

TYÖHÖN PALUUSEEN LIITTYVÄT HAASTEET JA RATKAISUKEINOT PITKÄLTÄ SAIRAUSLOMALTA

Julkisen sektorin työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä

Johdanto

Työurien pidentämisen välttämättömyydestä vallitsee Suomessa laaja yksimielisyys. Työuria tulisi pidentää alusta, keskeltä ja lopusta (Hallitusohjelma 2011). Työurien alkua voidaan pidentää esimerkiksi aikaistamalla nuorten työelämään kiinnittymistä opintojen nopeuttamisella. Työurien keski- ja loppuvaiheeseen vaikutetaan muun muassa työhyvinvointia edistämällä ja työkykyä tukemalla.

Työeläkejärjestelmän näkökulmasta yksi keskeinen keino työurien pidentämiseen on ammatillinen kuntoutus. Se on tarkoitettu työntekijöille, joiden on vaikea selviytyä työssään ja joiden työkyky on uhattuna sairauden vuoksi. Tarkoituksena on, että työntekijä voi jatkaa työelämässä työkyvyllään paremmin sopivissa tehtävissä terveydellisesti rajoitteista huolimatta. Näin ammatillinen kuntoutus tähtää siihen, että sen avulla voidaan ehkäistä tai vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Käytetyimmät ammatillisen kuntoutuksen muodot ovat työkokeilu ja uudelleenkoulutus. Työkokeilua käytetään yleensä joko omaan työhön palaamiseen pitkän sairausloman jälkeen tai aivan uuteen työhön siirtymiseen. Uudelleenkoulutusta taas käytetään yleensä silloin, jos työntekijän terveydentilalle sopivaa työtä ei löydy oman työpaikan järjestelyiden kautta.

Tässä katsauksessa esitellään tutkimustu-

loksia Kevan ammatillista kuntoutusta koskevasta tutkimuksesta (Saari 2012). Tutkimusintressinä oli tarkastella julkisen sektorin työntekijöiden kokemuksia ammatillisen kuntoutuksen prosessista. Koska aiemmissä tutkimuksissa on havaittu kuntoutusprosessin kipupisteiden liittyvän ennen kaikkea työhön paluuseen (Saari ym. 2011; Träskelin 2011; Saari ym. 2003), keskityttiin tutkimuksessa erityisesti työhön paluuseen liittyvään problematiikkaan. Mielenkiintona oli paikantaa, millaisia haasteita työhön paluu ja työssä oleminen kohtaavat ammatillisen kuntoutuksen jälkeen. Toinen tutkimusintressi oli saada työntekijät ja työnantajat vuoropuheluun tarkastelemalla, miten työnantajien näkemykset työhön paluun ratkaisevista tekijöistä kohtaavat työntekijöiden näkemykset.

Päivitettyä tutkimustietoa ammatillisesta kuntoutuksesta haluttiin, koska kuntoutuksen toimintaympäristö on muuttunut ja muuttuu jatkuvasti julkisella sektorilla. Kunta-alan perinteisenä vahvuutena ovat olleet kuntien monipuoliset työtehtävät, jotka ovat mahdollistaneet kuntoutujien siirtymisen työkykyään vastaaviin uusiin tehtäviin saman työnantajan palveluksessa. Kehitys, jossa kunnat yhtiöittävät toimintojaan, muuttaa tilannetta, koska uudelleensijoittamisen mahdollisuudet ovat yhtiöissä yleensä yksipuolisempia kuin isossa peruskunnassa. Tämä aiheuttaa haasteita myös työeläkekuntoutukselle, koska en-

nen esimerkiksi työkokeilun avulla voitiin siirtä melko helposti toisiin työtehtäviin kunta-alalla, nyt työhön paluun mahdollisuudet työkokeilun avulla ovat huomattavasti rajallisemmat.

