon pieni paraneminen, niin se on yks voimavara”(K1).*

*”No sanotaan näin, että tää on antanut sellaista vahvuutta mulle siis sillain niin ku voimavaroja mulle enemmän, niin kun itsenäisesti työskentelemään. Ja ehkä musta on tullut täällä, se on aika hullu sanoa, mutta musta on tullut täällä itsekäs. Mä ajattelen enemmän itseäni”(K2).*

*”Oikeastaan työssä jaksamista, kun on oppinut sanomaan ei. Niin se on osa sitä yksilöllistä voimavarakasvua”. Ehkä se itsenäinen tekeminen ja se, mä oon saanut täällä sitä vahvuutta siihen”(K2).*

*”Tää kuntoutus on ollut mulle sekä oppimis- ja muutosprosessi. Niin ku mulle sanottiin jossain vaiheessa, että elämässä on muutakin kuin pelkkä työ”(K3).*

*”Mä olen saanut täältä kaikenlaisia. Kaikenlaista uutta, kipuluento yms.”(K3).*

*”Täällä voi keskittyä siihen, mitä on ja käsitellä siinä omassa olemisessa. Ja kun on jotain ongelmaa, niin täällä sitä on hyvä käsitellä”(K4).*

*”Musta tää kurssi on oppimista sillai, että täällä tulee myös aika paljon uutta tietoa ja sillai edistävät, että kyllä sitä ajattelee kotonakin välillä näitä hommia”(K5).*

*”Mä toivon, että tää kuntoutus on edistänyt mun kuntoutumista”(K5).*

*”Tää kurssi varmasti tukee, sitä alkaa ajattelen eri tavalla. Se tukee siinä kohtaan. Täällä herätetään se, että sä alat miettimään ja katsomaan sitä asiaa uudelta kantilta. Kun se, että sä sitä vanhaa asiaa mietit ja jumputat sitä. Niin tää antaa virikkeitä siihen ajattelumaailmaan erilailla”(K5).*

*”Musta tää kurssi on oppimista sillai, että täällä tulee myös aika paljon uutta tietoa ja sillai edistävät, että kyllä sitä ajattelee kotonakin välillä näitä hommia (K5).*

*”Kyllä täällä tää on ihan oppimista, ei tätä oppi lukemalla mistään kirjasta. Kyllä niitä lukee jossain kirjassa, miten sun pitäisi elää ja miten sun pitäisi ajatella, mutta ei se lukeminen anna pätkääkään siihen käytäntöön”(K6).*

#### Pystyvyyskomusten ja motivaation vahvistaminen

Kuntoutujien usko omiin kykyihin kuntoutuksen aikana vahvistui. Itsetunto parani. Luottamus uuden oppimiseen ja kuntoutustavoitteiden toteutumiseen vahvistivat kuntoutujien minäkäsitystä. Kuntoutujat tulivat tietoisiksi siitä, millaisia toimia tarvitaan omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä käynnisti uusien ajattelutapojen tarkastelun. Uusien ajattelutapojen omaksumisen ja jäsentämisen myötä kehittyivät myös kuntoutustavoille asettamat muutosprosessit. Kuntoutujien oma motivaatio kasvoi kuntoutuksen kuluessa ja samoin käsitys siitä, että he pystyvät jatkossa vaikuttamaan omiin asioihinsa. Kuntoutujat uskoivat omaan pystyvyyteen selviytyä kuntoutustavoitteiden mukaisesti. Kuntoutus lisäsi voimavaroja.

*”Tää kurssi varmasti tukee, sitä alkaa ajatella eri tavalla. Se tukee sitä kohtaa. Täällä herätetään se, että sä alat miettimään ja katsomaan sitä asiaa uudelta kantilta. Kun se, että sä sitä vanhaa asiaa mietit ja jumputat sitä. Niin tää antaa virikkeitä siihen ajattelumaailmaan erilailla”(K1).*

*” ...sitten tietysti tää kaikki tietokin siitä, jotta pärjää työelämässä kunnolla. Täytyy sitten ottaa niin ku aikaa itte itsellensä ja tuota kaikki tällöiset asiathan ei välttämättä oo ihan selviä ennen kuu sää tällöisen kurssin käyt. Ja tuota, niin se on taas mahdollistaa, kun sä tasapainoisesti pystyt elämään ja ottaa nää kaikki eri asiat. Niin ku sen tietynlaista elämänhallintaa, niin se puolestaan antaa mun mielestä, niin ku paremman pohjan selvittää niistä työasioista”(K1).*

*”Ehkä sen on niin kun voimavarojen kasvua. Niin ku sanottu, sitä ei niin ku pysty sillä lailla ajattelemaan, vaikka olisi kuinka paljon tietoa saanut ennekuin on fyysisesti täällä ja niihin asioihin sillä lailla keskittymään ja niistä näissä ryhmissä puhutaan ja sitten kun saadaan uutta tietoa, niin kyllä niitä sitten eri tavalla ottaa tavallaan käyttöön. Niin ku ideat, mitä täältä saa”(K1).*

*”Kyllä mä nään että tää kuntoutus on ollut tosi hyvä. Kyllä mä nään, että tää kuntoutus on ollut tosi sillä lailla virkistävä ja henkisesti tuota vireyttävänä ja nyt ajattelu on laajentunut ja tullut uusia ajatuksia, kannatti tekemään ja tavallaan saan sen tiedon, kun se on ajankohtaista”(K1).*

*”Se liittyy myös itsetuntoon, sillä tavalla, että sitten kun sulla on perusasiat paremmassa kunnossa ja jos sä tunnet selviäsi paremmin niin jaksakin paremmin (K1).*

*”Ammatillinen kasvu ei ole vaatimusta vaan pikemminkin tuki työssä. Ja se antaa sitä uutta innostusta työntekoon”(K2).*

*”No sanotaan näin, että tää on antanut sellaista vahvuutta mulle siis sillain niin ku voimavaroja mulle enemmän, niin kun itsenäisesti työskentelemään. Ja ehkä musta on tullut täällä, se on aika hullu sanoa, mutta musta on tullut täällä itsekäs. Mä ajattelen enemmän itseäni”(K2).*

*”Tää kuntoutus on ollut mulle sekä oppimis- ja muutosprosessi. Niin ku mulle sanottiin jossain vaiheessa, että elämässä on muutakin kuin pelkkä työ”(K3).*

*”Kuntoutus sitten niin ku vapauttaa voimavaroja. Siis sillain, että antaa niin kun tilaa aina välillä vähän itelle. Ja kun on jotain ongelmaa, niin täällä sitä on hyvä käsitellä. Ihan omia juttuja, joita kokee, että kyllä ne sitten pulpahtelee esille, kun sitä tilaa tulee”(K4).*

*”Mä toivon, että tää kuntoutus on edistänyt mun kuntoutumista. Sehän oli se päämäärä, kun tänne tultiin. Työ- ja toimintakyvyn paraneminen, mutta just tää liikunta ja ravinto”(K5).*

*”Eniten on muuttunut varmasti se, että pystyy niin ku erotteleen vapaa-ajan ja työn”(K6).*

*”... että täällä oon saanut valmiuksia siihenkin, että osaa niin kun ottaa asiat niin ku ne pitää ottaa. Täältä saavat valmiudet siihen, että semmoiseen uuteen ajatteluun, joka suhteessa ja saa valmiuksia omaan terveyteen. Ja saa ne valmiudet”(K6).*

*”Ku tämmöisiä asioita joku kertoo, niin se menee vaan, mutta täällä kun on takerrettu johonkin pieneen, niin sitä alkaa ajattelee, että niinhän se onkin, että kyllä tää pysäyttää ja sen kyllä käynnistää sen muutoksen, että kun ajattelee sitä lopputulosta ja jotain muuta elämänkohtaa ja se on sitten ittestä kiinni”(K6).*

*”Täällä mennään syvemmälle siinä asiassa. Ja se antaa semmoista oppimista, mitä sä et saa mistään kirjasta. Se on semmoista, että sä pysähdyt ajattelemaan. Ku tämmöisiä asioita joku kertoo, niin se menee vaan, mutta täällä kun on takerrettu johonkin pieneen, niin sitä alkaa ajattelee, että niinhän se onkin, että kyllä tää pysäyttää ja sen kyllä käynnistää sen muutoksen, että kun ajattelee sitä lopputulosta ja jotain muuta elämänkohtaa ja se on sitten ittestä kiinni”(K6).*

## 5.2.2 Henkinen kasvu

### Terveyden ja hyvinvoinnin lisääntyminen

Kuntoutujien mielestä terveys ja hyvinvointi liittyivät kiinteästi myös työhyvinvointia tukeviin toimintoihin. Kuntoutuskurssin tarjoama fyysinen ja psyykkinen valmennus sekä yleisesti hyvinvointiasioihin liittyvät yksilö- ja ryhmäkeskustelut tukivat henkistä kasvua. Osalle kuntoutujista henkinen kasvu kehittyi terveyden ja hyvinvoinnin lisääntymisenä ja parantumisenä. Fyysisen kunnan koheneminen paransi itsetuntoa. Tämä näytti lisäävän myös kuntoutujien uskoa pärjätä työssä. Useassa jaksossa toteutettu kurssi antoi mahdollisuuden seurata fyysisen kunnan paranemista. Tämä koettiin positiivisena. Kuntoutus antoi sopivasti aikaa käsitellä ja pohtia omia valmiuksia fyysisen kunnan kohentamiseen ja terveellisten elämäntapojen omaksumiseen.

*”Ehkä tää kaikki liittyy tietyllä tavalla toisiinsa, jos lähtee liikkeelle, esimerkiksi kunnan pieni paraneminen, niin se on yks voimavara, eli mä oon fyysisesti ja henkisesti, koen olevani paremmassa kunnossa, silloin kun mä tulin tänne, ja se on mulle mun mielestä tän kuntoutuksen vaikutusta ihan täysin”(K1).*

*”Se liittyy myös itsetuntoon sillä tavalla että sitten kun sulla on perusasiat paremmassa kunnossa ja jos sä tunnet selviäsi paremmin niin jaksakin paremmin. Se tukee mun itsetuntoa ja se on vähän niin kun ehkä lumipallo ilmiö, sitten että tuota, että kaikki tukee kaikkea jos ne menee positiiviseen suuntaan”(K1).*

*”Kokonaisuudessaan nää kaikki, myös liikuntaan”(K3).*

*”Sulla ei voi olla sitä, jos sulla ei ole sitä henkistä tai tiedot ja taidot ei oo kohallaan”(K2).*

*” Suhde itseen oli se, että alkoi niin kun ajattelen terveyttä enemmän ja henkiseltä kantilta vielä, että täällä oon saanut valmiuksia siihenkin, että osaa niin kun ottaa asiat niin ku ne pitää ottaa”(K6).*

*”Täältä saavat valmiudet siihen, että semmoiseen uuteen ajatteluun, joka suhteessa ja saa valmiuksia omaan terveyteen ja se, että miten fyysinen terveys ja miten sitä pidetään ja henkistä terveyttä ja saa ne valmiudet ”(K6).*



### 5.2.3 Ammatinhallinnantunteen vahvistaminen

#### Ammatillisen muutosprosessin käynnistäminen

Kuntoutujien ammatinhallinnantunne vahvistui ammatillisten teemojen työstämisen avulla. Kuntoutuksen aiheet/teemat tukivat kuntoutujien ammatillisen muutosprosessin käynnistymistä. Positiivisena koettiin etäisyyttä työhön. Kuntoutujien käsitysten mukaan ammatillisen muutosprosessin käynnistämisen edellytyksenä oli juuri irtiotto työstä. Kuntoutuja kokivat saavansa tilaisuuden tarkastella työhön liittyviä asioita toisin. Työhön liittyvien asioiden käsittely myös yhdessä ryhmänä selkeytti omia ajatuksia ja muutti kuntoutujien omia ennakkokäsityksiä. Kuntoutusprosessin aikana kuntoutujien työhallinnantunne vahvistui. Tämä kehitti jäsentämään omaa työn tekemistä. Lisäksi kuntoutujien voimavarojen kasvun myötä käynnistyivät omat muutosprosessit. Ammatillisen muutosprosessin käynnistäminen edellytti myös omien vahvuuksien löytämistä.

*”mutta kyllä tossa illallakin tulee puhuttua työasioita ja tämmöisistä tuota noin, mutta kyllä silläkin on oma merkityksensä, että tuota noin että enemmän sitä tulee sitä vapaudentunnetta, kun pääset tämmöiseen paikkaan ja kokonaan irti siitä työstä ja oot ne yötkin poissa”(K1).*

*”Ja toikin, mikä liittyy noihin ammatilliseen puoleen, niin mullakin on suurin piirtein samaa työtä tekeviä kavereita tässä ryhmässä, niin ku ammatillinen puoli niitä nii ku mietitään ja ne ajattelee samanlaisia asioita ku mäkin pohdiskelen, niin se tuo sitä vapautta ja huomaa, että muilla on niitä samoja ongelmia sekä keskusteluissa. Ja ehkä enemmän puhutaan ohjaajan tunneilla taikka tiettyjen teemojen ympärillä aiheesta sitten. Kyllä se tulee kuntoutuksen sisällön kautta”(K1).*

*”Oikeastaan työssä jaksamista, kun on oppinut sanomaan ei. Niin se on osa sitä yksilöllistä voimavarakasvua. Ehkä se itsenäinen tekeminen ja se, mä oon saanut täällä sitä vahvuutta siihen”(K2).*

*”Ammatillinen kasvu ei ole vaatimusta vaan pikemminkin tuki työssä. Ja se antaa sitä uutta innostusta työntekoon”(K2).*

*”Mä nään tän niin kun voimavarojen kasvuna. Iän myötä ihminen vaan tekee rutiinilla sitä työtä ja mä haluan myös kehittää sitä omaa. Ammatillinen kasvu ei ole vaatimusta vaan pikemminkin tuki työssä. Ja se antaa sitä uutta innostusta työntekoon”(K2).*

*”Ja vaikka tulee vaan tänne, nii siitä huolimatta sinne takaraivoon jää jotain aina. Oon ittestä huomannut, että sieltä putkahtaa aina jotain, niitä ajatuksia, mitä täällä on tästä hyvinvoinnista puhuttu”(K6).*

## 5.2.4 Kuntoutuksen sosiaaliset vuorovaikutustilanteet ja yhteistoiminnallinen oppiminen

### Yhteisöllinen toiminta

Kuntoutuksen sosiaaliset vuorovaikutustilanteet syntyivät yhteisöllisen vertaistoiminnan kautta. Erilaiset ryhmäkeskustelut ja vuorovaikutustilanteet tukivat yhteisöllisten taitojen kehittymistä. Erityisesti psykososiaaliset ryhmäkeskustelut koettiin positiivisiksi. Ryhmässä onnistuttiin aikaansaamaan vastavuoroisuutta ja yhteisöllisyyttä. Kurssin vertaistoiminnan avulla kuntoutujat saivat uutta uskoa itseensä. Sama elämäntilanne koettiin myönteisenä. Kuntoutujien mielestä keskustelut vertaisryhmässä olivat hyviä. Ryhmän tuki vahvisti. Ryhmätyöskentelyt ja – keskustelut edistivät työnhallintaa liittyvien asioiden oppimista ja työkykyä. Yhdessä kokeminen oli tärkeää. Yhteenkuuluvuuden tunne lisäsi myös yhteistoiminnallista oppimista. Lisäksi asiantuntijan kanssa käydyt ryhmäkeskustelut vahvistivat oppimista. Avaintekijöinä toimivat kuntoutujien sama elämäntilanne, hyvä kuntoutusryhmä ja kuntoutuksen sosiaaliset vuorovaikutustilanteet.

