

# ASLAK-KUNTOUTUS VAHVISTAA TYÖHYVINVOINTIA VALIKOIVASTI

---

## Johdanto

Lauri Viidan romaanissa Moreeni Niemisen perheessä pohdittiin työkyvyn ja pääoman suhdetta. Paavali Niemisen mukaan pääoma jakautuu maan antimiin ja ihmisen ottimiin eli työkykyyn. Moreenin aikaan, 80 vuotta sitten, työkyky oli yksilön omalla vastuulla. Kirvesmies Iisakki Nieminen sai väistyä nuorempien tieltä, kun hänen työkykynsä alkoi heikentyä. Rakennustöistä ei 1930-luvulla kertynyt tapaturma- tai sairausvakuutusta, ei myöskään eläkettä. Sen sijaan nykyisessä hyvinvointivaltiossa ikääntyvän työntekijän työkyky on kaikkien työelämän osapuolten huolenpidon kohteena.

## Kiristyvät vaatimukset koettelevat erityisesti esimiehiä

Väestön pitäminen työkykyisenä tulee entistä tärkeämmäksi, kun työkäisten määrä alkaa vähentyä Suomessa. Työkäinen väestö myös vanhenee. Yli 55-vuotiaiden suhteellinen osuus kasvaa, koska nuoremmat ikäluokat ovat pienempiä kuin eläkeikää lähestyvät. Väestön huoltosuhde eli lasten ja eläkeikäisten määrä sataa työkäistä kohden kasvaa nopeasti.

Työelämän paineet koettelevat ihmisten jaksamista ja vaikeuttavat työurien pidentämistä. Kiireen haittaavuus sekä työn ja vapaaajan rajojen hämärtyminen ovat lisääntyneet. Työelämän kiristyvät vaatimukset kohdistuvat erityisesti esimiehiin. Heitä kuormittavat suuri työmäärä, henkilökohtainen vastuu sekä ihmisten johtamisen haasteellisuus.

Kuntoutus on yksi yhteiskuntapolitiikan väline, jolla voidaan auttaa ihmisiä jaksamaan työelämässä. Ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus (ASLAK) on Kelan harjunnanvaraista ja ennalta ehkäisevää varhaiskuntoutusta. Se on tarkoitettu työntekijöille, joilla työ- ja toimintakyvyn heikkenemisen riskit näkyvät jo, mutta sairausoireet ovat vielä lieviä. Tavoitteena on edistää osallistujien terveyttä, vahvistaa työ- ja toimintakykyä sekä luoda edellytyksiä työkyvyn pitkäaikaiselle säilyttämiselle. Ohjelma sisältää monipuolisesti liikuntaa, tietoa terveydestä ja terveellisistä elämäntavoista, oman työn ja työssä jaksamisen tutkimista ja kehittämistä sekä stressin hallinnan ja rentoutumisen harjoittelua. ASLAK toteutetaan 10 henkilön työpaikka- tai ammattikohtaisissa ryhmissä. ASLAKin laajuus on 15–22 vuorokautta, mikä tarkoittaa 3 tai 4 kuntoutusviikkoa vuoden aikana.

## Nykyisen ASLAK-kuntoutuksen vaikuttavuutta tutkittu vain vähän

Kuntoutuksen vaikuttavuutta työhyvinvointiin on tutkittu vain vähän. Julkisessa keskustelussa varhaiskuntoutuksen vaikuttavuus on välillä kyseenalaistettu. Seurantakriteereiden valinta ei ole yksiselitteistä ja tutkimusten tulokset näyttävät ristiriitaisilta. Laajan rekisteriseurannan (Suoyrjö, 2010) mukaan ASLAK-kuntoutukseen osallistuneiden sairauspoissaolojen määrä laski kuntoutusvuonna ja kolmena kuntoutusta seuranneena vuonna.

Tänä vuonna julkaistun tutkimuksen (Saltychev, 2012) mukaan ASLAK-kuntoutuksel-

la ei ollut vaikutusta pitkien sairauslomien määrään tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Saltychev (2012) totesi myös, ettei ASLAKista ollut hyötyä osallistujien sille viidennekselle, joka arvioi terveytensä huonoksi. Tämä oli odotettavissa, koska ASLAK-kuntoutusta ei ole tarkoitettu henkilöille, joilla on jo selviä sairausoireita, pitkiä sairauslomia tai työkyvyttömyyseläkkeen tarve on näkyvissä. Tutkimusten mukaan osallistujien koettu työkyky on vahvistunut ASLAKin aikana (esim. Kurki, 1999; Nevala-Puranen, 1996). Kuntoutuksen päättyessä on todettu yleiseen terveydentilaan ja toimintakykyyn liittyviä myönteisiä muutoksia (ks. Härkäpää, 2002; Kurki, 1999; Nevala-Puranen, 1996; Pekkonen, 2010). Kuitenkin suurin osa myönteisistä tuloksista näyttää tasoittuvan 3–5 vuoden aikana (Arokoski, Juntunen Luikku, 2002; Holopainen, Nevala, Kuronen & Arokoski, 2004; Kurki, 2004) eikä pitkäaikaisia vaikutuksia ole todettu (esim. Turja, 2009).