Myös muu julkinen sektori on kokenut ja kokee monia organisaatiomuutoksia. Valtiosektorilla on viime vuosina pyritty parantamaan tuottavuutta muun muassa valtion tuottavuusohjelman avulla. Tämä on asettanut haasteita osatyökykyisten työssä jatkamisen suhteen, koska tuottavuutta on pyritty pitkälti parantamaan henkilöstön määrää vähentämällä. Nykyisen hallituksen käynnistämässä uudessa vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmassa pyritään kohottamaan tuottavuutta aikaisempaa ohjelmaa monipuolisemmillä keinoilla. Tämä parantaa mahdollisesti myös osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollisuuksia.

Tämän lisäksi myös ulkoistaminen aiheuttaa valtiolla samantyyppisiä uudelleensijoittamisen vaikeuksia kuin kunnissa ja vähentää sellaisia rutiinitöitä, joihin voisi kuntoutuksen keinoin siirtyä (esimerkiksi aulapalvelut, postinkäsittely). Kirkon osalta toimintaympäristö on muuttunut muun muassa kuntaliitosten myötä, kun seurakuntia on liittynyt seurakuntayhtymiksi. Lisäksi esimerkiksi kirkon taloushallinnon osalta on suunnitteilla suuria muutoksia.

Niin ikään itse työ on muuttunut. Työ on aiempaa enemmän hyvää psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä edellyttävää ja enemmän tiimityötä. Työnantajien keskikoko pienenee ja työntekijöiden osaamisvaatimukset kasvavat. Lisäksi työelämä on jatkuvaa oman osaamisen ylläpitoa ja ammatin vaihtamista tapahtuu todennäköisesti enemmän. Onkin odotettavissa, että uudelleenkoulutuksen rooli kasvaa selvästi tulevaisuudessa. (Tela 2011.) Kuntoutuksen kenttä kohtaa kaiken kaikkiaan siis monenlaisia haasteita tavoitteessaan tukea työssä jatkamista. Tutkimuksen tarkoituksena oli osaltaan paikantaa näitä haasteita ja auttaa etsimään niihin ratkaisukeinoja.

Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen aineistoja oli kaksi: työntekijöiden haastatteluaineisto sekä työnantajille suunnattu kyselyaineisto. Työntekijöiden aineisto kerättiin seurantahaastattelulla, jossa tutkimusjoukon työhön paluuta seurattiin kahdessa eri leikkauskohdassa (kevät 2012 ja syksy 2012). Ensi vaiheen haastatteluissa kuntoutujat olivat saaneet juuri päätökseen tai olivat päättämässä kuntoutusjaksoaan. Näissä haastatteluissa selvitettiin kokemuksia ammatillisesta kuntoutuksesta, työkokeilusta tai uudelleenkoulutuksesta sekä kuntoutuksen ohjaamiseen liittyvää prosessia. Puolen vuoden jälkeisen seurantahaastattelun tarkoituksena oli selvittää, miten työllistyminen, työhön paluu ja työssä oleminen on sujunut.

Kuntoutujien joukko pyrittiin muodostamaan mahdollisimman heterogeeniseksi iän, sukupuolen, ammattien sekä diagnoosien suhteen. Haastateltavat olivat käyneet läpi joko työkokeilun tai uudelleenkoulutuksen. Tutkimushaastattelut olivat teemahaastatteluita (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2001, Eskola & Suoranta 2000).

Haastattelujen perusteella katsottiin, millaisia haasteita kuntoutujat kohtaavat työhön paluussaan ja osin sen pohjalta tehtiin kysely myös työnantajan edustajille. Tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijöiden ja työnantajien näkemykset työhön paluun ratkaisevista tekijöistä kohtaavat toisensa.

Työnantajan edustajille lähetettiin sähköinen kysely, jossa vastaajat saivat vastata omin sanoin kysymyksiin. Työnantajakysely lähetettiin 45:lle kuntoutuksesta vastaavalle taholle. Vastausprosentti oli 51.

