



**LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Lahti University of Applied Sciences*

# YHTEISTYÖPÄIVÄN KOETTU MERKITYS ASLAK - KUNTOUTUJAN TYÖSSÄ

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveysala  
Fysioterapian koulutusohjelma  
Fysioterapeutti  
Opinnäytetyö  
Kevät 2012  
Riikka Mäkelä

Lahden ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos  
Fysioterapian koulutusohjelma

Mäkelä Riikka

Yhteistyöpäivän koettu merkitys  
Aslak-kuntoujan työssä

Fysioterapian opinnäytetyö, 55 sivua, 11 liitesivua

Kevät 2012

TIIVISTELMÄ

---

Tämän työn tavoitteena oli selvittää mitä hyötyä Kelan kustantamaan ryhmämuotoiseen Aslak-varhaiskuntoutukseen sisältyvästä yhteistyöpäivästä on Aslak-kuntoutujan työhön sekä miten yhteistyöpäivään kutsutut ja osallistuneet esimiehet sekä työterveyshuollon edustajat päivän kokivat. Opinnäytetyön tulosten perusteella pyritään kehittämään Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa järjestettäviä yhteistyöpäiviä entistä toimivammiksi ja kuntoutujia, heidän esimiehiään ja työterveyshuollon edustajia palveleviksi.

Aslak-kuntoutuksen tavoitteena on fyysisen kunnon, työnhallinnan, henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantuminen. Opinnäytetyön aihe on fysioterapeutin työnkuvan kannalta tärkeä, koska fysioterapeutin rooli Aslak-kuntoutusprosessissa on merkittävä.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa selvitetään Aslak-kuntoutuksen sisältöä sekä käsitellään käsitteitä työhyvinvointi ja työkyky. Lisäksi tarkastellaan Professori Juhani Ilmarisen laatimaa Työkyvyn talomallia, jota käytetään Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa Aslak-kuntoutuksen viitekehyksenä.

Opinnäytetyö on sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen. Kvalitatiivinen aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta Aslak-kuntoutukseen v.2010-2011 osallistunutta kuntoutujaa. Kvantitatiivinen aineisto saatiin lähettämällä kyselykaavakkeet yhteistyöpäivään kutsutuille ja osallistuneille kuntoutujien esimiehille sekä yrityksen työterveyshuollon edustajille. Saadut aineistot analysoitiin ja niistä tehtiin opinnäytetyön johtopäätökset.

Tuloksista voidaan päätellä, että Aslak-kuntoututus koettiin hyödylliseksi ja siihen sisältyvän yhteistyöpäivän teemat hyödyllisiksi. Esimiehiltä ja työterveyshuollon edustajilta saatujen tulosten perusteella yhteistyöpäivään toivottiin sisältyvän enemmän aikaa esimiehen ja alaisen väliseen keskusteluun.

Avainsanat: Kiipulasäätiö, Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskus, Aslak-kuntoutus, yhteistyöpäivä, Ilmarisen työkyvyn ja työhyvinvoinnin malli.

Faculty of Social and Health Care

Degree programme in Physiotherapy

Mäkelä Riikka

“The importance of a co-operation day at Aslak Rehabilitationists’ work”

Bachelor’s Thesis in Physiotherapy

55 pages, 11 pages of appendices

Spring 2012

ABSTRACT

---

The aim of this Bachelor’s thesis is to find out what kind of use the co-operation day which is part of Aslak Rehabilitation had for Aslak Rehabilitationists’ work and how the representatives of superiors and occupational health carers experience the co-operation day. Aslak Rehabilitation is funded by the Finnish Social Insurance Institution Kela. On the grounds of the results, the co-operation day can be developed to be more functional and practical for the rehabilitationists, their superiors and occupational health care representatives in the Kiipula Education and Rehabilitation Centre.

Aslak means vocationally oriented medical rehabilitation. The aim of Aslak is improve physical education, mental wellbeing and managing at work. The subject is important for physiotherapist because the role of the physiotherapist is significant in Aslak Rehabilitation.

The theoretical part of the Bachelor’s Thesis explains the content of Aslak Rehabilitation and reviews two terms: wellbeing at work and working ability. It also reviews the house model of Professor Juhani Ilmarinen, which is used as a frame of reference of Aslak Rehabilitation in the Kiipula Education and Rehabilitation Centre.

The Bachelors Thesis is both quantitative and qualitative. The qualitative material was collected by interviewing six persons, who had taken part in the Aslak Rehabilitation in the years 2010-2011. The quantitative material was collected by sending a questionnaire to the superiors and occupational health care representatives. The received material was analyzed to make the conclusions of the Bachelor’s Thesis.

From the results of the thesis it can be inferred that the rehabilitationists experienced the Aslak Rehabilitation as being very useful. The themes of the co-operation day brought some changes into the rehabilitationists’ work. The representatives of superiors and occupational health care thought that the co-operation day was fluent and the subjects were good, but in the future they wished more time together with their subordinates who take part in the Aslak Rehabilitation.

Key words: Kiipula Foundation, Kiipula Education – and Rehabilitation centre, co-operation day, Aslak Rehabilitation, wellbeing at work, working ability

## Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	KIIPULASÄÄTIÖ	3
2.1	Kiipulasäätiön historia	3
2.2	Kiipulan kuntoutuskeskus	8
3	ASLAK-KUNTOUTUSPROSESSI	11
3.1	Mitä on Aslak-kuntoutus	11
3.2	Aslak-kuntoutuksen tavoitteet	12
3.3	Aslak-kuntoutuja	13
3.4	Aslak-kurssin rakenne	13
3.5	Aslak-kuntoutuksen sisältö	15
3.6	Aslak-kuntoutuksen arviointi ja mittaaminen	17
3.7	Yhteistyöpäivä	17
3.8	Ilmarisen työhyvinvoinnin ja työkyvyn talomalli	19
3.8.1	Työhyvinvointi	19
3.8.2	Työkyky	20
3.8.3	Ilmarisen talomalli	21
3.9	Kuntoutuksen vaikuttavuudesta	23
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	26
5	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT	28
5.1	Tutkimusmenetelmät	28
5.2	Kohderyhmä	28
5.3	Kurssin yhteistyöpäivä	29
5.4	Kuntoutujien haastattelut	31
5.5	Työterveyshuollon ja esimiesten kyselykaavakkeet	32
6	KUNTOUTUJIEN KOKEMUKSIA YHTEISTYÖPÄIVÄSTÄ	33
6.1	Tutkimustulokset	33
6.2	Aslak-kuntoutuksen merkitys kuntoutujalle	33
6.3	Kokemus kuntoutuksen teemoista	34
6.4	Yhteistyöpäivän ohjelma ja vieraat	35
6.5	Yhteistyöpäivän sisällön yhteys työhön ja sen pohjalta tehdyt muutokset	36
6.6	Esimies-alaisuuden muutos yhteistyöpäivän jälkeen	37

7	TYÖTERVEYSHUOLLON JA ESIMIESTEN KOKEMUKSIA YHTEISTYÖPÄIVÄSTÄ	40
7.1	Tutkimustulokset	40
7.1.1	Yhteistyöpäivän koetut hyödyt	40
7.1.2	Työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen työssä	40
7.1.3	Tulevaisuuden konttori ja toimintamalli	42
7.2	Yhteistyöpäivän aiheiden kriittinen palaute	43
7.2.1	Työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen työssä	43
7.2.2	Tulevaisuuden konttori ja toimintamalli	43
7.3	Yhteistyöpäivän sujuvuus ja järjestelyt Kiipulan koulutus -ja kuntoutuskeskuksessa	44
8	POHDINTA	46
8.1	Tulosten tarkastelu	46
8.2	Tulosten luotettavuus	48
8.3	Jatkotutkimus ja kehittämissuhteita	50
8.4	Oman oppimisen arviointi	51
9	LÄHTEET	53
10	LIITTEET	56

## 1 JOHDANTO

Kelan kustantama laitoskuntoutus elää tällä hetkellä voimakasta muutosvaihetta. Kilpailutilanne eri kuntoutuslaitosten välillä on kovaa sekä kuntoutustuotteista, vuorokausi hinnoista että asiakasmääristä.

Monissa kuntoutuslaitoksissa on jouduttu miettimään täysin uusien ja erilaisten kuntoutustuotteiden kehittelyä jotta selviytyminen kiristyvässä kilpailutilanteessa olisi mahdollista. Kela kilpailuttaa rahoittamansa kuntoutukset valtakunnallisesti 4 vuoden välein ns.tarjouskilpailussa. Kilpailussa hyvin pärjänneillä kuntoutuslaitoksilla on seuraava nelivuotiskausi taloudellisesti melko hyvin turvattu, kun taas heikommin pärjänneillä tilanne saattaa olla päinvastainen.

Olen työskennellyt Janakkalan kunnassa sijaitsevassa, Kiipulasäätiön ylläpitämässä Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa 15 vuotta kuntohoitajana, pääosin työikäisten kuntoutuksen parissa. Kiipulassa toteutettava kuntoutus on hyvin monipuolista ja tällä hetkellä eniten on Aslak-kuntoutusta eli ammatillisesti syvennettyä lääketieteellistä kuntoutusta.

Aslak-kuntoutus on vuoden kestävä ryhmässä toteutettava prosessi, jonka kuntoutujat pyritään sitouttamaan mahdollisimman hyvin kuntoutukseen ja toteuttamaan itselle asettamiaan kuntoutustavoitteita. Koska kuntoutus on sidottu vahvasti kuntoutujan työhön, sisältyy siihen paljon työn käsittelyä monista eri näkökulmista. Yksi näistä on ns. yhteistyöpäivä, jossa paikalla ovat kuntoutujien lisäksi heidän työnantajiansa, työterveyshuoltonsa sekä kuntoutuskeskuksen edustajia.

Kiipulan kuntoutuskeskuksen johtavan ylilääkärin ehdotuksesta opinnäytetyössäni tutkittiin yhteistyöpäivän vaikutusta kuntoutujan työhön. Työn avulla haluttiin ennen kaikkea selvittää, mitä hyötyä yhteistyöpäivässä esille nostetuissa asioissa on kuntoutujan työhön. Voidaanko päivässä käsitellyillä asioilla vaikuttaa kuntoutusjaksolla todettuihin, esim. yksittäisen henkilön työssä kokemiin ergonomisiin muutostarpeisiin. Työssä haluttiin myös käsitellä kuntoutujien

yhteistyöpäivään osallistuneiden esimiesten ja työterveyshuollon edustajien kokemuksia päivästä.

Työ toteutettiin sekä kvalitatiivisia (teemahaastattelut) että kvantitatiivisia (työterveyshuolloille) ja esimiehille lähetetyt kyselyt) tutkimusmenetelmiä noudattaen.

Koin työn aiheen todella mielekkääksi. Fysioterapeutti -opintojen päättymisen jälkeen työni jatkuu työikäisten kuntoutuksen parissa mutta nyt fysioterapeutin roolissa. Tämä tuo uusia, mielenkiintoisia haasteita työhöni.

## 2 KIIPULASÄÄTIÖ

### 2.1 Kiipulasäätiön historia

Vuonna 1680 Kiipulan tila Janakkalan kunnassa siirtyi Hämeen ja Uudenmaan rakuunarykmentin everstiluutnantin komppanian rusthollien kastiin. Noin 150 vuoden kuluttua v. 1803 se jaettiin kahden veljeksien kesken ja taas myöhemmin yhdistettiin uudelleen yhdeksi isommaksi tilaksi. Kun viimeinen kantatilan sukupolvenvaihdos tehtiin, siirtyi tila talon tyttärelle Wilhelmiina Kiipulalle ( s.1847). Vuonna 1868, Miinan ollessa 21-vuotias sekä Miinan äiti että isäpuoli kuolivat. Miinan isä oli kuollut tytön ollessa vain 4-vuotias. Äidin ja isäpuolen kuoltua vastuu tilasta siirtyi Miinalle. Hän avioitui Hattulasta kotoisin olevan serkkunsa, Kustaa Hakolan kanssa kuitenkin pian ja yhdessä, tarmokkaasti he alkoivat hoitaa isoa tilaa. (Henttonen 1995, 12.)

Kiipulasta kehittyi edistyksellinen tila, jota Miina ja Kustaa Kiipula pyrkivät ylläpitämään mahdollisimman hyvin. Kustaa valittiin v. 1885 edustamaan talonpoikaissäätystä valtiopäiville. Hän oli erittäin kiinnostunut yhteiskunnallisen työn merkityksestä. Tämä näkyi koko Kiipulan tilan kehityksestä paikallisen maanviljelyksen edelläkävijänä.

Miinalle ja Kustalle syntyi kolme lasta; tytär Alma (s. 1869) ja pojat Gustaf (s. 1874 ) ja Lauri ( s.1882). Miinan ja Kustaan suureksi suruksi kaikki kolme lasta menehtyivät. Gustaf vain 2-vuotiaana, Lauri 9- ja Alma 38-vuotiaana. Tilalle ei siis jäänyt omaa rintaperillistä jatkamaan sen menestystä. (Henttonen 1995, 12 - 13.)

Surun murtamina Miina ja Kustaa jatkoivat tilan ylläpitoa, mutta vain 10 vuotta Alman kuoleman jälkeen Kustaa Kiipula kuoli vaimonsa syntymäpäivänä v.1918. Koska Alma tytär kuoli keuhkotautiin eli tuberkuloosiin, olivat Miina ja Kustaa päättäneet testamentata talon Janakkalan kunnalle ” Kiipulan tuberkkeliparantolaksi ja lastenkodiksi kasvatuksessa laiminlyödyille ja muille lapsille”. Näin he halusivat vaalia omien ja muiden lapsensa menettäneiden muistoa. Miina Kiipula kuoli vuonna 1936 89- vuotiaana. (Henttonen 1995, 13- 14.)



1930- luvulla Miina ja Kustaa Kiiipulan testamentti pääsi toteutumaan. Tosin Hämeenlinnaan oli perustettu Ahveniston tuberkuloosiparantola ja Janakkalan kirkollakin toimi jo oma lastenkoti. Kunnalle jäi tehtäväksi miettiä mitä tekisi kalliille tilalle. Aikaa kului ja keväällä 1939 luovutti Janakkalan kunta tilan Aili Sarkkilan perustamalle Kultatähkä ry:lle. Kultatähkä ry oli perustettu Sarkkilan toimesta erityisesti tuberkuloosista toipuneiden naisten työelämään takaisin saattamiseksi. Kun Kultatähkä ry vielä lupasi perustaa säätiön, oli kunta valmis luopumaan tilasta. Näin Kiiipulan tila oli muuttumassa keuhkotautipotilaitten huoltotyökodiksi. Työhoito oli havaittu merkittäväksi osaksi tuberkuloosipotilaan hoitoa ja myös paluuta normaaliin elämään ja yhteiskuntaan. Aili Sarkkilasta tuli Kultatähkä ry:n toimitusjohtajana myös Kiiipulan tilan johtaja. (Henttonen 1995, 18 -20.)

Huoltotyökodissa oli aluksi yhdeksän potilaspaikkaa. Viipurissa sijaisi ns. Huollon tuberkuloosiparantola, joka v. 1939 joulukuussa sodan syttymisen seurauksena jouduttiin evakuoimaan. Evakuointi tehtiin Kiiipulaan, jossa parantola toimi aina vuoteen 1943 asti. Tämän seurauksena huoltotyökotiin alkoi paikkoja tulla yhä enemmän. Seuraavien vuosien aikana toipilaita oli jo 20 -30.( Kiiipulasäätiö 2011, 3.)

Sodan seurauksena v. 1945 laadittu maanhankintalaki aiheutti Kiiipulassa suuria muutoksia. Sen perusteella Kiiipulan maita jaettiin 16 siirtolaisperheelle. Viljelty maapinta-ala tilalla pieneni merkittävästi. Tämä heikensi Kultatähkä ry:n taloudellista tilannetta huomattavasti ja sen seurauksena heti sodan päättymisen jälkeen perustettiin Kultatähkän Kiiipulasäätiö. Säätiön toiminnan avulla pystyttiin myös tuberkuloositoipilaiden kuntoutusta tehostamaan ja ylläpitämään. Toipilaspaikkoja oli nyt 33 ja kymmenen vuoden ajan toiminnan ollessa varsin hiljaista, katettiin kulut pääosin maataloudesta ja puutarhan toiminnasta saaduilla tuloilla.(Kiiipulasäätiö 2011, 3.)

Kultatähkän Kiiipulasäätiössä ei pystytty tuberkuloositoipilaille järjestämään sodan päättymisen jälkeen ammattikoulutusta sen tärkeydestä huolimatta. Suomen valtiolle oli nyt olennaista huolehtia ennen kaikkea sotavammaisistaan. Vuonna 1953 laajennettu invalidihuoltolaki mahdollistikin ammattikoulutuksen myös sairausinvalidille. Tämä mahdollisti sen, että Kiiipulasäätiössä voitiin alkaa toteuttaa

myös sotainvalidi -ja veteraanikoulutusta ja kuntoutusta. (Kiipulasäätiö 2011, 3-4.)

Kiipulaa alettiin jälleen kehittää: v. 1955 aloitettiin varsinaisen koulutus -ja kuntoutuskeskuksen rakentaminen. Säätiö tarvitsi taloudellisia tukijoita hankkeelle ja tukijoiksi lupautuvatkin Janakkalan kunta ja Suomen Tuberkuloosin Vastustamisyhdistys ry eli STVY (sittemmin Hengitys ja Terveys ry, nykyinen Filha ry.). (Kiipulasäätiö 2011, 4.)

Kultatähkän Kiipulasäätiön ylläpitämässä koulutus-ja kuntoutuskeskuksessa oli paikkoja 120 -130. V.1955 ensimmäisenä kouluna aloitti yksivuotinen konttori-työkoulu. Myöhemmin alkoivat kaksivuotinen puutarhakoulu ja kolmivuotinen puhelin - ja radioalan ammattikoulu. Koulutus oli alussa suunnattu vain keuhkoinvalideille. Vuonna 1961 päätti Lääkintöhallitus myöntää luvan Kiipulasäätiölle viisiapaikkaisen sairastuvan perustamisesta. Koska kaikilla koulutuksiin osallistuvilla opiskelijoilla ei ollut taloudellisia resursseja osallistua monivuotisiin koulutuksiin, päätettiin Kiipulassa alkaa kehittää erilaisia ammattikursseja ja vuonna 1967 alkoi ns. työkokeilutoiminta. (Kiipulasäätiö 2011, 4.)