Nykyisten Kelan ohjeiden mukaan työikäisten kuntoutuksessa hyvinvointi työssä nostetaan entistä selvemmin tavoitteeksi. Julkaistujen tutkimusten aineistot on pääasiassa kerätty ennen nykyisiä sisältöpainotuksia, joten nykyisen ASLAK-kuntoutuksen vaikuttavuutta ei ole juurikaan tutkittu.

### **Teoreettiset lähtökohdat**

Tämän tutkimuksen kysymyksenasettelu perustuu työpsykologian työhyvinvointimalleille. Työhyvinvoinnin rakentumista jäsenetään työn vaatimusten ja voimavarojen mallilla (Job Demands-Resources, JD-R model; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), jonka mukaan erilaisissa töissä voidaan tunnistaa toisaalta työntekijän ponnistelua vaativia vaatimustekijöitä ja toisaalta työn tekemistä tukevia voimavaratekijöitä. Työn vaatimustekijät uhkaavat kasautuessaan hyvinvointia ja terveyttä ja voimavaratekijät puolestaan rakentavat motivaatiota ja hyvinvointia. Työn voimavaroja ovat esimerkiksi ammattitaito, mahdollisuus vaikuttaa työssä, esimiehen tuki ja myönteinen ilmapiiri. Työn vaatimustekijöitä ovat työmäärä, vastuu tai

tehtävien sisällöllinen vaativuus. Työolojen lisäksi on huomioitava, että ihmisten kokemukset ja reaktiot ovat yksilöllisiä. Persoonallisuuden voimavarojen on havaittu olevan yhteydessä jo työolojen havaitsemiseen ja siihen, miten kuormittaviksi ne tulkitaan.

Työkuormituksesta palautumista tarkastellaan ponnistelujen ja palautumisen mallin (Effort-Recovery model; Meijman & Mulder, 1998) avulla. Sen mukaan työntekijä ponnistelee työtehtävissä aina senhetkisten voimavarojensa mukaan. Työssä kulutettujen voimien palautuminen voi alkaa, kun työnteko lopetetaan. Silloin kun vapaa-ajan palautuminen on riittävää, seuraavan työrupeaman voi aloittaa elpyneenä. Väsyneenä työn tekeminen kuluttaa enemmän, jolloin myös palautumisen tarvetta kertyy nopeammin, mikä vahvistaa hyvinvointia ja terveyttä uhkaavaa kehitystä.

### **Aineisto**

Tutkimuksen aineisto kerättiin vuosina 2007–08 Siuntion Hyvinvointikeskuksen esimiesten ja asiantuntijoiden 20 ASLAK-kurssilla (n=174) ja vertailuryhmässä (n=44). Seuranta-aika oli yhteensä vuoden ja 4–5 kuukauden pituinen. Kuntoutuksessa olleet vastasivat kyselyyn jokaisella kuntoutusjaksolla ja postitse seurantakyselyyn kuntoutuksen loppumisen jälkeen. Vertailuryhmä vastasi kyselyihin samassa rytmässä joko postitse tai sähköisesti. Lisäksi kuntoutujia haastateltiin.

### **Tulokset**

Tutkimuksen tulokset esitellään seuraavassa tutkimuskysymyksittäin. Tutkimuksen pääkysymys oli, vaikuttaako ASLAK-kuntoutus osallistujien työhyvinvointiin, yksilöllisiin voimavaroihin ja työoloihin. Kun kuntoutujien tuloksia verrattiin vertailuryhmän tuloksiin, todettiin, että ASLAK-kuntoutuksella oli eniten vaikutusta osallistujien työhyvinvointiin, yleiseen hyvinvointiin ja terveyteen. Sen sijaan vaikutukset eivät ulottuneet koettuihin työoloihin.