Esimies ei tue riittävästi työhön paluussa

Tulosten mukaan kokemukset itse ammatillisesta kuntoutuksesta, työkokeilusta tai uudelleenkoulutuksesta olivat myönteisiä, mutta työhön paluun prosessi kokonaisuudessaan kohtasi monia haasteita. Suurimpana haasteena työntekijät kokivat sen, etteivät saaneet työnantajalta riittävästi tukea työhön paluussaan. Käytännössä tämä oli ilmennyt esimer-

kiksi esimiehen epäasiallisena käytöksenä tai haluttomuutena miettiä vaihtoehtoja työssä jatkamisen tukemiseksi. Usein myös yhteydenpito työntekijään hänen sairauslomallaan oli unohdettu. Näin vastuu prosessista oli kuntoutujien mielestä jäänyt liikaa heille itselleen. Lisäksi haastatellut toivat esiin, että esimiehillä oli liian vähän tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta, esimerkiksi työkokeilun periaatteista. Vastauksissa tuotiin myös esiin, että ammatillista kuntoutusta saatettiin käyttää jopa väärin taloudellisessa mielessä tai esimerkiksi niin, että sen kautta vetäydyttiin perehdyttämistä vastuusta.

Myös työnantajan vastauksissa tunnistettiin tämä ongelma. Työnantajat selittivät esimiesten vähäistä tukea tiukoilla tulostavoitteilla ja tehokkuusvaateilla sekä osa-aikaisen työn järjestämisen hankaluudella. Lisäksi he toivat esiin, että esimies ei ole välttämättä aidosti tietoinen kaikesta siitä vastuusta, mitä esimiestyöhön kuuluu, kuten roolistaan työkyvyn tukijana. Myös työntekijöiden vaatimuksia pidettiin joskus kohtuuttomina: uudelleensijoitusvaihtoehdot käyvät vähiin, jos sijoitettavalla on vähän koulutusta eikä motivaatiota uudelleen koulutukseen tai yksikön vaihtamiseen. Työnantajat toivat esiin myös rakenteelliset seikat työhön paluun prosessia hankaloittavana tekijänä: julkisen sektorin yhtiöittämis-, ulkoistamis- ja liikelaitoistumiskehityksen myötä mahdollisuudet uudelleensijoittamiseen tai työnkuvan räätälöimiseen ovat työnantajien mukaan käyneet yhä vähäisemmiksi.

Kuntoutuskoordinaattori voi tehostaa ammatillisen kuntoutuksen prosessia

Toisena haasteena työhön paluussa sekä työntekijät että työnantajat kokivat sen, että pitkään jatkunut sairastaminen vaikuttaa mielialaan ja somaattinen oireilu voi muuttua psyykkiseksi oireiluksi. Siksi yksi ratkaiseva tekijä ammatillisen kuntoutuksen onnistumisen kannalta on se, että kuntoutujalle löydetään uusi, työkyvyn kannalta sopiva työ riittävän nopeasti, jotta työhön paluun kynnyksi ei nouse liikaa.

Ongelmana kuitenkin on, että sopivan työn löytyminen saattaa vaatia useita työkokeiluita. Kuntoutujan näkökulmasta olisi tärkeää miettiä kuntoutussuunnitelma huolellisesti loppuun saakka, koska hätiköidyt ratkaisut ja työkokeilupaikasta toiseen pompottelu heikentävät kuntoutujan motivaatiota palata työhön. Tulosten mukaan kuntoutusprosessin suunnittelua saattoi tehostaa, jos mukana oli työkykyasioista vastaava koordinaattori, kuntoutusyhdyshenkilö tai vastaava. Kuntoutuksesta vastaavalla henkilöllä on yleensä laajempi näkemys organisaation uudelleensijoitusmahdollisuuksista ja työntekijät kokivat hyväksi myös sen, että prosessissa on olemassa jokin taho, jolla on ”langat käsissään”.

Myös työnantajat pitivät koordinaattorin palkkaamista hyvänä ratkaisuna. Lisäksi työnantajat korostivat vastauksissaan sitä, että henkilöstöhallinto tulisi ottaa mukaan työhön paluun prosessiin. Työnantajien mukaan henkilöstöhallinnolla on kuntoutuskoordinaattorin ohella näkemystä uudelleensijoitusmahdollisuuksista yli organisaatorajojen sekä riittävästi arvovaltaa viedä sijoituskuviota eteenpäin. Tähän liittyen merkillepantavaa tuloksissa oli se, että henkilöstöhallinto oli ollut varsin harvoin mukana suunnittelemassa työhön paluuta tai oli ollut mukana esimerkiksi verkostoneuvotteluissa. Jos työhön paluun prosessit halutaan jatkossa tehokkaammiksi, yksi olennainen osa on se, että myös henkilöstöhallinto saadaan entistä aktiivisemmin mukaan suunnitteluprosessiin.