Jo 1960-luvun puolella oli Kiipulasäätiössä suunniteltu lääkinällisen kuntoutuksen ottamista osaksi säätiön toimintaa. Keväällä 1970 Lääkintöhallitus myönsi lääkinällisen kuntoutuksen aloittamisen luvan Kiipulasäätiölle ja samana vuonna valmistui myös ns. kuntotalo. Kuntoutus oli aluksi suunnattu ammatillisten koulujen opiskelijoilla ja toipilaskodin asukkaille. Mutta myös työkokeilussa ja suoja-työssä olevat tarvitsivat kuntoutusta. Talon ulkopuolisille kuntoutujille oli myös varattu muutamia hoitopaikkoja, alussa lähinnä vain sotainvalideille. (Kiipulasäätiö 2011, 5.)

Vuonna 1974 Kultatähkän Kiipulasäätiön nimi muutettiin Kiipulasäätiöksi (Kiipulasäätiö 2011, 5). Talon toimitusjohtajana toimi jo tällöin Allan Suhonen. Hänen toimitusjohtajakautensa Kiipulasäätiön johdossa oli pitkä: 17.5.1962 -30.1.1991. Suhosta pidettiin loistavana asioiden eteenpäin viejänä. Kiipulan Valtuuskunnan entisen puheenjohtajan Jaakko Pajulan mukaan Suhonen oli loistava esittelijä, joka osasi ennakoida tulevaa. (Henttonen 1995, 29.)

Vuonna 1978 aloitti toimintansa myös ammatillinen kurssikeskus. Se antoi jatko- ja täydennys- ja uudelleen koulutusta ennen kaikkea työrajoitteisille aikuisille. Samaisena vuonna avattiin myös päiväkotitoiminta opiskelijoiden lapsille. Eräs vaihe Kiipulasäätiön historiassa koki määränpäänsä: tuberkuloositoipilaiden toipilaskodin toiminta loppui palvelujen kysynnän vähennyttyä ja valtionavun päättyttyä. (Kiipulasäätiö 2011, 5.)

1980-luvulla Kiipulasäätiön kehitys jatkui vahvasti. Ammattikasvatustieteiden tutkimuskeskuksen luvalla vuonna 1980 Kiipulan kauppakoulu laajeni opistoasteiseksi Kiipulan kauppaoppilaitokseksi. Myöhemmin 1980-luvulla samaisessa oppilaitoksessa käynnistyi 20-paikkainen ylioppilasosasto. Puutarhaoppilaitoksessa käynnistyi kolmivuotinen puutarhatalouden koulutus. Sähköalalla puolestaan keskiasteen uudistuksen myötä jäi sähköalan ammattikoulun nimestä pois sähköala. Tämän myötä kuitenkin koululle syntyi sähköalan peruslinja ja sen erikoistumislinjana tietotekniikka. (Kiipulasäätiö 2011, 5.)

Kuntoutusosasto laajeni merkittävästi sille tehtyjen uusien rakennusinvestointien myötä ja palvelukysynnän lisääntyttyä. Kuntoutusosastolla aloitettiin vuonna 1989 ensimmäiset Kansaneläkelaitoksen kustantamat Aslak-kurssit. (Kiipulasäätiö 2011, 5.)

1990-luvun alussa päätettiin työkliniikka toiminta liittää osaksi kuntoutusosaston toimintaa. Kiipulan ammatillisen kurssikeskuksen nimi muutettiin Kiipulan ammatilliseksi aikuiskoulutuskeskukseksi, koska v. 1991 laki työllisyyskoulutuksesta ja ammatillisista kurssikeskuksista kumottiin. Aikuiskoulutuskeskus sai myös vuonna 1995 uuden keskusrakennuksen. Ammatillista erityisoppilaitoksista kauppaoppilaitos oli kuitenkin edelleen suurin 160 opiskelijapaikallaan ja 20 opettajallaan. Henkilökuntaa koko Kiipulassa oli tässä vaiheessa n.200. (Kiipulasäätiö 2011, 6.)

1990-luvulla Kiipulan kehitys oli tasaista ja rauhallista. Vuonna 2000 päätettiin kaikki kolme ammatillista erityisammattioppilaitosta, Kiipulan Kauppaoppilaitos, Kiipulan Puutarhaoppilaitos ja Kiipulan Ammattioppilaitos yhdistää yhden opistonimekkeen alle: Kiipulan ammattiopistoksi. Kiipulan aikuiskoulutuskeskus yhdistyi puolestaan ammattiopistoon vuonna 2007. Vuosi 2009 oli koko Kiipulasää-

tiön toiminnan kannalta merkittävä ja haasteellinen. Hämeenlinnan kupeessa Edwin ja Emma Hedmanin 1800-luvun lopulla perustama Perttulan erityisammattikoulu liitettiin Kiipulasäätiön organisaatioon valtion luovuttua erityisammattikouluistaan. Kiipulasäätiön liittyessään oli Perttulassa opiskelijoita 180 ja henkilökuntaa reilu 100. Koska 2000-luvulla korostui erityisesti valmentavan koulutuksen kehittäminen, tuli myös vaikeimmin vammaisten opetus Perttulan piiriin. Täten myös haasteellisuus Kiipulasäätiön opetuksessa lisääntyi. (Kiipulasäätiö 2011, 6.)

Vuonna 2010 Kiipulasäätiö on kasvanut merkittäväksi koulutus- ja kuntoutuspalvelujen tuottajaksi. Säätiössä työskentelee tällä hetkellä yli 400 koulutuksen ja kuntoutuksen ammattilaista. Keskuspaikkana toimii edelleen Janakkalan kunnassa, n. 5 km Turengin keskustaajaman ulkopuolella Kiipulankylässä sijaitseva, Kiipulan vanha päätila. Säätiön toiminta on kuitenkin nykyisin hajaantunut 10 paikkakunnalle ympäri Etelä-Suomea. Toimintaa on Tampereella, Lahdessa, Kouvolassa, Riihimäellä, Vantaalla, Espoossa, Hämeenlinnassa, Akaassa, Perttulassa ja Forssassa. Säätiön perustehtävänä on vahvistaa asiakkaiden työelämävalmiuksia ja kehittää työelämäkäytäntöjä kohti esteetöntä ja suvaitsevaa yhteiskuntaa. Kiipulasäätiön nykyiset arvot tukevat hyvin Säätiön toiminnan tavoitetta: Aikaansaa vuus, Rohkeus, Kumppanuus, Kohtuullisuus ja Ihmisyys. Säätiön vuosivaihto vuonna 2010 oli n.28milj. euroa. (Kiipulasäätiö 2011, 7.)

Tulevaisuuden näkymät Kiipulasäätiöllä ovat hyvät, mutta haasteelliset. Vastaminen nyky-yhteiskunnan haasteisiin on ponnisteluja ja määrätietoista toimintaa vaativaa jatkuvaa kehittämistä. Tärkeimmät yhteiskumppanit säätiölle ovat Kansaneläkelaitos, Janakkalan kunta ja Filha ry.

## 2.2 Kiipulan kuntoutuskeskus

Kuntoutuskeskuksen toiminta voidaan katsoa virallisesti alkaneeksi vuonna 1970 kun lääkinällinen kuntoutus saatiin osaksi Kiipulasäätiön toimintaa. Ensimmäiset kuntoutettavat olivat ammatillisten koulujen oppilaita ja toipilaskodin asukkaita. Kuntoutettavien joukossa oli myös työkokeilussa ja suojatyössä olevia. Muutamia kuntoutuspaikkoja oli varattu myös talon ulkopuolisille henkilöille, aluksi sotainvalideille. (Kiipulasäätiö 2011, 3.) Sotainvalidikuntoutus jatkoikin kasvuaan jo keväällä 1970, kun tapaturmavirasto alkoi kustantaa sotainvalidikuntoutusta. Yhteistyössä Kelan asiantuntijoiden kanssa aloitettiin myös sydänpotilaiden kuntoutus. Rintamaveteraanikuntoutus alkoi 1977, kun valtion budjettiin saatiin sitä varten määräraha. Veteraanikuntoutus muuttui lakisääteiseksi 1983. (Henttonen 1995, 59.)

Kuntoutuskeskuksen alkuvaiheessa henkilökunnan määrä oli vielä varsin vähäinen; fysioterapeutti (lääkintävoimistelija), terveydenhoitaja ja konsultoiva lääkäri. Konsultoiva lääkäri vain "käväisi" Kiipulassa aina kurssin ollessa talossa. Lääkinällinen kuntoutus vakiintui kuntoutusosaston päätuotteeksi ja kysyntä sille kasvoi nopeasti. Sydän-, sotainvalidi- ja –veteraanikurssien lisäksi alkoivat ns. Typo-Tules-kurssit (Typo= työelämästä poissa olevat). Tilan puutteen vuoksi vuonna 1981 kuntoutusosastoa laajennettiin merkittävästi. Palvelukysyntä oli kasvanut ja uusia tiloja tarvittiin. Janakkalan Sääjärveltä n. 18 km Kiipulasäätiön keskuspaikasta hankittiin Haitin tila uusien kurssi -ja kuntoutustoimintojen tarpeisiin. Toiminta oli myös ympärivuotista. Talvisin toiminta keskittyi Kiipulan tilan alueelle, mutta kesäisin kuntoutusta toteutettiin myös Haitin tilalla. (Henttonen 1995, 59.)

Lääkinällisen kuntoutuksen rinnalla aloitettiin Kiipulassa v.1989 toteuttaa Kelan kustantamia työikäisten ryhmämuotoisia Aslak-kursseja. Aslak lyhenne tulee sanoista ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen varhaiskuntoutus. Ensimmäisinä Aslak-kuntoutettavina olivat tekstiiliteollisuuden vaihetyöntekijät. Sittemmin mukaan tuli mm. pien- ja metalliteollisuuden, puhelinasentajien, työterveyshoitajien Aslak-kursseja. (Henttonen 1995, 60.)

Aslak-kuntoutuksen rinnalla työikäisten kuntoutusmuotoina kulkivat myös Tyk-kuntoutus eli työkykyä ylläpitävä valmennus. Tyk- kuntoutusta saavat henkilöt, joiden työkyky on jo selvästi heikentynyt tai on uhattuna. Tyk- kuntoutuksessa kuntoutusprosessin pituus on myös pitempi kuin Aslak-kuntoutuksessa ja kesto on 1-2 vuotta. (Henttonen 1995, 60.)

Samaan aikaan kun työikäisten kuntoutus Kiipulassa alkoi vahvistaa otettaan, myös lääkinnällisen kuntoutuksen puoli kehittyi uusilla saroilla. Tuki -ja liikunta-elinsairaiden henkilöiden kuntoutus alkoi kasvattaa suosiotaan ja ns. TULE -ja Niska-hartiaseutuoireisten kurssit aloittivat toimintansa. (Henttonen 1995, 60.)

1990-luvulla työikäisten kuntoutus kasvoi edelleen ja n.3/4 kuntoutettavista oli jo työikäisiä. Henkilökuntaa kuntoutusosasto työllisti vakituisesti jo n. 40 henkilöä; 4 lääkäriä, 3 psykologia, sosiaalityöntekijä, 3 terveydenhoitajaa, 9 fysioterapeuttia, 4 kuntohoitajaa, 2 hierojaa, asuntola-ohjaajia sekä liitännäispalvelujen osalta siivoojia ja huolto - ja ravitsemusalan työntekijöitä. Lisäksi tarvittaessa olivat käytössä erikoislääkäreiden palvelut; kardiologi ja psykiatri. Kuntoutettavien lukumäärä vuosittain oli n. 1500 ja hoitopäivien n. 17 000. (Henttonen 1995, 60.)

Koska majoitus- ja uusien ryhmätilojen tarve kuntoutusosastolla kasvoi, valmistui syyskuussa 1994 koko kuntoutuskeskuksen ja Asuntola Oralan perusrparannus ja laajennus (Henttonen 1995, 59).

2000-luvun alkupuolella kuntoutusosaston toiminta oli edelleen vilkasta, mutta ilmassa oli selvästi Kelan toimesta kiristyvän kilpailun tunnetta. Vuosi 2008 oli Kiipulan kuntoutuskeskukselle kuten monelle muullekin kuntoutuskeskukselle synkkä. Kela järjestää 4 vuoden välein tarjouskilpailun eri kuntoutuslaitosten kesken eri kuntoutusmuodoista. Tyk-kuntoutus oli vakiinnuttanut Kiipulassa vankan asemansa työikäisten kuntoutusmuotona ja v. 2008 tarjouskilpailussa kuntoutusosasto hävisi sen. Tyk-kuntoutusta ei ainakaan seuraavaan 4 vuoteen toteutettaisi Kiipulassa. Tämän pohjalta tilanne oli koko säätiössä aivan uusi; kuntoutuskeskuksessa jouduttiin irtisanomaan 4 henkilöä ja lisäksi lähes koko kuntoutusosaston henkilökunta lomautettiin muutaman viikon ajaksi.

Tällä hetkellä Kuntoutuskeskus tuottaa ja kehittää palveluja asiakkaidensa työ -ja toimintakyvyn parantamiseksi sekä elämänhallinnan tukemiseksi. Kuntoutusmuotoja löytyy useita: Aslak - kuntoutus on tällä hetkellä suurin kuntoutusmuoto. Muita ovat Tule -kuntoutuksen eri muodot, Sydän – kuntoutus, veteraani - ja so-  
tainvalidikuntoutus sekä yksilöllinen kuntoutusjakso, jotka kaikki kuuluvat lää-  
kinnälliseen kuntoutukseen. Lisäksi löytyy erilaisia testauspalveluja, työhyvin-  
vointi- päiviä, kuntoremontteja, kuntoutuksen seurantapäiviä jne.

Kuntoutuskeskuksen yhtenä tärkeänä palvelumuotona ovat voimakkaasti kasvussa olevat urasuuntapalvelut. Ne tarjoavat asiantuntemusta, ohjausta ja tukea henki-  
löille, joilla työelämään pääsy tai aikaisempaan työhön paluu on vaikeutunut tai  
uhattuna jonkin terveydentilaan liittyvän syyn takia. Urasuuntapalveluiden tarkoi-  
tuksena on auttaa henkilöä löytämään tilanteeseensa sopiva ammatillinen ratkaisu  
ja tukea sen toteuttamisessa. Kuten kaikissa kuntoutuskeskuksen kuntoutuspalve-  
luissa myös urasuuntapalveluissa on moniammatillinen tiimi toteuttamassa henki-  
lön paluuta työelämään.(Kiipulasäätiö 2012.)

Henkilökuntaa kuntoutuskeskuksessa on tällä hetkellä n. 35: kuntoutusjohtaja,  
ylilääkäri, kuntoutuspäällikkö, 2 kuntoutuslääkärinä + 1 työterveyslääketieteeseen  
erikoistuva lääkäri, 4 psykologia, 4 sosiaalityöntekijää, ravitsemusterapeutti, toi-  
mintaterapeutti, erikoissairaanhoitaja, työterveyshoitaja, 6 fysioterapeuttia (heistä  
4 työfysioterapeuttia), 3 kuntohoitajaa, 2 osastonsihteerä, 8 työnohjaajaa, vastaa-  
va asuntola- ohjaaja sekä 2 asuntola-ohjaajaa. Tarvittaessa käytettävissä ovat  
myös psykiatri, kardiologi sekä fysiatri. Myös hallinto- ja tukipalvelut (siivous-,  
keittiö- ja huolto) liittyvät tärkeänä osana kuntoutuskeskuksen toimintaan.

Asiakaspaikkoja kuntoutuskeskuksen majoitustiloissa on n. 100. Majoitus- ja va-  
paa-ajan palvelut liittyvät läheisesti koko kuntoutuskeskuksen toimintaan.

### 3 ASLAK-KUNTOUTUSPROSESSI

#### 3.1 Mitä on Aslak-kuntoutus

1980-luvun alkupuolella käynnistyi Aslak-nimellä tunnettu laitospuntoutusmuoto. Malli Aslak-kuntoutukseen saatiin Ruotsissa ja Norjassa 1950- ja 1960-luvuilla aloitetuista metsurien kuntoutusohjelmasta sekä Yhdysvalloissa 1970-luvulla kehitetystä raskaan työn tekijöille suunnatusta kuntoutuksesta. Ensimmäiset kuntoutettavat olivat metsureita joille oli tyypillisesti alhainen koulutustaso, monet terveysriskit kuten epäterveelliset ruokailutottumukset ja vähäinen vapaa-ajan liikunta. Metsureille oli myös tyypillistä, että heillä oli paljon sairauksia, he kuolivat nuorempina ja pystyivät harvoin olemaan töissä eläkeikään saakka. Kuntoutusmuoto levisi kuitenkin pian myös muihin ammattiryhmiin. Kohderyhmänä olivat erityisesti ne työssä käyvät henkilöt, joilla ei vielä ollut niin suuria työkykyä haittaavia oireita, että lakisääteinen ammatillinen kuntoutus työkyvyttömyyden välttämiseksi olisi tarpeen v. 1990 valtion tulopoliittisen kokonaisratkaisun yhteydessä tehty työkykyä ylläpitävä sopimus loi perustan vielä kehittyvälle Aslak-kuntoutukselle. Lähtökohtana toimenpiteille oli mm jatkaminen omassa työssä. (Saltychev 2012, 14.)

Tällä hetkellä Aslak- eli ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus määritellään Kansaneläkelaitoksen laatiman avo -ja laitospuntoutuksen standardin mukaan kursseina toteutettavaksi ryhmämuotoiseksi varhaiskuntoutukseksi, jossa kuntoutujan kuntoutustarve on yksilöllisesti määritelty etukäteen terveydenhuollossa tai työterveyshuollossa (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2).

Kuntoutus tulee toteuttaa kuntoutujan, hänen työpaikkansa, terveydenhuollon / työterveyshuollon, kuntoutuksen palveluntuottajan ja Kelan välisenä yhteistyönä (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,1).

Kurssit toteutetaan aina joko työpaikka – tai ammattialakohtaisesti, esim. Aslak laitoshuoltajien kurssi tai Aslak Hämeenlinnan kaupungin työntekijöiden kurssi.



Myös ammattiliitot voivat hakea kuntoutusta omille jäsenilleen. Kurssit voidaan järjestää joko alueellisesti tai valtakunnallisesti. esim. Aslak valtakunnallinen työ-terveyshoitajien kurssi tai Aslak Etelä-Suomen pankkitoimihenkilöiden kurssi. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2).

### 3.2 Aslak-kuntoutuksen tavoitteet

Koska kuntoutusmuoto on varhaiskuntoutusta, siihen tulevan henkilön työ -ja toimintakyky eivät vielä ole uhattuna, mutta riskit niiden heikkenemiseen ovat kuitenkin havaittavissa. Aslak-kuntoutuksen tavoitteina ovat fyysisen kunnon, työnhallinnan, henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantuminen. Olen- naista on myös terveiden elämäntapojen ja itsehoitokeinojen omaksuminen. As- lak-kuntoutuksessa keskeinen sisältö on kuntoutujan työllä: Kuntoutusprosessissa on tärkeää kuntoutujan työn ja työolosuhteiden kehittämisprosessien käynnistämi- nen.(Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,1.)