Osallistujien työperäisestä väsymyksestä palautumisen tarve ja yleisempi stressi vähe-

nivät kuntoutuksen aikana. Vertailuryhmässä palautumisen tarve säilyi ennallaan ja stressi kasvoi. Myös osallistujien koettu työkyky ja terveys vahvistuivat vertailuryhmään nähden. Lisäksi kuntoutujien yleinen hyvinvointi ja unen laatu parantuivat, vaikka vertailuryhmässä nämä pysyivät ennallaan. Työhyvinvointi pysyi saavutetulla tasolla vielä 4–5 kuukautta kuntoutuksen päättymisen jälkeen.

Kuntoutusjaksoilla oli mahdollisuus irtautua arjen paineista ja levätä, jolloin voimavarojen elpyminen voi alkaa. Esimerkiksi unen laatu parantui jo kuntoutuksen alkupuoliskolla. Paremmiin nukuttujen öiden ansiosta työn tekemiseen on käytettävissä enemmän voimavaroja, jolloin työssä selviää vähemmällä ponnistelulla. Näin palautumisen tarvetta ei kerry samassa määrin kuin väsyneenä työskennellessä.

### Palautumisella keskeinen rooli

Toinen tutkimuskysymys koski vapaa-ajalla tapahtuvan palautumisen merkitystä työhyvinvoinnin kasvulle. Aineiston avulla seurattiin, missä määrin psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen ja voimavarojen täydentäminen haasteellisissa vapaa-ajan puuhissa oli yhteydessä hyvinvoinnin lisääntymiseen.

Psykologinen työstä irrottautuminen eli työasioiden jättäminen pois mielestä työajan jälkeen näytti olevan tärkeää palautumisen tarpeen vähenemiselle ja koetun työkyvyn lisääntymiselle. Työstä irrottautuminen tekee tilaa levolle ja rentoutumiselle, jolloin elpyminen voi alkaa. Vapaa-ajan palautumisen tärkeyttä kuvaa tulos, jonka mukaan työn aikapaineiden vähenemisellä oli yhteys työhyvinvoinnin kasvuun vain silloin, kun myös työstä irrottautuminen tehostui samaan aikaan.

Haasteelliset vapaa-ajan tekemiset näyttivät puolestaan olevan yhteydessä työn imun lisääntymiseen. Työolojen myönteiset muutokset tekivät tilaa voimavarojen aktiiviselle täydentämiselle vapaa-aikana, mikä oli edelleen yhteydessä työn imun vahvistumiseen töissä. Voimavarat vahvistuvat, kun työn vastapainoksi voi paneutua erilaisiin haasteelli-

siin puuhiin, joissa voi oppia uutta ja kehittää itseään.

Tehokas palautuminen katkaisee kuormituksen kertymisen ja tekee tilaa uusiutumiselle. Vaikka vertailutietoa palautumisen kehityksestä ei kerätty, voidaan olettaa, että kehitys liittyy kuntoutuksen sisällöissä stressinhallinnan opetteluun ja työmäärän rajaamiseen.

### Ketkä hyötyivät?

Kolmanneksi tutkimuksessa kysyttiin, ketkä hyötyivät ASLAKsta ja ketkä eivät. Vastauksista varten etsittiin osaryhmiä, joissa työhyvinvointi kehittyi eri tavoin seuranta-aikana.

Tulosten mukaan työhyvinvointi vahvistui kaikkiaan 72 %:lla osallistujista. Työhyvinvoinnin kasvu näkyi ennen kaikkea koetun työkyvyn vahvistumisena. Koettu työkyky on ennustanut hyvin sekä tulevaa työkykyä että työkyvyttömyyttä. Kuntoutuksen vaikutavuuden kannalta erityisen kiinnostava oli ryhmä (10 % osallistujista), jossa kuntoutuksen alussa selvästi heikentynyt työhyvinvointi kasvoi seuranta-aikana huomattavasti. Toiseksi hyvinvointi vahvistui niillä, joilla työhyvinvointi ei ollut vielä käytettyjen mittareiden mukaan heikentynyt kuntoutukseen tultaessa (62 % osallistujista). Tämän ryhmän tulokset korostavat varhaisen puuttumisen merkitystä. Työhyvinvoinnin heikkeneminen kannattaa pysäyttää alkuunsa.

Osallistujista 12 % kuului ryhmään, jossa työhyvinvointi laski edelleen seuranta-aikana. Ryhmämuotoinen varhaiskuntoutus ei pysäyttänyt työhyvinvoinnin kielteistä kehitystä. Lisäksi 16 % osallistujista kuului ryhmään, joissa työhön liittyvää tunne- ja motivaatio-tilaa kuvaava työn imu pysyi koko seuranta-ajan matalana. He olisivat ilmeisesti tarvineet tukevampia työhön ja työoloihin vaikuttavia toimenpiteitä, jotta työhyvinvointi olisi voinut kasvaa.