Työhön paluu ei motivoi, jos työnkuvasta on riisuttu vastuut

Yksi olennainen työhön paluuta tukeva tekijä oli oma motivaatio. Oman motivaation merkitystä yhtenä tärkeimmistä työhön paluuta tukevista tekijöistä korostivat niin työntekijät kuin työnantajatkin. Tekijät, jotka tulosten mukaan lisäsivät työntekijöiden työhön paluun motivaatiota, liittyivät muun muassa oikea-aikaiseen kuntoutukseen ohjaamiseen, yhteydenpitoon sairausloman aikana ja kuntoutussuunnitelman työstämiseen yhdessä kuntoutujan kanssa. Tärkeää oli myös se, että

työntekijä voi palata työhön, jonka kokee motivoivan eikä hänelle synny kokemusta ”hantihommista”. Motivaatiota yleensä heikensi, jos työnkuvasta oli poistettu vastuulliset työt, tästä esimerkkinä lääkkeenjako.

Myös työnantajat toivat esiin tämän problematiikan. Heidän mukaansa vastuualueiden uudelleen miettiminen voi tulla kysymykseen, jos on kyseessä mielenterveyssyistä, esimerkiksi masennuksesta, toipuva kuntoutuja, joka on palaamassa työhön. Näin muun muassa siitä syystä, että masennus voi heikentää kognitiivisia kykyjä ja mielialan korjaantumisen jälkeenkin on usein todettavissa selviä häiriöitä muun muassa tarkkaavuuden suhteen (Paelecke-Haberman ym. 2005; Tuisku & Rossi 2010). Aina näin ei kuitenkaan ole. Olisikin tärkeää, että työnantaja miettisi tapauskohtaisesti ja räätälöidysti kunkin mielenterveyskuntoutujan työnkuvaa. Esimerkiksi lääkkeenjako ei automaattisesti tule jättää pois työnkuvasta, vaan tulee miettiä, voidaanko se sisällyttää työkokeiluun vaikkapa porrastetusti.

Mielenterveyskuntoutujan työhön paluun tukeminen erityisen haasteellista

Mielenterveyssyistä sairauslomalle jääneen työhön paluun tukeminen kohtaa työnantajien mukaan yleensä muutenkin enemmän haasteita kuin esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinongelmaisen (vrt. myös Tiainen ym. 2011). Sopivan työnkuvan ja vastuualueiden miettimisen lisäksi korostuu entisestään vastaanottavan pään ja työyhteisön tuen tärkeys. Työnantajien mukaan keskiöön nousee etenkin lähiesimiehen rooli. Myös oikean työhön paluun ajoituksen miettiminen voi olla hankalampaa kuin esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinongelmissa, koska esimerkiksi toistuva masennus on sairaus, jossa takapakkia voi työnantajien mukaan tulla varsin yllättävästi.

Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että mielenterveyssyistä sairauslomalle jääneiden työhön paluuta tuki parhaiten terapian lisäksi ensinnäkin tarpeeksi pitkä sairausloma eli se, että kuntoutujalle syntyi tunne siitä, että saa sairastaa rauhassa. Liian aikai-

nen kuntoutus voi tuntua vaatimukselta, joka lisää ahdistusta. Toiseksi tärkeää oli tarpeeksi pitkä ja stressitön työkokeilu-aika sekä työhön paluuta tukeva työyhteisö ja lähiesimies. Kolmanneksi olennaista oli myös oma motivaatio ja toiveikkuus tulevaisuuden suhteen. Lisäksi, jos masennuksen laukaiseva tekijä on ollut työperäistä, onnistunut työhön paluu voi edellyttää myös työolosuhteiden muuttumista.