*"Varmaankin nämä psykososiaaliset ryhmät, missä nää ammatilliset puolet, mitä on niin ku käyty läpi ja ehkä se mistä puhuin tuossa aikaisemmin, että tää ryhmän tuesta ja siitä että on voitu niin ku käydä läpi ja muutkin kokee sitä työelämän muutosta, mikä on kuitenkin aika kova niin kun tällä hetkellä, vaatimuksen kasvu ja kaikki tällöinen mikä kohistuu yksilön etuun työelämässä. Kyllä se on niitä yksi niitä merkittäviä asioita joita voi yhdessä pohtia ja kokenut positiivisena" (K1).*

*"Täällä on niin monen tyyppistä ajattelemisen aihetta, että ehkä näitä teemoja on ollut ihan sopivasti sillai niin ku, että en mä mitään välttämättä lisää kaipaisi. Ryhmäntuki. Me ihmiset olemme semmoisia sosiaalisia" (K1).*

*"Ja toikin, mikä liittyy noihin ammatilliseen puoleen, niin mullakin on suurin piirtein samaa työtä tekeviä kavereita tässä ryhmässä, niin ku ammatillinen puoli niitä nii ku mietitään ja ne ajattelee samanlaisia asioita ku mäkin pohdiskelen, niin se tuo sitä vapautta ja huomaa, että muilla on niitä samoja ongelmia sekä keskusteluissa". Ja ehkä enemmän puhutaan ohjaajan tunneilla taikka tiettyjen teemojen ympärillä aiheesta sitten. Kyllä se tulee kuntoutuksen sisällön kautta" (K1).*

*"On täällä puhuttu ja meillähän on niitä erilaisia luentoja tai ne eivät ole luentoja vaan keskusteluja, johon me osallistumme" (K3).*

*"Aika paljon on hyötyä siitäkin, kun on nää keskustelut joita täällä on ollut. Niistä on saanut jonkinlaista tukea niihin" (K4).*

*"Me ollaan käsitelty tätä meidän työyhteisöä ja tosi monelta kannalta. Kyllä mä luulen ja me ollaan paljon käyty keskusteluja siitä. Mä oon oppinut tosi paljon siitä meidän työprosessista, koska meillä on ihmisiä eri alueilta ja joilla on myös merkitystä minun työkykyyn ja siihen, mikä on se lopputulos. Ne kaikki vaikuttavat myös minun työhöni" (K4).*

## 5.2.5 Kasvatuksellinen kuntoutus

### Kuntoutusprosessin tavoitteellisuus ja sisältö

Kuntoutujien käsitysten mukaan kuntoutuskurssin tavoitteet ja sisältö muodostivat kuntoutuksen oppimisprosessin eli kasvatuksellisen kuntoutuspolun. Kuntoutujat kertoivat, että kurssin monipuolinen ohjelma, yleensä kuntoutus interventiona ja prosessina toimivat muutosprosessin käynnistäjinä. Lisäksi kuntoutus oppimisympäristönä lisäsi kuntoutusprosessin tavoitteellisuutta. Kuntoutujat kokivat myönteisenä keskustella yhdessä ryhmänä omista kuntoutumiseen liittyvistä tavoitteista ja haasteista. Tärkeänä pidettiin irtiotto arjesta, lepoa ja etäisyyttä työhön. Kuntoutus koettiin henkisenä pysähtymisenä. Erityisesti kuntoutuksen monipuolinen sisältö, kuten erilaiset teemat, tukivat kuntoutujien ammatillista kasvua ja havahtumista omaan muutosprosessiin. Päällimmäisenä ja tärkeänä tekijänä koettiin kuntoutuksen kokonaisvaltaisuus. Kuntoutusprosessi toimi ammatillisen kasvun herättäjänä.

*”Täällä niin ku ryhmän kanssa puhutaan näistä jutuista ja se on sen ryhmään kuulumisen tunne on aina hieno asia. Tapahtuu sitä prosessia ja pääset henkisesti niin kun kerroin tuossa, että pääset irti siitä työstä. Ja kun olet taas täällä, katsot asioita kauempaa” (K1).*

*”Henkinen breikki, ryhmän tuki, muiden sama tilanne. Mä epäilisin näin, että nää ryhmäläiset ovat ihan samaa mieltä tästä” (K1).*

*”Tätä prosessi tukee sitä kuntoutumista tota, sillä jokaisella kuntoutusjaksolla sulla herää erilaisia virikkeitä” (K1).*

*”Joo mielestäni tää koko kurssi sillä lailla edistää ammatillista kasvua. Mikä tossa on tullut osaksi kerrottuakin, että ensinäkin tämä henkinen breikki” (K1).*

*”Mä olen saanut tällä kaikenlaista. Kokonaisuudessaan nää kaikki teemat on tehonnut mun päätöksiin. Tää koko kuntoutusprosessi on kokonaisuudessaan, joka on edistänyt työkykyä” (K3).*

*”Täällä voi oppia miettimään asioita vähän toisella tavalla tai lailla ja sitten kun menee taas takaisin töihin, on valmiimpi ottamaan uusia asioita vastaan ja opastamaan muita” (K3).*

*”Mä luulisin, että koko kurssin pituus on hyvä. Niin ku mä sanoin tän kurssin aikana, mä oon jo siirtänyt näitä muutoksia suoraan työhön ja arkeen. Täällä voi oppia miettimään asioita vähän toisella tavalla tai lailla ja sitten kun menee taas takaisin töihin, on valmiimpi ottamaan uusia asioita vastaan ja opastamaan muita” (K3).*

*”Mun mielestä kurssi on ollut hirveän hyvä, sillai ja hyvä paikka” (K5).*

*”Just tähän työaika hommaan, ajanhallintaan ja kaikkia ergonomiajuttuja, mitä täällä on ollut. Mä oon saanut täällä vinkkejä. Kunhan pystyisi itte hoitamaan ne tuolla siviilissä” (K5).*

*”Tää kurssi on ollut todella hyvä, mä olen saanut täältä todella paljon” (K6).*

### 5.3. Työkykyä ja työssä selviytymistä edistäviä tekijöitä kuntoutuksessa

Aineiston analyysin tuloksena muodostui yksi yhdistävä luokka, joka sisälsi kuusi pääluokkaa. Ensimmäinen pääluokka Ammatillinen kasvu ja kehittyminen perustuvat kuntoutujan itseohjautuvuuteen ja sen kannustamiseen sekä itsereflektion tukemiseen. Toinen pääluokka Yksilön voimavarojen vahvistaminen/psykologinen pääoma kertoo kuntoutujan henkisestä voimaantumisen kuntoutuksessa. Kolmas pääluokka Sosiaalisen pääoman luominen kuvaa vertaistoiminnan tärkeyttä voimavarana. Neljättä pääluokka Hyvinvoinnin paraneminen ja toimintakyvyn tukeminen perustellaan terveyden ja toimintakyvyn parantumisena. Viidettä pääluokka Työn selkeytyminen ja oman työn kehittäminen kuvaillaan työssä jaksamisen tukemisena ja itseluottamuksen kasvamisena. Kuudes pääluokka Muutosprosessin käynnistäminen kuntoutuksessa käsittää perehtymistä erilaisiin kuntoutuksen lähestymistapoihin, näkökulmiin ja aktiviteetteihin.

#### ***Ammatillinen kasvu ja kehittyminen***

Itseohjautuvuuden kannustaminen ja itsereflektion tukeminen

#### ***Yksilön voimavarojen vahvistaminen /psykologinen pääoma***

Henkinen voimaantuminen

#### ***Sosiaalisen pääoman luominen***

Vertaistoiminta voimavarana

#### ***Hyvinvoinnin paraneminen ja toimintakyvyn tukeminen***

Terveyden ja toimintakyvyn paraneminen

#### ***Työn selkeytyminen ja oman työn kehittäminen***

Työssä jaksamisen tukeminen

Itseluottamuksen kasvaminen työssä

#### ***Muutosprosessin käynnistäminen kuntoutuksessa***

Perehtyminen erilaisiin lähestymistapoihin, näkökulmiin ja aktiviteetteihin kuntoutuksessa

### 5.3.1 Ammatillinen kasvu ja kehittyminen

Itseohjautuvuuden kannustaminen ja itsereflektion tukeminen

Kuntoutujat kertoivat, että uusien asioiden oppiminen ja soveltaminen rohkaisi itseohjautuvuutta. Kuntoutujien itsereflektiotaidot kehittyivät. Kuntoutujien mielestä juuri uuden tiedon omaksuminen ja siirtäminen työhön auttoivat ammatillisessa kasvussa. Kuntoutujat ymmärsivät ammatillisen kasvun ja kehittymisen merkityksen omaan työkykyyn ja työssä selviytymiseen. Työhön liittyvien asioiden käsittelyt tuki ammatillista kasvu ja sen kehittymistä. Ammatilliset voimavarat kasvoivat kuntoutuksen aikana. Ammatillisen kasvun ymmärtäminen ja rohkeus uusien välineiden käyttöön ottoon toimivat kuntoutujien ammatillisen identiteetin kehittymisen avaintekijöinä.

*”Se mitä opin niin se on oikeasti tähän omaan itsehoitoon, mutta musta oli oikeastaan oikein antoisaa käydä läpi nää meidän kaikki prosessikaaviot työn osalta ja nää kaikki on antanut sellaista ihan uutta näkökulmaa siihen työhönkin loppupelissä. Kyllähän mä tiedän noin suurin piirtein, mitä nää on, mutta loppujen lopuksi tää koko prosessi, mikä me tehtiin tää kaavio mikä me tehtiin jokaisen kannalta ja jokaisen työn osalta, niin se avasi ja antoi niin kun uutta tietoa mulle hirveästi. Ja se, miten mä pystyisin omalta osaltani ja omassa työssäni kehittämään omaa työtäni eteenpäin” (K2).*

*”Tää prosessin läpi käynti oli tosi juttu, niin sitä kokonaisuutta ei ole koskaan käyty lävitse. Se hahmottaa koko ammatillista kasvua mitä ja mikä tekee ja mitä muut tekee ja huomasi mitä mä teen ja mikä on mulle tärkeää se avasi koko jutun” (K2).*

*”Kyllä tätä työelämää on käsitelty tosi laajasti. Täällä kuntoutuksessa annetaan tietoa ja valmiuksia, Mä nään tän sillain, että tää kurssi jakaantuu niin ku kolmeen osaan, että on tää fyysinen puoli, sitten on työ ja sitten on niin kun tää henkinen puoli. Musta nää kaikki on tietenkin tärkeitä. Tietenkin toi työ. Varsinkin kun ollaan ryhmänä täällä” (K4).*

*”Olen siirtänyt kyllä asioita koko ajan suoraan töihin, mutta vaikea on seurata työssä jaksamista” (K4).*

*”Kyllä varmaan nää välijaksot ovat hyviä... että on täällä menty niitä tavoitteita kohti, että jaksaisi kauemmin töissä ja muuten, mutta mä en osaa oikein poimia sieltä mitään semmoista yksittäistä juttua. Tai suurin osa on ollut työhön liittyvää” (K4).*

*”Kuntoutuksessa tavoitteet muuttuivat sillain, että aina kun täältä lähtee on intoa täys siitä jutusta” (K5).*

*”Työhön liittyviä oli jotain ajankäytöstä ja semmoista ja ehkä tää kurssi jollain tavoin on edistänyt ja antanut jotain. Kunhan pystyisi ite hoitamaan ne tuolla siviilissä ja toivon, että mä saisin kipinän täältä. Ittestä se kaikki on kiinni. Siinä on sitä tavoitetta” (K5).*

*”Mun mielestä ikääntyvän pitää toisaalta kouluttaa itseään pysyäkseen mukana ja on tää kurssi edistänyt jollain lailla mun työkykyä” (K5).*

*”Kaikki teemat ovat olleet tosi hyviä ja antoisia sillai, että kyllä tonne takaraivoon, vaikka ei niitä heti ole soveltanut, mutta huomaa myöhemmin, että niitä sitten tulee sillain pikkuhiljaa ja sä sovellat niitä”(K6).*

*”Tää kurssi on ollut, että täällä niin kun on tullu esille, että mulle annetaan semmoista määrättyä tietoa, että justiinsa tämmöistä henkistä ja ajattelumaailmaa, että sä alat ajattelemaan vähän eri tavalla. Tää kurssi antanut mulle ajattelua ja on muuttanut sillai, että sä oot joihinkin kohtaan ja oot ottanut sen ajattelun eri tavalla, että kyllä se sillain tavalla muutti sitä, että ei ihan ottanut kaikkea kun näki että kalenterin on täynnä. niin oppi vähän niin kun sanoon ei”(K6).*

### 5.3.2 Yksilön voimavarojen vahvistaminen /psykologinen pääoma

#### Henkinen voimaantuminen

Kuntoutujat tunsivat voimavarojensa lisääntyvän ja kasvavan kuntoutusprosessin aikana. Kuntoutus tuki työkykyä ja työssä selviytymistä. Kuntoutujien omakohtaisen hallinnantunteen ja pystyvyyskäsitteiden vahvistuminen myötävaikuttivat itsetunnon kohenemiseen. Arjen hallinnan tukeminen ja itsetunnon vahvistuminen koettiin tärkeäksi. Etäisyys työhön ja arkiympäristöön vapautti ajattelun tarkastella työhön liittyviä asioita eri kannalta. Luottamus omaan ammatilliseen kasvuun vahvistui. Kuntoutus toimi henkisen kasvun moottorina. Kuntoutus vahvisti erinomaisesti henkisiä voimavaroja. Ikääntyvät kuntoutujat kokivat kuntoutuksen tärkeäksi foorumiksi keskustella työelämän kasvavista vaatimuksista työssä jaksamisessa. Psykologin roolin tärkeys korostui. Yksi kuntoutuja kertoi, että kuntoutus oli muuttanut omia ajattelumalleja suhteessa oman työhön.

*”Tavoitteena ajattelin sitä, että tämän avulla niin kuin saisi semmoisen pikku kimmokkeen siihen, että tuota, että lähtisin niin ku pitämään itsestään parempaa huolta. Eli liikunnallisia. Ja sitte täällä on tullu enemmän niin ku omalle kohdalle enemmänkin esille, nää henkisen puolen asiat ja tuota jutut. Eli niin ku olen saanut tämmöistä pientä breikkiä ja etäisyyttä työhön. Se on ollutkin tämän TYK:in suurimpia antia”(K1).*

*”Niin just henkisesti ja tää nykypäivä ja työtehtävien vaatimusten kannalta katsottuna oli äärettömän hieno mahdollisuus päästä tänne”(K1).*

*”Kyllä mä niin ku näen tän tosi merkittävänä voimavarana, että pääsi tänne ehkä tää kaikki liittyy tietyllä tavalla... , mun mielestä tän kuntoutuksen vaikutusta ihan täysin. Se liittyy myös itsetuntoon sillä tavalla että sitten kun sulla on perusasiat paremmassa kunnossa ja jos sä tunnet selviäsi paremmin niin jaksaaikin paremmin. Se tukee mun itsetuntoa se on vähän niin kun ehkä lumipallo ilmiö”(K1).*

*”Tuota ne ovat aika haastavia sillä lailla, jos sitä on 50 vuotta tottunut jollakin tavalla elämään nii se on aika iso juttu muuttaa sitä. Mutta kyllä sitä niin kun huomaa, että kuitenkin aika pienillä askelilla tapahtunut parannuksia ja kokee sekä henkistä että fyysistä niin ku parannusta omassa itessään niin on sitä niin kun jonkin verran menty eteenpäin”(K1).*

*”Mä odotin sitä, että saisin lisää henkisiä voimavaroja, koska mun mielestä se henkinen ja fyysinen kulkevat käsi kädessä ja ne liittyi osaksi työhön. Etenkin, kun siellä tapahtui semmoisia asioita, jotka toivat lisäpaineita ihan työilmapiirin suhteen. Kannatti tulla. Ilman muuta. Voin suositella”(K2).*

*”Mun mielestä se on ollut tää psykologi mun kohdalla. Nykyään ihminen tarvitsee yhä enemmän niitä henkisiä voimavaroja ja kyllä sen huomaa hyvin, mitä mahdollisuuksia tää kuntoutus antaa. Henkinen juttu ja ne ovat saaneet nyt pisteen. Tää kuntoutus tuli juuri oikeaan aikaan, sillä mulla oli niin paljon henkisiä toto huolia ja ne ovat ollut koko tän prosessin ja ne ovat ihan työhön liittyviä. Tää Tyk-kuntoutus tää oli uutena työote joka tuki työkykyä”(K2).*

*”Mä oon saanut voimavaroja töihini, niin kun työn suhteen. Mitä mä oon tullut hakemaankin, niin henkisen puolen voimavaroja sillä on yllättävän suuri vaikutusta ja se on niin kuin ykkösenä mulla ja se fyysinen kunto tukee mua tai ylipäättänsä sitä henkistä tosi paljon. Mutta se kuulosta melko hassulta, mutta mä oon saanut rohkeutta täällä niin kun toteuttaa itseäni”(K2).*

*”Mä oon oppinut tänä aikana itsessä paljonkin. Liittyy tähän kuntoutukseen, kun mä olen ollut aika kovilla tässä. Siis sillain, että antaa niin kun tilaa aina välillä vähän itelle. Täällä voi keskittyä siihen, mitä on ja käsitellä siinä omassa olemisessa. Ja kun on jotain ongelmaa, niin täällä sitä on hyvä käsitellä. Ihan omia juttuja, joita kokee, että kyllä ne sitten pulpahtelee esille, kun sitä tilaa tulee”. Siihen on tullut tukea”(K4).*

*”Sanotaan, että se henkinen puoli on varmasti ollut siinä semmoinen, niin ku on alkanut eri tavalla näkee, miten se työ ja miten sen pitäisi olla”(K6).*

*”Mun yksilöllisiä voimavaroja lisää ilman muuta ja kyllä on lisännyt, totta kai aina kun täältä lähtee niin se aina enemmän pinnalla, mutta aina tuota pulpahtaa tuolta päästä niin että siellähän oli se mun täytyy sitä vähäsen kattoo, että mun uni ja kaikki muut tämmöiset se tulee tuolta pikku hiljaa”(K6).*

*”Tää kurssi on ollut, että täällä niin kun on tullu esille, että mulle annetaan semmoista määrättyä tietoa, että justinsa tämmöistä henkistä ja ajattelumailmaa, että sä alat ajattelemaan vähän eri tavalla. Tää kurssi antanut mulle ajattelua ja on muuttanut sillai, että sä oot joihinkin kohtaan ja oot ottanut sen ajattelun eri tavalla, että kyllä se sillain tavalla muutti sitä, että ei ihan ottanut kaikkea kun näki että kalenterin on täynnä. niin oppi vähän niin kun sanoon ei”(K6).*

### 5.3.3 Sosiaalisen pääoman luominen

#### Vertaistoiminta voimavarana

Vertaistoiminta voimavarana muodostui ryhmäkeskusteluista ja vertaistuesta. Kuntoutujien mielestä ryhmäkeskustelut jäsensivät, vahvistivat ja lisäsivät voimavaroja. Samalla myös sosiaaliset taidot vahvistuivat. Ryhmäkeskustelut vahvistivat uuden oppimisen tarvetta ja näin valmiutta selviytyä uusista haasteista. Vertaistuki vahvisti omia käsityksiä ja auttoi ymmärtämään yhteistyön vahvuuden työelämässä. Hyvän työyhteisön ja työkavereiden kannustuksen merkitys korostui. Keskustelun merkitys työkykyyn ja työssä selviytymiseen jatkui koko kuntoutusprosessin ajan. Yhteenkuuluvuuden tunnetta lisäsi samankaltainen työtehtävä, työpaikka ja työhistoria. Kuntoutujat siirsivät suoraan oppimiaan työssä selviytymistaitojaan käytäntöön. Yhdelle kuntoutujalle kuntoutus toimi ”täsmähoitana” selviytymiseen. Tärkeä merkitys vertaistoiminnan ja keskustelun syntymiselle oli ryhmänvetäjien kokemus ja ammattitaito.