Ne osallistujat, joiden työhyvinvointi kasvoi, näyttivät tekevän muutoksia sekä työssään että omassa toiminnassaan. Osallistujat analysoivat työnsä sisältöä ja selkiyttivät tehtäviensä tärkeysjärjestyksiä. He suunnitte-

livat tehtävänsä ja ajankäyttönsä entistä tarkemmin. Useat heistä selkiyttivät työnjakoa esimiehen ja työtovereiden kanssa. Monet tarkistivat suhtautumistaan työpaineisiin ja omaan vaatimustasoonsa. Nämä tarkastelut heijastuivat kokemuksiin työn kuormittavista tekijöistä: työssä koettu kiire, tehtävien ruuhkautuminen ja työn henkinen kuormittavuus vähenivät seuranta-aikana.

Osallistujat tekivät myös vapaa-aikaa koskevia ratkaisuja. He opettelivat lopettamaan työasioiden pohtimisen työajan jälkeen. Kun työasiat eivät verottaneet enää yhtä paljon vapaa-aikaa, oli mahdollista rentoutua paremmin ja koota voimia. Ryhmässä, jossa työhyvinvointi kasvoi eniten, vapaa-aikaa käytettiin myös haastaviin vapaa-ajan tekemisiin muita enemmän.

### Osallistujien kokemukset

Neljänneksi tarkasteltiin vielä kuntoutujien kokemuksia kuntoutuksesta. Osallistujista neljännes (26 %) arvioi ASLAK-kuntoutuksen olleen erittäin hyödyllinen ja 58 % piti kokonaisuutta itselleen melko hyödyllisenä. Kaikkein hyödyllisimmäksi arvioitiin monipuolinen liikuntaohjelma, kuntomittaukset ja rentoutumisen harjoittelu sekä ohjatut keskustelut. Ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan fyysinen ponnistelu edistää palautumista, koska se aktivoi useimmiten muita kuin työssä tarvittavia voimavaroja. Jo 10 minuutin liikunnan on todettu vähentäneen väsymystä ja lisänneen tarmokkuutta ja positiivista mielialaa. Erityisesti raskaan työpäivän jälkeen liikunnan on arvioitu palauttavan voimavaroja tehokkaammin kuin muut toiminnot.

Kuitenkin kaikkein antoisimmaksi osallistujat arvioivat vertaisryhmän toiminnan. Kokemusten jakaminen ja uuden ideointi samassa asemassa olevien kanssa oli antanut tukea, ymmärrystä ja rohkeutta muuttaa omaa toimintaa tai tilannetta. Työpaikan edustajien kanssa pidetty yhteistyöpäivä jakoi osallistujien mielipiteet enemmän kuin muut kuntoutuksen osa-alueet.

### Lopuksi

Yhteenvedona voi todeta, että ASLAK-kuntoutuksella oli vaikutusta osallistujien hyvinvointiin ja terveyteen, mutta vaikutus ei ulottunut koettuihin työoloihin. Työperäinen väsymys lievittyi koko kuntoutujaryhmässä, mutta erityisesti työn imun kasvu näyttää edellyttävän hyvinvointia tukevia muutoksia koetuissa työoloissa. Kuntoutuksen yhteys kuntoutujan työpaikalle ei ole riittävä kuormitusta tuottavien työolojen korjaamiseen. Koska ASLAK-kuntoutuksella oli vain vähän vaikutusta työoloihin, palautumisen tehostumisella täytyy olla olennainen rooli hyvinvoinnin vahvistumisessa.

Toimintatapojen muuttaminen on vaativaa ja edellyttää hyvää motivaatiota. Jos halutaan kasvattaa ASLAK-kuntoutuksesta selvästi hyötyvien joukkoa, motivaation rakentaminen on syytä tehdä huolella. Tulosten perusteella näyttää siltä, että jo heikentyneen työhyvinvoinnin nostamiseen tarvitaan olennaisia muutoksia sekä yksilötasolla palautumisen prosesseissa että työoloissa. Erityisesti matalan työn imun ja heikkenevän työhyvinvoinnin ryhmien tulosten vaatimattomuus pakottaa kysymään, oliko osallistujien motivaatio riittävän vahva ja oliko heillä riittävä työpaikan tuki tavoitteiden asettamiselle ja toteuttamiselle.