Kuntoutusprosessissa tavoitteet asetetaan sekä yksilön työ -ja toimintakykyyn että terveyteen. Näitä ovat mm. terveyden edistäminen ja siihen liittyvän neuvonnan ja ohjauksen hyödyntäminen. Myös ergonominen neuvonta sisältyy tämän otsakkeen alle.

Lisäksi tavoitteita asetetaan yksilön työhön ja työympäristöön. Näitä tavoitteita ovat esim. omien työmenetelmien arviointi ja kehittäminen, ammatillisten val- miuksien lisääminen ja voimavarojen vahvistaminen ja esim. työssä tapahtuvien muutosten tukeminen. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,1.)

Vuoden 2012 alusta voimaan tulleen Kelan avo -laitosmuotoisen standardin mu- kaan kuntoutujien tulee laatia yhdessä moniammatillisen työryhmän jäsenen kans- sa henkilökohtaiset kuntoutustavoitteensa ns. GAS- menetelmää( Goal Attainment Scaling) hyväksi käyttäen. Tavoitteita voi olla useita, mutta tyypillisesti 1-3. Yksi tavoitteista tulee kuitenkin liittyä kuntoutujan työhön. (Kansaneläkelaitos, Terve- ysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2.)

### 3.3 Aslak-kuntoutuja

Kelan laatiman standardin mukaan (Kela, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2) Aslak-kuntoutukseen valittavan henkilön tulee olla vakituudessa tai määräaikaisessa työsuhhteessa ja riskejä hänen työ- ja toimintakykynsä heikkenemiseen on olemassa. Oireet ovat kuitenkin lieviä ja palautuvia ja sairauspäivärahopäivien määrä on pieni.

Henkilöllä tulee olla vielä työvuosia jäljellä, mutta hänellä on selvästi työstä johtuvaa psyykkistä, sosiaalista tai / ja fyysistä kuormitusta. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2.)

### 3.4 Aslak-kurssin rakenne

Aslak kurssi voidaan toteuttaa joko laitos- tai avomuotoisena. mutta myös niiden yhdistäminen on mahdollista (Kela, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2)

Kiipulassa vuonna 2012 toteutetaan ainoastaan laitosmuotoisia kursseja.

Rakenne koostuu alkujaksosta, kurssijaksosta – tai jaksoista, yhteistyöpäivästä sekä loppujaksosta. Koko prosessin pituus on n.vuosi. Kurssin sisältöön voi myös tarpeen mukaan sisältyä yksi työpaikkakäynti, jonka tarve määritellään yleensä alkujakson aikana. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2.)

Kestoltaan kurssit voivat olla joko lyhyt -tai pitkäkestoisia. Lyhytkestoinen kurssi on 10 - 12 vuorokautta, kun taas pitkäkestoinen 20 -22 vuorokautta. Kts. taulukko 1. Kumpaakin kurssiin voi tarvittaessa sisältyä työpaikkakäynti. Lyhytkestoinen kurssi toteutetaan n. 8 kuukauden aikana sen alkamisesta, kun taas pitkäkestoinen n. vuoden aikana. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,4.)

Taulukko 1. Kurssijaksotus

Jaksot	Lyhytkestoinen kurssi	Pitkäkestoinen kurssi
Alkujakso	3 vrk	5 vrk
Kurssijakso	5 vrk	5 – 6 vrk
Kurssijakso	_____	5 – 6 vrk
Loppujakso	4 vrk	5 vrk

(Kansaneläkelaitoksen avo -ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi, Aslak-palvelulinja 2012,4.)

Kelan laatiman standardin mukaan kurssijaksotusta voidaan räätälöidä esim. yrityksen tarpeiden mukaan. Lyhytkestoisen kurssin tulee kuitenkin olla vähintään kolmijaksoinen ja enintään nelijaksoinen. Pitkäkestoinen on puolestaan vähintään kolmijaksoinen ja enintään seitsenjaksoinen. Yhden jakson tulee kuitenkin molemmilla jaksotyypeillä olla vähintään kolmen ja enintään kuuden vuorokauden mittainen. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,4.) Myös eri kuntoutuslaitokset toteuttavat jaksorytmitystä eri tavoin. Kiipulan kuntoutuskeskus pyrkii noudattamaan pääsääntöisesti Kelan suosittelemaan jaksorytmitystä.

Yhdelle Aslak-kurssille tulee osallistua vähintään 8-10 kuntoutujaa, jotta se voidaan sille myönnettyssä laitoksessa toteuttaa (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,4).

Yleensä kurssi toteutetaan arkipäivisin, mutta poikkeukset ovat mahdollisia. Kuntoutuspäivän pituus on vähintään 6 tuntia, josta kuntoutuksen ammattihenkilön ohjaaman ohjelman osuus tulee olla vähintään 5 tuntia/ päivä. Jos aloituspäivä on poikkeuksellisesti sunnuntai, kuntoutuslaitoksen pitää vastata kurssiohjelman sisällön toteuttamisesta normaalin kuntoutuspäivän mukaisesti. Täten ohjattua ohjelmaa pitää olla järjestettynä 6 tunnin ajaksi. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,4.)

Kuntoutukseen sisältyvä mahdollinen työpaikkakäynti sovitaan yhdessä kuntoutujan, tämän lähiesimiehen ja työterveyshuollon edustajien kesken. Syynä työpaikkakäyntiin voi olla yksittäisen kuntoutujan kohdalla työhön tai työympäristöön

liittyvät kehittämis-/ muutostarpeet. Olennaista työpaikkakäynnillä on tukea kuntoutujan kuntoutumisprosessia työpaikalla ja kehittää mahdollisia esim. uusia työkäytäntöjä koko työyhteisöön (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,12.)

Varsinaiseen työpaikkakäyntiin osallistuvat kuntoutuja, lähiesimies, kuntoutuslaitoksen edustaja sekä tarvittaessa myös muita kuntoutujan työpaikan ja / tai työterveyshuollon edustajia. Käynti työpaikalla toteutetaan jaksojen väliaikana, tarvittaessa myös puhelin - tai videoneuvotteluna. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,5.)

### 3.5 Aslak-kuntoutuksen sisältö

Aslak-kuntoutus on moniammatillisen työryhmän toteuttamaa kuntoutusta. Sen ydintiimiin kuuluvat työelämän asiantuntija (esim. sosiaalityöntekijä, työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti), fysioterapeutti, lääkäri ja psykologi. Työryhmän tulee huomioida kuntoutujien yksilölliset tarpeet, kurssin tavoitteet ja sisältö. Sen pitää pystyä vastaamaan kurssilaisten ohjaamisesta kurssijaksojen ja mahdollisesti myös välijaksojen aikana. Tarvittaessa kuntoutusprosessiin voi osallistua ryhmän tarpeiden mukaan kuntoutuksen erityistyöntekijöitä esim. ravitsemusterapeutti. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,2.)

Sisällöltään koko kuntoutusprosessi tulee nivoutua lähelle kuntoutujan työtä, työympäristöä ja arkea. Alkujaksolla yhdessä kuntoutujan kanssa GAS-lomaketta apuna käyttäen laaditut yksilölliset kuntoutusprosessin tavoitteet kulkevat koko prosessin ajan kuntoutujan matkassa. Niitä arvioidaan ja päivitetään kaikilla jaksoilla yhdessä kuntoutujan kanssa. Olennaista koko kuntoutusprosessissa on kuntoutujan havahtuminen omiin muutostarpeisiinsa. Tässä prosessissa on moniammatillisen työryhmän tuki olennaisen tärkeää. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,8.)

Aslak-kuntoutusprosessi on teemoitettu kolmeen eri osa-alueeseen. Teemat ovat a.)terveys, ravitsemustieto ja fyysinen aktivointi, b.) psykosiaalinen ohjaus ja

neuvonta, c.) ammatillisesti syvennetty osuus/työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät. ( Kuvio 1)

<b>Terveys, ravitsemustieto, fyysinen aktivointi</b>	<b>Psykosiaalinen ohjaus ja neuvonta</b>	<b>Ammatillisesti syvennetty osuus / työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät</b>
Fyysiset toimintakyvyn testit ja mittaukset	Elämönhallinnan voimavaratekijät	Työn sisältö
Erilaiset liikuntaharjoitteet sekä yksilöllisesti että ryhmässä	Työ- ja toimintakyvyn voimavaratekijät	Työympäristö
Terveyden edistämiseen suuntaava ohjaus	Yksilön voimavaroja kuormittavat tekijät esim. stressi	Työmenetelmät, työyhteisön toimivuus muutoksessa
Terveyttä tukevien elämäntapojen omaksuminen	Henkinen hyvinvointi	Kuntoutujan omien ammatillisten muutos -ja kehittämistarpeiden käynnistäminen
Kannustus oman terveyden hoitoon	Työstä palautuminen, stressinhallinta	Ryhmäkeskusteluissa ja -työskentelyissä uudet ideat työpaikkahyvinvoinnin lisäämiseksi
Tutustuminen uusiin liikuntalajeihin	Ihmissuhteet, ajankäyttö; työn ja vapaa-ajan suhde	Ammatillinen osaaminen esim. työssä oppiminen
Ryhmäkeskusteluissa kokemusten vertailu ja ideointi oman hyvinvoinnin lisäämiseksi	Rentoutumismenetelmät ja -harjoitukset	Ergonomian arviointi esim.työvideoinnin avulla.

KUVIO 1. Aslak-kuntoutuksen teemat (Kansaneläkelaitos, Terveystieteiden tutkimuskeskus, Kuntoutusryhmä 2012, 9)

Aslak-kuntoutusprosessiin sisältyy myös välitehtäviä, joita yhdessä moniammatillisen tiimin ja kuntoutujien kanssa käydään läpi jokaisella jaksolla. Välitehtäviä

voidaan päivittää välijaksojen aikana esim. sähköisesti. Kiipulan kuntoutuskeskuksessa sähköinen Moodle-verkkoalusta otettiin kurssilaisten kanssa käyttöön v. 2012 alusta.

### 3.6 Aslak-kuntoutuksen arviointi ja mittaaminen

Erilaisten mittausmenetelmien avulla pyritään tukemaan kuntoutujan tavoitteiden etenemistä omassa kuntoutusprosessissaan. Tarkoituksena on myös seurata kuntoutuksen vaikuttavuutta. Jokaisella moniammatillisen ydintiimin työntekijällä on omat arviointimenetelmänsä. Samat mittaukset suoritetaan sekä alku – että loppujaksolla. Mittarien tulee olla yleisesti käytössä olevia, luotettavia ja valideja. Niiden tulee kuvata kaikkia kolmen osa-alueen, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnan muutosta sekä mahdollisia työssä selviytymisen muutoksia. Kiipulassa ovat käytössä seuraavat mittarit, testit ja kyselyt: Fyysiset testit; UKK-instituutin 2 km kävelytesti, liikkuvuusmittaukset ja lihaskuntotestit. Psyykkiset ja sosiaaliset: BBI-15 masennus- ja ahdistuneisuuskysely, QPS-Nordic stressikysely, RAND-36 elämänlaatumittari, Työterveyslaitoksen työkykyindeksi -kysely, elämäntapakysely sekä RBDI psyykkisen hyvinvoinnin kysely. Lisäksi käytettävissä on First Beat – hyvinvointi analyysimenetelmä.

(Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,14.)

### 3.7 Yhteistyöpäivä

Yhteistyöpäivällä tarkoitetaan yhteen kuntoutuspäivään sisältyvää kokousta, johon tulisi osallistua kuntoutuksessa olevan kuntoutujan työ -ja toimintakyvyn sekä työolosuhteiden kannalta olennaisten tahojen edustajat sekä työterveyshuollon edustajat. Erityisen tärkeä olisi kuntoutujan lähiesimiehen läsnäolo, jotta havaitut esim. ergonomiset tai muut työhön / työpaikkaan liittyvät muutostarpeet voitaisiin toteuttaa mahdollisimman hyvin työpaikalla. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,11.)

Yhteistyöpäivän toteutuksesta huolehtivat kuntoutuskeskuksen moniammatillisen ryhmästä ryhmäohjaaja sekä hänen työparinsa (esim. työterveyshoitaja tai psykologi) (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,11).

Yhteistyöpäivän sisältöä valmistellaan yhdessä kuntoutujien ja moniammatillisen työryhmän jäsenten kanssa. Aiheiden tulee liittyä ennen kaikkea kuntoutujan työtilanteeseen ja työssä selviytymistä tukeviin asioihin. Ennen yhteistyöpäivää tulee päivän ohjelman olla lähetettynä sekä kuntoutujalle että työnantajan ja työterveys-huollon edustajille. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,14.)

Yhteistyöpäivä pidetään yleisesti 3. kurssijaksolla. Kuntoutujien kanssa on ehditty tähän mennessä jo käsitellä monia yhteistyöpäivään hyviksi teemoiksi valittuja aiheita. Päivän kesto muuttui vuoden 2012 Kansaneläkelaitoksen standardin mukaan aiemmasta 6 tunnista (yksi kuntoutuspäivä) vähintään 4 tuntia kestäväksi. Päivä voidaan toteuttaa joko kuntoutuskeskuksen tiloissa tai esim. kyseessä olevan kurssin yrityksen omissa tiloissa. Uuden standardin mukaan yhteistyöpäivä voidaan toteuttaa myös video -tai puhelinneuvotteluna.

Opinnäytetyön tutkimuskohteeksi valitun ryhmän yhteistyöpäivä pidettiin 29.9.2010 Kiipulan kuntoutuskeskuksen tiloissa. Päivä toteutettiin vanhan standardin mukaisesti eli se kesti 6 tuntia, klo 10 -16.00. Päivään osallistuivat kaikki 10 kuntoutujaa, yrityksen työterveyshuollon edustajat; työterveyslääkäri, työfysioterapeutti ja työterveyshoitaja. Lisäksi paikalla oli 10 edustajaa kuntoutujien esimiehistä ja työsuojelun puolelta. Kuntoutuskeskuksen edustajina toimivat kurssin vastuuhenkilönä toiminut työfysioterapeutti, psykologi sekä ko. opinnäytetyöntekijä fysioterapeuttiopiskelijan roolissa. Kyseessä olevaa yhteistyöpäivää käsittelemme tarkemmin kappaleessa Kurssin yhteistyöpäivä (s. 29 )

Yhteistyöpäivän jälkeen yksi päivään osallistuneista kuntoutuskeskuksen edustajista laatii päivästä muistion. Muistioon on kirjattu ylös päivässä sovitut yhteiset asiat. Tämän jälkeen muistio jaetaan kaikille päivään osallistuneille henkilöille. (Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,12.)

Kuntoutuskurssin seurantajaksolla palataan vielä käsittelemään yhteistyöpäivää yhdessä kuntoutujien kanssa. Kuntoutujien kanssa käydään läpi, onko päivässä käsiteltyjä asioita viety kuntoutujien kohdalla eteenpäin. Onko työpisteessä / työpaikalla tullut päivän jälkeen muutoksia?

Jokaisella kuntoutuskeskuksella on oma, persoonallinen tyyliinsä toteuttaa yhteistyöpäivää, mutta olennaista on noudattaa kuitenkin Kelan asettamia standardeja. Kiipulan kuntoutuskeskuksessa ei ole aiemmin tutkittu yhteistyöpäivän vaikutuksia Aslak-kuntoutuja työhön. Aslak-kuntoutuksen vaikuttavuudesta sen sijaan on montakin eri tutkimusta, mutta yhteistyöpäivää on käsitelty todella vähän.

### 3.8 Ilmarisen työhyvinvoinnin ja työkyvyn talomalli

#### 3.8.1 Työhyvinvointi

Koska Aslak-kuntoutuksessa on olennaista tukea kuntoutujan työssä jaksamista sekä fyysisellä, psyykkisellä että sosiaalisella puolella. Kiipulan kuntoutuskeskuksen Aslak-kuntoutuksessa viitekehyksenä käytetään Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarisen kehittämää Työhyvinvoinnin ja työkyvyn talomallia. Kyseinen talomalli on yleisesti käytetty myös mm. suunniteltaessa erilaisten työyhteisöjen (kunnat, kaupungit) työhyvinvoinnin tehostamista esim. työterveyshuoltojen kautta. Se on käytössä myös monissa kuntoutuslaitoksissa sekä Aslak-kuntoutuksen että kuntoutuspalvelulinjojen keskuudessa. Ilmarisen talomalli on käytännössä Kiipulassa koettu hyväksi ja Aslak-kuntoutukseen soveltuvaksi malliksi.

Työhyvinvoinnin määritelmää voidaan tarkastella sekä yksilö -että työyhteisötasolla. Yksilötasolla työhyvinvoinnin kokemus voidaan hyvinvointiin liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan jakaa erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin. Näitä tunnetiloja ovat innostus, mielihyvä, viihtyvyys ja päivävästaisina masennus, mielihyvä ja ahdistus. (Työterveyslaitos, 2011 a.)

Nykyisin työhyvinvointi-käsitteeseen liitetään monesti myös käsite työn imu. Se kuvastaa työntekijän mielihyvää ja innostuneisuutta työssään. Päinvastaisina reaktioina työn imulle ovat esim. työuupumus ja kyllästymisen kokeminen omassa työssään. Jos työ ei ole esim. riittävän itsenäistä tai työntekijä ei saa riittävää ja



myönteistä palautetta työstään saattaa tilanne johtaa työssä kyllästymiseen.(Työterveyslaitos, 2011 a.)

Työyhteisötasolla hyvin toimivassa ja terveessä työyhteisössä kulkevat sekä tiedonkulku että vuorovaikutus avoimesti. Erilaisista ongelmista uskalletaan puhua ääneen. Yhteistyö kaikkien työyhteisön osapuolten välillä toimii hyvin. Muutostilanteissa yhteisössä on hallintavalmiudet muutosten hoitamiseen sujuvasti ja erilaiset ongelmatilanteet pystytään ratkaisemaan joustavasti. Työyhteisössä kehittäminen suunnataan tulevaisuuteen ja yhteistyö työterveyshuollon että työsuojelun kanssa on toimivaa ja tiivistä. Henkilöstö on sitoutunut vahvasti työhönsä. Se on motivoitunutta, vastuuntuntoista ja sopeutuvaista muutostilanteissa. ( Työterveyslaitos, 2011 b.)

Hyvin toimivassa työyhteisössä pyritään edistämään työhyvinvointia aktiivisesti. Johto, esimiehet ja työntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä asian tiimoilta. Työn tekemisestä esille nousevat ongelmat, erimielisyydet ja mahdolliset ihmisten väliset konfliktit otetaan aina vakavasti ja niihin pyritään puuttumaan mahdollisimman pian ja vakavasti.( Työterveyslaitos, 2011 b.)