*”Ryhmässä keskusteltiin ja kaikki tämmöinen kuntoutus auttaa pistämään näitä asioita järjestykseen ja faktaa on että meitä yksilöitä tarvitaan monipuolisempia taitoja jotta me selvitään näistä tilanteista”(K1).*

*”Sanotaan näin, että oikeastaan tää meidän ryhmä on antanut mulle myös hirveästi voimaa. Tavallaan mä oon saanut heidän kauttaan myös vahvuutta. Ihan noin työtovereiden kautta. Ryhmätuki on ollut tosi hyvä mulle”(K2).*

*”Mä oon keskustellut mun kollegoiden kanssa väljaksoilla näistä asioista”(K2).*

*”Terveys on ihan ykkönen. Avoin mieli ainakin mun kohdallani ja huomaan sen, että mä pysytyn keskustelemaan”(K2).*

*”Työssä oon koittanut ottamaan huomiota enemmän muita ihmisiä.”Sosiaaliset taidot ovat jotenkin lisääntyneet, kun me ollaan eri kulttuureista ja eri asiantuntijoita, vaikka jokaisella on oma agenda. Niin mä ainakin ite koen”(K4).*

*”Kuntoutus voi edistää voimavarojen kasvua näissä keskusteluissa, mitä tossa ryhmässä niin kun on. Niin tosi paljon tietysti riippuu, minkälainen se ryhmä sattuu olemaan. Tarkoitan minkälaisia ne ihmiset ovat. Sehän on aina sattuma ja tietysti se on myös vetäjästä kiinni, mutta se ryhmä voi antaa sitä voimaa”(K4).*

*”Varmasti sekä yksilö että ryhmäkeskustelut ovat olleet siinä edes auttamassa. Ryhmätuella on aika iso merkitys, vaikka loppukädessä on aina ittestä kiinni oli miten tahansa, mutta tää ryhmä, kun se on hyvä ni, kyllä se antaa niin, kun virikkeitä ja ryhmä vahvistaa sitä, että miten muutetaan jotain käyttäytymistä, malleja ittestään, niin se tukee, kun siitä jutellaan keskenään, että nääksää siinä jotain järkee ja kun siitä puhutaan, nii se tukee siinä ja jos se ryhmä on samoin ajatteleva”(K6).*



*”Meillä on myös hyvä ryhmä. Osaltaan se on se ryhmä, joka pelkästään vaikuttaa, mutta kyllä nää jotka vetää tätä ihan niin olisikohan ne sopeutunut meidän ryhmään vai me sitten niihin, mutta varmaan molemmista tullut. Kyllä tää ryhmä on ollut se mikä tukee tätä. Kaikilla on kuitenkin pitkä työura” (K6).*

#### 5.3.4 Hyvinvoinnin paraneminen ja toimintakyvyn tukeminen

##### Terveyden ja toimintakyvyn paraneminen

Kuntoutujien terveys ja toimintakyky paranivat omahoidon lisäämisen ja terveydentilan edistymisen myötä. Fyysisen kunnan kohentuminen ja lisääntyminen kuntoutusprosessin aikana edistivät kuntoutujien yleistä hyvinvointia ja toimintakykyä työssä. Kuntoutus havahdutti tarkastelemaan terveyttä työssä jaksamiseen. Kuntoutusprosessin aikana kunto koheni. Kuntoutajat ymmärsivät oman elämänhallinnan merkityksen työssä selviytymiseen. Kysymys oli kokonaisuudesta. Työkykyyn vaikuttivat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Kuntoutajat saivat uusia ohjeita kunnan kohentamisen ja painonhallintaan. Kuntotesti ja seuranta kunnan kehittymiselle koettiin mielekkääksi. Yhden kuntoutujan mielestä oma terveys oli aiemmin jäänyt huomioimatta työn johdosta. Kuntoutus tarjosi menetelmiä oman terveyden hoitamiseen. Kuntoutus tuki työssä jaksamista.

*”...tavoitteena ajattelin sitä, että tämän avulla niin kuin saisi semmoisen pikku kimmokkeen siihen, että tuota, että lähtisin niin ku pitämään itsestään parempaa huolta. Eli liikunnallisia” (K1).*

*”jos lähtee liikkeelle esimerkiksi kunnan pieni paraneminen niin se on yks voimavara eli mä oon fyysisesti ja henkisesti koen olevani paremmassa kunnossa ...mun mielestä tän kuntoutuksen vaikutusta ihan täysin” (K1).*

*”No varmaan just osittain noista, mitä tossa mainittiin terveys on se yks tekijä, että kun puhutaan siitä, että täytyy niin ku olla kunnossa homma, että pystyy hoitamaan juttuja ja sitten on se riittävä ammatillinen osaaminen ja pätevyys siihen hommaan ja sitten sulla on nää kaikki kotiasiat kunnossa ja sosiaaliset verkot ja kaikki tämmöiset asiat jollakin tavalla kunnossa, niin kuntoutuksessa saa niitä voimavaroja ja nään sen sillä lailla, vaikea sanoa mikä on tärkeintä, ehkä työ on sillä lailla tärkeä” (K1).*

*”Se mitä opin niin se on oikeasti tähän omaan itsehoitoon, mutta musta oli oikeastaan oikein antoisaa käydä läpi nää meidän kaikki prosessikaaviot työn osalta ja nää kaikki on antanut sellaista ihan uutta näkökulmaa siihen työhönkin loppupelissä. Kyllähän mä tiedän noin suurin piirtein, mitä nää on, mutta loppujen lopuksi tää koko prosessi, mikä me tehtiin tää kaavio mikä me tehtiin jokaisen kannalta ja jokaisen työn osalta, niin se avasi ja antoi niin kun uutta tietoa mulle hirveästi. Ja se, miten mä pystyisin omalta osaltani ja omassa työssäni kehittämään omaa työtäni eteenpäin” (K2).*

*”...se fyysinen kunto tukee mua tai ylipäättänsä sitä henkistä tosi paljon”(K2).*

*”Tietysti työssä jaksaminen ja painonhallinta, että tämmöisiä asioita ja toteutuivat erittäin hyvin. Painonhallinta ei ihan 100 prosenttisesti, mutta se on kyllä hyvään suuntaan menossa. Nää terveysasiat on ollut päällimmäisenä ja töissä työtapojen muutokset. Mun osalta, tää kurssi on antanut sen että mulle on tullut valtavasti muutosta kahdelta osa-alueelta vielä. Mikä pistää hymyilemään vieläkin”(K3).*

*”Olen siirtänyt kyllä asioita koko ajan suoraan töihin, mutta vaikea on seurata työssä jaksamista. Fyysisen ominaisuuden kehittymistä on helppo seurata, niitten testien kautta. Olen siirtänyt töihin niitä asioita”(K4).*

*”Mulla ei ole ollut tän kurssin jälkeen selkävaivoja ja täällä tehdään kaikkea fiksua, mutta oli suuri kynnys lähteä tänne, mullakin, kun mä mietin, että kuka nää mun työt tekee, kun olen poissa”(K5).*

*”Ehkä kaikesta eniten, mitä on alkanut on toi terveysjuttu justiin, että ja sitten tää tämmöinen, niin ku esimerkiksi tää unen merkitys ja levon merkitys ja sillain, että miten siihen saadaan sitten, että se olisi rauhallista. Ja tää terveyspuoli on ollut ainakin, niin ku, että tänä päivänä kattelee mitä kaupasta ostaa”(K6).*

*”Kyllä sen on huomannutkin, että noissa testituloksissa, että on ne parantunut”(K6).*

*”Voi sanoa, että kurssi on vaikuttanut heti parin jakson jälkeen ja on jo vaikuttanut sekä henkiseen että fyysiseen toimintakykyyn. Tää kurssi tukee ilman muuta työssä jatkamista”(K6).*

### 5.3.5 Työn selkeytyminen ja oman työn kehittäminen

Työssä jaksamisen tukeminen/ Itseluottamuksen kasvaminen työssä

Kuntoutujien työssä jaksamista tukivat työhön liittyvien ja työyhteisöllisten asioiden käsittely sekä työasioiden yksityiskohtainen jäsentäminen yksin ja ryhmässä. Kuntoutujat uskoivat selviytyvänsä jatkossa paremmin työssä ja muuttuvissa työtehtävissä. Kuntoutujien mielestä luottamus parempaan työkykyyn ja tuleviin työelämähaasteisiin olivat osa työnhallintaa. Selviytyminen työssä ja työnhallinnantunteen vahvistuminen lisäsivät kuntoutujien itseluottamusta. Yksi kuntoutuja kertoi, että työssä jaksaminen oli parantunut ja hän luotti sen pysyvyyteen. Ikääntymisen myötä erilaisen jaksamisen hyväksyminen työssä tuki kuntoutujia. Apu työssä jaksamiseen löytyi. Työssä jaksamisen tukemista selitettiin myös esimiestyöhön liittyvien tehtävien kautta. Työssä jaksettiin, kunhan esimiestyö oli asiallista ja kannustavaa. Työkyky ja työssä selviytymistä tuli kuntoutujien mielestä tarkastella kokonaisvaltaisesti.

*”Tää on niin kun kasvun paikka ja mä uskon että tää kuitenkin antaa nii ku ihan oikeasti vaikka ne on vaikeasti mittavia asioita miten tää kuntoutus antaa sitä työkykyä ja miten tää antaa meille mahdollisuuden pärjätä paremmin”(K1).*

*”Tuota sitä huomaa, että mehän ollaan samassa tilanteessa ja siitä voi selvitä. Ehkä se tuo jonkin tyyppistä vapautta ja uskoa siihen, että pärjää niin ku työtehtävissä paremmin. Tuota koetaan että vaatimukset kasvaa ja koko ajan tulee uutta ja tulee englanninkieltä ja kansainvälistymistä ja kaikkea ja semmoisia työtehtäviä, mitä ei ole aikaisemmin ollut ja tuota vaatimustaso kasvaa. Kuntoutus on antanut uudenlaista ajattelua siihen ja kuntoutus on antanut uutta näkökulmaa työhön”(K1).*

*”Ehkä se on sitä alitajunnassa tapahtuvaa muutosta että asioihin kuitenkin sitten vaikka niin ku ei oo mitään rajua elämänmuutosta, niin niihin kuitenkin on hyötynyt, liikuntaa lisää ja ajatteluun lisää. Niin kun prosessina pikku hiljaa”(K1).*

*”Mä näkisin niin että sitä muutosta jaksamisen suhteen on tapahtunut jo nyt molemmin päin ja sitä muutosta on tapahtunut siis ja nyt ja mä uskoisin että tää muutos tulee jatkuun vaikka tyk-kuntoutus loppuu”(K1).*

*”Ikääntyminen on väistämätön juttu. Jonkinlaisen perusajatuksen on kokenut. Pysähtyminen on tuonut siihen sitä juttua ja suo itelleen niitä mahdollisuuksia pikku breikkeihin eikä aina ole niin kiinni siinä työssä niin voi aina niin ku pitkällä juoksulla niin se antaa paremmat mahdollisuudet selvitä tulevaisuudessa vaativista työtehtävistä ja huomaa että ei tee niitä samoja virheitä. Mutta täytyy olla tosi vahva, että jaksaa niin ku koko ajan säilyttää itellään perustan, että sä oot sekä henkisesti että fyysisesti koko ajan hyvässä kunnossa ja sen antaa sulle sitten mahdollisuuden niin kun työssä selviytymiselle. Myös niistä tulevaisuuden työtehtävistä”(K1).*

*”... mutta musta oli oikeastaan oikein antoisaa käydä läpi nää meidän kaikki prosessikaaviot työn osalta ja nää kaikki on antanut sellaista ihan uutta näkökulmaa siihen työhönkin loppupelissä. Kyllähän mä tiedän noin suurin piirtein, mitä nää on, mutta loppujen lopuksi tää koko prosessi, mikä me tehtiin tää kaavio mikä me tehtiin jokaisen kannalta ja jokaisen työn osalta, niin se avasi ja antoi niin kun uutta tietoa mulle hirveästi. Ja se, miten mä pystyisin omalta osaltani ja omassa työssäni kehittämään omaa työtäni eteenpäin”(K2).*

*”Tää prosessin läpi käynti oli tosi juttu, niin sitä kokonaisuutta ei ole koskaan käyty lävitse. Se hahmottaa koko ammatillista kasvua mitä ja mikä tekee ja mitä muut tekee ja huomasi mitä mä teen ja mikä on mulle tärkeää se avasi koko jutun”(K2).*

*”Nää terveysasiat on ollut päällimmäisenä ja töissä työtapojen muutokset. En mä täällä muuta löytänyt, kun sen, että mä pääsin osa-aikalaiseksi tai työstä ja se on plussia. Se on ollut mun selviytymiskeino. Mun osalta, tää kurssi on antanut sen että mulle on tullut valtavasti muutosta kahdelta osa-alueelta vielä. Mikä pistää hymyilemään vieläkin”(K3).*

*”Myös näitä työyhteisöllistä juttua on käsitelty ja kyllä esimiestyöllä on iso merkitys työssä jaksamiseen. Siis siihen, miten ihmiset jaksavat tehdä. Yksi varmaan kaikista tärkeimmistä asioista, jos ajatellaan ihmisten jaksamista. Mitä vanhemmaksi tulee, niin jotkut toleranssirajat varmaan on. Totta kai työyhteisöllä on merkitystä, mutta kyllä se kaikki lähtee esimiestyöstä. Meilläkin on ihan hyviä esimerkkejä siitä, että on ihan toimiva työyhteisö pelkästään esimiehen vaihtumisen kautta, kaikki voi muuttua. Sen työn koko luonne, että*

*ihmiset alkavat äksyilleen toisilleen ja kyttäämään toistensa työtä ja kaikkea tällaista. Se johtaa juurensa vain yhden ihmisen vaihtumiseen, että kyllä se on tosi tärkeä”(K4).*

*”Kyllä tätä työelämää on käsitelty tosi laajasti... Täällä kuntoutuksessa annetaan tietoa ja valmiuksia. Mä nään tän sillain, että tää kurssi jakaantuu niin ku kolmeen osaan, että on tää fyysinen puoli, sitten on työ ja sitten on niin kun tää henkinen puoli. Musta nää kaikki on tietenkin tärkeitä. Tietenkin toi työ. Varsinkin kun ollaan ryhmänä täällä”(K4).*

### 5.3.6 Muutosprosessin käynnistäminen kuntoutuksessa

Perehtyminen erilaisiin lähestymistapoihin, näkökulmiin ja aktiviteetteihin kuntoutuksessa

Kuntoutuksen aikana laaja-alainen perehtyminen eri näkökulmiin ja toiminnalliset työryhmät käynnistivät kuntoutujien henkilökohtaisen muutosprosessin. Erityisesti kuntoutuksen aikana erilaisten työhön liittyvien asioiden käsittely auttoi kuntoutujia pohtimaan omaa työkykyä ja terveyttä. Ikääntyvät kuntoutajat ymmärsivät työelämämuutosten vaatimusten kasvun omassa työssään. Kuntoutujien mielestä juuri oikea-aikainen kuntoutus, moniammatillinen kuntoutustyöryhmä ja kuntoutushenkilökunnan kokemus sekä asiantuntijuus edesauttoivat muutosprosessin käynnistymistä. Ajallisesti oikein jaksotettu monivaiheinen kuntoutusprosessi koettiin merkitykselliseksi. Kuntouttajat nähtiin asiantuntijoina, voimaannuttajina ja ammatillisen osaamisen tiedon välittäjinä. Esimerkiksi kuntoutuksen työhön liittyvät tavoitteet olivat osalla kuntoutujista toteutuneet jo kurssin aikana. Kuntoutujan oman muutosprosessin käynnistymisessä oli kuntoutusryhmällä keskeinen merkitys. Ohjeita ja neuvoja oman muutosprosessin käynnistymiseen saatiin, mutta tärkeä olisi jatkossa seurata kuntoutuksen edistymistä.