ASLAK mahdollistaa perusteellisen hyvinvoinnin tilan tarkastelun ja sen kehityksen suunnan muuttamisen. Kokonaisuus luo raamit, joissa voi kokeilla ja harjoitella, miten parempi tasapaino levon, palautumisen ja työn välille tehdään. Kestävät vaikutukset edellyttävät uusista toimintatavoista kiinni pitämistä kuntoutuksen jälkeen. Tutkimuksen perusteella voi sanoa, että ASLAK on yksi keino edistää työelämässä jaksamista ja siten myös yksi keino pidentää työuria.

### Tutkimuksen rajoituksista

Lopuksi on hyvä kiinnittää huomiota myös tutkimuksen rajoituksiin. Vaikka tutkimuksessa käytettiin vertailuryhmää, satunnaistetun kontrolliryhmän hankkiminen osoittautui mahdottomaksi. Tutkimukseen osallistu-

neiden kuntoutujien määrä (alkumittauksessa n=174 ja seurantamittauksessa n=112) tuo omat rajoituksensa tapahtuneiden muutosten toteamiseen. Erityisesti vertailuryhmä jäi kuntoutujaryhmää olennaisesti pienemmäksi (loppumittauksessa n=34). Hyvinvoinnin ja koettujen työolojen muutoksia seurattiin itsearviointiin perustuvilla kyselyillä, jotka yhtäältä perustuvat siihen, mitä henkilöt itse haluavat itsestään paljastaa ja toisaalta siihen, mitä he itse kykenevät itsestään tiedostamaan. Lyhyt, neljän kuukauden seuranta antaa viitettä siitä, mitkä muutoksista voivat olla keskeisiä, mutta vasta pitempi seuranta todentaisi tilanteen. Tutkimus ei myöskään paljasta syy- ja seuraussuhteita, sillä analyyseissa tarkasteltiin rinnakkain tapahtuvien samanaikaisten muutosten yhteyksiä.

*PsL Maija Tirkkosen väitöskirja tarkastettiin 21.9.2012. Vastaväittäjänä oli professori emeritus Juhani Julkunen (Helsingin yliopisto). Kustoksena toimi professori Ulla Kinnunen.*

## Lähteet

- Arokoski, J., Juntunen, M., & Luikku, J. (2002). Use of health-care services, work absenteeism, leisure-time physical activity, musculoskeletal symptoms and physical performance after vocationally oriented medical rehabilitation - description of the courses and a one-and-a-half-year follow-up study with farmers, loggers, police officers and hairdressers. *International Journal of Rehabilitation Research*, 25, 119–131.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Holopainen, K., Nevala, N., Kuronen, P., & Arokoski, J. (2004). Effects of vocationally oriented medical rehabilitation for aircraft maintenance personnel - a preliminary study of long-term effects with 5-year follow-up. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 14(4), 233–242.
- Härkäpää, K. (2002). Varhaiskuntoutuksen vaikuttavuus. Kirjassa A-M Aalto, H. Hurri, A. Järviskoski, J. Järvisalo, V. Karjalainen, H. Paatero, T. Pohjo-lainen & P. Rissanen (toim.), *Kannattaako kuntoutus* (s. 45–56). *Stakes Raportteja* 267. Saarijärvi: Gummerus.
- Kurki, M. (1999). Kuntoutuskurssit pystyvyysodotusten vahvistajana. Miina Sillanpään Säätiön julkaisuja B:15. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Kurki, M. (2004). Missä kunnossa kuntoutukseen, että kuntoutuksen jälkeen? Tules- ja Aslak-kurssit pystyvyysarvioiden vahvistajina. Miina Sillanpään Säätiön julkaisuja A:6. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Meijman, T., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Kirjassa P. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, vol. 2: Work psychology (s. 5–33). Hove, England: Psychology Press.
- Nevala-Puranen, N. (1996). Aslak-kurssien vaikutukset maatalousyrittäjien fyysiseen suoriutuskykyyn ja työtekniikkaan. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 10. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Pekkonen, M. (2010). Terveysteen liittyvä elämänlaatu laitospainon vaikutavuuden arvioinnissa. RAND-36-mittarin soveltuvuus työikäisten laitospainon ongelmaprofiilin määrittämiseen ja kuntoutuksen vaikutusten arvioimiseen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Saltychev, M. (2012). The effectiveness of vocationally oriented multidisciplinary rehabilitation (ASLAK®) amongst public sector employees. *Annales Universitatis Turkuensis D* 1007. Turku: Turun yliopisto.
- Suoyrjö, H. (2010). Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentuminen ja vaikutukset työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 113. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Turja, J. (2009). Ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Kuntoutus osana työpaikan terveyden edistämistä. *Acta Universitatis Tampereensis* 1375. Tampere: Tampereen yliopisto.