### 3.8.2 Työkyky

Työkyky on vaikea määrittellä. Se ei kuulu millekään erilliselle tieteenalalle. Sille ei ole pystytty määrittelemään monia eri tahoja, esim. työterveyshuoltoja tai eläkelaitoksia, yksimielisesti miellyttävää määritelmää. Yksimielistä on kuitenkin se, että työkyky ei ole ainoastaan vain yksilön ominaisuus vaan yksilön, hänen työnsä sekä häntä ympäröivän ympäristön ominaisuus Mitä enemmän työkykyä ja sen erilouottuvuuksia tutkitaan, sen laajemmaksi työkyky- käsite kasvaa. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19 - 20.)

Työkykyä tarkasteltaessa on huomioitu lääketieteellinen painotus erityisesti terveyden ja toimintakyvyn malliin. Lisäksi on huomioitu ihmisten voimavarojen ja

työn vaatimusten välinen tasapaino, ns. kuorma-kuormittumismalli. Näiden perinteisten tekijöiden rinnalle on nykyisin nostettu myös esim. työyhteisö, yhteisöllinen työn hallinta, johtaminen ja työelämän ulkopuolinen ympäristö. (Gould ym. 2006, 19.)

Professori Ilmarisen (2006,79) mukaan työkyky rakentuu ihmisen työn vaatimusten ja ihmisen omien voimavarojen välisestä tasapainosta. Voimavaroiksi hän määrittelee terveyden, toimintakyvyn, koulutuksen, osaamisen sekä yksilön arvot ja asenteet.

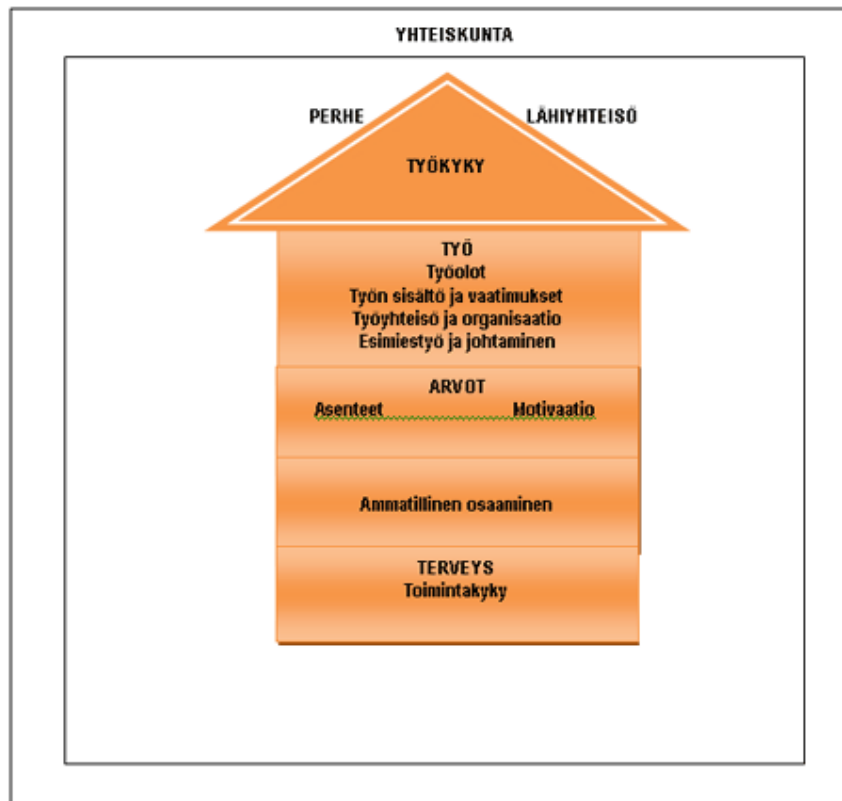
Yksilötasolla työkykyyn liitetään ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky, persoonallisuus, työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja esim. työn merkitys ja arvo maailma. Näiden ohella on joukko myös muita yksilötasolla työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työelämästä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat puolestaan mm. työn organisointi, työnjako, organisaatiomuutokset, työyhteisö, kiire, työnhallinta ja kehitysmahdollisuudet. (Gould ym. 2006, 19.)

Koska nykyisin työkyvyn ulottuvuudet ovat laajentuneet yksilötason voimavaroista ja työorganisaatioiden ominaisuuksista aina yhteiskunnallisiin ja eri toimijoiden rooleja kuvaaviin tekijöihin, on vaarana, että työkyky-käsite hukkuu määritteiden paljouteen. Tämän vuoksi on aina tärkeä työkykyä käsiteltäessä muistaa, että ns. kantava tekijä on kuitenkin aina ihminen. (Gould ym. 2006, 19.)

### 3.8.3 Ilmarisen talomalli

Ilmarinen on kehittänyt mallin, joka voidaan kuvata neljän eri kerroksen rakennelmana. Alimman kerroksen, talon ja työkyvyn perustan muodostavat yksilön

terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Jos toimintakykyyn tai terveyteen tulee muutoksia, peilaantuvat ne työkykyyn. Jos yksilön terveys heikkenee, on se selvä uhka myös työkyvylle. Toisaalta mitä enemmän toimintakykyä ja terveyttä vahvistaa, sitä enemmän mahdollistaa myös työkyvyn kehittämistä. (Ilmarinen 2006, 79.)



KUVIO 2. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät ( Ilmarinen 2006, 80 )

Toinen kerros kuvastaa ammattitaitoa ja osaamista. Ammattitaidon, tietojen ja taitojen jatkuvalla päivittämisellä pystytään paremmin vastaamaan työelämän vaativiin haasteisiin. Työelämän jatkuvat muutokset edellyttävät osaamisen jatkuvaa päivitystä. Tämä on olennainen osa työkykyä. ( Ilmarinen 2006, 79.)

Kolmas kerros kuvaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Työn ja omien voimavarojen, työn ja muun elämän välisten suhteiden käsittely kuuluu tähän kerrokseen. Tähän kerrokseen vaikuttavat herkästi monet ulkoiset ärsykkeet kuten toisten ihmisten ajatukset jne. Mutta myös esim. yhteiskunnassa tai lainsäädännöissä tapahtuvat muutokset vaikuttavat tähän kerrokseen. ( Ilmarinen 2006, 79 – 80.)

Neljännessä kerroksessa kuvataan itse työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Se on ns. talon raskain kerros. Työn sisältämät vaatimukset, organisointi, yhteisön toimivuus ja johtaminen saavat aikaan haasteellisen kokonaisuuden. Esimiestyöllä ja johtamisella on tässä kerroksessa erityisen suuri merkitys. Esimiehillä voidaan katsoa olevan vastuu koko neljännestä kerroksesta ja oikeudesta myös sen organisointiin ja muutoksiin. ( Ilmarinen 2006, 80.)

Ilmarisen mukaan (Ilmarinen 2006, 80 - 81) työn ja ihmisen voimavarojen tasapainon löytämiseksi tarvitaan jatkuvaa kehittämistä ja yhteensovittamista. Yksilön voimavarat muuttuvat eri tekijöiden myötä. Tällainen tekijä on mm. ikä. Työn vaatimukset muuttuvat esim. kehittyvän teknologian myötä. Yksilön työkyvyn ylläpitämiseen tarvitaan sekä esimiehen että työntekijän hyvää ja sujuvaa yhteistyötä. Merkittävä osuus työkyvyn ylläpitämisessä yksilötasolla on koko työyhteisöllä. Tähän liittyvät läheisesti sekä työterveyshuolto että työsuojeluorganisaatio.

Työntekijän työkykyyn vaikuttavat myös työntekijää ympäröivä elämä; perhe ja lähiyhteisö. Näillä on merkittävä vaikutus yksilön työkykyyn monilla eri tavoin. Nykyisin onkin kiinnitetty huomio erityisesti työn ja perhe-elämän, sekä vapaaajan yhteensovittamiseen. ( Ilmarinen 2006, 81.)

### 3.9 Kuntoutuksen vaikuttavuudesta

Kuntoutuksen vaikuttavuutta on tutkittu monissa eri yhteyksissä. Suoyrjön (2010, 68) tutkimuksessa tutkittiin Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentumista ja vaikutuksia työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Tutkimuksen yhtenä kohde-ryhmänä oli ammatillisesti syvennettyyn lääketieteellisen kuntoutukseen eli Aslak-kuntoutukseen osallistuneita henkilöitä. Tutkimuksen avulla saatiin selville, että ko. kuntoutusmuotoon osallistuneilla henkilöillä sairauspoissaolojen ja pitkien sairauspoissaolokertojen määrä väheni kuntoutusta seuranneena vuonna sekä kolmena seuraavana vuonna verrokkiryhmän tasolle. Neljäntenä ja viidentenä vuonna ero palasi verrokkeihin nähden kuntoutusta edeltävälle tasolle.

Lisäksi uusien työkyvyttömyyseläkkeiden ilmaantuvuus harveni verrokkiryhmänä olleisiin ei kuntoutukseen osallistuneihin henkilöihin. Seitsemän vuoden seurannan loppupuolelle ja sen jälkeen ero kuitenkin verrokkiryhmään oli tasoittunut. ( Suoyrjö 2010, 68 - 78. )

Penttinen ja Vainiemi (2012, 66 - 67) analysoivat puolestaan artikkelissaan Kelan työikäisten kuntoutuksen merkitystä työelämän muutosten tukena. Vainiemi Kelan asiantuntijalääkäriin ja Penttinen Kelan suunnittelijan roolissa toteavat, että vuoden 2012 alusta standardiin tulleet muutokset olivat perusteltuja sekä tarpeellisia. Kuntoutuksen tavoitteena on edelleen edistää kuntoutujan työ- ja toimintakykyä. Olennaista on myös kuntoutujan tukeminen sekä työssä jaksamisen että työhyvinvoinnin suhteen. Kuntoutuksen tavoitteena on luoda kuntoutujalle oppimisprosessi, mikä muodostuu kuntoutuksen tavoitteista sekä koko kuntoutusprosessin sisällöstä. Näiden avulla saadaan hyvä mahdollisuus yksittäisen kuntoutujan kuntoutumiselle. (Penttinen & Vainiemi 2012, 66 - 67.)

Turjan, Kalevan ja Nygårdin tutkimuksessa, (2007, 270) haluttiin selvittää Aslak-kuntoutuksen vaikutusta sekä henkiseen hyvinvointiin että koettuun terveyteen ja työkykyyn. Tutkimus oli varsin suppea; 79 kuntoutujaa ja 141 verrokkia. Tutkimuksen tuloksena, aivan kuten Suoyrjökin omassa tutkimuksessaan toteaa, ei Aslak-kuntoutuksella ollut pitkällä aikavälillä juurikaan vaikutusta kuntoutujan henkiseen hyvinvointiin eikä koettuun terveyteen ja työkykyyn. (Turja, Kaleva & Nygård 2007, 270.) Tutkimuksen pohdinnassa Turja, Kaleva ja Nygård toteavat, että Aslak-kuntoutuksen vaikuttavuuden toteutuksessa on olennaista jatkossa keskittää kehittämistoiminnan painopiste työpaikkatason toiminnan kehittämiseen. Kuntoutujien henkisen hyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn sekä työolosuhteiden kehittäminen ovat myös tärkeitä. (Turja, Kaleva & Nygård, 2007,283.)

Jokaisessa edellä mainitussa tutkimuksessa yhteisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että kuntoutuksella on vaikuttavuutta, mutta kuntoutuksen sisällön suhteen on kehittämistä tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuntoutus on vaikuttavimmillaan silloin kun se on sekä asiakas - että tavoitelähtöistä.



#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kiipulan kuntoutuskeskuksessa ei ole koskaan aiemmin tutkittu Aslak-kuntoutusprosessiin liittyvän yhteistyöpäivän vaikutuksia. Keskuksen johtavan ylilääkärin ajatuksesta aloin toteuttaa sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä apuna käyttäen tutkimusta yhteistyöpäivän koetusta merkityksestä Aslak-kuntoutujan työhön. Valtakunnallisestikaan ei ole monia vastaavia tutkimuksia tehty, sen sijaan kuntoutuksen vaikuttavuutta on tutkittu monissakin eri tutkimuksissa. Muualla maailmassa ei vastaavaa kuntoutusprosessia ole juurikaan käytössä, joten englanninkielisen lähdeaineiston löytyminen jäi haaveeksi.

Pääkysymyksenä ja tavoitteena oli selvittää mitä hyötyä yksittäiselle kuntoutujalle oli yhteistyöpäivästä. Kvalitatiivisellä menetelmällä haluttiin selvittää pystyttiinkö päivän avulla vaikuttamaan mahdollisiin kuntoutujan työssä oleviin ongelmiin sekä yhteistyöpäivässä esille nostettuihin asioihin. Tällaisia asioita saattoivat olla esim. ergonomiset ongelmat tai erilaiset stressitekijät kuten kiire tai huono työilmapiiri.

Työn kvantitatiivisella osalla haluttiin kyselykaavakkeiden avulla selvittää, miten ko. yrityksen työterveyshuolto ja esimiehet kokivat yhteistyöpäivän.

Työn tarkoituksena oli selvittää keinoja, joiden avulla Kiipulassa järjestettävää yhteistyöpäivää voidaan kehittää nykyistä toimivammaksi ja kuntoutujien, esimiesten sekä työterveyshuollon näkökulmasta hyödyllisemmäksi.

Tirkkonen ja Kinnunen (2010, 68 - 69) toteuttivat Siuntion Kuntoutuskeskuksessa tutkimuksen, jossa kysyttiin mm. yhteistyöpäivän hyödyllisyyttä Aslak-kuntoutujien työhön. Tutkimuksen mukaan kuntoutujat arvioivat päivää melko kriittisesti. Ainoastaan 12 % vastanneista piti päivää erittäin hyödyllisenä, 25 % melko hyödyllisenä. 9 % koki päivän erittäin hyödyttömänä. Samaisessa tutkimuksessa todettiin, että parhaimmillaan yhteistyöpäivä saattoi muodostua kuitenkin koko kurssin tärkeimmäksi päiväksi. Päivän aikana saatettiin luoda hyvää pohjaa paremman työhyvinvoinnin luomiseksi työpaikalle. (Tirkkonen & Kinnunen 2010, 68 - 69.)

Jo tämän yhden aiemman tutkimuksen perusteella oli haasteellista ja mielenkiintoista lähteä tutkimaan yhteistyöpäivän vaikuttavuutta kuntoutujan työhön. Aiemmat kokemukset ja asiakkaiden sekä suulliset että kirjalliset palautteet Kiipulan kuntoutuskeskuksessa järjestetyistä yhteistyöpäivistä ovat olleet erittäin hyviä.



## 5 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

### 5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista menetelmiä käyttäen. Kvalitatiivisessa menetelmässä käytettiin teemahaastatteluja ja kvantitatiivisessa menetelmässä kyselykaavakkeita, jotka muokattiin ja lähetettiin Kiipulasäätiössä käytössä oleva Digium-ohjelman avulla. Tämä myös analysoi vastaukset.

Tutkimuksessa ei julkaistu kohdeyrityksen eikä yksittäisten kuntoutujien nimiä. Yrityksen ja kuntoutujien luvat haastattelujen / vastausten hyödyntämiseen tutkimuksessa kysyttiin sekä suullisesti että osittain kirjallisesti (työterveyshuolto). Lisäksi yrityksen työterveyshuollolle lähetetään yksi kappale opinnäytetyötä, sen valmistuttua. Erityisesti opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa yhteistyö kohderyhmänä olevan yrityksen työterveyshuollon edustajien kanssa oli hyvin aktiivista. Samoin kuntoutajat olivat aktiivisia ja innostuneita tutkimuksesta.

### 5.2 Kohderyhmä

Opinnäytetyön kohderyhmäksi valittiin keväällä 2010 aloittanut Aslak-kuntoutuskurssi. Kurssille osallistui 10 naista. Kyseessä oleva yritys on Kiipulan kuntoutuskeskuksen vanha yhteistyökumppani, jolta on ollut vuosien saatossa useita Aslak-kursseja.

Kaikki kurssille osallistuneet työskentelevät palveluammattissa ja kaikkien työ on pääsääntöisesti toimistotyötä, sisältäen erityisesti päätetyöskentelyä ja asiakaspalvelua. Työaika on säännöllinen ja työ on pääosin päivätyötä ja myös istumatyötä. Muutamilla on mahdollisuus käyttää sähköistä työpöytää selkään kohdistuvan kuormituksen helpottamiseksi. Kuntoutujien ikäjakauma kurssin alkaessa oli 46 - 59 vuotta. Ryhmän keski-ikä oli Aslak- kurssin alkaessa 53 vuotta.

Kuntoutusprosessin jaksotus toteutettiin ns. vanhalla kaavalla eli Kelan 2008 laatiman standardin mukaisesti. Kurssijaksojen pituudet olivat; aloitusjakso 5, syventävä kurssijakso 12 ja loppujakso 5 päivää. Koko prosessi kesti n. vuoden.

Kurssi sisälsi erilaisia testejä (fyysiset ja psyykkiset), fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen liittyviä erilaisia opetuskeskusteluja ja yksilötapaamisia. Käsiteltiin erilaisia työhön liittyviä teemoja Aslak-standardin mukaisesti ja ne olivat keskeisessä roolissa koko prosessin ajan. Kurssilla oli myös paljon erilaisia ohjattuja ryhmäliikuntatilanteita (LIITE 1). Kuntoutujat ryhmäytyivät hyvin ja yhdessä tekemisen- henki korostui koko kuntoutusprosessin ajan. Kuitenkin jokainen kuntoutuja osasi arvostaa jokaisen yksilöllisyyttä ja antaa myös tilaa sille.

Kuntoutustiimi muodostui moniammatillisesta tiimistä. Kurssin vastuuhenkilönä toimi työfysioterapeutti. Hänen lisäksi ydintiimiin kuuluivat psykologi, lääkäri ja kuntohoitaja. Jokaisen kuntoutusjakson jälkeen moniammatillinen tiimi kokoontui tiimipalaveriin keskustelemaan kurssijaksolla sekä ryhmätilanteissa, että mahdollisissa yksilötapaamisissa esille nousseista erityiskysymyksistä. Asiat kirjattiin ylös ja niiden sekä kuntoutujien omien toiveiden pohjalta pyrittiin muokkaamaan aina seuraavaa kuntoutusjaksoa ko. olevia kuntoutujia mahdollisimman hyvin palvelevaksi.

Toimin kyseisen kurssin moniammatillisessa tiimissä sekä kuntohoitajan että fysioterapeuttiopiskelijan roolissa. Syventävällä jaksolla pääsin myös osallistumaan kurssin yhteistyöpäivään, mikä osaltaan auttoi valitsemaan ko. kurssin opinnäytetyön kohderyhmäksi. 5 vrk:n mittaiselle loppujaksolle en päässyt osallistumaan, koska olin silloin äitiyslomalla.

### 5.3 Kurssin yhteistyöpäivä

Kurssin yhteistyöpäivä pidettiin Kiipulan kuntoutuskeskuksen tiloissa 12 päivää kestäväällä syventävällä kurssijaksolla syyskuussa 2010. Päivä toteutettiin syventävän jakson jälkimmäisellä viikolla. Ensimmäisen viikon aikana kurssilaiset olivat miettineet / keskustelleet eri opetuskeskusteluissa sekä työfysioterapeutin että

psykologin kanssa aiheista, jotka he haluaisivat nostaa erityisiksi teemoiksi yhteistyöpäivään. Näistä teemoista kerättiin keskeisimmät ja mahdollisimman montaa kurssille osallistuvaa kuntoutujaa palvelevat aiheet yhteen. Olennaista oli, että aiheet olivat kuntoutujien itsensä ja yhdessä valitsemia.

Jo aloitusjaksolla kuntoutajat olivat miettineet, kenet oman työpaikan edustajista (esimies, työsuojelu) haluaisivat kutsua paikalle. Kutsuttuja oli yhteensä 16, joista 10 henkilöä osallistui päivään. Paikalla oli mm. yrityksen aluejohtaja, työsuojeluvaltuutettuja sekä monien kuntoutujien lähiesimiehiä. Lisäksi päivään osallistui yrityksen työfysioterapeutti ja työterveyslääkäri. Kuntoutuskeskuksen edustajista olivat paikalla työfysioterapeutti (ryhmän vastuuhenkilö), psykologi ja kuntohoitaja fysioterapeuttiopiskelijan roolissa.

Päivä aloitettiin klo 10.00 ja se päättyi klo 16.00. Talon ja Aslak-prosessin ym. esittelyiden jälkeen ohjelmassa oli kuntoutujien puheenvuoro. Kuntoutajat olivat kehittäneet ” Show:n”, jossa jokainen kuntoutuja esitti jonkin liikuntalajin, mihin oli saanut Kiipulassa tutustua. Samalla lukija kertoi tarinaa kuntoutujien 2 vko:sta. Päivän ryhmätyöaiheiksi kuntoutajat halusivat nostaa tulevaisuuden konttorin ja sen toimintamallin sekä työssä jaksamisen ja ikääntymisen huomioimisen. Ryhmiä syntyi kolme ja jokaisessa oli sekä kuntoutujia, esimiehiä, työsuojeluvaltuutettuja että työterveyshuollon edustajia.

Aiheiden käsittelyyn ja niiden pohjalta syntyneiden pienryhmäkeskusteluiden tuloksiin käytettiin suurin osa päivästä. Keskustelujen pohjalta syntyneet mahdolliset ratkaisut ja parannusehdotukset kirjattiin ylös, ja niistä kirjoitettiin muistio.

Lisäksi päivän aikana katsottiin yhdessä vieraiden kanssa yhden kuntoutujan työpisteestä kuvattu video. Videosta tuli hyvin esille kuntoutujan huono ergonomia. Yhteistyöpäivän jälkeen työpisteeseen saatiinkin melko pian muutoksia aikaan ja loppujaksolla kuntoutuja kertoi tilanteen ergonomian kannalta olevan huomattavasti parempi kuin ennen Aslak-kuntoutusta.

Päivän päätteeksi työterveyshuollon edustajalla oli puheenvuoro. Puheenvuorossa hän mm. kertoi Aslak-prosessin jälkeisestä seurannasta työterveyshuollossa.

Lisäksi vieraillla oli mahdollisuus kommentoida päivää. Yleisesti ottaen kommentit olivat erittäin positiivisia. Kuntoutujat itse olivat hyvin tyytyväisiä päivään, samoin kuntoutuskeskuksen edustajat (LIITE 2).

#### 5.4 Kuntoutujien haastattelut

Kurssilaiset haastateltiin lokakuussa 2011. Ajankohta oli sopiva, koska kurssin Aslak-prosessi oli päättynyt 5 päivää kestäneeseen loppujaksoon n. puoli vuotta aikaisemmin, huhtikuussa 2011. Kurssilaiset olivat ehdineet miettiä jo koko prosessin vaikutusta omaan elämäänsä. Huhtikuussa päättyneellä jaksolla kurssilaiset olivat yhdessä moniammatillisen tiimin kanssa käyneet myös yhdessä Aslak-prosessia lävitse.

Elokuussa 2011 kurssilaisille lähetettiin kysely kiinnostuksesta osallistua tutkimukseen (LIITE 3). 9 kuntoutujaa vastasi ja he olivat hyvin kiinnostuneita aiheesta. Vain yksi jätti vastaamatta. Haastattelut toteutettiin Kiipulan kuntoutuskeskuksessa lokakuussa 2011 yhden viikonlopun (perjantai – lauantai) aikana. Valitettavien yhteensattumien vuoksi vain 5 kuntoutujaa pääsi saapumaan paikalle. 4:lle lähetettiin kyselykaavakkeet sähköpostitse (LIITE 4), mutta vain yksi heistä vastasi kyselyyn.

Kuntoutuskeskus tarjosi haastatteluviikonloppuna kuntoutujille majoituksen, ruokailut, kota-illan eväineen, sauna - ja uima-allasosaston sekä kuntosalin vapaan käytön veloituksetta. Lisäksi ohjelmaan sisältyi yksi ohjattu vesiliikunta ja yhteinen loppupalaveri. Loppupalaveriin osallistui kuntoutujien ja opinnäytetyön tekijän lisäksi kurssin vastuuhenkilönä toiminut työfysioterapeutti.

Kuntoutujat haastateltiin henkilökohtaisesti. Haastatteluun oli varattu aikaa 30 min sekä 15 min. muuhun keskusteluun. Haastattelut toteutettiin luottamuksellisesti hyviä haastattelumenetelmiä noudattaen. Lisäksi ne nauhoitettiin. Aikataulu haastattelutilanteissa piti hyvin. Ongelmana kuitenkin lähes jokaisen kuntoutujan kohdalla oli, että keskustelu karkasi herkästi muihin kuntoutukseen liittyviin asi-

oihin. Haastattelutilanteessa haastattelijan rooli oli suuri erityisesti ajankäytön hallinnan suhteen.

Haastattelujen jälkeen jokainen nauhoitus litteroitiin joulukuun 2011 ja tammi-kuun 2012 aikana.

### 5.5 Työterveyshuollon ja esimiesten kyselykaavakkeet

Kiipulan kuntoutuskeskuksen johtavan ylilääkärin ja Aslak-kurssien kurssikoordinaattorin toiveista opinnäytetyössä haluttiin selvittää myös yhteistyöpäivään osallistuneiden ja kutsuttujen työterveyshuollon edustajien ja kuntoutujien esimiesten mielipiteet päivästä. Kysymykset laadittiin yhdessä johtavan ylilääkärin ja kurssikoordinaattorin kanssa. Näiden kyselyiden perusteella saatiin kasaan tutkimuksen kvantitatiivinen osuus.

Kyselykaavakkeet lähetettiin työterveyshuoltoon ja esimiehille joulukuussa 2011 Kiipulassa käytössä olevan Digium – ohjelman avulla. Kyselyt sisälsivät sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä (LIITE 5). 17 henkilölle lähetettiin kyselyt, 11 vastasi niihin.

Digium-ohjelman avulla saatiin yhteenveto sekä avoimista kysymyksistä että monivalintakysymyksistä. Ohjelman käyttö helpotti huomattavasti tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden arviointi ja analysointia.

## 6 KUNTOUTUJIEN KOKEMUKSIA YHTEISTYÖPÄIVÄSTÄ

### 6.1 Tutkimustulokset

Sekä haastattelujen pohjana että työterveyshuoltoihin ja esimiehille lähetetyissä kyselykaavakkeissa käytettiin yhdessä Kiipulan koulutus - ja kuntoutuskeskuksen ylilääkärin ja Aslak-kurssikoordinaattorin kanssa laadittuja kyselykaavakkeita (LIITTEET 4 JA 5). Kyselyjen vastausten analysoinnin perusteella pyrittiin selvittämään oliko Aslak-kuntoutusjaksolla pidetyllä yhteistyöpäivällä hyötyä yksittäisen kuntoutujan työhön ja miten työterveyshuollon edustajat ja esimiehet kokivat päivän.

### 6.2 Aslak-kuntoutuksen merkitys kuntoutujalle

Kuntoutujien henkilökohtaisissa haastateluisissa ilmapiiri oli avoin ja lämminhenkinen. Arvostus mahdollisuudesta osallistua edes kerran elämässä vastaavanlaisen kuntoutusprosessiin, jossa kaikki on ”itselle”, välittyi jokaisesta haastattelusta. Jokainen haastateltu kuntoutuja oli tyytyväinen Aslak-prosessiin. Kaikki haastateltavat kokivat ravintoon liittyneet keskustelut ja erilaiset liikuntasessiot ja niihin liittyneet testaukset mielekkäiksi. Myös erilaiset rentoutumismenetelmät ja niihin liittyneet käytännön harjoitukset haastatellut kokivat hyödyllisiksi.

Neljällä haastatelluista odotukset kuntoutuksesta liittyivät lähinnä liikunnan motivaation saamisen tai ruokailutottumusten muuttamiseen. Toisin kuitenkin kävi. Kuntoutusprosessin myötä löytyikin tavoitteita, jotka liittyivät tavalla tai toisella kuntoutujan työhön tai hänen omaan henkiseen jaksamiseensa.

*Toisin siinä kävi. Koska mun koko elämä meni uusiks. Mut mää läksin tältä fyysiseltä pohjalta, mutt toisin kävi. Nää psyykkiset asiat osoittautui niinkun ykkösasioiksikin. Et mähän ihan niinkun vaihdoin nää tavoitteeni.*

Nainen, 58

Kaikkien haastateltujen mielestä erityisesti syventävällä kahden viikon jaksolla olleet psykologin ryhmäkeskustelut olivat antoisia. Psykologin asenne ja tapa keskustella oli saanut monet haastatelluista puhumaan asioita, joista he eivät normaali-

listi puhuisi missään. Avoimuus ja kunnioitus kaikkia ryhmän jäseniä kohtaan koettiin erittäin arvokkaiksi.

*Just tänä aamuna sanoin, et kyllähän tällainen ett kahen viikon aikana kertoo itsestään sellaisia, mitä ei muualla päästäis ikinä suustaan.*

Nainen, 48

Kahdella haastatelluista odotukset jo kuntoutukseen tullessa olivat ennen kaikkea psyykkisen puolen jaksamisessa. He kokivat saaneensa Aslak-kuntoutuksesta erittäin paljon apua sekä työssä jaksamiseen että myös mahdollisiin esim. kotioloissa kuormittaviin tekijöihin.

### 6.3 Kokemus kuntoutuksen teemoista

Aslak-kuntoutus on kokonaisvaltainen prosessi, jossa kuntoutujan psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista jaksamista käsitellään monissa erilaisissa yksilö- ja ryhmätilanteissa. Kuntoutuskeskuksen moniammatillisella tiimillä on merkittävä osuus tässä prosessissa sekä yksilö- että ryhmätasolla. Jokaisen jakson aikana kuntoutujan työtä käsitellään monilla eri teemoilla. Tällaisia ovat esim. työn muutos ja työssä jaksaminen. Haastattelutilanteissa kysyttiinkin, oliko näistä kuntoutuksen teemoista ollut itselle jokin erityisen ajankohtainen tai merkittävä.

Teemoista tärkeimmiksi koettiin erilaisten työpisteiden ergonomiset käsittelyt sekä omaan jaksamiseen liittyvät asiat. Koska osalla kuntoutujista oli ns. TULE- eli tukiliikuntaelimistön ongelmia, koettiin kaikki liikkumiseen liittyvät opetuskeskustelut sekä käytännön harjoitukset tärkeiksi. Tyypillisimpiä TULE-ongelmia ryhmässä olivat niska-hartiaseudun sekä selän alueen ongelmat.

*Mä tulin tota tänne oikeastaan siks, että mulla oli se selkäleikkaus takana ja mulla oli hirveen tärkeä se, ett mun piti saada se liikunta uudelleen.*

Nainen, 49

Ryhmähenki koettiin merkittäväksi tueksi, josta kuntoutujat olivat saaneet paljon voimaa omaan jaksamiseensa. Ajatusten vaihto ja avoimet, luottamukselliset keskustelut oman ryhmän kesken antoivat vertaistukea myös kuntoutujan omaan työhön. ”Yhdessä tekemisen- meininki” korostui kaikissa haastattelutilanteissa. Aslak-prosessin alkaessa keväällä 2010 osalla kuntoutujien työpisteissä oli alettu toteuttaa yrityksen uutta toimintamallia. Osa vasta tiesi sellaisen olevan tulossa. Aslak-kuntoutusjakson aikana haastatellut vaihtoivat ajatuksia tästä toimintamallista, sen koetuista hyödyistä ja haitoista. Tämä loi tiettyä helpotuksen tunnetta niille kuntoutujille, joilla toimintamallia ei ollut vielä alettu toteuttaa. Tunne tuli esille myös haastattelutilanteissa.

*Ja just tää, että on uusi konttori. Niin se auttoi ymmärtämään sitä, että joku on paljon valmiimpi. Milloin se edes meille tulee, kai se nyt jossain vaiheessa tulee.*

Nainen, 55

#### 6.4 Yhteistyöpäivän ohjelma ja vieraat

Jo aloitusjaksolla kuntoutujat alkoivat suunnitella yhdessä kurssin vastuuhenkilön (työfysioterapeutti) ja psykologin kanssa mahdollisia yhteistyöpäivässä käsiteltäviä aiheita. Heidän piti laatia myös lista henkilöistä, jotka kutsuttaisiin päivään. Kurssin vastuuhenkilö lähetti kutsun aloitusjakson jälkeen sähköpostitse kaikille kutsutuille. Lisäksi kuntoutujat veivät kutsun henkilökohtaisesti omille esimiehilleen. Pari viikkoa ennen syventävän jakson alkua vastuuhenkilö lähetti vielä muistutuskutsun sähköpostitse. Kuntoutuksen kahden viikon syventävän jakson ensimmäisellä viikolla yhteistyöpäivän aiheita vielä tarkistettiin ja päivään osallistuvat henkilöt varmistuivat. Vieraita oli mukana kiitettävästi.

Haastattelut toteutettiin vuosi yhteistyöpäivän jälkeen. Neljän haastatellun kuntoutujan esimies oli osallistunut ja kahden ei ollut osallistunut yhteistyöpäivään. Kuitenkin näiden kahden haastatellun ajatuksista tuli ilmi, että he olivat tyytyväisiä siihen, että esim. yrityksen aluejohtaja oli ollut paikalla. Myös työsuojeluvaltuutettujen ja työterveyshuollon edustajien (työfysioterapeutti ja –terveyshoitaja) osallistumista pidettiin erittäin hyvänä. Yksi kuntoutujista oli aikaisemmin osallis-



tunut Kiipulassa pidettyyn saman yrityksen yhteistyöpäivään työsuojeluvaltuutena.

Päivän teemoista oli jäänyt mieleen erityisesti ergonomia, yrityksen uusi toimintamalli sekä työntekijän ikääntyminen. Muutaman haastatteluun osallistuneen kuntoutujan esimies oli itse parhaillaan tai jo aikaisemmin osallistunut Aslak-kuntoutukseen jossakin toisessa kuntoutuslaitoksessa kuin Kiipulassa. Tämä herätti kaikille mielenkiintoa heidän aiemmista kokemuksistaan yhteistyöpäivästä kohtaan.

#### 6.5 Yhteistyöpäivän sisällön yhteys työhön ja sen pohjalta tehdyt muutokset

Yhteistyöpäivän jälkeen kahdelle haastatelluista kuntoutujista oli tehty työpisteen ergonomiaan selkeitä parannuksia. Toinen kuntoutujista oli saanut selän toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta hyvän työtuolin jo aiemmin hankitun sähköisen työpöydän lisäksi. Toimipisteeseen oli hankittu myös ns. seisomamatto, joka osaltaan helpottaa kuormitusta selän alueella.

Toisella haastatelluista oli ennen Aslak-kuntoutusta ergonomisesti erittäin hankala työpiste. Kuntoutujan suostumuksella katsottiin yhteistyöpäivässä yhdessä vieraiden kanssa kuntoutujan työpisteestä kuvattu video. Tämän videon ansiosta työpiste muuttui toimivammaksi. Molemmat kuntoutujat korostivat ja kiittelivät oman työterveyshuollon aktiivista yhteydenpitoa työntekijöihin myös ergonomiaa koskevissa asioissa.

Vain yhdellä haastatelluista ergonomiassa ei ollut tapahtunut mitään. Kokemus pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevan, pienen paikkakunnan toimipisteen ”unohtamisesta” korostui. Tällaisiin paikkoihin uudet muutokset tulevat aina viimeisenä ja ovat jo melkein vanhoja tullessaan, mahdollisia uusia työpisteitä ei juurikaan saada. Yhteistyöpäivän yhdeksi aiheeksi nostettu pienen toimipisteen ikääntyneen työntekijän huomioiminen ei haastatellun mukaan toteudu, vaan työt jatkuvat entisenlaisina. Tällaisessa toimipisteessä työntekijän täytyy olla ns. moniosaaja ja tehdä kaikkia töitä mitä eteen vain tulee. Kokemus omien voimavarojen riittämisestä työssä nousi edelleen kuormittavaksi tekijäksi.

Toisaalta Aslak-kuntoutuksen myötä oli myös osa haastatelluista saanut rohkeutta ja varmuutta omaan työhönsä. Yhteistyöpäivässä uskallettiin avoimesti ja rohkeasti keskustella asioista, joista normaalisti olisi ehkä vaiettu.

*Et mulle se toi huomattavan paljon rohkeutta ja varmuutta ja se , mä tiien mikä mulle on se suunta , mihin mä olen pyrkimässä niin mä teen kaikkeni sen eteen.*

Nainen, 58

Haastatelluista kaksi kertoi koko olevansa jopa liian tunnollisia työssään. Aslak-prosessin aikana molemmat kertoivat oppineensa keventämään työtään. Tämä tuki myös osaltaan yhteistyöpäivän teemaksi nostettua ikääntymisen huomioimista. Iän myötä on opittava olemaan armollinen itselleen. Toinen haastatelluista koki, että muutos lähtee ennen kaikkea itsestä.

*Jos mä vähän höllennänkin. Se on edelleenkin erittäin hyvä. Et mä rupeen oleen itselleni enmmänkin armollinen, mikä on hyvä asia. Ennen tuntu siltä, että se oli paha puoli minussa, että olin tunnollinen. Muutostarpeet heräsivät musta itsestä.*

Nainen, 55

Yhteistyöpäivästä keskusteltaessa kaikista haastatelluista välittyi tunne, että päivä oli koettu sekä yksilö että ryhmätasolla hyödylliseksi. Kuntoutujat vaikuttivat olevan ”ylpeitä” omasta ryhmästään, aktiivisuudestaan ja avoimuudestaan. Yhteishenki korostui jälleen kerran.

## 6.6 Esimies-alaisuuden muutos yhteistyöpäivän jälkeen

Neljän haastatellun esimies osallistui yhteistyöpäivään. Kahden esimies ei ollut paikalla, mutta heille lähetettiin päivän jälkeen sähköpostitse muistio käsitellyistä aiheista. Välit esimiesten kanssa ovat säilyneet hyvinä, mutta kahdella haastatelluista esimies on yhteistyöpäivän jälkeen vaihtunut. Näistä kahdesta toinen koki, että edellisen esimiehen kanssa pystyi avoimesti keskustelemaan yhteistyöpäivästä, sen sijaan uusi esimies on vain tietoinen alaisensa osallistumisesta Aslak-kuntoutukseen.

Haastatelluista yksi korosti sitä, miten oman esimiehen läsnäolo yhteistyöpäivässä oli tärkeää. Haastatellun oman toimipisteen kannalta kaikki käsitellyt asiat olivat keskeisiä. Jos asioista olisi keskusteltu vain oman toimipisteen henkilökunnan ja esimiehen kesken, ei muutoksia juurikaan olisi tullut. Keskustelut eivät olisi olleet yhtä rakentavia kuin yhteistyöpäivässä.

*Et se oli helppoo kun täällä purettiin ja oli vähän muutakin mielipidettä kun sen oman esimiehen. Sitä pystyy keskustelemaan ja antamaan palautetta ja just niinkun mä kerroin, että mä en pysty keskittymään.*

Nainen, 49

Osa haastateltujen kuntoutujien esimiehistä oli ollut koko Aslak-kuntoutusprosessin ajan kiinnostunut kuntoutuksen sisällöstä. Yksi esimiehistä oli puolestaan itse osallistunut esimiehille suunnattuun Aslak-kuntoutukseen eri kuntoutuslaitoksessa. Haastateltu kuntoutuja kertoi hänen ja esimiehen välisistä vertailuista Aslak-prosessista kahden eri laitoksen kesken. Prosessien sisältöjen ero laitoksissa oli kummastuttanut molempia osapuolia. Kiipulassa työ nostetaan keskeiseen osaan Aslak-kuntoutusta, kun taas esimiehen Aslak-kuntoutusjaksolla työtä ei ollut käsitelty juuri lainkaan.

Haastatteluista välittyi tunne, että lähes kaikkien kuntoutujien Aslak-prosessin aikaiset esimiehet olivat kuitenkin pitkälti osoittaneet mielenkiintoa alaistensa kuntoutusprosessia kohtaan. Yksi haastatelluista suorastaan ylisti esimiestään. Hänen toimipaikalla on esimiehen suhtautuminen alaisiin tasa-arvoista ja tasapuolista. Esimies pyrkii kehittämään alaistensa työhyvinvointia ja antamaan arvoa jokaiselle työntekijälle ikään ja sukupuoleen katsomatta.

*Mulla oli elämäni ensimmäinen osavuosikeskustelu. Mut kyllä hän nyt on ihan panostanut työn kuuntelemiseen.*

Nainen, 48

Osalla haastatelluista on ollut säännöllisesti kehityskeskustelu oman esimiehen kanssa. Yksi haastatelluista toteaaakin esimiehensä antaneen positiivista palautetta kuntoutuksen jälkeen.

*Esimies totesi kehityskeskustelussa keväällä, että minusta on tullut aktiivisempi ottamaan keskusteluihin osaa ja tuomaan omia ideoitani esille useammin. Tunnen itsekini olevani aktiivisempi ja löytäneeni itsestäni taas sen tutun henkilön, joka oli kateissa pari vuotta. Aslak teki minulle tosi hyvää!*

Nainen, 59

## 7 TYÖTERVEYSHUOLLON JA ESIMIESTEN KOKEMUKSIA YHTEISTYÖPÄIVÄSTÄ

### 7.1 Tutkimustulokset

Työterveyshuolloille ja esimiehille kyselykaavakkeet lähetettiin sähköisesti Kiipulasäätiössä käytettävän Digium – ohjelman avulla. Ohjelma myös teki yhteenvetodon palautteista. Kyselykaavake sisälsi sekä monivalinta että avoimia kysymyksiä. Kysymykset (liite 8) olivat rakennetut pitkälti samoista aiheista kuin haastatelluille kuntoutujillekin, mutta painopiste oli luonnollisesti yhteistyöpäivässä. 17 lähetettiin kyselyt, joihin 11 vastasi. Vastaukset palautettiin nimettöminä.

Vastanneista 91 % oli osallistunut yhteistyöpäivään ja 9 % ei ollut. Kaikkiin kysymyksiin vastasivat henkilöt, jotka olivat osallistuneet myös yhteistyöpäivään. Kun taas henkilöt, jotka eivät olleet osallistuneet mutta olivat päivään kutsuttuja, vastasivat vain kahteen viimeiseen kysymykseen.



#### 7.1.1 Yhteistyöpäivän koetut hyödyt

Erityisen hyväksi vastanneet kokivat yhteistyöpäivässä esille nostetut aiheet: tulevaisuuden konttori ja toimintamalli, sekä työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen. Merkittävää oli, että oli päivä, jossa voitiin avoimesti keskustella asioista.

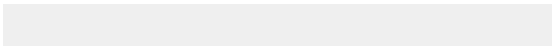




#### 7.1.2 Työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen työssä

Ensimmäiseksi aiheeksi päivässä kuntoutujat olivat nostaneet työssä jaksamisen ja ikääntymisen huomioimisen työssä. Kaikki kyselyyn vastanneet ja myös päivään osallistuneet esimiehet ja työterveyshuollon edustajat (10) kokivat, että aiheiden pohdinnasta oli ollut hyötyä. 90 % (n= 9) vastanneista arvioi, että aiheen pohdinnasta oli ollut jonkin verran hyötyä ja 10 % (n=1) ei osannut arvioida aiheen käsittelyn hyödyllisyyttä ( Kuvio 3 )

**Aiheen valinnan hyödyllisyys (työssä jaksamisen ja ikääntymisen huomioiminen)**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1.	Kyllä	10(n)	100,00 %					
2.	Ei	0(n)	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>					

**Arvioitu hyöty asteikolla 1 - 5.**

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1.	1. Ei hyötyä	0	0,00 %					
2.	2. Vähän hyötyä	0	0,00 %					
3.	3. En osaa sanoa	1	10,00 %					
4.	4. Jonkin verran hyötyä	9	90,00 %					
5.	5. Paljon hyötyä	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>					

KUVIO 3. Yhteistyöpäivän ensimmäisen aihevalinnan (työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen) koettu hyödyllisyys ja arvioitu hyöty esimiesten ja työterveyshuollon näkökulmasta.

Esimiehet ja työterveyshuollon edustajat kokivat tärkeänä, että kuntoutusjakson aikana kuntoutujat oivalsivat päävastuun omasta jaksamisestaan ja ikääntymisen tuomista muutoksista olevan itsellään. Aslak-prosessi koettiin hyväksi kokonaisvaltaiseksi kuntoutukseksi sekä psyykkisen, fyysisen että sosiaalisen jaksamisen kannalta.

Yrityksessä tapahtuvien jatkuvien muutosten kanssa elämiseen ja niihin sopeutumiseen kiinnitettiin myös huomiota. Ikääntyessä muutokset työssä ovat kuormittavina tekijöinä. Muutoksiin sopeutumisen jälkeen voidaan uusilla mahdollisilla menetelmillä kuitenkin helpottaa työssä kuormittavia tekijöitä. Kokemusten vaihtaminen yhdessä kuntoutujien kanssa koettiin arvokkaaksi.

### 7.1.3 Tulevaisuuden konttori ja toimintamalli

Toiseksi aiheeksi kuntoutujat olivat valinneet tulevaisuuden konttorin ja toimintamallin. Hyödylliseksi aiheeksi esimiehistä ja työterveyshuollon edustajista aiheen koki 90 % (n=9) vastanneista. Aiheen käsittelystä 90% koki olevan jonkin verran hyötyä ja 10% (n=1) ei osannut arvioida käsittelyn hyödyllisyyttä. (Kuvio 4)

#### Aiheen valinnan hyödyllisyys ( tulevaisuuden konttori ja toimintamalli)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1.	Kyllä	9 (n)	90,00 %					
2.	Ei	1 (n)	10,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>					

#### Arvioitu hyöty asteikolla 1 - 5.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %
1.	1. Ei hyötyä	0	0,00 %					
2.	2. Vähän hyötyä	0	0,00 %					
3.	3. En osaa sanoa	0	0,00 %					
4.	4. Jonkin verran hyötyä	10	100,00 %					
5.	5. Paljon hyötyä	0	0,00 %					
	<b>Yhteensä</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>					

KUVIO 4. Yhteistyöpäivän toisen aihevalinnan ( tulevaisuuden konttori ja toimintamalli) koettu hyödyllisyys ja arvioitu hyöty esimiesten ja työterveyshuollon näkökulmasta.

Koska yrityksessä oli uuden konttorimallin sisäanjovaihe menossa, koettiin esimiesten ja työterveyshuollon edustajien puolelta avoin keskustelu yhdessä kuntoutujien kanssa aiheesta tärkeäksi. Myös huoli omien alaisten jaksamisesta välittyi. Esimiestyössä olisi tärkeää muistaa, mikä alaisilla painaa mieltä, koska viesti ylemmille päättävälle tahoille kulkee lähiesimiesten kautta. Harvoin oma esimies

pystyy tekemään radikaaleja päätöksiä. Rakentavien keskustelujen merkitys omassa työyhteisössä koettiin myös tärkeäksi linkiksi lähiesimiesten ja alaisten välillä.

Esimiehille oli positiivinen yllätys, että päivästä tehtiin muistio, joka myöhemmin lähetettiin sähköpostitse kaikille päivään kutsutuille henkilöille ja kuntoutujille. Muistion avulla mahdollistettiin sitoutuminen tarvittaessa kirjattuihin muutoksiin. Päivästä ja siitä tehdystä muistiosta oli saatu monta konkreettista ideaa ja ehdotusta, joita edelleen on pyritty konttoreissa kehittämään eteenpäin.

## 7.2 Yhteistyöpäivän aiheiden kriittinen palaute

Kyselyyn vastanneet esimiehet ja työterveyshuollon edustajat arvioivat päivän aiheita osittain hyvinkin kriittisesti. Pääosin palaute oli kuitenkin positiivista. Opinnäytetyön hyödyllisyyden kannalta Kiipulan koulutus - ja kuntoutuskeskukselle oli olennaista saada myös kriittistä palautetta, jotta päivästä voitaisiin kehittää toimivampi kokonaisuus.

### 7.2.1 Työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen työssä

Vastanneet kokivat päivän aiheiksi nostetut asiat hyväksi, mutta mahdollisten vaa-  
dittavien muutosten tekemisen niiden toteuttamiseksi käytännössä työpaikoilla hankaliksi. Perusteluina tähän koettiin lähiesimiesten vähäinen mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi ylemmän tahon päätöksiin.

Osa vastanneista kaipasi päivään vielä enemmän konkreettisia toimenpide ehdotuksia yksittäisen kuntoutujan näkökulmasta. Tämä on melko vaikeaa toteuttaa päivän rajallisen ajankäytön vuoksi.

### 7.2.2 Tulevaisuuden konttori ja toimintamalli

Kyselyyn vastanneet esimiehet ja työterveyshuollon edustajat eivät juurikaan kritisoineet kuntoutujien toiseksi aiheeksi nostamaa tulevaisuuden konttoria ja toimintamallia. Syynä tähän saattaa olla, että kyselyitä tehtäessä uusi malli oli jo pääsääntöisesti käytössä, kun taas yhteistyöpäivän aikaan syksyllä 2010 sitä vasta



ajettiin sisään. Mahdollisuuksia ei juuri silloin nähty, enemmän kiinnitettiin huomiota vain mahdollisiin huonoihin puoliin. Muutokset ovatkin saattaneet tuoda uusia ja hyviä asioita toimipaikkoihin.

Osalla taas kritiikkiä herätti se, että uusi toimintamalli ei ole edelleenkään omassa toimipaikassa käytössä.

Vastanneista kolme kertoi keskustelleensa yhdessä kuntoutukseen osallistuneen alaisensa kanssa yhteistyöpäivän aiheista. Keskustelut olivat liittyneet lähinnä kuntoutujien kehityskeskustelujen yhteyteen.

Neljä vastanneista ei ollut käynyt keskustelua alaisensa kanssa yhteistyöpäivän aiheista. Yksi vastanneista edusti työterveyshuoltoa ja ei näin ollen ollut suorassa yhteydessä kuntoutujiin.

### 7.3 Yhteistyöpäivän sujuvuus ja järjestelyt Kiipulan koulutus -ja kuntoutuskeskuksessa

Aslak-kuntoutusta on järjestetty kyseessä olevan yrityksen henkilökunnalle jo useiden vuosien ajan Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa. Yhteistyöpäivät ovat olleet rakentavia ja kuntoutujien päivään kutsumien vieraiden osallistumisprosentti on ollut suuri. Myös päivästä saadut palautteet ovat olleet rakentavia. Tämänkään kurssin kohdalla ei tullut poikkeusta. Kyselyyn vastanneet esimiehet ja työterveyshuollon edustajat kiittivät kuntoutuslaitosta ja sen edustajia hyvin organisoidusta päivästä. Päivän sisältöä pidettiin antoisana ja kattavana. Yksi vastanneista pahoitteli, kun jo toistamiseen joutui jättämään yhteistyöpäivään osallistumisen väliin muun esteen vuoksi.

Kritiikki päivästä kohdistui ajankäyttöön ja päivän antiin. Ajankäyttö ryhmäkeskusteluissa koettiin osittain liian pitkäksi ja samalla toivottiin myös enemmän yhteistä aikaa kuntoutujalle ja hänen omalle esimiehelleen. Ryhmiin jakautumisessa kahdenkeskinen keskustelu ei toimi.

Päivän antia kritisoitiin heikoksi suhteessa kuntoutujien ja osallistuneiden vieraiden määrään. Tässäkin kritiikissä taustalla saattaa olla toive esimiehen mahdollisuudesta keskustella kahden oman alaisensa kanssa.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tarkastelu

Aslak-kuntoutusta on Kiipulasäätiön koulutus -ja kuntoutuskeskuksessa toteutettu vuodesta 1989 lähtien. Varhaiskuntoutuksen sisällön painopiste on vuosien saatossa muuttunut liikunnasta yhä enemmän ja enemmän työn käsittelyyn. Työelämän muutos asettaa haasteita varhaiskuntoutukselle ja sen kehittämiseksi. Tulevaisuuden varhaiskuntoutus tulee todennäköisesti olemaan hyvin monimuotoista ja sitä tullaan suuntaamaan eri ammattialoille. ( Suoyrjö 2010, 76).

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, mitä hyötyä Aslak-kuntoutukseen sisältyvän yhteistyöpäivän aiheiden käsittelystä oli kuntoutujan työhön. Kaikki haastatellut kuntoutujat kokivat koko Aslak-kuntoutusprosessin hyvänä, osa suorastaan käänteentekevästä mullistuksesta elämässään. Muutoksia tapahtui sekä henkilökohtaisessa elämässä että työelämässä. Työssä suurimmat muutokset koettiin ennen kaikkea ergonomian puolella. Osa haastatelluista oli saanut uusia työvälineitä, joilla helpottaa esim. omia tuki -ja liikuntaelimistön oireita. Tyypillisimmät oireet keskittyivät niska-hartiaseudun ja selän alueelle. Osa oli saanut uusia työtuoleja, osalla toimipaikkaan oli hankittu sähköisiä työpöytiä istumatyön kuormituksen keventämiseksi. Yhdellä kuntoutujista oli jopa koko työpiste siirretty eri paikkaan omassa toimipisteessä paremman ergonomian saavuttamiseksi.

Haastatellut kuntoutujat kokivat saaneensa eväitä myös henkiseen jaksamiseen. Osalla henkistä kuormitusta lisäsi hankala tilanne kotiooloissa, osa koki kuormitusta liiasta tunnollisuudesta työssä. Työpäivät venyivät herkästi pitkiksi; pöytä haluttiin jättää tyhjäksi seuraavan päivän tuleville töille.

Kuntoutuksen myötä kuntoutujat olivat saaneet ratkaisumalleja sekä kotona että työssä kuormittaviin tekijöihin. Työhön liittyvissä kuormitustekijöissä kuntoutujat olivat oppineet olemaan armollisempia itselleen: pöydän ei aina tarvitse olla puhtaana, jotain voi jäädä seuraavalle päivällekin. Pitkät työpäivät olivat vähentyneet ja jaksaminen työssä parantunut.

Hyviä vinkkejä saatiin sekä liikuntaan että ravintoon liittyvissä asioissa. Motivaatio oman kunnan hoitoon oli selvästi kaikilla noussut. Ryhmä oli aktiivinen ja toisiaan kannustava. Hyvä ryhmähenki korostui koko prosessin ajan. Aiemmissä tutkimuksissa Aslak-kuntoutuksen vaikutuksesta kuntoutujan elämään mm Suoyrjö (2010, 76) toteaa, että saavutettu vaste väheni jo kolmen vuoden jälkeen kuntoutuksesta. Huomioitavaa on, että tässä opinnäytetyössä haastateltujen kuntoutujien Aslak-kuntoutuksen päättymisestä oli kulunut vasta n. puoli vuotta. Innokkuus oli vielä säilynyt ja motivaatiotaso oli korkealla.

Yhteistyöpäivää käsiteltäessä haastateltujen kuntoutujien lisäksi haluttiin saada myös päivään kutsuttujen ja osallistuneiden kuntoutujien esimiesten ja työterveyshuollon edustajien mielipiteitä päivän sisällöstä. Yhteistyöpäivän antia ja toiminnallisuutta ei ole Kiipulan koulutus -ja kuntoutuskeskuksessa aikaisemmin tutkittu ja tutkimukset sen vaikuttavuudesta ovat valtakunnallisestikin melko vähäisiä.