*”Me ihmiset emme tiedä tarvitsevamme kuntoutusta välttämättä ja voimme kuvitella olevamme aika hyvässä kunnossa ja sitten taas toisaalta niinkin päin että pitäisi olla niin kun huonossa kunnossa että ennen kuin tänne voi tulla”(K1).*

*”Tää on varmaan tältä pituudeltaan ihan sopiva... ja eilen tuolla lenkipolulla puhuttiin ryhmän kanssa siitä, että tää on varmaan tältä pituudeltaan tää on ihan sopiva”(K1).*

*”...mutta kyllä sitten tällaiset jaksot ja kysymykset pistävät miettimään, että pystynkö mä itte junailemaan niitä työ asioita sillä tavalla että jäisi enemmän muutakin aikaa ja pysyisi ittekin paremmassa kunnossa ja pääsisi sitten nauttimaan niistä eläkepäivistä jossain vaiheessa”(K1).*

*”Kyllä pääpaino oli näillä Siuntion työfysioterapeutilla ja sosiaalipsykologilla. Tää työpainotteisuus tää ammatillinen puoli ja taas liikuntapuoleen liittyvät asiat. Mehän kuulutaan siihen ikäpolveen että paljon on puhuttu tästä että suhtautumisesta työhön, että me ollaan tätä puurtava ikäkuntaa ja nuoremmat osaa sitten ajatella että ehkä katsottuna omia*

*vanhempiaan, että voisi sitä työtä toisellakin tavalla tehdä ja suhtautua. Puhutaan vaikka tästä työn vallankumouksesta. Se on muuttunut täysin toisenlaiseksi”(K1).*

*”Lisäksi kyllä tää koko aika täällä on se, mistä olen hyötynyt. Tää ajallisesti osui oikein hyvään aikaan tai saumaan Ja justiin se, että tää kurssi on jaksotettu useampaan eri osaan ja jopa tää pituus on mun mielestä ihan ok. Ja on ihan hyvä, että tää kurssi on jaettu näinkin moneen osaan. Se on sitä prosessia koko ajan. Musta se oli, että tää ensimmäinen jakso oli kaksi viikkoa. Se oli tosi parannuttava juttu mulle. Mun kohalla ja se voimaannutta mua. Se oli tosi hyvä se 2-viikkoa täällä. Se tuntui aluksi hirveän pitkältä, mutta musta se oli hyvä”(K2).*

*”Täällä laitoksessa on psykologit ja fysioterapeutteja. Ei niitä ole meillä töissä, koska ne kaikki kuuluu yhteen. Sillä jos ihminen voi sisäisesti huonosti, niin ja tämmöiset liikuntapuolet, ei ole kunnossa, niin sen takia. Tää kaikki pitää käsitellä yhtenä. Työterveydessä kysytään, että onko sulla kuumetta tai verenpainetta, sillä ei oo mitään tekemistä tän kurssin kanssa ja sen selviämisen kanssa. Mun työ on siinä mielessä muuttunut, että kaikki ylimääräiset turhat liikkeet pois. Keskityn vain siihen, mihin mut on palkattu. Sitten on tää ammatillinen osaaminen”(K3).*

*”Kannatti tulla. Olen sanonut muillekin, että jos on mahdollisuus, niin ehdottomasti. Pääse pikkuisen irti töistä ja osaa suhtautua työasioihinkin paremmin. Kyllä tämä kuntoutus vaikuttaa 100 % aivan”(K3).*

*”Kyllä varmaan nää välijaksot ovat hyviä... että on täällä menty niitä tavoitteita kohti, että jaksaisi kauemmin töissä ja muuten, mutta mä en osaa oikein poimia sieltä mitään semmoista yksittäistä juttua. Tai suurin osa on ollut työhön liittyvää”(K4).*

*”Tää kurssi on antanut jotain selviytymisvälineitä, mutta sitähan ei tiedä vielä, mutta onhan tästä sillai apua justiin. Onhan täällä tullut kaikkia konsteja ja kuullut muiden mielipiteitä ja ryhmää kanssa”(K5).*

*”Kaikki teemat ovat olleet tosi hyviä ja antoisia sillai, että kyllä tonne takaraivoon, vaikka ei niitä heti ole soveltanut, mutta huomaa myöhemmin, että niitä sitten tulee sillain pikkuhiljaa ja sä sovellat niitä”(K6).*

## 6 TULOSTEN TARKASTELUA JA POHDINTAA

Tutkimus selvitti ikääntyvien kuntoutujien käsityksiä ammatillisen kasvun määritelmästä, ammatillista kasvua edistävästä tekijöistä kuntoutuksessa ja ammatillisen kuntoutuksen merkityksestä työkyvylle ja työssä selviytymiselle.

### Ammatillisen kasvun määritelmä

Tutkimustulokset osoittivat, että kuntoutujat määrittivät ammatillisen kasvun kuntoutuksen aikana yksilöllisenä oppimis- ja muutosprosessina sekä yhteisöllisenä ja jaettuna oppimisena työssä. Nämä kaksi pääluokkaa nousivat kuntoutujien haastatteluissa selkeästi esille. Kuntoutujien vastaukset vahvistavat yleisiä näkemyksiä ammatillisesta kasvusta. Ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet näyttivät olevan yhteydessä toisiinsa. Keskeistä ammatillisessa kasvussa on yksilön ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutus ja yhdessä oppiminen työpaikalla (Ruohotie 2000, 2003).

Tämä tutkimus osoittaa, että erityisesti ikääntyvät kuntoutujat tarvitsevat ammatilliseen kasvuun molempia oppimisprosesseja. Kuntoutuksessa saatua tulosta voidaan hyödyntää myös työpaikoilla ja työterveyshuolloissa. Työpaikoilla esimiesten haasteena on oppia tukemaan työntekijän ammatillista kasvua ja kehittymistä työssä. Ikääntyvä työntekijä voi oppia uusia asioita, kunhan työpaikalla ja työyhteisössä luodaan oikeanlaiset puitteet oppimiselle (Ilmarinen 2006). Ammatillinen kasvu tuleekin nähdä ammatillisen osaamisen ja voimavarojen kasvuna työssä.

Kuntoutujien mielestä ammatillinen kasvu liittyi myös kiinteästi työympäristöön, työyhteisön rooleihin ja johtamiseen. Ilmeistä on, että jatkuvuutta tukee työelämävalmiuksien ja -taitojen lisääminen työpaikoilla. Lisäkoulutus, oppimismyönteinen ilmapiiri ja asenne sekä esimiestaitovalmiuksien kehittäminen luovat työpaikalla ja työyhteisössä myönteisen ammatillisen kasvun jalustan. Työssäoppiminen ja sen kehittäminen kuuluvat mielestäni työssä jaksamista ja jatkamista tukeviin toimenpiteisiin. Kuntoutujien vastausten perusteella voidaan todeta, että työpaikoilla työn tekemisen muuttuvat tavat ja työntekijöiden tarvitsema jatkuva kouluttautuminen luovat ammatilliselle kasvulle hyvät kehittymismahdollisuudet.

Tutkimusten mukaan (Rauhala 1993, 15–29; Wallin 2006, 2007) ammatillisesta kasvusta hyötyy koko työyhteisö. Toisaalta selvitysten mukaan ikääntyvät työntekijät ovat kiinnostuneita jatkamaan työelämässä. Työpaikkojen haasteena on niin ikään luoda sopivat puitteet ikääntyvän työntekijän oppimiselle. Tutkimusten mukaan työn jatkamiseen vaikuttavat mielekäs työ ja vaikuttamismahdollisuudet. Työssä jatkamisen yhtenä kulmakivenä on saada ikääntyvät työntekijät

kiinnostumaan oman osaamisensa kehittymisestä. Kuntoutuksessa jo käynnistynyttä kuntoutujan ammatillista muutosprosessia kannattaa hyödyntää työpaikoilla.

Työterveyshuolto puolestaan voi jatkaa kuntoutuksen jälkeistä seuranta ja tarvittaessa tukea kuntoutujan ammatillista kasvua ja kehittymistä. Työterveyshuollon haasteena saattaa olla oppia tunnistamaan ammatillisen kasvun merkitys työkyvylle ja työssä selviytymiselle. Työkykyongelmat eivät välttämättä ole kiinni perinteisistä työhön liittyvistä kuormituksista vaan puhtaasti ammatilliseen osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvästä problematiikasta. Tästä syystä myös työssä jaksamisen ja jatkamisen ongelmat ovat hyvin monitahoisia ja -tasoisia. Työterveyshuollon vastuulla onkin jatkossa oppia riittävän varhain tunnistamaan, mistä työhön liittyvät jaksamisongelmat mahdollisesti syntyvät.

Tämä tutkimus kuitenkin osoittaa, että nämä ammatilliseen ryhmämuotoiseen TYK-kuntoutukseen osallistuneet kuntoutujat ovat sisäistäneet ammatillisen kasvun käsitteistön. Kuntoutuksen sisältö ja tavoitteet tukevat ammatillisen kasvun edellytyksiä, vaikka niitä ei ole erikseen huomioitu kasvatustieteellisenä lähestymistapana. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi (aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi) tuotti kuntoutujilta samankaltaiset määritelmät ammatillisesta kasvusta kuin tutkijoiden teoriat. Laadullisen aineiston analysointi antoi sekalaisesta haastattelumateriaalista johdonmukaisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä.

#### Ammatillista kasvua edistäviä tekijöitä kuntoutuksessa

Ammatillista kasvua kuntoutuksessa edistettiin tukemalla kuntoutujien ammatillista identiteettiä ja osaamista. Tulos vahvistaa aiempaa tutkimusta (Wallin 2007). Ikääntyvien kuntoutujien mielestä ammatillinen identiteetti syntyi uusien ajatteluprosessien oppimisen ja kehittymisen myötä. Kuntoutujien luottamus omiin tavoitteisiinsa ja oma motivaatio vahvistivat ammatillista identiteettiä. Kuntoutuksessa onnistuttiin nostamaan motivaatiota, joka on aikuisen oppimiselle keskeinen tekijä. (Ruohotie 2000; Wallin 2006). Ikääntyvien kuntoutujien ammatillista identiteettiä ja osaamista kannattaa vahvistaa, sillä ne selkeyttävät ja jäsentävät kuntoutujien kuntoutustavoitteita ja käynnistävät muutosprosessin uusien asioiden oppimiselle.

Pystyvyysuskomukset puolestaan määrittelevät sen, miten kuntoutujat suuntaavat ja panostavat voimavarojaan eri tehtäviin. (Bandura 1986; Collin 2005, 162–164). Muutosprosessin käynnistäminen antaa ikääntyvälle kuntoutujalle mahdollisuuden pohtia työkykyään ja työssä selviytymistään. Uusien ajatteluprosessin ja oman ammatillisen identiteetin vahvistaminen

synnyttävät voimavaroja, jotka todennäköisesti kannustavat kuntoutujia tarkastelemaan suhdetta työhön ja työssä jatkamiseen uudella tavalla. Tämä on myös kuntoutuksen tavoite.

Henkisen kasvun kohentuminen edisti kuntoutujien ammatillista kasvua. Se parani terveyden ja fyysisen kunnon kohentuessa. Kuntoutuksessa hyvinvointia tukevat toiminnot ovat ikääntyville kuntoutujille välttämättömiä. Terveys heikkenee iän karttuessa, ja erityisesti ikääntyvän työntekijän työssä jatkamiseen vaikuttaa subjektiivinen käsitys omasta terveydentilasta (Hakala 2005; Ilmarinen 2006, 389–399). Työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta onkin syytä kannustaa kuntoutujia terveellisiin elämäntapoihin ja elämäntavan muutoksiin. Työterveyshuolto voi puolestaan kuntoutuksen jälkeen seurata ja tarvittaessa tukea saavutettuja tuloksia. Kuntoutujien vastausten perusteella voidaan todeta, että kuntoutukseen hakeutumisen syyt ja tavoitteet liittyvät useimmiten aluksi omaan terveyteen. Se on yhtä kuin työssä jaksaminen. Ikääntyvien kuntoutuksessa on tärkeää käsitellä terveyden edistämiseen vaikuttavia ja liittyviä kysymyksiä. Henkisen kasvun myötä näyttävät käynnistyvän myös muut kuntoutukseen kohdistuvat tavoitteet. Tämä lisää kuntoutuksen vaikuttavuutta.

Ammatinhallinnantunteen vahvistaminen edisti ja tuki kuntoutujien ammatillista kasvua. Kuntoutajat käsittivät ammatinhallinnantunteen työnhallintana ja sen jäsentämisenä. Kuntoutujien ammatinhallinnantunne parani kuntoutuksessa. Tutkimusten mukaan työntekijä selviytyy velvollisuuksistaan, kun hän voi käyttää hallinnassaan olevia kykyjään ja resurssejaan (Bandura 1986; McClusky 1970). Kuntoutuksessa on käytössä erilaisia työkyvyn arviointiin liittyviä lähestymistapoja. Tutkimuksen palveluntuottajan kuntoutusprosessiin sisältyi nähtävästi työskentelytapa, jossa työkykyä arvioidaan moniulotteisesti. (Järvikoski ym. 2001, 570–584). Tutkittavien vastausten perusteella on onnistuttu parantamaan kuntoutujien ammatinhallinnantunteeseen vaikuttavia tekijöitä, jotka edistävät kuntoutujien ammatillisen muutosprosessin käynnistymistä.

Ikääntyvien kuntoutuksessa käytetyt prosessikaaviot ja menetelmät ovat käyttökelpoisia. Kuntoutuksessa opitut menetelmät kannattaa jalkauttaa myös työpaikalle ja työyhteisöön sekä työterveyshuoltoon. Kuntoutuksen ja työterveyshuollon työhyvinvointimallien päällekkäisyydestä on käyty keskustelua julkisuudessaakin jonkin verran. Tulevaisuudessa on rationaalista hyödyntää ja rakentaa yhdessä sellaisia työhyvinvointimenetelmiä, jotka vähentävät päällekkäisiä toimintoja. Tällöin säästetään kustannuksia ja toteutetaan järkevää ja tuloksellista työhyvinvointia kaikkien osapuolten eduksi.

Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet kuntoutuksen aikana osoittivat edistävän ammatillista kasvua. Erityisesti kuntoutujat kokivat ryhmäprosessit ja -keskustelut voimavaroja vahvistaviksi. Koska ammatillinen TYK-kuntoutus toteutetaan ryhmämuotoisena ja yleensä saman ammattialan



työntekijöiden tai saman työpaikan työntekijöiden kesken, kuntoutuksen keinoin on mahdollista lisätä ryhmän yhteistoimintaa ja luottamusta. Kuntoutuksessa erityisesti yhteisöllisyyden merkitys on ilmeinen sosiaalisten suhteiden, yhteenkuuluvuuden tunteen ja osallisuuden vuoksi. On selvennetty, että yhteisöllistä oppimista voidaan rakentaa yhteisön ja ympäristön vuorovaikutuksella aktiivisen toiminnan kautta. (Engeström 1995, 2004; Ruohotie 2000).

Ammatillinen ryhmämuotoinen TYK-kuntoutus toimii erinomaisesti sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden välittäjänä. Selvitysten mukaan kuntoutus on kuitenkin osittain irrallaan työstä ja työpaikalla tapahtuvasta toiminnasta. Tästä syystä olisi tärkeää saada siirrettyä kuntoutuksessa opitut asiat myös työpaikalle koko työyhteisön käytettäväksi. Työpaikoilla tarvitaan jatkossa yhä enemmän yhteisöllistä toimintaa, luottamusta ja vuorovaikutustaitoja. Tällöin myös kuntoutuksessa saavutetut myönteiset kokemukset voidaan lukea koko työyhteisön eduksi.

Yhtä tärkeää on huomioida kuntoutuksessa toteutunut kasvatuksellinen lähestymistapa. Se toimi ammatillisen kasvun edistäjänä. Kuntoutus on pääosin oppimista. Kurssin räätälöinti useaan selvitys- ja valmennusjaksoon oli kuntoutujien mielestä tärkeää. Kuntoutujien oppimis- ja muutosprosessin tavoitteellisuutta tukivat juuri pieni irtiotto työstä ja monipuolinen kurssiohjelma. Voidaan todeta, että erityisesti monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuntoutusprosessi tukee hyvin kuntoutujien oppimista. Kuntoutus kestää lähes kaksi vuotta, ja se antaa mahdollisuuden muuttaa ja oppia uutta, pysyvästikin. Kuntoutuksen tavoitteena on asiakaslähtöisemmän kuntoutuspolun aikaansaaminen. Yksilökohtaisempi ja kuntoutujan omien kuntoutustavoitteiden kautta laadittava kuntoutussuunnitelma on peruslähtökohta kuntoutuksen onnistumiselle ja tuloksellisuudelle. Kuntoutuksen keinoin on mahdollista pyrkiä kohentamaan yksilön työ- ja toimintakykyä parhaalle mahdolliselle tasolle.