Työkokeilu ennen koulutusta voi alentaa kynnystä uudelleen koulutukseen

Työnantajan vastauksissa tuotiin esiin, että yksi haaste työhön paluun suunnittelussa on kuntoutettavien vähäinen motivaatio uudelleen koulutukseen. Työntekijähaastattelun tulokset tukivat osaltaan tätä näkemystä eli etenkin vanhemmat ja matalammin koulutetut pitivät ajatusta uudelleen koulutusta kaukaisena. Osa toi puolestaan esiin, että uudelleen koulutus ei avaisi heille sen parempia mahdollisuuksia terveydellisesti kevyempään työhön. Kuitenkin asenteet koulutusta kohtaan olivat pääosin myönteisiä. Suurin pelko oli yleensä tietotekniikan opettelu, mutta ne, jotka olivat lähteneet kouluttautumaan, olivat havainneet, että tämä pelko oli turha – siitäkin huolimatta, että oma pohjakoulutustaso oli matala. Tämä oli tuloksissa myönteinen havainto. Tärkeää olisikin, että tietotekniikan opiskelusta ei tule kynnyskysymystä uudelleen koulutukseen, koska tulevaisuudessa uudelleen sijoittaminen pelkän työkokeilun avulla käy koko ajan yhä vaikeammaksi. Työkokeilu voi olla kuitenkin osaltaan tukemassa kouluttautumista, sillä tulosten mukaan yksi keino alentaa kynnystä uudelleen koulutukseen voisi olla se, että työntekijä tekee työkokeilun ennen koulutusta siinä paikassa, johon koulutusta ollaan hankkimassa.

Työnantajat korostavat työkykyä tukevien mallien käyttöönottamista ja niihin sitouttamista

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli se, miten työntekijöiden ja työnantajien näkemykset

Työhön paluuta haittaava tekijä	Miten ilmenee
Työnantajan vähäinen tuki prosessissa	Epäasiallinen käytös, haluttomuus etsiä ratkaisuja työssä jatkamiseen
Kokonaisvaltaisen suunnittelun puute	Ei koordinoivaa tahoja, vastuu prosessista jää kuntoutujalle
Työnantaja ei tunne työkokeilun periaatteita	Työkokeilun sisältö ei ole selvillä, työkokeilussa teetetään varsin vastuullisia töitä, eri toimijoiden välinen vastuunjako epäselvä jne.
Hoidon viivästyminen, vaihtuvat lääkärit	Hoidollisella puolella kukaan ei omista asiaa
Ei palkata sijaista sairausloman aikana	Kukaan ei ole tehnyt töitä sairausloman aikana: paluu entistäkin pahempaan ”hullunmyllyyn”
Ei yhteydenpitoa sairausloman aikana	Työhön paluun kynnyksessä kasvaa, työntekijälle tulee tunne, ettei hänen työpanostaan arvosteta
Työnkuvaa muokataan epämotivoivaan suuntaan	Paluu ”hanttihommiin” / vastuita otetaan pois
Väärä ajoitus	Ammatillinen kuntoutus aloitetaan liian varhain (toipuminen kesken) tai liian myöhään (motivaatio mennyt)
Sairaus stigmatisoi	Epävarman työntekijän leima

Kuvio 1. Kuntoutusprosessin läpikäyneiden työntekijöiden kokemat työhön paluun haasteet

työhön paluun ratkaisevista tekijöistä kohtaavat toisensa. Tulosten valossa voidaan todeta, että ratkaisevat tekijät nähdään monilta osin yhtenäisinä. Kummatkin korostavat muun muassa esimiesten ja työpaikan asenteita, työntekijän omaa motivaatiota, toimivien yhteistyökuvioiden merkitystä sekä pitkittyvään sairasteluun puuttumista mahdollisimman varhain.

Ratkaisuna kuntoutusprosessissa ilmenneisiin ongelmiin työnantajat korostivat ennen kaikkea työkykyä tukevien mallien käyttöönottamista ja jalkauttamista sekä niihin sitouttamista. Jos työpaikalla on olemassa selkeät mallit muun muassa varhaiseen tukeen ja työhön paluun tukeen, kuntoutusprosessi sujuvoituu. Se lisää myös esimiesten tietoisuutta roolistaan työkyvyn tukijana, selkiyttää vastuunjakoja eri toimijoiden kesken, lisää yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon välillä ja ylipäättään luo toimintamallit sille, miten työkykyä uhkaavissa ongelmissa tulee toimia.