Sekä kuntoutujat että päivään osallistuneet esimiehet ja työterveyshuollon edustajat kokivat päivän kokonaisuutena hyväksi. Päivän teemoiksi valitut aiheet; työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen työssä sekä tulevaisuuden konttori ja toimintamalli, koettiin ajankohtaisiksi ja tärkeiksi. Keskustelua aiheista oli osalla jatkunut myös työpaikoilla kuntoutuksen jälkeen. Erityisesti henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa oli prosessia käyty läpi. Osalla kuntoutujista oli esimies vaihtunut kuntoutuksen jälkeen ja se osittain hankaloitti mahdollisten yhteistyöpäivässä todettujen muutostarpeiden toteutumista

Esimiehet korostivat erityisesti sitä, että lähiesimies ei pysty vaikuttamaan ylemmällä tasolla tehtyihin päätöksiin, kuten uusiin toimintamalleihin. Sen sijaan mahdollisuus esim. työergonomiassa tarvittaviin muutoksiin etenee yleensä hyvin yrityksen aktiivisen työterveyshuollon ja lähiesimiesten kautta. Lähes jokainen haastateltu kuntoutuja kehui yrityksen työterveyshuollon ja kehui sen aktiivisuutta. Kuitenkin sekä esimiesten, työterveyshuollon edustajien että kuntoutujien vastauksista ilmeni, että muutoksen tärkein lenkki on kuntoutuja itse. Suurin päävastuu omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta on jokaisella itsellään.

Yhteistyöpäivän toiminnan kehittämistä käsiteltäessä esimiehet ja työterveyshuollon edustajat nostivat esille päivän ajankäytön. Vuoden 2012 Kelan laatiman avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardin mukaan yhteistyöpäivän pituus muuttuu kuudesta tunnista vähintään neljään tuntiin ((Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,5). Tämä luo omat haasteensa hyvin suunnitellulle ja toimivalle päivälle. Esimiehet toivoivat, että päivässä olisi enemmän aikaa keskustella kahden oman alaisen / alaisten kanssa. Vaihtoehtona kahdenkeskisille keskusteluille ovat ryhmäkeskustelut. Esimiesten toiveina oli, että esimies ja alainen olisivat aina samassa ryhmässä. Keskustelu koettaisiin silloin syvällisemmäksi ja antoisammaksi.

Esimiesten vastauksista osittain ilmeni mahdollinen osallistumisen hankaluus kuntoutuslaitoksessa järjestettävään yhteistyöpäivään. Päivä koettiin järjestelyiltään ja aiheiltaan hyväksi, mutta miksi näitä asioita ei voisi käsitellä omalla työpaikalla esim. kahdenkesken? Varhaiskuntoutuksen jalkauttamista työpaikoilla on pyritty viemään eteenpäin. Suoyrjön (2010, 76) mukaan varhaiskuntoutuksen suurin paino saisi siirtyä kuntoutuslaitoksilta ihmisten työpaikoille ja lähelle ihmisten arkea. Kelan uudessa standardissa (Kela, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä 2012,7) lähiesimiehiä pyritään sitouttamaan kuntoutukseen alkujaksolla pidettävän yhteistyökokouksen, myöhemmin kurssijaksolla olevan yhteistyöpäivän sekä tarvittaessa työpaikkakäynnin avulla.

Yhteistyöpäivä on Aslak-prosessiin kuuluva, hyvin järjestettynä erittäin toimiva menetelmä, jossa kuntoutujan työhön liittyviä asioita käsitellään monista eri näkökulmista. Tarvitaan kuitenkin vielä paljon lisää tietoa ja tutkimusta erityisesti hyvin menestyneistä kuntoutusprosesseista ja siitä mitkä asiat ovat vaikuttaneet prosessin hyvään lopputulokseen (Aalto & Rissanen 2002, 23).

## 8.2 Tulosten luotettavuus

Haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttaa ennen kaikkea sen laatu (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185). Tässä opinnäytetyössä kuntoutujien haastattelukysymysten toimivuutta pyrittiin parantamaan sillä, että kysymykset testattiin esihaastateltavil-

la. Esihaastateltavat olivat Kiipulan koulutus -ja kuntoutuskeskuksessa Aslak-kuntoutuksen loppujaksolla syksyllä 2011. Valittu ryhmä teki vastaavanlaista työtä kuin opinnäytetyön kohderyhmänsikin valittu ryhmä. Ryhmän kaikki osallistujat olivat myös naisia. Ryhmästä valittiin neljä henkilöä, jotka koehaastateltiin. Vastaukset analysoitiin yhdessä johtavan ylilääkärin ja Aslak-kurssikoordinaattorin kanssa. Analysoinnin jälkeen todettiin, että kysymykset toimivat hyvin ja aikaa haastatteluihin oli varattu riittävästi.

Opinnäytetyössä käytetyn haastatteluaineiston hyvä laatu pyrittiin varmistamaan myös sillä, että haastattelutila oli rauhallinen ja tekniset laitteet (sanelulaite) toimivat hyvin. Aikaa oli varattu riittävästi ja jokainen haastateltu sai aikaa keskustella myös muista Aslak-kuntoutukseen liittyvistä asioista.

Haastatteluaineiston luotettavuuteen ja mahdollisesti koko opinnäytetyön luotettavuuteen saattaa vaikuttaa se, että opinnäytetyön tekijä ei ole aiemmin vastaavaa haastattelua tehnyt. Kokemattomuus ilmeni heti alussa ensimmäisen haastateltavan kohdalla siinä, että haastateltavan puheenvuoro piti keskeyttää usein, jotta pysyttiin asiassa ja aikataulussa. Myös pelko nimenomaan ajankäytön riittämättömyydestä vaivasi aluksi. Työn tekeminen yksin vaikuttaa työn luotettavuuteen. Toisen tekijän näkökulman arvokkuus jää tässä opinnäytetyössä pois.

Haastateltavat olivat avoimia ja innostuneita opinnäytetyöstä. Haastateltavia kuntoutujia oli vain kuusi ja esimiehille ja työterveyshuollon edustajille lähetettyihin kyselykaavakkeisiin vastasi 11 henkilöä. Otos on varsin pieni ja heikentää täten osaltaan tulosten luotettavuutta.

Opinnäytetyön kvalitatiivisen osuuden analysointivaihe toteutettiin induktiivista menetelmää toteuttaen. Vastaukset luokiteltiin teemoittain. Tässä hyvänä apuna olivat selkeät ja johdattelevat haastattelukysymykset. Kyngäs ja Vanhanen (1999, 10 - 11) toteavat, että luotettavuuden takaamiseksi on tutkijan pystyttävä osoittamaan yhteys tuloksen ja aineiston välillä. Haastattelujen tulokset esitettiin avoimesti ja niiden tuloksien tukemisessa käytettiin suoria lainauksia.

Haastateltujen kuntoutujien ja kyselyyn vastanneiden esimiesten ja työterveyshuollon edustajien anonymisuus säilyi koko opinnäytetyöprosessin ajan. Lisäksi

yrittäjien nimeä ei mainita missään yhteydessä. Opinnäytetyössä käytössä ollut aineisto oli ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä. Litteroinnit tehtiin sanatar-kasti ja nimettöminä. Tulokset raportoitiin niin, että haastateltujen kuntoutujien nimiä ei ole mahdollista tunnistaa. Nauhoitettu aineisto tuhottiin haastatteluaineis-ton litteroinnin jälkeen.

### 8.3 Jatkotutkimus ja kehittämissuhteita

Tässä opinnäytetyössä saatuja tuloksia voidaan jossakin määrin hyödyntää kehi-tettäessä entistä toimivampaa yhteistyöpäivää. Uuralan (2003, 48) mukaan kun-toutujan sisäistäessä omat vaikutusmahdollisuutensa työnsä muuttamiseen ja ke-hittämiseen on kuntoutuksen yksi keskeisimmistä tavoitteista saavutettu. Tämä toteutui hyvin jokaisen haastatellun kuntoutujan kohdalla.

Koska kuntoutus elää murrosvaihetta ja varhaiskuntoutus on tulevaisuudessa jal-kautumassa yhä enenevässä määrin kuntoutuslaitoksista työpaikoille, on myös yhteistyöpäivän sisällön muututtava sen mukaisesti. Tutkimuksessa tuli selvästi esille, että esimiehet toivoisivat yhteistyöpäivän sisältävän enemmän aikaa oman alaisensa kanssa keskustelemiseen. Kenties tämä olisi helpompi toteuttaa kuntou-tujien työpaikassa toteuttavissa yhteistyöpäivissä. Vuonna 2012 toteutettavissa yhteistyöpäivissä tämä mahdollisuus otetaan huomioon ja sitä tarjotaan esimiehil-le ja kuntoutujille.

Jatkossa olennaista olisi myös työterveyshuollon aktiivinen sitoutuminen Aslak-kuntoutuksen käyneiden työntekijöiden jatkoseurantaan esim. vuosittain. Joissakin yrityksissä tämä toimii, ja kuntoutuksen vaikutus näkyy pidemmälle kuin yrityk-sissä joissa sitä ei vielä toteuteta.

Hyvänä jatkotutkimuksena Kiipulan koulutus -ja kuntoutuskeskuksessa näkisin, miten tulevaisuuden yhteistyöpäivät toimivat vuoden 2012(tai myöhemmin) laadi-tun standardin mukaan. Kurssijaksojen muutos, uudella 2012 voimaan tulleella standardilla, asettaa tietyt rajat päivän sisällöille. Mielenkiintoinen jatkotutki-muksen aihe olisi myös se, miten mahdollinen kuntoutujien työpaikalla pidetty yhteistyöpäivä eroaa kuntoutuslaitoksessa pidetystä päivästä.

#### 8.4 Oman oppimisen arviointi

Aihe opinnäytetyöhön heräsi jo keväällä 2009 Kiiipulan koulutus - ja kuntoutuskeskuksen johtavan ylilääkärin toimesta. Aihe oli mieluinen, koska olen työskennellyt Aslak-kuntoutuksen parissa jo useiden vuosien ajan. Olen kiitollinen siitä, että työpaikkani on voimakkaasti sitoutunut opinnäytetyöhöni. Olen saanut paljon tukea koko prosessin ajan niin myötä- kuin vastoinkäymisissä. Työn tekeminen aina silloin, kun se on ollut mahdollista, on ollut mielekästä. Hankaluudeksi olen kokenut oman ajankäyttöni hallinnan: pienet lapset kotona, työ, opiskelu ja vapaa-aika on välillä täysin mahdoton yhtälö. Opinnäytetyöni syntyi reilun kolmen vuoden aikana, ja silti sen tekeminen jäi lähes viimeiseen iltaan.

Oppimisprosessina koin opinnäytetyön tekemisen erittäin haasteellisena. Tieteellisen tekstin kirjoittaminen on ollut aina minulle vaikeaa, mutta sen oppii vain tekemällä. Lisäksi kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen työn yhdistäminen oli haasteellista. Vaikka työn tekeminen olikin mielekästä, heräsi välillä lähes vastustamaton halu vaihtaa aihetta ja toteuttaa työ esim. toiminnallisella menetelmällä. Opinnäytetyöprosessin alussa tuntui luonnolliselta, että teen opinnäytetyön yksin, koska sen hankkeistajana toimi oma työpaikkani. Kuitenkin työtä tehdessä huomasin, miten hyvä olisi ollut tehdä työ parin kanssa. Näkemys monista asioista olisi voinut olla aivan erilainen.

Tuki opinnäytetyöni ohjaajalta Lahden Ammattikorkeakoulun sosiaali -ja terveystieteiden oppilaitokselta on ollut merkittävä. Ohjaajani on motivoinut jaksamaan eteenpäin kohti määränpäättä. Samoin tuki opponoijaltani on ollut suuri. Yhteinen päämäärä valmistua fysioterapeutiksi on kannustanut jatkamaan.

Opinnäytetyöni aiheen valinta fysioterapeutin näkökulmasta on Kiiipulan koulutus - ja kuntoutuskeskukselle tärkeä. Työfysioterapeutti / fysioterapeutti toimii yhtenä moniammatillisen Aslak-kuntoutustiimin jäsenenä. Hänen roolinsa on osallistua lähes aina oman kurssinsa yhteistyöpäivään. Työfysioterapeutti / fysioterapeutti toimii usein myös Aslak-kurssien ryhmäohjaajana (ent. vastuuhenkilönä). On siis tärkeää tietää, mitä toiveita yhteistyöpäivälle sen kehittämisen suhteen saadaan.



Jatkossa haluaisin lähteä vielä jossakin vaiheessa syventämään fysioterapeutin opintoja työfysioterapeutiksi. Kokemukset oman työn, harjoittelupaikkojen ja opinnäytetyön tekemisen myötä ovat vain vahvistaneet kiinnostustani alaa kohtaan.

## 9 LÄHTEET

Aalto, A-M., Rissanen, P. 2002. Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista. Raportteja 267. Stakes. Saarijärvi, 2002.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki :

Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos , Työterveyslaitos.

Henttonen, R. 1995. Kiipulasäätiö 50 vuotta elämää varten. Hämeenlinna : Karisto Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki : Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita 11.painos. Helsinki : Tammi.

Ilmarinen, J. 2005. Pitkää Työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Helsinki : Työterveyslaitos , Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005.

Kansaneläkelaitos, Terveysosasto, Kuntoutusryhmä. 2010. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. [Viitattu: 23. 4 2012.] Saatavissa: [www.kela.fi](http://www.kela.fi).

Kansaneläkelaitos, Terveysosasto , Kuntoutusryhmä. 2011. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Kelan avo- ja laitosmuotoisen kuntoutuksen standardi. Ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen ( ASLAK ) palvelulinja. Voimassa 1.1.2012. s.l. : Kela, 2011. Osa/vuosik. 2011.

Kiipulasäätiö. 2011. Kiipulasäätiö. Historian vuosikymmenet kohti nykyistä Kiipulaa. Kiipulasäätiö, 2011.

Kiipulasäätiö. 2012. Kiipula. Kiipula. Kiipulasäätiö. [Viitattu: 3. 4 2012.]  
Saatavissa: <http://www.kiipula.fi/fi/kuntoutuspalvelut/urasuuntapalvelut>.

Kyngäs, H.& Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. 1, 1999, Osa/vuosik. 1999. 3-11.

Penttinen, L. & Vainiemi, K. 2012. Kelan työikäisten kuntoutus työelämän muutosten tukena. Työterveyslääkäri, osa 1 /vuosik. 2012.

Saltychev, M. 2012. The effectiveness of Vocationally Oriented Medical Rehabilitation ( Aslak ) amongst Public Sector Employees. University of Turku, Department of Public Health Science. Turku: Painosalama Oy.

Sosiaali-ja terveystieteiden tutkimuskeskus, STAKES. 2002.  
Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Saarijärvi : Gummerus .

Suoyrjö, H. 2010. Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentuminen ja vaikutukset työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Helsinki : Kelan tutkimusosasto.

Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. 2010. Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa:Aslak-kuntoutuksen ja Työhyvinvointi-kuntoremontin vaikuttavuus. Helsinki : Miina Sillanpään Säätiö.

Turja, J.,Kaleva, S. & Nygård, C-L. 2007. Aslak-kuntoutuksen vaikutus henkiseen hyvinvointiin sekä koettuun terveyteen ja työkykyyn sekä niiden yhteys työolosuhteiden muutoksiin kolmen vuoden seurantajaksoilla. 21, Helsinki : Työ ja Ihminen, 2007.

Työterveyslaitos. 2011 a. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi.Yksilön työhyvinvointi 26. 10 2011. [Viitattu: 12. 4 2012.] Saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyhyvinvointi/yksilon\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyhyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx).

Työterveyslaitos. 2011 b. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi.Työyhteisön työhyvinvointi. 28. 1 2011. [Viitattu: 12. 4 2012.] Saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyhyvinvointi/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyhyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx).

Uurala, T. 2003. Toteutuvatko tavoitteet-muuttuuko työ? Tyk-kuntoutuksen vaikutuksia työssä. Kuopio : Kuopion Yliopisto.

## 10 LIITTEET

**KURSSIOHJELMAT****ALKUJAKSO****26 .04 .2010 Maanantai**

<b>09:00 11:00 ALKUPALAVERI(Ryhmä)</b> RYHMÄVALOKUVA	TÄHKÄ
<b>12:45 13:45 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)</b> TUTUSTUMISTA PIHAPIIRIIN ... JA LENKKI MAASTOSSA	PORSTUA
<b>14:15 16:00 TILANNEKARTOITUS(Ryhmä)</b>	TÄHKÄ
<b>16:15 17:00 ASUMINEN JA VAPAA-AIKA(Ryhmä)</b>	TÄHKÄ

**27. 04.2010 Tiistai**

<b>08:15 09:15 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)</b> PUNTTIJUMPPA JA VENYTYKSIÄ	VILHELMIINA
<b>09:45 11:00 KÄVELYTESTI(Ryhmä)</b>	PÄÄAULA
<b>12:30 13:30 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> FYYSINEN TOIMINTAKYKY JA LIIKUNTA ... Palauta psyk.kysely (BBI)	TÄHKÄ
<b>13:30 14:00 KIRJALLISET TYÖT</b> Edelliseen liittyvä kirjallinen tehtävä (Liikuntapiirakka) .. palautus perjantaina !	
<b>14:30 15:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)</b> PERUSJUMPPAA	ISO ALLAS
<b>15:30 16:00 RENTOUTUMISHARJOITUS(Ryhmä)</b> HETKI RENTOUTUEN	RENTOUSTILA

**28. 04.2010 Keskiviikko**

<b>08:15 09:00 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)</b> SAUVAKÄVELYTEKNIIKAN OHJAUS... JA LENKKI MAASTOSSA	PORSTUA
<b>09:30 11:00 LIHASKUNTOTESTIT(Ryhmä)</b> HYVÄT JALKINEET!	VILHELMIINA
<b>12:30 15:30 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> TEEMA : TYÖKYKYILTAPÄIVÄ	PELLAVA
<b>15:30 16:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> HENKILÖKOHTAISET TAVOITTEET ... TEHTÄVÄN OHJEISTUS	PELLAVA
<b>17:00 18:00 RYHMÄTYÖSKENTELY(Ryhmä)</b> YHTEISTYÖPÄIVÄN OSALLISTUJAT ( tehtävän palautus perjantaina !)	

**29 .04.2010 Torstai**

<b>08:30 11:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> RENTOUTUMISESTA JA STRESSIN HALLINNASTA	RENTOUSTILA
<b>12:30 13:30 KUNTOSALIHARJOITUKSIA(Ryhmä)</b> TUTUSTUMINEN KUNTOSALILAITTEISIIN	KUNTOSALI
<b>13:30 13:50 VENYTTELYRYHMÄ(Ryhmä)</b> VENYTYKSIÄ ...VENYTYKSIÄ	ISO-KUSTAA
<b>14:30 16:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> TERVEYS JA TERVEYDEN VALINNAT	RENTOUSTILA

**30 .04.2010 Perjantai**

<b>07:40 08:15 ASIAKASPALAUTE(Ryhmä)</b>	PIILAAKSO
<b>08:15 11:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> TYÖPAJATYÖSKENNELY ... Viikkotehtävien palautus ja kävelypalaveri	TÄHKÄ
<b>12:30 14:00 LOPPUPALAVERI(Ryhmä) TÄHKÄ</b> TESTITULOKSET (kävelytesti, lihaskuntotestit, mittaukset)	

**SYVENTÄVÄ KURSSIJAKSO****20 .09.2010 Maanantai**

<b>10:00 11:30 ALKUPALAVERI(Ryhmä)</b> TERVETULOA TAKAISIN!	RIIHI
<b>12:30 13:30 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)</b>	ISO-KUSTAA
<b>14:30 16:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> RANGAN RAKENNE JA TOIMINTA TYÖERGONOMIAN NÄKÖKULMASTA.	TÄHKÄ

**21 .09.2010 Tiistai**

<b>08:30 11:00 PSYK. KESKUSTELURYHMÄ(Ryhmä)</b> HENKINEN JAKSAMINEN TYÖSSÄ	PELLAVA
<b>12:30 14:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> JALKOJEN HYVINVOINNISTA	TAMMI
<b>14:30 15:15 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)</b> ASKELMITTARIT	RESPA
<b>15:30 16:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)</b> VESIJUOKSUA	ISO ALLAS

**22 .09.2010 Keskiviikko**

**08:15 09:15 PSYK. KESKUSTELURYHMÄ(Ryhmä)**  
TAVOITTEIDEN ETENEMISEN ARVIONTI

KATAJA

**09:45 10:45 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)**  
SAUVAKÄVELYTEKNIIKAN KERTAUSTA

PORSTUA

**12:30 13:45 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)**  
KEPPIJUMPPA JA VENYTYKSIÄ

VILHELMIINA 1

**14:30 16:00 PSYK. KESKUSTELURYHMÄ(Ryhmä)**  
SYVENTÄVÄ TYÖTEEMA

KATAJA

**23 .09.2010 Torstai**

**08:15 09:15 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)**  
PYÖRÄ-/ SAUVALENKKI

PORSTUA

**09:30 10:15 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)**  
JÄTTIPALLOJUMPPA

VILHELMIINA 2

**10:30 11:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)**

HOITOALLAS

**12:30 14:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)**  
TERVEYSTEEMA: TULE-ONGELMISTA

PELLAVA

**14:30 16:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)**  
TERVEYSTEEMA: TERVEELLINEN RAVINTO

PELLAVA

*Sivu 1 10. 05.2012*

**24 .09.2010 Perjantai**

**08:15 11:00 TYÖOLOSUHTEIDEN ARVIOINTIA(Ryhmä)**  
KUVATALLENTEIDEN ANALYSOINTIA JA TYÖERGONOMIAKYSELYN  
PALAUTTAMINEN

TÄHKÄ

**12:30 13:30 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)**  
SYKELENKKI. HUOM! ASKELMITTARIEN PALAUTUS!

PÄÄAULA

**14:30 15:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)**

HOITOALLAS

**15:30 16:00 RENTOUTUMISHARJOITUS(Ryhmä)**  
PAINONTUNNE RENTOUTUMINEN

TAMMI

**25 .09.2010 Lauantai**

**09:00 10:30 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)**  
KÄVELY , KUORMITUS JA KENGÄT

TAMMI

**11:00 11:45 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)**  
KÄVELYTEKNIIKAN KERTAUSTA

RESPA

**12:00 12:30 VESILIIKUNTA(Ryhmä)**

ISO ALLAS

**14:30 16:00 ILTAPÄIVÄOHJELMA(Ryhmä)**

ORALA



OHJELMA ORALASTA: KATSO ORALAN ILMOITUSTAULU

**27 .09.2010 Maanantai**

<b>08:15 09:00 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)</b> KEVYTTÄ VERRYTTELYÄ ENNEN TESTIÄ .PUNNITUS.	VILHELMIINA 1
<b>09:20 10:15 KÄVELYTESTI(Ryhmä)</b>	PÄÄAULA
<b>10:15 10:45 VESILIIKUNTA(Ryhmä)</b>	HOITOALLAS
<b>12:30 13:30 VENYTTELYRYHMÄ(Ryhmä)</b> RENTOUTTAVIA VENYTYKSIÄ JA RENTOUTUMINEN	TAMMI
<b>14:30 16:00 YHTEISTYÖPÄIVÄN SUUNNITTELUA(Ryhmä)</b>	RIIHI
<b>16:15 19:00 RYHMÄTYÖSKENNELY(Ryhmä)</b> YHTEISTYÖPÄIVÄN SUUNNITTELUA	KELO

*Sivu 2 10.05.2012***28 .09.2010 Tiistai**

<b>08:15 09:00 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)</b> OMATOIMINEN AAMULENKKI	LÄHTÖ PORSTUASTA
<b>09:30 11:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> PAINONHALLINNASTA	RIIHI
<b>12:30 14:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> SYKELENKIN JA KÄVELYTESTIN PALAUTE.LIIKUNTAAN LIITTYVÄT TAVOITTEET.	RIIHI
<b>14:30 15:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)</b>	ISO ALLAS
<b>15:30 16:00 RENTOUTUMISHARJOITUS(Ryhmä)</b> MIELIKUVIEN AVULLA RENTOUTUMINEN	TAMMI

**29 .09.2010 Keskiviikko**

<b>08:15 09:15 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)</b> OMATOIMINEN SAUVALENKKI	PORSTUA
<b>10:00 16:00 YHTEISTYÖPÄIVÄ(Ryhmä)</b>	TÄHKÄ
<b>18:00 22:00 ILTAOHJELMA(Ryhmä)</b> KOTAILTA	

**30 .09.2010 Torstai**

<b>08:15 09:15 KUNTOSALIHARJOITUKSIA(Ryhmä)</b>	KUNTOSALI
<b>09:30 11:00 PSYK. KESKUSTELURYHMÄ(Ryhmä)</b> YHTEISTYÖPÄIVÄN TUNNELMIA	RIIHI
<b>12:30 16:00 PSYK. KESKUSTELURYHMÄ(Ryhmä)</b> OMAN HYVINVOINNIN KUVAKOLLAASI	PELLAVA

**01 .10.2010 Perjantai**

<b>08:15 09:00 ULKOLIIKUNTA(Ryhmä)</b> OMATOIMINEN SAUVALENKKI	PORSTUA
<b>09:15 10:15 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)</b> ITÄMAISTA TANSSIA	VILHELMIINA 1
<b>10:30 11:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)</b>	HOITOALLAS
<b>12:30 12:55 RENTOUTUMISHARJOITUS(Ryhmä)</b> MUSIIKIN AVULLA RENTOUTUMINEN	TAMMI
<b>13:00 14:00 LOPPUPALAVERI(Ryhmä)</b> SEURAAVAN JAKSON SUUNNITTELU JA LÄHTÖKESKUSTELU	RIIHI

*Sivu 3 10. 05.2012*

**LOPPUJAKSO****11 .04.2011 Maanantai**

<b>10:00 11:15 TILANNEKARTOITUS(Ryhmä)</b> TÄYTETÄÄN PSYK.KYSELY (BBI) JA JAETAAN TAVOITELOMAKE ( Vie päivitetty tavoitelomake lääk.tapaam.)	TÄHKÄ
<b>12:30 14:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> YHTEISTYÖPÄIVÄN SEURANTA JA ESIMIESKESKUSTELUT	TÄHKÄ
<b>14:30 16:00 KUNTOSALIHARJOITUKSIA(Ryhmä)</b> + VENYTysten KERTAUS	KUNTOSALI

**12 .04.2011 Tiistai**

<b>08:20 09:00 LIIKUNTA(Ryhmä)</b> OMATOIMINEN ULKOLIIKUNTA TAI KUNTOSALI ENNEN TESTIÄ	
<b>09:00 10:00 KÄVELYTESTI(Ryhmä)</b>	PÄÄAULA
<b>10:15 10:45 VESILIIKUNTA(Ryhmä)</b>	ISO-ALLAS
<b>12:00 13:45 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)</b> VUOROVAIKUTUS	KUUSI
<b>14:20 15:30 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)</b> JÄTTIPALLOJUMPPA + VENYTYKSIÄ	VILHELMIINA 2

**13 .04.2011 Keskiviikko**

<b>09:00 10:15 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)</b> KUNTONYRKKEILY	ISO-KUSTAA
-----------------------------------------------------------	------------

**10:30 11:00 VESILIIKUNTA(Ryhmä)** HOITOALLAS

**12:30 14:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)** TÄHKÄ  
RAVITSEMUSTERAPEUTIN KYSELYTUNTI

#### **14 .04.2011 Torstai**

**08:30 09:00 LIIKUNTA(Ryhmä)**  
OMATOIMINEN ULKOLIIKUNTA TAI KUNTOSALI ENNEN TESTEJÄ

**09:00 11:00 LIHASKUNTOTESTIT(Ryhmä)** ISO-KUSTAA

**12:15 12:45 RENTOUTUMISHARJOITUS(Ryhmä)** TAMMI  
AJATUKSEN AVULLA RENTOUTUMINEN

**13:00 13:30 VESILIIKUNTA(Ryhmä)** ISO-ALLAS  
VESIJUOKSU

*Sivu 1 10 .05.2012*

**14:15 16:00 PSYK. KESKUSTELURYHMÄ(Ryhmä)** TÄHKÄ  
MINÄ JA TYÖNI ... JA PALAUTE PSYK.KYSELYSTÄ (BBI)

**16:45 17:00 ASIAKASPALAUTE(Ryhmä)** PIILAAKSO

**18:00 22:00 ILTAOHJELMA(Ryhmä)** RESPA  
KOTALTA ( Kodan avain ja kahvivesi mukaan Respasta )

#### **15 .04.2011 Perjantai**

**08:30 09:30 RYHMÄLIIKUNTA(Ryhmä)** VILHELMIINA 1+2  
KUNTOPIIRI JA VENYTYKSIÄ

**10:00 11:00 OPETUSKESKUSTELU(Ryhmä)** RIIHI  
TESTIPALAUTTEET (kävelytesti, lihaskuntotestit, mittaukset )

**12:00 12:30 RENTOUTUMISHARJOITUS(Ryhmä)** VILHELMIINA  
HETKI RENTOUTUEN

**12:30 14:00 LOPPUPALAVERI(Ryhmä)** PELLAVA  
KUNTOUTUKSEN ARVIOINTIA JA JATKOSUUNNITELMAT

*Sivu 2 10 . 05.2012*

# Yhteistyöpäivän ohjelma

10.00 Tervetuloa!

Esittäytyminen

Lyhyesti ASLAK-prosessista ja Kiipulasta

Kuntoutujien puheenvuoro

Kuvatallenne kassatyöstä Pellavassa

11.00 Keskusteluaiheita:

Tulevaisuuden konttori ja toimintamalli (pilottikokemukset, mitä huomioitava muutosvaiheessa, avokonttorin haasteet)

Työssä jaksaminen ja ikääntymisen huomioiminen (mitä seniorivapaiden tilalle, rekrytointi, kuka opettaa uusia, uusiin asioihin perehtyminen / perehdyttäminen, miten huomioidaan ajankäytössä, opintopiirit)

11.30 Lounas Kiipulan Rusthollissa

Keskustelu päivän aiheista jatkuu

Kahvi Kiipulan Rusthollissa

14.00 Keskustelujen purkua

15.15 Työterveyshuollon puheenvuoro

ASLAK -seurannasta

Vieraiden tunnelmia päivästä

16.00 Turvallista kotimatkaa ja hyvää syksyä!

**KYSELY KIINNOSTUKSESTA OPINNÄYTETYÖTÄ KOHTAAN**

22.8.2011

*Loppukesäinen Tervehdys Kiipulasta!*

Olen tekemässä fysioterapeutti opintoihini liittyvää opinnäytetyötä Aslak-kuntoutukseen sisältyvästä Yhteistyöpäivästä. Työn otsakkeena tulisi olemaan ”Yhteistyöpäivän koettu merkitys Aslak-kuntoutujan työssä”. Työn arvioitu valmistumisajankohta olisi kevät 2012.

Yhdessä ohjaajieni, johtava lääkäri Seppo Miilunpalon ja työfysioterapeutti Sari Poutasen kanssa olemme valinneet tutkittavaksi Aslak- ryhmäksi teidän Aslak -ryhmän. Valintakriteerinä oli, että ryhmän tuli olla käynyt koko Aslak-kuntoutusprosessi läpi ja teidän kohdallanne se toteutui keväällä 2011, mikä olisi opinnäytetyön luotettavuuden kannalta ihanteellinen. Kuntoutuksessa ja siihen sisältyneessä Yhteistyöpäivässä heränneet ajatukset ovat saaneet aikaa jo mahdollisesti toteutua.

Opinnäytetyö on laadullinen ja aineistoa siihen saataisiin teidän haastatteluillanne. Haastattelut toteutettaisiin täällä Kiipulan koulutus - ja kuntoutuskeskuksessa. Ajankohdaksi ehdottaisin 7.-8.10. välistä viikonloppua. Kuntoutuskeskus tarjoaa teille majoituksen Asuntola Oralassa , päivällisen saapumispäivän eli perjantain iltana ,kotiillan ja eväät sinne. Perjantai-iltana on mahdollisuus sauna - ja allasosaston käyttöön.

Lisäksi tarjoamme aamupalan, lounaan ja päiväkahvit lauantaina.

Lauantai aamupäivän ohjelmaan sisältyisi myös mahdollisuus osallistua ohjattuihin liikuntoihin.

Ohjelma päättyisi lauantaina klo 15.00 mennessä.

Haastatteluihin ovat henkilökohtaisia ja niihin varataan aikaa n. 30 min. Ensimmäinen haastattelu olisikin jo perjantaina klo 16.30. Yhden henkilön ollessa haastattelussa, muut voivat viettää rentouttavaa aikaa yhdessä.

**Kysymykset haastattelutilanteissa liittyvät ennen kaikkea Aslak-prosessiin kuuluvaan Yhteistyöpäivään. Samat kysymykset tullaan myös lähettämään postitse jokaisen kuntoutujan työterveyshuoltoon ja kaikille Yhteistyöpäivään kutsutuille henkilöille.**

**Viikonloppua kanssanne viettämässä lisäksi olisi myös työfysioterapeutti Sari Poutanen.**

**Voisitko ystävällisesti vastata mahdollisuksistanne osallistua kyseessä olevaan viikonloppuun ja haastatteluihin mahdollisimman pian.**

*Ystävällisin terveisin ,*

**Riikka Mäkelä**

**Kuntohoitaja , Kiipulan Koulutus - ja kuntoutuskeskus**

**riikka.makela@aina.net**

OPINNÄYTETYÖN HAASTATTELU KYSYMYKSET 7.-8.10.2011  
KIIPULAN KOULUTUS-JA KUNTOOUTUSKESKUS

”YHTEISTYÖPÄIVÄN KOETTU MERKITYS ASLAK-KUNTOOUTUJAN TYÖSSÄ”

Paljonko aikaa on kuntoutuksesta jne.

1. Mitkä olivat sinulle hyödyllisimmät ja merkittävimmät asiat , jotka sinulle Aslak-kuntoutuksesta jäivät mieleen?

-Aslak-kuntoutuksen keskeisimpiä asioita on työnmuutos ja työssä jaksaminen ( ergonomia , jaksaminen , muutokset jne. ).

2. Oliko näistä teemoista jokin, joka oli sinulle ajankohtainen tai erityisen merkityksellinen?

Mitä työhön liittyviä asioita nousi esille 4 vko:n kuntoutusjaksolla

3. Yksi kuntoutuksen keskeisiä asioita oli Yhteistyöpäivä. Mitä muistat siitä ohjelmasta ja ketä siellä oli läsnä jne.

- tarkennus vieraista ja niiden merkityksestä työssäsi. Oliko oma esimiehesi paikalla jne.

4. Käsiteltiinkö Yhteistyöpäivässä sellaisia asioita , joilla oli yhteyttä työhösi .Jos käsiteltiin , niin mitä ? Todettiinko kohdallasi joitakin muutostarpeita?.

( lähinnä asiakkaan oma työkyky ja intressit. Huom!analysointivaiheessa kts. yhteistyöpäivän muistio)).

5. Miten mahdolliset yhteistyöpäivässä todetut muutostarpeet on huomioitu / toteutettu työpaikallasi Aslak-kuntoutuksen jälkeen?

6. Oliko yhteistyöpäivällä ja siellä käydyillä keskusteluilla vaikutusta sinun ja esimiehesi väliseen työasioiden hoitamiseen.. Jos oli niin miten se näkyy / miten koet muutoksen?

Oletko käynyt keskustelua esimiehesi kanssa Aslak-kuntoutuksen aikana tai sen jälkeen kuntoutukseen liittyvistä asioista? Mitä on käsitelty , mihin on päädytty, onko löytynyt ratkaisuja esim. sinun kohdallasi työssä olleisiin ongelmiin?

**KYSYMYKSET ESIMIEHILLE JA TYÖTERVEYSHUOLLON EDUSTAJILLE****”YHTEISTYÖPÄIVÄN KOETTU MERKITYS ASLAK-KUNTOUTUJAN TYÖSSÄ**

**1. Osallistuitko yhteistyöpäivään? ( kyllä , ei )**

**Jos vastasit edelliseen kyllä , vastaa kaikkiin seuraaviin kysymyksiin , jos vastasit ei , niin siirry suoraan kysymyksiin 4 ja 5.**

**2. Yhteistyöpäivän yhdeksi teemaksi kuntoutujat valitsivat työssä jaksamisen ja ikääntymisen huomioimisen työssä .Oliko tämän aiheen pohdinnasta mielestäsi hyötyä kuntoutujan / kuntoutujien kannalta?**

**Jos oli , niin arvioi hyöty asteikolla 1-5 ja kerro millaista hyötyä.**

**Jos ei ollut , niin mitä olisit halunnut käsitellä / painottaa enemmän työssä jaksamisen ja ikääntymisen kannalta.**

**3. Toiseksi teemaksi kuntoutujat valitsivat tulevaisuuden konttorin ja toimintamallin .Oliko tämän aiheen käsittelystä sinulle hyötyä?**

**Jos oli , niin arvioi hyöty asteikolla 1-5 ja kerro millaista hyötyä.**

**Jos ei ollut , niin mitä olisit halunnut käsitellä / painottaa enemmän tulevaisuuden konttorin ja toimintamallin kannalta.**

**4. Oletteko käsitelleet yhdessä kuntoutujan / kuntoutujien kanssa yhteistyöpäivässä esille nousseita asioita?**

**5. Mitä mieltä olet ASLAK -kurssiin sisältyvän yhteistyöpäivän sujuvuudesta ja siihen liittyvistä järjestelyistä Kiipulan koulutus- ja kuntoutuskeskuksessa?**

**Kiitos vastauksistasi!**