Sekä työkyky-käsite että kuntoutus-käsite tulee jatkossa ymmärtää laaja-alaisemmin, sillä nyky-yhteiskunta asettaa ihmisten selviytymiselle ja suoriutumiselle aivan uudenlaisia vaatimuksia työelämässä. Lisäksi kuntouttajien laaja-alainen asiantuntijuus ja ammattitaito mahdollistavat ammatillisen kasvun kasvatuksellisen lähestymistavan. Kuntoutuksessa käytetyt erilaiset oppimismallit ovat erinomainen tapa auttaa kuntoutujia saavuttamaan omat tavoitteensa. Kuntoutujien vastausten perusteella juuri ryhmämuotoisena ja prosessinomaisena toteutettu TYK-kuntoutus on hyvä säilyttää jatkossakin. Nähtävästi vain pitkäjänteinen ja tavoitteellinen kuntoutusprosessi tuottaa parhaan lopputuloksen (Järvikoski & Härkäpää 2004). Myös Kelan standardi tukee kuntoutuksen kokonaisvaltaista oppimis- ja ratkaisukeskeistä prosessia ([http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/%28WWWAllDocsById%29/E9B9CA36D34A13DDC225744A0029D9E0/\\$file/STANDARD14.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/%28WWWAllDocsById%29/E9B9CA36D34A13DDC225744A0029D9E0/$file/STANDARD14.pdf)).

Yhteenvetona on todettava, että ryhmämuotoinen TYK-kuntoutus palvelee hyvin ikääntyviä kuntoutujia. Pitkäjänteisen ja tavoitteellisen kuntoutusprosessin ansiosta ikääntyvillä kuntoutujilla on mahdollisuus pohtia laaja-alaisesti omaa työ- ja toimintakykyään ja aikaansaada pysyviäkin muutoksia käyttäytymisessään ja toiminnassaan.

#### Työkykyä ja työssä selviytymistä edistäviä tekijöitä kuntoutuksessa

Tulokset osoittivat, että ryhmämuotoisella TYK-kuntoutuksella oli selkeä yhteys työkyvyn edistämiseen ja työssä selviytymiseen. Kuntoutujien työkyky ja työssä selviytyminen paranivat ammatillisen kasvun ja kehittymisen myötä. Myös aiemmat tutkimukset vahvistavat käsitystä ammatillisen kasvun merkityksestä työkyvylle ja työssä selviytymiselle (Mentkowski et al. 2000; Ruohotie 2004b). Todennäköisesti työurien pidentyessä ammatillinen kasvu ja sen kehittäminen nousevat merkittäväksi voimavaroitekijäksi tarkasteltaessa ikääntyvien työkykyä ja työssä selviytymistä. Ilmeistä on myös, että kuntoutujien työkykyyn ja työssä selviytymistä käsiteltävien aiheiden/teemojen yhteyteen rakennettu ammatillisen kasvun käsitteleminen lisää kuntoutuksen kokonaisvaikuttavuutta.

Kuntoutus toimii myös henkisten voimavarojen käynnistäjänä. Se lisää työkykyä ja tukee työssä selviytymistä. (Ilmarinen ym. 2006, 17–33; Järvikoski 2001, 30–41; Mc Cluskyn 1970). Erityisesti kuntoutuksessa toteutetut hyvinvoinnin ja ammatillisen itsetunnon muutosprosessit tarjosivat kuntoutujille mahdollisuuden vahvistaa omia voimavaroja. Kuntoutus voidaan nähdä täten myös psykologisena irrottautumisena, jonka avulla edistetään samalla kuntoutujien asennemuutosten käynnistymistä (Ilmarinen 2006). Henkinen kasvu on pitkä prosessi, mutta kuntoutuksessa on tilaisuus käynnistää sekä lyhyen että pitkän ajan tavoitteita.

Tämä tutkimus osoittaa, että ryhmämuotoisessa TYK-kuntoutuksessa erityisesti psykologisen tiedon käyttäminen on hyödyllistä. Se lisää kuntoutuksen tuloksellisuutta. Sosiaalisen pääoman luominen tuki kuntoutujien työkykyä ja työssä selviytymistä. Ryhmämuotoisen TYK-kuntoutuksen yhtenä avaintekijänä on juuri sen vertaistuki. Erityisesti työpaikkakohtaisesti toteutettuna kuntoutus mahdollistaa kuntoutujien välille avoimen vuoropuhelun ja luottamuksen syntymisen. Ryhmässä käsiteltävät aiheet, kuten työyhteisöön, töiden sujuvuuteen, työnhallintaan ja työnorganisointiin liittyvät tekijät, antavat kuntoutujille mahdollisuuden tarkastella työkykyään hyvin laaja-alaisesti. Työkyvystä ja työssä selviytymisestä puhuminen auttaa kuntoutujia paremmin ymmärtämään ja jäsentämään myös omaa tilannettaan suhteessa muihin. Kuntoutuksessa opitut asiat voidaan jalkauttaa myös suoraan työpaikalle. Työpaikalla voidaan puolestaan jatkaa yhteisöllisiä

työhyvinvointia tukevia käytäntöjä. (Järvikoski ym. 2001, 570–584). Tällöin työhyvinvointia tukevat toiminnot ymmärretään paremmin yhteisöllisenä ja jaettuna ominaisuutena. Samalla niistä tulee jokaiselle työntekijälle yhtä tärkeä ja merkityksellinen asia.

Ryhmämuotoinen TYK-kuntoutus toimi ikääntyvien kuntoutujien hyvinvoinnin käynnistäjänä ja paransi yleistä terveydentilaa ja fyysistä kuntoa. Palveluntuottajien asianmukaisissa tiloissa on mahdollisuus parantaa ikääntyvien kuntoutujien parantaa fyysistä kuntoa ja edistää toimintakykyä kokonaisvaltaisesti. Kuntoutuksessa myös itsehoitokeinojen oppiminen ja niihin sitouttaminen lisäävät kuntoutujien sisäistä hallinnantunnetta ja toiminnallista valmiutta oman terveyden ja työkykynsä hoitamiseen. Erityisesti ikääntyvien kuntoutujien terveyteen liittyvien asioiden huomioiminen näyttää olevan keskeistä työelämän muutosta koskevissa tutkimuksissa. (Ilmarinen 2006). Kuntoutus on kuitenkin vain interventio. Vastuu työntekijöiden terveydestä on myös työpaikalla, työterveyshuollolla ja yhteiskunnalla. Yhteiskunnan hyvinvointi ja varaus tehdään työllä ja yhteisellä osallistumisella.

Sekä työpaikan että työterveyshuollon toiminnan kehittäminen on tärkeää työhyvinvoinnin tukemiseksi. Jos ikääntyvät työntekijät halutaan pitää työssä pidempään, on tärkeää sovittaa yhteen työelämän vaatimukset ja työntekijöiden fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Työssä jatketaan pidempään, kun työ on mielekästä ja terveys on hyvä sekä työkyky kohtalainen. Työpaikan yhteisöllinen työote lisää työmotivaatiota, ja suuri merkitys on myös työpaikan ikäasenteilla. Oletettavasti jatkossa terveys ja hyvinvointiasiat on otettava enenevässä määrin huomioon osana yritysten päätöksentekoa. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. Tulevaisuus taas osoittaa, miten konkreettisesti työhyvinvointia tukevat toimenpiteet jalkautuvat työpaikalle ja työntekijän arkeen. Kuntoutus sen sijaan voidaan nähdä yhtenä lisävoimavarana ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn edistäjänä.

Työn selkeytyminen ja oman työn kehittäminen vahvistivat kuntoutujien työkykyä ja työssä selviytymistä. Kuntoutujien mielestä erityisesti työhallintaan liittyvien asioiden käsittely ja niiden kautta usko selviytyä työssä olivat selkeästi yhteydessä työssä jaksamiseen. Tarpeellista onkin tukea edelleen vuoropuhelua, joka liittyy kuntoutujan ja lähiesimiehen välillä kuntoutuksessa esille nousseisiin työhön ja työympäristöön kohdistuviin muutostarpeisiin. On myös syytä säilyttää kuntoutuksessa toteutetut sisällöt oman työn kehittämisen näkökulmasta osana ryhmämuotoista TYK-kuntoutusta.

Yhtä tärkeää on ikääntyvien kuntoutujien henkilökohtaisen muutosprosessin käynnistäminen. Kuntoutusinterventio voidaan nähdä yhdeksi keskeiseksi osatekijäksi, jonka avulla edistetään ikääntyvien kuntoutujien työkykyä. Kuntoutuksen tulee pohjautua ja soveltua työelämälähtöiseen ammatilliseen kuntoutukseen. Erityisesti työlähtöisessä kuntoutuksessa tulevat näkyviin työ- ja

toimintakykyä tukevat mallit ja toteutustavat. Kuntoutuksen tehtävänä on tukea työpaikkojen ja työterveyshuoltojen kuntoutusyhteistyötä. Tarkoituksena on lisätä lähiesimiesten mahdollisuutta toimia kuntoutujan tukena kuntoutusprosessin aikana ja vahvistaa työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä kuntoutujan eduksi. Kuntoutujan henkilökohtaiset muutosprosessit siirtyvät tällöin paremmin työhön ja arkeen.

Yhtä merkittäviä ovat myös osaavan ja ammattitaitoisen moniammatillisen työryhmän tehtävät ja toiminnot. Moniammatillisen työryhmän laaja-alainen työote on vaikuttavaa. Laaja-alainen työote antaa tietopohjan ymmärtää kuntoutumisen moniulotteisuutta ja monitasoisuutta. Tämän takaavat tällä hetkellä myös Kelan kuntoutusstandardit.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tämän tutkimuksen tulokset ovat käyttökelpoisia, vaikka ne kertovat vain yksittäisen kuntoutusryhmän käsityksiä tai kokemuksia ikääntyvien työntekijöiden ryhmämuotoisesta TYK-kuntoutusprosessista. Tutkimuksessa onnistuttiin löytämään ikääntyvien kuntoutujien ammatilliseen kasvuun liittyviä määritelmiä, jotka ovat yhteneväisiä aiemman tutkimustiedon kanssa. Esille nousseet ammatillista kasvua edistävät tekijät ovat merkityksellisiä ikääntyvien kuntoutujien työkyvyille. Ryhmämuotoisen TYK-kuntoutuksen yhteys ikääntyvien kuntoutujien työkyvyille ja työssä selviytymiselle on keskeisessä ja tärkeässä roolissa.

Tutkimuksessa ilmeni, että kuntoutuksessa ikääntyvien kuntoutujien ammatillista kasvua edistäviä tekijöitä tulee tarkastella yksilö- ja yhteisötasolla. Kuntoutusprosessi on rakennettu lähelle kuntoutujan työtä, työympäristöä ja arkea. Tarkoituksena on tukea kuntoutujan kuntoutumisprosessia myös työpaikalla ja jatkaa jo alkanutta vuoropuhelua kuntoutujan ja lähiesimiehen välillä kuntoutujan työhön liittyvien asioiden parantamiseksi ja tukemiseksi. Työpaikka ja työympäristö nivotaan näin kuntoutusprosessiin näkyväksi. Lisäksi kuntoutuksen jälkeen vastuu kuntoutujien työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä on työpaikalla ja työterveyshuollolla ja myös työntekijällä. Työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen ja sen tukemisen tulisi kuulua yritysten työhyvinvoinnin työkyvyn johtamisen malliin, mutta vastuu kuuluu toki myös työntekijöille itselleen.

Keskeistä työkykyjohtamisessa on se, että työnantaja on selvillä henkilöstön työkyvyn tilasta, työkyvyn ja työn kuormittavuuteen liittyvistä riskeistä sekä työkyvyttömyyden kustannuksista. Onnistuminen edellyttää kaikkien osapuolten välistä yhteistyötä ja selkeitä toimenpiteitä. Lisäksi kuntoutuksen laajentuminen myös työyhteisön suuntaan haastaa jatkossa työpaikat ja työterveyshuollot pohtimaan uudenlaisia toimintatapoja arkeen jalkauttamiseksi. Toisaalta voidaan pohtia, miten työssä muuttuvat työskentelyolosuhteet ja työn vaatimukset asettavat haasteita myös työntekijän työkyvyille ja työssä selviytymiselle.

Yksilön ja hänen työpaikkansa kannalta on tärkeää, että työkyvyn alenemisen merkkeihin pureudutaan mahdollisimman varhain. Selvitysten perusteella työkyvyn alenemisen oireet ilmenevät yleisemmin työssä jaksamisen ja motivoitumisen ongelmina. Hyvä työ tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Hyvä terveys on työssä jaksamisen perusta. Työ tulisi muokata sellaiseksi, että vähemmälläkin työkyvyllä pärjää. Tämä asettaa haasteita työterveyshuollon toimintamalleihin.

Työterveyshuolto ja työpaikat tarvitsevat toimintakulttuurin muutosta työntekijöiden työhyvinvointiasioiden eteenpäin viemiseksi. Toisaalta työntekijä kohtaa työuransa aikana runsaasti ikääntymiseen liittyviä muutoksia, jotka useimmiten liittyvät myös oppimiseen ja osaamiseen. Tuloksellisuus ei riipu välttämättä iästä, vaan lähinnä työorganisointiin liittyvistä tekijöistä. (Ilmarinen 2006, 55–92). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä, että työterveyshuollon toimintaa tulee kehittää myös siihen suuntaan, että työterveyshuollon ammattilaiset kykenevät tunnistamaan ikääntyvän työssä jaksamisproblematiikkaa laaja-alaisemmin. Tällöin myös kuntoutukseen ohjautuminen paranee. Suomessa on lähivuosina yhä enemmän ikääntyviä työntekijöitä, joten haasteita työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiselle ja työssä jatkamiselle on kaikilla. Työhyvinvointi on yhteinen asia, ja tuoreet suunnitelmat uudistustoimenpiteistä ovat yksi askel kohti hyvinvointia. Tulevaisuus näyttää, miten suunnitellut uudistustoimenpiteet (HE 2011) toteutuvat.

Voidaan myös todeta, että palveluntuottajille kuntoutustyö/-toiminta asettaa tulevaisuudessa lisähaasteita. Vain ammattitaitoinen ja oikein resursoitu kuntoutuslaitoshenkilöstö palvelee parhaiten työikäisiä kuntoutujia. Ammatillisen kuntoutusprosessin sisältöjen kriittinen tarkastelu tulee niin ikään nähdä yhtenä kuntoutuksen uudistamisen työvälineenä.

Kuntoutumista kuvataan myös oppimis- ja muutosprosessiksi. Kuntoutus merkitsee aina itsensä kehittämistä, oppimista, jonkinasteista muutosajattelua ja uskoa omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin. Ruohotien (2002) mukaan kaikki, mitä koemme, ei kuitenkaan ole oppimista. Oppimiseen kuuluu aina se, että ihminen antaa kokemalleen merkityksen. Mielestäni kuntoutus perustuu oppimiseen. Ammatilliseen kuntoutusprosessiin liittyviä toimintamalleja/menetelmiä voidaan erinomaisesti toteuttaa erilaisten oppimiskäsitteiden kautta. Kuntoutusohjelma on mahdollista esimerkiksi suunnitella siten, että edellytykset positiivisiin kokemuksiin ovat mahdollisimman hyvät. Myös ryhmäprosessien merkitystä oppimiseen kannattaa tulevaisuudessa korostaa. Kuntoutuminen pohjautuu yksilön ja ryhmän oppimisprosesseihin. Myönteiset kokemukset vahvistavat kuntoutujan pystyvyyskäsitteitä. Pystyvyyskäsitteiden vahvistuessa kuntoutujan asettamat tavoitteet kuntoutukselle paranevat ja sitä kautta myös kuntoutuksen tuloksellisuus.

Laadullinen tutkimus on erinomainen tapa lähestyä tämäntyyppistä aineistoa, ja erityisen mielekkääksi sen tekee sisällönanalyysin kautta etenevä lähestymistapa. Haastattelututkimuksen tulokset tukevat toisiaan ja parantavat toistensa luotettavuutta. Tulokset ovat mielestäni yleistettävissä siinä tutkimusympäristössä, jossa tutkimus on tehty. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa on muistettava, että haastatteluihin osallistuneet kuntoutujat olivat TYK-kuntoutuksessa juuri niistä syistä, joihin olen hakenut vastauksia. (Metsämuuronen 2006, 109). Kuntoutujien kuntoutukselle antamat merkitykset ovat tutkimuksessa keskeisessä asemassa. Tulokset tukevat yleistämisen määritelmiä. Tämän tutkimuksen aihe on yhteiskunnallisesti kiinnostava, sillä se liittyy keskeisesti työelämän haasteisiin, työntekijöiden ikääntymiseen ja työssä jaksamiseen. Ikääntyvien kuntoutujien käsityksiä kuntouksesta on toistaiseksi tutkittu vähän.

Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, miten ikääntyvät TYK-kuntoutuksen osallistuneet kuntoutujat ovat jatkaneet työelämässä ja miten kuntoutus on myöhentänyt heidän siirtymistään eläkkeelle. Jatkotutkimuksen voisi suorittaa viiden vuoden kuluttua kuntoutukseen osallistumisesta.

## LÄHTEET

- Aaltonen, T. & Lind, J. 2009. ASLAK®-kuntoutuksen ja Tyk-toiminnan jälkeen työssä jatkavat. Nettiartikkeleita 4. Helsinki. < <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/2260/>> Luettu 12.2.2010.
- Alaranta, H. & Malmivaara, A. 2007. Kuntoutuksen vaikuttavuutta arvioitu vähän. Katariina Hinkka ja Aila Järvikoski (toim.) Kuntoutus ja elämänlaatu. Kuntoutuksen tutkimus-seminaari 9.5.2007. Rovaniemi – Abstraktit. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 58. Kelan tutkimusosasto. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Alasoini, T. 2007. Tuottavaa työtä kaiken ikää - näkökulmia. Juha Nurmela (toim.) HKR-Tekniikan Ikäohjelmasta. Raportteja 51.
- Alasoini, T. 2009. Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään. Raportteja 68. Tykes.
- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA. <<http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/Mainettaan-parempi-ty%C3%B6.pdf>> Luettu 12.2.2010.
- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Antikainen, A. 1993. Kasvatus, kulttuuri ja yhteiskunta. Helsinki: WSOY.
- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Työministeriö. Helsinki.
- Antti-Poika, M., Husman, K. & Martimo, K-P. 2006. Työterveyshuolto. 2., uud. p. Helsinki: Karisto.
- Asetus Kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta 1991. 1161/23.8.1991. < <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1991/19911161> > Luettu 14.2.2010.
- Autio, S. & Toikander, T. 2007. Ammatillisen kuntoutukseen osallistuvien ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen kasvun tuki työpaikoilla. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. < <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/18305> > Luettu 14.4.2009.
- Bandura, A. 1986. Social foundations of thought and action: a social cognitive theory. Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy: the exercise of control. New York: Freeman, cop. 1997.
- Beirsto, B. & Ruohotie, P. 2003. Empowering Professionals as Lifelong Learners. Teoksessa Professional Learning and Leadership. Beirsto, B. Klein, M. & Ruohotie, P. Saarijärvi: Saarijärven Offset.
- Collin, K. 2005. Työssä oppiminen – kokemuksellisuutta ja jaettuja käytäntöjä. Aikuiskasvatus 2. Vol. 25.
- Crowther, R., Marshall, M., Bond, G. & Huxley, P. 2007. Vocational rehabilitation for people with severe mental illness (Review). This is a reprint of a Cochrane review, prepared and maintained by The Cochrane Collaboration and published in The Cochrane Library. < <http://espace.uq.edu.au/eserv/UQ:121727/CD003080.pdf> > Luettu 12.2.2010.

- Davies, M. B. 2007. Doing a successful research project: using qualitative or quantitative Methods. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Drucker, P. F. 2001. Behind The Buzz. The substance of Knowledge Management.
- Eläketurvakeskus 2006. Eläketurvakeskuksen tiedote 25.1.2006. Noin joka neljäs käytti eläkeuudistuksen mahdollisuutta siirtyä eläkkeelle 63–64-vuotiaana. Eläketurvakeskus. <<http://62.236.128.117/Page.aspx?Section=40904&Item=25491>> Luettu 24.10.2010.
- Eläketurvakeskus 2010. Arvioita eläkeryhmien ehdotusten vaikuttavuudesta. Valtiovarainministeriö. Kansantalouselosasto. Lausuntopyyntö VM028:00/2010. <[http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=el%C3%A4keturvakeskus%202010%20arvioita%20el%C3%A4keryhmien%20ehdotusten%20vaikuttavuudesta&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CDMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.etk.fi%2Ffi%2Fgateway%2FPTARGS\\_0\\_2712\\_748\\_444\\_3039\\_43%2Fhttp%253B%2Fcontent.etk.fi%253B7087%2Fpublishcontent%2Fpublish%2Fetkfi%2Ffi%2Fsis%25C3%25A4it%25C3%25B6sivut%2Ftietoa\\_etk\\_sta%2Fetk\\_lyhyesti%2Fteht%25C3%25A4v%25C3%25A4%2Flausunnot%2Farvioita\\_el%25C3%25A4keryhmien\\_ehdotusten\\_vaikuttavuudesta.pdf&ei=wDfJTofBKqTg4QToloBS&usq=AFQjCNHyWAVEfr0vDVLvNZ9YTQOLbM-PgA&cad=rja](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=el%C3%A4keturvakeskus%202010%20arvioita%20el%C3%A4keryhmien%20ehdotusten%20vaikuttavuudesta&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CDMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.etk.fi%2Ffi%2Fgateway%2FPTARGS_0_2712_748_444_3039_43%2Fhttp%253B%2Fcontent.etk.fi%253B7087%2Fpublishcontent%2Fpublish%2Fetkfi%2Ffi%2Fsis%25C3%25A4it%25C3%25B6sivut%2Ftietoa_etk_sta%2Fetk_lyhyesti%2Fteht%25C3%25A4v%25C3%25A4%2Flausunnot%2Farvioita_el%25C3%25A4keryhmien_ehdotusten_vaikuttavuudesta.pdf&ei=wDfJTofBKqTg4QToloBS&usq=AFQjCNHyWAVEfr0vDVLvNZ9YTQOLbM-PgA&cad=rja)> Luettu 1.4.2010.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus.
- Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos. Tampere: Osuuskunta. Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 1992. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittämiseen. Teoksessa J. Ekola (toim.) Johdatusta Ammattikorkeakoulupedagogiikkaan. Juva: WSOY, 19–42.
- Eteläpelto, A. 1993. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Opetus ja Kasvatus. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Helsinki: Painatuskeskus, 8-13.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark, 26–49.
- Etera 2010. Töissä eläkkeellä -tutkimus: 80 % eläköityvistä haluaisi työskennellä eläkkeellä. Töissä eläkkeellä tutkimusraportti 23.3.2010. <[https://www.etera.fi/fi/tietoa\\_eterasta/uutiset/Sivut/Toissa\\_elakkeella\\_tutkimus.aspx](https://www.etera.fi/fi/tietoa_eterasta/uutiset/Sivut/Toissa_elakkeella_tutkimus.aspx)> Luettu 26.3.2010.
- Fagernäs, L. 2009. Suomelta puuttuu kasvustrategia. Leif Fagernäs EK:n prima-päivässä: Suomelta puuttuu kasvustrategia. Elinkeinoelämän keskusliitto. <<http://www.ek.fi/ek/fi/yrityskyselyt/index.php>> Luettu 25.10.2009.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000- tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy, 311–328.



- Gould, R. & Polvinen, A. 2006. Työkyky työuran loppupuolella. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J., Järvisalo & S. Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy, 255–287.
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätymenettelyt. Porvoo: WSOY.
- Hakala, L. 2005. Kuntoutujien työkyvyn ulottuvuudet ja muutokset vuoden kuluttua kuntoutuksen alkamisesta. Turun yliopisto. Psykologian laitos. Lisensiaatintyö.
- Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. 2006. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy, 77–105.
- Hanhijoki, I., Katajisto, J., Kimari, M. & Savioja, H. 2009. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2020. Tulevaisuuden työpaikat - osaajia tarvitaan. Helsinki: Edita Prima Oy.
- HE 2011. Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2012. HE 59/2011 vp. Helsinki.
- Heikkinen, A. 1995. Lähtökohtia ammattikasvatuksen kulttuuriseen tarkasteluun. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis ser 442, 32.
- Heikkinen, E. 2002. Sairauksista toimintakykyyn. Teoksessa E. Heikkinen, & M. Marin (toim.) Vanhuuden voimavarat. Helsinki: Tammi, 85–265.
- Heinikangas, S. 2006. ”Päivääkään en vaihtaisi pois. . .”. Strada II – hankkeen loppuraportti (toim.) S. Isberg & S. Heinikangas. Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarja 4.
- Heinonen, S. 2004. Tulevaisuuden työnteosta. Vanhat paradoksit ja uusi paradigma. Toimihenkilöunioni. Helsinki.
- Helakorpi, S. 2008. Ammattikasvatuksen teoreettista pohjaa ja uudistuvaa käsitteistöä. Teoksessa Seppo Helakorpi (toim.) Postmoderni ammattikasvatus - haasteena ubiikkiyhteiskunta. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy.
- Helo, T. 2000. Kelan Aslak-toiminnan kustannusten ja vaikutusten arviointi. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 55.
- Helsingin Sanomat 2010. Etlan Sixten Korkman pitää eläkepolitiikka skandaalina. 19.12.2010.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. 5. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holopainen, K., Nevala, N., Kuronen, P. & Arokoski, P. 2004. Effects of vocationally oriented medical rehabilitation for aircraft maintenance personnel - a preliminary study of long-term effects with 5-year follow-up. Journal of Occupational Rehabilitation 14 (4) 233–242.
- Huhtanen, P., Kalimo, R., Lindström, K., Linkola, P. & Liukkonen, U. 1999. Ageing Workers and changing Working Life. Ministry Laboury. Institute of Occupational Health. Helsinki.
- Härkäpää, K. ym. 2001. Työkykyä ylläpitävän kuntoutuksen ja Aslak-kurssien seurantatutkimuksen (TYKE-projekti) tulokset. Kuntoutussäätiö (käsikirjoitus).

- Härkäpää, K. 2002. Varhaiskuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa A-M. Aalto, H. Hurri, A. Järvikoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjolainen & P. Rissanen (toim.) Kannattako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. STAKES. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 267, 29–44.
- Härkäpää, K., Hakala, L., Järvillehto, S. & Järvikoski, A. 1995. TYK-kuntoutus paransi työkykyä. Suomen Lääkärilehti 50 (6), 593–599.
- Härkäpää, K., Järvikoski, A., Hakala, L. & Järvillehto, S. 1996. Outcome of rehabilitation programs for employees with lowered working capacity. Disability and Rehabilitation 18 (3), 143–148.
- Härkäpää, K., Mellin, G., Hurri, H., Järvikoski, A., Mykkänen, P. & Luoma, J. 1998. Kuntoutushoito selkävaivan aiheuttaman vajaakuntoisuuden ehkäisyssä. Kuntoutussäätiön työselosteita 2.
- Härkäpää, K. & Rosnell, J. 1998. Työkykyä ylläpitävän ja valmentavan kuntoutuksen seurantalutoksia. Alustavia tuloksia vuosina 1993–95. Kuntoutussäätiön TYK-kuntoutukseen osallistuneiden kaksivuotis seurannasta. Kuntoutussäätiö.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki, 31–46.
- Ilmarinen, J. 1999. Ageing workers in the European Union - Status and promotion of work ability, employability and employment. Finnish Institute of Occupational Health: Ministry of Social Affairs and Health: Ministry of Labour. Helsinki.
- Ilmarinen, J. 2000. Väestön ikärakenteen kehitys, työelämän tarpeet ja yhteiskunnan haasteet. Teoksessa P. Sallila (toim.) Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 18–40.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Helsinki: Gummerus Kirjapaino.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy, 17–33.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jatkola, V. 2009. Lääkinnällinen kuntoutus. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus. Dnro 74/54/08. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Paino Kopiojyvä Oy.
- Julkunen, R. 2006. Kuka maksaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Arvioita ja ehdotuksia yksityisestä ja julkisesta hyvinvointivastuusta. Hyvinvointivaltion rajat -hanke. Stakes. <<http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/m227-VERKKO.pdf>> Luettu 25.10.2009.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Paino Kopiojyvä Oy.
- Juuti, P. 2002. Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998–2002. Hyvä Ikä. JTO-tutkimuksia nro 13. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Järvikoski, A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 46.

- Järvikoski, A. 2002. Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa A-M. Aalto, H. Hurri, Järvikoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjolainen & P. Rissanen (toim.) Kannattaako kuntoutus? Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 267, 45–55.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 1995. Mitä kuntoutus on? Kuntoutus muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa A. Suikkanen, K. Härkäpää, A. Järvikoski, T. Kallanranta, K. Piirainen, M. Repo & J. Wikström (toim.) Kuntoutuksen ulottuvuudet. Helsinki: WSOY, 12–28.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2001. Kuntoutuksen käsitteet ja kuntoutustarve - kuntoutujan, ammattihenkilön ja yhteiskunnan näkökulmat. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Duodecim, 30–41.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.
- Järvikoski, A., Lind, J. & Härkäpää, K. 2001. Kuntoutuksen tuloksellisuus, vaikuttavuus ja uudistuminen. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Duodecim, 570–584.
- Järvilehto, S. 1997. Hallinnantunne työkiven kulmakivenä. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 58.
- Järvinen, A. & Karttunen, P. 1997. Fenomenografia - käsitysten kirjon kuvaaja. Teoksessa M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: Porvoo. WSOY, 164–171.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.
- Järvinen, A. & Poikela, E. 2000. Työssä oppimisen reflektiivisyys ja kontekstuaalisuus. Aikuiskasvatus 4, 316–324.
- Järvinen, P., Järvisalo, J., Parvinen, A., Pietikäinen, I., Puukka, P. & Varjo, J. 1995. Aslakuntoutuksen teho sairauslomapäivillä mitattuna. Suomen Lääkärilehti 50 (6), 585–590.
- Järvisalo, J. 1996. Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti. 5-6.6.1995. Turku. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 65–97.
- Kaartinen, T. 2005. Itsesäätelyvalmiudet musiikin opiskelussa. Acta Universitatis Tamperensis 1125. Tampere. Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Kaikkonen, P. 1999. Laadullinen tutkimus kasvatus- ja opetustyössä. Kasvatus 30 (5), 427–435.
- Kansaneläkelaitoksen kuntoutustoiminta 1998. Työssä olevien kuntoutus. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (Tyk-toiminta) Toteutumisen seuranta 1992–1997. Kansaneläkelaitos. Terveys- ja toimeentuloturvaosasto. Kuntoutuslinja. Helsinki: Oy Edita Ab, 109–120.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Health Work Stress, Productivity and the reconstruction on Working Life. New York: Basic Books.
- Karisalmi, S., Tuominen, E. & Kaliva, K. 2008. Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen. Seurantatutkimus. Joustava eläkeikä - tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2. Helsinki.
- Karjalainen, K., Malmivaara, A., Tulder., M van, ym. 2003. Multidisciplinary biopsychosocial rehabilitation for sub acute low back pain among working age adults. Cochrane Database SYST Rev. 2. CD 002193.
- Karjalainen, P. & Matikka, A. 2002. Kuntoutujien kokemat muutokset Tyk-prosessin aikana. Tutkimus työikäisten kuntoutuksesta Siuntion Kuntoutumiskeskuksessa. Miina Sillanpään Säätiön julkaisu B: 21.

- Karjalainen, V. 2004. Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta – mutta miten? Teoksessa V. Karjalainen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. STAKES. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino, 11–25.
- Kela 2009a. Ammatillinen kuntoutus. <<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/051011153338HL?OpenDocument>> Luettu 16.5.2009
- Kela 2010a. Kelan kuntoutustilasto 2010. FPA-statistik Rehabilitering. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2011.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Klemilä, A. & Ihalainen, J. 2002. Ammatillinen kuntoutus ja kuntouttava työtoiminta. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Klemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutuspalvelut. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Kock, H. 2007. The team as a learning strategy. Three cases of team-based production in the Swedish manufacturing industry. Linköping University Post print. Original Publications. Journal of Workplace Learning 19 (8), 480–496. Publisher: Emerald Group Publishing Limited. <<http://dx.doi.org/10.1108/13665620710831164>> Luettu 6.10.2008.
- Koponen, M. 2006. Palvelut 2020 - osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Elinkeinoelämän keskusliitto. Loppuraportti. 11.11.2006. <[http://www.ek.fi/ek\\_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset\\_ja\\_julkaisut/ek\\_julkaisuarkisto/2006/18\\_10\\_2006\\_Palvelut2020\\_loppuraportti.pdf](http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf)> Luettu 30.2009.
- Korpelainen, K. 2005. Kasvun Pelivara. Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksessä. Acta Universitatis Tamperensis 1092. Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Koukari, M. 2010. Tavoitteena kuntoutuminen. Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Acta universitatis Lapponiensis 719. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi: Juvenes Print.
- Kunnallinen eläkelaki 2003. 549/1.8.2003. Finlex. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030665>> Luettu 11.11.2009.
- Kuntoutusasianneuvottelukunta 2003. Kuntoutusasian neuvottelukunnan toimintasuunnitelma 2004–2007. <<http://www.kunk.fi/aineistoja/toimintasuunnitelma2004-2007.pdf>> Luettu 13.11.2009.
- Kuntoutusselonteko 2002. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kuoppala, J. & Lamminpää, A. 2008. Rehabilitation and work ability - a systematic literature review. Journal of Rehabilitation Medicine 40, 796–04.
- Kurki, M. 2004. Missä kunnossa kuntoutukseen entä kuntoutuksen jälkeen? Tules- ja ASLAK-kurssit pystyvyyssarvioiden vahvistajana. Miina Sillanpään julkaisuja. A: 6. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Kyrölahti, E. 2005. Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajan ammatillinen osaaminen. Itsesäätelyvalmiuksien kehittäminen ammattikorkeakoulussa. Acta Universitatis Tamperensis 1111. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. Acta Universitatis Tamperensis 996. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

- Lahtinen, P. 2009. Ikääntyvän opettajan ammatillista kasvua ja osaamista tukeva johtaminen ammattikorkeakoulussa. Acta Universitatis Tamperensis 1432. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Laki Kansan eläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 2005. 566/15.7.2005. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050566>> Luettu 10.11.2009.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.
- Lehto, M. 2006. Sosiaali- ja terveystalouden strategiat 2015 - kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/strategia/strategiat2010/strategia2010.pdf>> Luettu 24.10.2009.
- Leppänen, A., Hopsu, L., Klemola, S. & Kuosma, E. 2008. Does multi-level intervention enhance work process knowledge? Journal of Workplace Learning 20 (6), 416–430. <<http://www.emeraldinsight.com/10.1108/13665620810892085>> Luettu 5.10.2008.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Acta Electronica Universitatis Tamperensis, 448. <<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6331-5.pdf>> Luettu 6.10.2008.
- Lind, J. & Aaltonen, T. 2009. ASLAK-kuntoutuksen ja Tyk-toiminnan jälkeen työssä jatkavat. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Nettiartikkeleita 4. <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8374/Nettiartikkeleita\\_4\\_2009.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8374/Nettiartikkeleita_4_2009.pdf?sequence=1)> Luettu 22.8.2010.
- Lind, J., Aaltonen, T., Autti-Rämö, I. & Halonen, J.-P. 2009. Kelan kuntoutuksen vuonna 2003 päättäneet. Kuntoutujien rekisteriseuranta vuosina 2003–2006. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 105.
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. 2007. Menettelytavat työkykyongelmissa Teoksessa P. Manninen, V. Laine, T. Leino, K. Mukala & K. Husman (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Vammala: Vammalan kirjapaino, 152–164.
- McClusky, H.Y. 1963. The Course of Adult Life Span. In W. C. Hallenback (Ed.) Psychology of Adults. Washington D. C: Adult Education Association.
- McClusky, H.Y. 1970. An Approach to a Differential Psychology of the Adult Potential. In S M. Grabowski (Ed.) Adult Learning & Instruction. New York: ERIC Clearinghouse on Adult Education and Adult Education Association of the USA, 80–93.
- Mentkowski, M. & Associates. 2000. Learning that Lasts: Integrating Learning, Development, and Performance in College and Beyond. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Viro.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsitteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: International Methelp Ky. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mezirow, J. 1995. Transformation theory of adult learning. IN M. R. Welton (ed.) In Defence of the Lifeworld. New York: State University of New York Press.

- Mezirow, J. 1996. Contemporary paradigms of learning. *Adult Education Quarterly* 46 (3), 158–172.
- Mezirow, J. & ym. 1996. Uudistava oppiminen: Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Mezirow, J. 2000. Learning to think like an adult: Core Concepts of transformation theory. In J. Mezirow & Associates (Eds.) *Learning as transformation*. San Francisco: Jossey-Bass, 33–34.
- Miettinen, S. 2011. Muutoksen mahdollisuus Suomen kuntoutusjärjestelmässä. *Acta Universitatis Tamperensis* 1625. Tampere: Tampere University Press.
- Mikkola, S. 1994. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus. Seurantatutkimus Siuntion Kuntoutumiskeskuksen TYK-asiakkaista. Miina Sillanpään Säätiön julkaisuja B:12.
- Mäki, A. 2008. Ammatillinen kehittyminen osana arjen johtamistyötä. Organisaation vastuu ja menetelmät johdon kehittämisessä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Licensiaatintyö. <<http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=17890>> Luettu 12.12.2009.
- Mäkitalo, J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) *Työterveyshuolto*. Jyväskylä: Kustannus Oy Duodecim, 141–147.
- Mäkitalo, J. 2005. Work-related well-being in the transformation of nursing home work. Oulun yliopisto. *Acta Universitatis Ouluensis D Medica* 837.
- Mäkitalo, J. 2006. Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) *Työterveyshuolto*. 2. uud. painos. Helsinki: Duodecim. (Hämeenlinna: Karisto Oy), 176.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa K-P, Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) *Työstä terveyttä*. Helsinki: Duodecim, 162–169.
- Mäkitalo, J. 2010. Työmuutos ja työhyvinvointi. Teoksessa K-P, Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) *Työstä terveyttä*. Helsinki: Duodecim, 179–195.
- Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen* 8.
- Mäkitalo, J., Suikkanen, A., Ylisassi, H. & Linnakangas R. 2008. Kuntoutus ja työelämä. Teoksessa P. Rissanen, T. Kallaranta & A. Suikkanen (toim.) *Kuntoutus*. 2 painos. Duodecim. Keuruu: Otava, 522–546.
- Naegelea, G. & Walker, A. 2006. A guide to good practice in age management. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05137.htm>> Luettu 2.11.2009.
- Niemi, L. 2004. Ammatillinen kasvu ja sitä edistävät kasvutekijät hoitotyössä. Tampereen Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Nikkanen, P. 2006. Oon vahvempi kuin ennen. Pitkään työelämässä olleiden kuntoutumistarinat. Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 70.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The Knowledge-Creating company. How Japanese Companies Create Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Notkola, V. 2010a. Kuntoutus tukemaan työuria ja työelämässä pysymistä. *Kuntoutus* 33. Vuosikerta (1), 1–3.

- Notkola, V. 2010b. Taataan työkyky mahdollisimman monelle. *Kuntoutus* 33. Vuosikerta (3), 1–3.
- OECD 2008. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. Vol. 3. Denmark, Finland, Ireland and The Netherlands. OECDpublishing.
- Ojanen, S. 2000. *Ohjauksesta oivallukseen*. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Saarijärvi: Palmenia kustannus.
- Opetusministeriö 2001. Kansallinen ikäohjelma. Opetusministeriön toimenpiteet 2000–2001. Opetusministeriön ikäohjelmatyöryhmän raportti 22.1.2001. <[http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2000/kansallinen\\_ikaohjelma\\_opetusministerion\\_toimenpiteet\\_2000-200?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2000/kansallinen_ikaohjelma_opetusministerion_toimenpiteet_2000-200?lang=fi)> Luettu 15.3.2010.
- Opetusministeriö 2008. *Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012. Kehittämissuunnitelma*. <[http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu\\_2012\\_fi.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf)> Luettu 4.2.2009.
- Otala, L. 2000. *Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa*. Porvoo: WSOY.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: Werner Söderström Oy.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä: työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 253.
- Parjanne, M-L. 2004. Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnon aloilla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 18.
- Pekkonen, M. 2010. Terveysteen liittyvä elämänlaatu laitostuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa. RAND-36-mittarin soveltuvuus työikäisten laitostuntoutuksen ongelmaprofiilin määrittämisen ja kuntoutuksen vaikutusten arvioimiseen. Helsinki. Invalidisäätiö.
- Pekkonen, M., Kokkonen, M. & Mäkiäho, A. 2007. Rand-36-mittari terveyteen liittyvän elämälaadun ja sen muutoksen kuvaajana työikäisillä eri kuntoutusmuodoissa. Teoksessa K. Hinkka & A. Järviskoski. (toim.) *Kuntoutus ja elämänlaatu. Kuntoutuksen tutkimusseminaari*. 9.5.2007. Rovaniemi. Abstraktit. Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 58, 26–26.
- Pelkonen, J. 2005. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 1.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. *Oppimismotivaatio*. Aavarantasarja. Keuruu: Otava.
- Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H. & Roine, S. 2008. Työikäiset ikääntyvät. Työikäiset ikääntyvät. 55–69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. *Kuntoutussäätiön tutkimuksia* 78.
- Penttinen, L. 2007. Työikäisten kuntoutujien haasteet Kelassa. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishanke 2007–2011. *Kuntoutus* 30. Vuosikerta (4), 55–60.
- Penttinen, L. & Aalto, L. 2009. Kelan työ kuntoutuksen kehittämishanke. Työikäisten kuntoutus muutoksessa mukana. *Fysioterapia* 7.
- Piirainen, K. & Kallanranta, T. 2001. Kuntoutuspalvelut kuntoutuksen ja muutoksen tukena. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) *Kuntoutus*. Duodecim. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino, 94–108.

- Polo, S. 2004. Minätuntemus tukena muutoksessa selviytymisessä. Tampereen yliopisto. Acta electronica Universitatis Tamperensis 390. <<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6127-4.pdf>> Luettu 30.9.2008.
- Puumalainen, J. & Vilkkumaa, I. 2001. Kuntoutuksen historia, nykypäivä ja tulevaisuus. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus. Duodecim. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 16–29.
- Raassina, A. 2002. Kuntoutuksen kustannuksista ja vaikuttavuudesta. Tausta-aineisto valtioneuvoston kuntoutusselontekoon. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 5, 9–11.
- Raivola, R., Kekkonen, P. Tulkki, P. & Lyytinen, A. 2002. Innovaationjärjestelmän uudistamishaasteet. Kansallisen innovaatiojärjestelmän tutkimusohjelman tuloksia ja johtopäätöksiä. SITRAn raportteja 25.
- Rajavaara, M., Aalto, L. & Hinkka, K. 2009. Kehittämisideoista työikäisten kuntoutuksen käytännöiksi. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen lähtökohdat. Nettityöpapereita 7. <<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/14785>> Luettu 13.2.2010.
- Rauhala, P. 1993. Ammatti ja kvalifikaatiot 1990-luvun yhteiskunnassa. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Ammatti ja ammatillinen kasvu. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, 15–29.
- Rinne, R. 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Elinikäisen oppimisen retoriikka ja koulutuspolitiikka. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Aikuiskasvatus 44.
- Rissanen, P. & Aalto, A-M. 2002. Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista. Teoksessa A-M. Aalto, H. Hurri, A. Järvikoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjolainen & P. Rissanen (toim.) Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. STAKES: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 267. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 1–26.
- Rissanen, P. & Järvisalo, J. 2001. Kuntoutus ja työelämä. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus. Jyväskylä: Duodecim. Gummerus Kirjapaino Oy, 425–439.
- Romppanen, A. 2000. Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 12.
- Ruoholinna, T. 2009. Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopisto. Annales Universitatis Turkuensis 288.
- Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Tampereen Yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Ammattikasvatussarja 8.
- Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. 2. uud. painos. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos. Ammattikasvatussarja 8.
- Ruohotie, P. 1996a. Professional Growth and Development in Organization. In P. Ruohotie & P.P. Grimmet (eds.) Professional Growth and Development: direction, delivery and dilemmas. Tampere: Career education books.
- Ruohotie, P. 1996b. Professional Growth and Development in Organization. In K. Leithwood ym. (eds.) International Handbook of Educational Leadership and Administration. Dordrecht: Kluwer Academic Publisher, 429–430.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.



- Ruohotie, P. 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Ruohotie, P. 2001. Työelämäsuhteet. Osaamisvaatimukset muuttuvassa työelämässä. <<http://openetti.aokk.hamk.fi/ntm2001/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4suhteet.htm>> Luettu 10.2.2009.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2003. Mitä on ammatillinen huippuosaaminen? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 5 (1), 4–11.
- Ruohotie, P. 2004a. Kompetenssit ammattikorkeakouluopetuksen tavoitteina. Teoksessa S. Kolehmainen & R. Kallinen (toim.) Laatu ammattikorkeakouluopintojen ohjaukseen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 27–48.
- Ruohotie, P. 2004b. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu yliopistokoulutuksessa. Teoksessa A. Järvinen, A. R. Nummenmaa, E. Syrjäläinen, T. Takala, A. Savisaari & T. Järventie (toim.) Puheenvuoroja kasvatusalan yliopistokoulutuksen kehittämisestä. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan 30-vuotisjuhlakirja. Tampere: Paino-Arra, 27–38.
- Ruohotie, P. 2006a. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark, 106–122.
- Ruohotie, P. 2006b. Minäkäsityksen ja identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. Teoksessa P. Juuti (toim.) Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Helsinki: Otava, 429–430.
- Ruohotie, P. 2008. Työelämän osaamistarpeet. <[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus\\_ ja\\_ kehitys/ Tupa1/Pekka\\_Ruohotie.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ ja_ kehitys/ Tupa1/Pekka_Ruohotie.pdf)> Luettu 2.2.2009.
- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Juva: WSOY.
- Salokangas, T., Vuori, J. & Huuhtanen, P. 2005. Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. Työ ja ihminen, 19.vuosikerta, (3), 307–325.
- Savioja, H. 2005. Suuret ikäluokat keski-ikässä - työssä vai eläkkeelle? Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 80. Helsinki. <<https://helda.helsinki.fi/handle/10250/3432>> Luettu 11.2.2010.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A: 43, 124–125.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2000. Sosiaaliturvan suunta 2000–2001 -julkaisu. Suomen sosiaalimenot alle EU-maiden tason. Sosiaali- ja terveysministeriö 2000. Helsinki. <<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tiedote/tied01/haotiedote1097.htm>> Luettu 23.11.2009.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2001. Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015-kansanterveysohjelmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2002a. Valtionneuvoston kuntoutusselonteko eduskunnalle 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6. Helsinki. <<http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/kuntselonteko2002/kselte02.pdf>> Luettu 25.10.2009.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2002b. Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Ikäohjelman monet kasvat 1. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 3. Helsinki. <<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/ikaloppu/ikaohjelmankasvot.pdf>> Luettu 12.1.2010.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2002c. Kuntoutuksen kustannuksista ja vaikuttavuudesta. Taustaineisto valtioneuvoston kuntoutusselontekoon. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 5. Helsinki. <<http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/kuntselonteko2002/taustaraportti/kukus02.pdf>> Luettu 4.2.2010.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 19. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 25. <[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1061185](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1061185)> Luettu 2.4.2010.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveystalouden strategia 2015 - kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimasta yhteiskuntaa. Helsinki. <<http://pre20090115.stm.fi/hm1157622687947/passthru.pdf>> Luettu 1.4.2010.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Työterveys ja kuntoutus. Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 60. Helsinki. <[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1067713](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1067713)> Luettu 12.3.2010.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Veto-ohjelma 2003–2007. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 53. Helsinki. <[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1400848](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1400848)> Luettu 1.12.2009.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 62. <[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1482127](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1482127)> Luettu 4.4.2010.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) Opetus ja Kasvatus. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Helsinki: Painatuskeskus, 3–31.
- Stuart-Hamilton, I. 2000. The Psychology of Ageing. An Introduction. Third edition. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Suikkanen, A. & Lindh, J. 2007. Rehabsaurus – lajinsa viimeinen? Keskustelun avauksia kuntoutuksen tulevaisuuden haasteisiin. Kuntoutus 30. Vuosikerta (2), 4–8.
- Suikkanen, A. & Lindh, J. 2010. Työmarkkinakansalaisuus ja ammatillisen kuntoutuksen luova tuho. Kuntoutus 33. Vuosikerta (2), 53–62.
- Suoyrjö, H., Oksanen, T., Hinkka, K., Kivimäki, M., Klaukka, T. & Vahtera, J. 2009. The effectiveness of vocationally oriented multidisciplinary intervention on sickness absence and early retirement among employees at risk: an observational study. Occup Environ Med (66), 235–242.
- Suoyrjö, H. 2010. Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentuminen ja vaikutukset työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 113. Saastamala. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Sweins, T. 2010. Raha ei ratkaise työssä jaksamista. Työelämän kehittämisen erikoislehti. Telma 3. <[http://www.tyoturva.fi/ttk\\_uutiset/?1350\\_m=1692](http://www.tyoturva.fi/ttk_uutiset/?1350_m=1692)> Luettu 2.10.2010.

- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Syrjäläinen, E. 1994. Etnografinen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa L. Syrjälä, Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 68–112.
- Talo, S., Wikström, J. & Metteri, A. 2001. Kuntoutuminen monitieteisenä ja -tasoisena prosessina. Teoksessa T. Kallanranta, P. Rissanen & I. Vilkkumaa (toim.) Kuntoutus. Duodecim. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 55–71.
- Tiainen, P., Sihto, M., Mella, I., Vesterinen, P., Mäenpää, H., Viren, R., Auvinen, E., Parjanne, M-L., Parkkinen, T., Romppanen, A., Keinänen, P., Vihinen, H. & Rantala, J. 2003. Työpoliittinen tutkimus Nro 245. Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020. Loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.  
<[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt245.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt245.pdf)> Luettu 2.2.2009.
- Tilastokeskus 2009. Väestöennuste 2009–2060. Tilastokeskus.  
<[http://www.stat.fi/til/vaenn/2009/vaenn\\_2009\\_2009-09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2009/vaenn_2009_2009-09-30_tie_001_fi.html)> Luettu 24.10.2009.
- Tilastokeskus 2010. Väestöennuste ja työllisyysaste. Tilastokeskus.  
<[http://www.stat.fi/tup/tieto aika/tilaajat/ta\\_09\\_03\\_tyomarkkinat.html](http://www.stat.fi/tup/tieto aika/tilaajat/ta_09_03_tyomarkkinat.html)> Luettu 4.4.2010.
- Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2010. Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa: ASLAK-kuntoutuksen ja Työhyvinvointi-kuntoremontin vaikuttavuus. Miina Sillanpään Säätiön julkaisusarja A:8.
- Tirkkonen, M., Kinnunen, U. & Kurki, M. 2009. Aslak-kuntoutuksen vaikuttavuus. Katsaus viimeaikaiseen suomalaiseen tutkimukseen. Kuntoutus 32. Vuosikerta (1), 43–57.
- Toivonen, M. 2004. Expertise as business. Long-term development and future prospects of knowledge-intensive business services (KIBS). Aalto University Schools of Technology. Industrial Engineering and Management.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue: Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.
- Tuominen, E. (toim.). 2004. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki: Hakapaino.
- Tuominen, E. 2006. Ikäjohtaminen – kaikenikäiset voimavarana. Ikämestarit työssä – seminaari. 5.10.2006 ja 9.11.2006. Pohjois-Karjalan Kauppakamari. Luentomateriaali.  
<<http://nk.chamber.fi/binary/file/-/id/10/fid/90/>> Luettu 12.1.2010.
- Tuominen, E. & Pelkonen, J. 2004. Joustava eläkeikä -tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45.  
<[http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/joustava\\_elakeika\\_tutkimus\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/joustava_elakeika_tutkimus_7.pdf)> Luettu 26.10.2009.

- Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2. <<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42845&Item=64854>> Luettu 4.1.2010.
- Tuomisto, J. 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa P. Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy, 49–83.
- Turja, J. 2009. Ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Kuntoutus osana työpaikan terveyden edistämistä. Acta Universitatis Tamperensis 1375.
- Työeläke 2009. Ammatillinen kuntoutus on työeläke-etu. <<http://www.tyoelake.fi/Page.aspx?Section=39100>> Luettu 25.10.2009.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013. EU:n alueellinen kilpailukyky ja työllisyystavoite. Manner-Suomen ESR-ohjelma-asiakirja 2007–2013. Helsinki: Edita Prima Oy. <[http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/asiakirjat/ohjelma\\_asiakirja\\_ESR.pdf](http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/asiakirjat/ohjelma_asiakirja_ESR.pdf)> Luettu 1.4.2010.
- Työministeriö 2007. Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työvoimapolitiittinen tutkimus 325. Helsinki: Paino Oy Edita Ab.
- Uusitalo, H. Kautto, M. & Lindell, C. (toim.) 2010. Myöhemmin eläkkeelle – selvityksiä ja laskelmia. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 1. Helsinki: Edita Prima Oy. <<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=44857&Item=64589>> Luettu 1.4.2010.
- Vahtio, E-L. 2006. Avaa ikälukot: vapaudu johtamaan. Helsinki: Edita.
- Vainiemi, K. & Penttinen, L. 2008. Ammatillinen kuntoutus tukee työssä pysymistä. Kelan työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus eli Tyk-toiminta. Työterveyslääkärilehti 26 (3), 45–49.
- Vainio, H. 2010. Valtakunnalliset kuntoutuspäivät 38. 18. – 19.3.2010. Helsinki. Luentotiivistelmä. <<http://www.kuntoutussaatio.fi/files/304/tiivistelma.pdf>> Luettu 15.4.2010.
- Valkonen, J. 1997. Työkykytarinoita. Työkykykokemusten narratiivista tarkastelua. Kuntoutussäätiön työselosteita 13. Helsinki.
- Vartiainen, V. 2009. Paraneeko työkyky - piteneekö työura? Seurantatutkimus vuonna 2005 TYK-valmennukseen osallistuneista kuntoutujista Siuntion Hyvinvointikeskuksessa. Miina Sillanpään Säätiön C-julkaisusarja.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Varto, J. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Lisäp. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Virjo, I. & Aho, S. 2002. Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla. Työpoliittinen tutkimus Nro 242. Työministeriö. Helsinki.
- Vygotsky, L. S. 1982. Ajattelu ja kieli. (Myšlenie i reč, 1934). Espoo: Weilin & Göös.
- Wallin, A. 2006. Suomi-neito Down Under – työyhteisöjen elämää Australiassa suomalaisesta naisnäkökulmasta. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Johtamistaidon PD-ohjelman lopputyö.

- WHO 1981. Disability prevention and rehabilitation. Report of the WHO Expert committee on disability and rehabilitation. World Health Organization. Geneva. <[http://whqlibdoc.who.int/trs/WHO\\_TRS\\_668.pdf](http://whqlibdoc.who.int/trs/WHO_TRS_668.pdf)> Luettu 23.4.2010.
- Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä – Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo Akademis förlag: Åbo Akademi University Press.
- Ylisassi, H. 2003. Uuden sukupolven kuntoutusmallia kehittämässä. Teoksessa E. Paso, J. Mäkitalo & J. Palonen. (toim.) Viimeinen tykykirja? Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola, 137–149.
- Ylisassi, H. 2009. Kehittävän kuntoutuksen mahdollisuudet. Tutkimus Aslak-kuntoutuksen työkytkennän ja asiakkuuden rakentumisesta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 226. Helsinki: Yliopistopaino.
- Åstedt-Kurki, P. & Nieminen, H. 1997. Fenomenologisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa M. Paunonen ja K. Vehviläinen-Julkunen (toim). Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki; Porvoo: WSOY, 152–156.

#### JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

- Hyssälä, L. 2010. Millaista kuntoutusta suomalaisille 2010? Valtakunnalliset kuntoutuspäivät 18.–19.3.2010. Helsinki. Marina Congress Center. Valtiovallan tervehdys.
- Järvikoski, A. 2010. Kuntoutustiede. Kuntoutustieteellinen tutkimus, arviointi ja kehittäminen. Virtuaaliopinnot. Lapin yliopisto. 10.3.2010. Verkkomateriaali.
- Kairisalo, A. 2003. Ammatillinen kuntoutus työntekijän oikeudeksi. Tiedote 62. Helsinki. <<http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1258085>> Luettu 14.11.2009.
- Kela 2009b. Asiakasmäärän alueellinen kehitys. Kelan ammatillisen kuntoutuksen luentomateriaali.
- Kela 2010b. Ammatillista kuntoutusta vajaakuntoisille. Luentomateriaali.
- Kivekäs, J. 2010. Työeläkekuntoutus uudelle vuosikymmenelle. Tela:n seminaari 8.11.2010. Helsinki. Luentomateriaali.
- Lamminpää, A. & Kujala, J. 2009. Tutkimuksen viimeinen sana kuntoutuksen vaikuttavuudesta. Vaikuttavuuden vaatimukset puntarissa Verve-seminaari. 8.1.2009. Helsinki. Luentomateriaali.
- Penttinen, L. 2009. TYK-toiminnan keskeiset yhteistyötahot ja kuntoutuksen tavoitteet. Helsinki. 18.9.2009. Kelan luentomateriaali.
- Penttinen, L. & Vainiemi, K. 2009. Rehabilitation supporting integration into work: A Development project by the Social Insurance Institution of Finland. The 10th Congress of European Federation for Research in Rehabilitation 9.–12.9.2009. Riga. Latvia.
- Ruohotie, P. 2006c. Uudistavaan oppimiseen liittyviä kiistakysymyksiä. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeenlinna. Luentomateriaali 4.9.2006.

- Ruohotie, P. 2006d. The role of cognitive development in Mezirow`s transformational learning theory. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeenlinna. Luentomateriaali 4.9.2006.
- Siuntion Hyvinvointikeskus 2010. Siuntion Hyvinvointikeskuksen kuntoutusmateriaali. 10.5.2010.
- Suikkanen, A. 2009. Muutoksen tuulista suomalaisessa kuntoutuksessa. Verve-seminaari 9.1.2009. Tampere. Luentomateriaali.
- Wallin, A. 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. 18.10.2009. Luentomateriaali.

## VERKKOLÄHTEET

Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Kotisivu <[http://www.tenk.fi/hyva\\_tieteellinen\\_kaytanto/kaytanto.html](http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/kaytanto.html)> Luettu 13.2.2010.

Kelan laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Versio 14 /2.4.2007.

Voimassa 1.1.2008. Kotisivu

<[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/%28WWWAllDocsById%29/E9B9CA36D34A13DDC225744A0029D9E0/\\$file/STANDARD14.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/%28WWWAllDocsById%29/E9B9CA36D34A13DDC225744A0029D9E0/$file/STANDARD14.pdf)> Luettu 12.9.2011.

## **Kuntoutus ammatillisen kasvun ja työssä selviytymisen edistäjänä**

Arvoisa TYK-kuntoutuja

Opiskelen Tampereen yliopistossa kasvatustieteen laitoksella kasvatustieteen maisteriksi. Opiskeluni sisältyy pro gradu -tutkielma, jonka toteutan yhteistyössä Siuntion Hyvinvointikeskuksen kanssa.

Mielenkiintoni tässä tutkimuksessa kohdistuu siihen, miten ikääntyvien työntekijöiden (yli + 45-vuotiaiden) ammatillista kasvua ja työkykyä sekä työssä selviytymistä voidaan kuntoutuksessa edistää. Ammatillisella kasvulla tarkoitan tässä tutkimuksessa työssä oppimisen tukemista, ammatillisen osaamisen kehittämistä ja asiantuntijuuteen kasvamista kuntoutuksen keinoin. Tutkimuksessa ammatillisen kasvun edistämistä lähestyn kuntoutukseen osallistuvien ikääntyvien kuntoutujien omien kokemusten ja käsitysten kautta. Tutkimukseni tarkoituksena on kuvata ammatilliseen ryhmämuotoiseen TYK-kuntoutukseen osallistuvien ikääntyvien käsityksiä ammatillisen kasvun määritelmästä. Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä tekijät edistävät ammatillista kasvua kuntoutuksen aikana ja miten kuntoutus edistää työkykyä ja työssä selviytymistä. Tutkimuksen aineisto kerätään kuntoutuslaitoksessa olevista TYK-kuntoutujista. Menetelmänä on teemahaastattelu.

Käsittelen aineiston ehdottaman luottamuksellisesti, eikä kenenkään henkilöllisyys paljastu tutkimusprosessin missään vaiheessa. Aineisto on vain tutkimuksen tekijän käytössä.

Tutkimuksen ohjaajana toimii Tampereen yliopiston kasvatustieteen ammattikasvatuksen professori Pekka Ruohotie.

Leena Penttinen

(Tampereen yliopiston kasvatustieteellisen  
tiedekunnan ammattikasvatuksen opiskelija)  
Puh. 050 358 4957  
penttinen.leena@kolumbus.fi

3.5.2010

### **Suostumuslomake**

Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta; Kuntoutus ammatillisen kasvun ja työssä selviytymisen en edistäjänä (tutkimus ikääntyvien kuntoutujien näkökulmasta). Haluan osallistua siihen. Olen tietoinen, että osallistumiseni tutkimukseen on täysin vapaaehtoista eikä se vaikuta saamiini palveluihin tai Kelan etuuksiin. Pyydän teidän suostumustanne haastattelun nauhoittamiseksi.

Kerättäviä tietoja käytetään ainoastaan tutkimus- ja kehittämistarkoituksiin. Tutkimuksen aineistoa käsittelee vain tutkija. Lisätietoja antaa tutkija Leena Penttinen 050-3584957. Annetut tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia.

Paikka:

Aika:

Allekirjoitus:

***KIITOS!***



**Teema 1. Ammatillinen kasvu ja sen määrittely. Miten määrittelet sitä tai miten kuvailisit sitä omalla kohdallasi?**

- Kuvaile mitä ymmärrät ammatillisella kasvulla?
- Mitä ammatillinen kasvu mielestäsi on ja mitä se merkitsee sinulle?
- Kuvaile mitä ymmärrät ammatillisella kehitymisellä?
- Miten määrittelet ammatillisen kasvun?
- Mitä mielestäsi tarkoitetaan ammatillisella kasvulla?
- Miten kuvaisit ammatillista kasvuasi kuntoutuksessa?
- Miten kuvailisit ammatillista kehittymistä kuntoutuksessa?
- Minkälaisia merkityksiä annat omalle ammatilliselle kasvulle? Miten se ilmenee?
- Miten arvioisit omia henkilökohtaisia kasvutekijöitä? Mistä ne muodostuvat?
- Miten arvioisit työpaikalla olevia kasvutekijöitä? Mistä ne muodostuvat?
- Miten määrittelisit ammatillisen osaamiseen kasvua ja kehittymistä?

**Teema 2. Mitkä tekijät edistävät ammatillista kasvua kuntoutuksessa?**

- Kuvaile kokemuksiasi Tyk-kuntoutuksen merkityksestä ammatillisessa kasvussa?
- Kuvaile käsityksiäsi Tyk-kuntoutuksen merkityksestä ammatillisessa kehittämisessä?
- Miten kuntoutuskurssi edistää ammatillista kasvua ja työssä selviytymistä?
- Miten kuntoutuskurssi edistää ammatillisen osaamisen kehittymistä?
- Mitkä teemat tukevat ammatillista kasvua kuntoutuksessa?
- Miten ammatillista kasvua voi edistää kuntoutuksessa? Mitä erityistä?
- Miten kuntoutuskurssi edistää ammatillisen osaamisen kehittymistä?
  - Mitä ammatillista kehittymistarpeita on ikääntyvällä työntekijällä?
- Miten kuvailisit ammatillista kehittymistä kuntoutuksessa?
- Minkälaisena mahdollisuutena näet näkee ammatillisen kasvun (voimavarana, velvollisuutena)?
- Miten vaativaksi koet ammatillisen kasvun suhteessa työhön tai työssä jaksamiseen?
- Miten vaativaksi koet ammatillisen osaamisen kehittymisen suhteessa työhön tai työssä jaksamiseen?
- Miten ikääntyminen vaikuttaa ammatilliseen kasvuusi?
- Miten ikääntyminen vaikuttaa ammatillisen osaamisen kehittymiseesi?
- Mikä yhteys ammatillisella kasvulla on työkykyyn ja työssä jaksamiseen?
- Mikä yhteys ammatillisella osaamisella on työkykyysi ja työssä jaksamiseen?
- Miten kuormittavaa on työsi suhteessa omiin voimavaroihisi tai työhösi?

**Teema 3. Ammatillisen kurssin merkitys työkykyyn ja työssä selviytymiseen. Miten ammatillinen kurssi edisti työkykyä ja työssä selviytymistä?**

- Miten kuntoutus tukee työssä jaksamista tai jatkamista?
- Miten kuntoutuskurssi edistää ja työssä selviytymistä?
- Millä tavalla TYK-kurssi lisäsi mahdollisuuksia jaksaa työssä paremmin?
- Mikä yhteys kuntoutuksella on työhösi?
- Miten voisi hyödyntää TYK-kurssilla saamiasi kokemuksia työssäsi?
- Miten kuntoutus voi vaikuttaa että yksilölliset voimavarat kasvavat?
- Miten kuntoutus voi vaikuttaa että työssä tapahtuisi muutoksia?
- Kuvaile mitkä tekijät kuntoutuksessa on auttanut tai mistä olet erityisesti hyötynyt?
- Mitä olette tehneet kuntoutuskurssilla? Miksi?
- Miten kuntoutus on vaikuttanut työ- ja toimintakykyysi
  - fyysisen kunnon osalta
  - sosiaalisen toimintakyvyn osalta
  - psyykkisen toimintakyvyn osalta
  - elintapoihin
  - muuten, miten?
- Millaista hyötyä TYK-kuntoutuksesta on tämän hetkisen työssä jaksamiselle?
- Millaisia uusia näkökulmia tai asioita TYK-kuntoutus on sinulle antanut?
- Mikä on edistänyt kuntoutumista?
- Mikä on muuttunut suhteessa aikaisempaan työtilanteeseen (työvälineet, säännöt yms.)
- Minkälainen merkitys on kuntoutustyöntekijällä, työterveyshuollolla, esimiehellä tai työyhteisöllä?
- Mitkä antavat voimia/kannustavat kuntoutuksen jälkeen?
- Mitkä teema-alueet tukevat ammatillista kasvua? Miksi? Miten?
- Mitä ammatillisia kehittymistarpeita on ikääntyvällä työntekijällä?
- Millaisia hyötyjä koet työssä jaksamiseen tai jatkamiseen?
- Mitä kuntoutuksessa käsiteltävät teema-alueet merkitsevät
  - terveys - ja ravintoneuvonta
  - fyysinen aktivointi ja ohjaus
  - psykososiaalinen ohjaus – ja neuvonta
  - ammatillinen kuntoutus suhteessa työhön sekä siihen liittyvät tekijät
    - Yhteistyöpäivän rooli