Toiseksi työnantajat korostivat koulutuksen merkitystä eri toimijoille: niin esimiehille, työterveyshuoltoon kuin työpaikoille ylipäättään. Lisäksi koulutuksen ja viestinnän suhteen työnantajat korostivat kustannustietoisuuden kasvattamista. Jos työpaikoille ja esi-

miehille viestitään työkyvyttömyyden kustannuksista ja säästöistä, joita voidaan säästää, kun työntekijälle pystytään räätälöimään sopiva työ, uskottiin sen vaikuttavan asenteisiin. Kolmanneksi työnantajat korostivat henkilöstöhallinnon mukaan ottamista prosessiin. Henkilöstöhallinnon mukanaolo voi paitsi helpottaa uudelleen sijoittamiseen liittyviä kuvioita, myös tukea esimiehiä kuntoutusprosessissa.

Työntekijöiden motivaation parantamiseksi työnantajien vastuissa ehdotettiin muun muassa räätälöityjä palkkaratkaisuja, koulutustarjonnan lisäämistä sekä työkokeilurahan budjetoimista henkilöstöhallintoon.

Onnistunut työhön paluun prosessi voi olla varsin pitkä

Seuranta-asetelman käyttäminen toi uudenlaista syvyyttä kuntoutusprosessin ymmärtämiseen. Asetelma osoitti sen, että työkykyä vastaavan työn löytäminen saattaa kestää varsin pitkään. Se asettaa työntekijälle haasteita, koska jatkuvassa epätietoisuudessa eläminen on stressaavaa ja syö osaltaan työhön paluun motivaatiota. Kuitenkin uskoa prosessiin kannattaa olla: tässäkin ensimmäisellä

Työhön paluuta haittaava tekijä	Miten ilmenee	Ratkaisu
Työntekijän motivaatio	Eläkehakuisuus, ei motivaatiota vaihtaa yksikköä, työtä, kouluttautua	Siirtymäajan palkkaratkaisut, koulustarjonnan lisääminen, työtehtävät houkuttaviksi, taloudelliset pakotteet
Työpaikan asenteet	Kateus työn räätälöinnistä, tuloksellisuusvaatimukset tuovat painetta, että kaikki osallistuvat sataprosenttisesti	Työhön palaavan asiasta kertominen, työyhteisövalmennukset, kustannuksista viestiminen
Esimiesten vähäinen tuki	Ei aikaa, halua tai osaamista paneutua kuntoutujan tilanteeseen, etsiä työssä jatkamista ja työkykyä tukevia ratkaisuja, ei palkata sijaista	Koulutus, tiedotus, toimivat työkyvyn tukemiseen tarkoitetut mallit, vierivalmennus, kustannuksista viestiminen
Taloudelliset ja rakenteelliset tekijät	Yhtiöittämiset, liikelaitoistamiset --> tiukat budjettimitoitukset, tuloksellisuusvaateet	Työntekijöiden motivointi kouluttautumaan, keskitetty työkokeilumääräraha
Psyykkiset ongelmat ja sairastelun pitkittyminen	Vastuualueen ja työnkuvan miettiminen, työhön paluun ajoitus, tukitoimet, motivaatio-ongelmat, sairauden toistuvuus	Varhaisen tuen mallit, yhteydenpito sairauslomalla, työyhteisövalmennukset, esimiesvalmennukset
Työntekijöiden alhainen koulutustaso	Pelko kouluttautua, tietotekniikan pelko, ei löydy työtä ko. koulutustasolla (avustavia tehtäviä koko ajan vähemmän)	Koulustarjonnan lisääminen, työkokeilu ennen koulutusta
Hallintokuntien välinen sijoittelu	Vaikeaa, jos ei mukana henkilöä, jolla tietoa uudelleensijoittamisen mahdollisuudesta yli hallintokuntarajojen, vakanssijattelu, tiukat henkilötyövuosirajat, raha	Henkilöstöhallinto mukana uudelleensijoituksissa, työnkierto, keskitetty työkokeilumääräraha (esim. henkilöstöhallintoon)
Yhteinen ymmärrys eri toimijoiden kesken	Työnantajalla, työterveyshuollolla ja hoitavalla taholla erilainen näkemys työterveyshuollon ja työnantajan välillä kangertelee	30-60-90 -lakimuutos lisännee yhteistyötä ja parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Toimivat työkyvyn tukemiseen tarkoitetut mallit selkiyttävät vastuunjakoja eri toimijoiden välillä
Työterveyshenkilöstön vaihtuvuus	Ei tule rutiinia yhteistyökuvioihin	

Kuvio 2. Työnantajien näkemyksiä työhön paluun haasteista ja ratkaisukeinoista

haastattelukierroksella yli puolella haastateltavista oli tulevaisuus auki eivätkä he tieneet jatkosta, mutta seurantahaastatteluvaiheessa useimpien haastateltujen työhön liittyvät palaset olivat loksahaneet kohdilleen. Tämä heijastui myös identiteettiin, koska seurantahaastatteluvaiheessa suurin osa työntekijöistä oli selvästi tyytyväisempi tilanteeseensa kuin ensimmäisellä haastattelukierroksella.

Merkillepantavaa oli myös se, että työky-

kyarviot olivat parantuneet prosessin kuluessa; seurantahaastattelussa suurin osa työntekijöistä antoi työkyvylleen paremman arvioin kuin ensimmäisessä haastattelussa. Tämä kertoo siitä, että onnistunut työhön paluu onkin prosessi, joka kehittyy ajan kuluessa. Yhden haastatellun sanoin: ”Vie aikansa, että ymmärtää olevansa saava osapuoli, ei pelkästään antava osapuoli.”

Kolmanneksi seuranta-asetelman myötä

pääsi havaitsemaan oikea-aikaisen intervention merkityksen: jos kuntoutus oli aloitettu oikeaan aikaan, se oli yleensä johtanut myös toivottuun lopputulokseen eli työllistymiseen työkyvyn puolesta sopivaan työhön.

YTM Pirjo Saari, tutkimus- ja kehittämisasiantuntija, Keva

Lähteet

- Eskola J & Suoranta J (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.
- Hallitusohjelma (2011). Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia. 22.6.2011.
- Hirsjärvi S & Hurme H (2001). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki.
- Paelecke-Haberman Y, Pohl J, Lelow B (2005). Attention and executive functions in remitted major depression patients. *J Affect Disord*.
- Saari P (2012). Onnistuneesti takaisin työhön ammatillisella kuntoutuksella. Työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä onnistuneesta työhön paluusta. Kevan tutkimuksia 2/2012, Helsinki.
- Saari P, Forma P, Kaartinen R & Pekka T (2011). ”Jaksaa käydä vielä töissä, jopa nauttii siitä!” Osatyökyvyttömyyseläkkeen toimivuus kuntatyössä. Kevan tutkimuksia 6/2011. Nykypaino, Vantaa.
- Saari P, Forma P (2003). Tutkimus ammatillisesta uudelleen koulutuksesta ja sen vaikuttavuudesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutuksen monisteita 1/2003, Helsinki.
- Tela (2012). Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2015. Työeläkevakuuttajat Tela.
- Tuomi J & Sarajärvi A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.
- Tiainen R, Oivo M, Puumalainen J & Korkeamäki J (2011). Tukea masennuksen jälkeiseen työhön paluuseen. Työhön paluu -projektin loppuraportti ja arviointi. Kuntoutussäätiön työselosteita 42/2011.
- Träskelin M (2011). Edelleen työkykyinen. Kokemuksia osatyökyvyttömyyseläkkeiden käytöstä, niiden haasteista ja mahdollisuuksista kunta-alalla. Kevan tutkimuksia 1/2011. Nykypaino, Vantaa.
- Tuisku K & Rossi H (2010). Masennuksen ehkäisy ja hoito. Työkaluja ja toimintamalleja työterveyshuoltoon. Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy.