

Eläketurvakeskuksen
tutkimuksia



Kuntoutujien näkökulma työeläkekuntoutuksen suunnitteluun

Työkokeiluun osallistuvien kuntoutujien haastatteluihin
perustuva tutkimus

Jyri Liukko, Jarna Pasanen ja Susanna Sten-Gahmberg

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 05/2023

Kuntoutujien näkökulma työeläkekuntoutuksen suunnitteluun

Työkokeiluun osallistuvien kuntoutujien haastatteluihin
perustuva tutkimus

Jyri Liukko, Jarna Pasanen ja Susanna Sten-Gahmberg

Eläketurvakeskus

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin: 029 411 20

Sähköposti: etunimi.sukunimi@etk.fi

Pensionsskyddscentralen

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Telefon: 029 411 20

E-post: förnamn.efternamn@etk.fi

Finnish Centre for Pensions

FI-00065 ELÄKETURVAKESKUS, FINLAND

Phone: +358 29 411 20

E-mail: firstname.surname@etk.fi

CC BY 4.0

Helsinki 2023

ISBN 978-951-691-365-3 (PDF)

ISSN 1798-7482 (verkkojulkaisu)

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan työkokeiluun osallistuvien kuntoutujien kokemuksia ja näkemyksiä työeläkekuntoutukseen hakeutumisesta sekä kuntoutuksen suunnittelusta. Tutkimuksen kohteena on hakemus- ja suunnitteluprosessin eteneminen, kuntoutussuunnitelmien sisältö sekä kuntoutujien osallisuus ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Tutkimusraportti on ensimmäinen osa kuntoutujien haastatteluihin perustuvaa laajempaa tutkimushanketta, jossa seurataan haastateltavia henkilöitä kuntoutusprosessin eri vaiheissa ja sen päätyttyä. Tutkimuksen aineisto muodostuu 30 puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Haastattelut tehtiin keväällä 2023 kuntoutujille, jotka olivat saaneet kuntoutuspäätöksen työkokeiluun saman vuoden helmi- ja maaliskuussa viikoilla 7–13, ja joiden kuntoutus oli juuri alkamassa.

Varhainen puuttuminen koettiin riittämättömäksi etenkin mielenterveysongelmien kohdalla

Valtaosalla haastateltavista (24 henkilöä) työkykyongelmat olivat alkaneet yli kaksi vuotta ennen työeläkekuntoutukseen hakeutumista, ja heistä monilla oli jonkinlaista kokemusta niin sanotuista varhaisen puuttumisen keinoista kuten työajan, työvälineiden ja työtehtävien muokkauksista. Tutkimuksen perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että varhaisen puuttumisen keinoja voisi hyödyntää vielä laajemminkin. Esimerkiksi yhdelläkään haastateltavalla ei ollut kokemusta työterveyshuollon päätöksellä toteutettavasta varhaisemman vaiheen työkokeilusta, joka olisi aineiston perusteella saattanut soveltua ainakin osalle haastateltavista ja tukea heidän työkykyään. Toinen merkittävä havainto on, että varhainen puuttuminen ja tuki tuntuisi olevan erityisen tärkeää mielenterveyden häiriöistä kärsiville, mutta juuri näissä tilanteissa varhaista tukea on usein rajoitetusti saatavilla.

Työeläkekuntoutusta ei tunneta – hakemus- ja suunnitteluvaiheessa tarvitaan tukea ja apua

Kokonaisuutena tutkimustulokset luovat positiivista mielikuvaa kuntoutuksen suunnitteluprosessin sujuvuudesta, yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa ja kuntoutujien saamasta avusta. Haastattelujen perusteella

voidaan kuitenkin todeta, että työeläkekuntoutus on suhteellisen tuntematon aihealue työntekijöiden ja myös monien työnantajien keskuudessa. Näin ollen tietoa ja tukea kuntoutukseen hakeutumisessa ja sen suunnittelussa tarvittaisiin monissa tilanteissa lisää. Haastatteluissa tuli myös esiin toive tahosta, joka koordinoisi eri toimijoiden yhteistyötä ja kantaisi kokonaisvastuuta kuntoutuksen hakemus- ja suunnitteluvaiheesta. Lisäksi etenkin tilanteissa, joissa ei ole käytettävissä eläkelaitoksen tai työterveyshuollon järjestämää työvalmentajaa tai muuta vastaavaa ammattilaista, tarvittaisiin haastatteluiden perusteella lisää yksilöllistä tukea ja kuntoutujan yksilöllisen tilanteen huomioon ottamista.

Kuntoutukseen hakeutumisessa ja sen suunnittelussa merkittävimmiten toimijoiksi nousivat työterveyshuollon ja työnantajan edustajat sekä eläkelaitosten toimeksiannosta toimivat työvalmentajat. Työterveyshuolto toimi useimmissa tapauksissa kuntoutusaloitteen tekijänä. Työnantaja osallistui yleensä keskeisesti suunnitteluprosessiin, jos työkokeilu toteutettiin kuntoutujan omalla vanhalla työpaikalla. Työvalmentajien rooli oli puolestaan merkittävä niissä tilanteissa, kun työkokeilu toteutettiin uusissa tehtävissä uudella työnantajalla. Yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta kehityskohteina mainittiin muun muassa liian vähäinen yhteydenpito kuntoutujaan, joissakin tilanteissa työnantajien tai työterveyshuollon tiedon ja ohjauksen puute sekä työvalmentajien kohdalla riittämätön tuki sopivien työkokeilupaikkojen etsimisessä.

Työkokeilu koettiin hyvänä mahdollisuutena palata työelämään matalalla kynnyksellä

Suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä kuntoutussuunnitelmaansa. Työkokeilu koettiin hyvänä mahdollisuutena erityisesti siitä näkökulmasta, että sairaudesta tai tapaturmasta toipuva tai erilaisten terveysongelmien kanssa elävä kuntoutuja pääsee kokeilemaan työntekoa lyhennetyllä työajalla sekä pienemmällä kuormituksella ja vastuulla. Työkokeilujen joustavuus näyttäytyi tässä tärkeänä tekijänä.

Vaikuttamismahdollisuudet omaan kuntoutusprosessiin ja kuntoutuksen suunnitteluun koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Haastattelut osoittivat, että mitä enemmän kuntoutujalla oli mahdollisuuksia vaikuttaa työkokeilupaikan valintaan ja työn sisältöön sekä muokata työkokeilun työaikaa ja työtehtäviä, sitä tarkoituksenmukaisemmaksi kuntoutussuunnitelma koettiin.

Mielekkäiden työtehtävien ja tarvittavien muokkausten koettiin edistävän palautumista ja estävän kuormittumista.

Tyytymättömyyttä kuntoutussuunnitelmaa kohtaan aiheutti esimerkiksi se, että työkokeilun sijaan olisi haluttu mieluummin kouluttautua uudelle alalle, työkokeilun ala tai sisältö ei tuntunut sopivalta tai työkykyä ei koettu riittäväksi työkokeilun toteuttamiseen. Näissä tilanteissa olisi kaivattu syvällisempää perehtymistä kuntoutujan tilanteeseen sekä avointa keskustelua suunnitelman tarkoituksenmukaisuudesta.

Keskustelu jatkotyöllistymisestä sekä kuntoutuksen ajoitus kehittämiskohteina

Valtaosa haastateltavista oli motivoituneita ja halusi palata työelämään, mutta joukosta löytyi myös poikkeuksia. Haastattelujen pohjalta nousikin esiin useita kuntoutusmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä, joihin kannattaisi kiinnittää enemmän huomiota kuntoutuksen suunnitteluvaiheessa. Tällaisia tekijöitä olivat esimerkiksi kokemus jatkotyöllistymismahdollisuuksista sekä kuntoutuksen ajoituksen onnistumisesta.

Epävarmuus jatkotyöllistymisestä ja työkokeilun jälkeisestä ajasta oli haastatteluissa keskeinen teema etenkin silloin, kun työkokeilu toteutui uudella työnantajalla. Kuntoutujat toivoivat usein voivansa työllistyä suoraan työkokeilupaikkaan, kun taas esimerkiksi työvalmentajien ajatuksena saattoi olla enemmänkin uudenlaisten työtehtävien kokeilu ja sitä kautta yleisten työllistymismahdollisuuksien parantuminen. Haastattelujen pohjalta vaikuttaakin siltä, että työkokeilun tavoitteista ja tarkoituksesta sekä jatkotyöllistymismahdollisuuksista olisi hyvä käydä mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja avoimesti keskustelua osana suunnitteluprosessia.

Tutkimuksen tulokset osoittavat lisäksi, että työkokeilun ajoitukseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Nyt kuntoutujien joukossa oli henkilöitä, joiden mukaan työkokeilu alkoi liian myöhään, ja toisaalta niitä, joiden kohdalla tuntui olevan liian aikaista. Noin puolet kertoi työkokeilun alkavan tai alkaneen sopivaan aikaan.

Summary

In this study, we look at the experiences of rehabilitees participating in a work trial and their perceptions on seeking and planning vocational rehabilitation. We focus on how seeking and planning rehabilitation progresses, the content of the rehabilitation plan and how rehabilitees participate in and cooperate with various actors involved in the process. This study is the first part in a wider research project based on interviews with rehabilitees in which we follow the interviewed rehabilitees in the different stages of and after the completion of their rehabilitation process. The data of the survey consists of 30 semi-structured theme interviews. The interviews were conducted in the spring of 2023 with rehabilitees who had received a rehabilitation decision for a work trial in February and March that year (weeks 7–13) and whose rehabilitation was about to begin.

Early intervention perceived insufficient, particularly in cases involving mental disorders

For most interviewees, the problems with work ability began more than two years before they sought rehabilitation under the earnings-related pension scheme. Nearly all of them had some experience of early intervention measures such as adjustments in working hours, tools and tasks. The study indicates that early intervention measures could be utilised more extensively. For example, not a single interviewee had experienced an early support work trial that can be prescribed by occupational health care. Based on the survey data, this could have been beneficial for at least some of the interviewees and could have supported their ability to work. Another significant observation is that early intervention and support seem to be particularly important for people who suffer from mental disorders. Yet, in these cases, early support is often available only to a limited degree.

Rehabilitation within the earnings-related pension scheme not well known – support and assistance needed in the application and planning stage

Overall, the research results yield a positive picture of a flexible rehabilitation planning process, of the cooperation with various actors and of the assistance provided for rehabilitees. However, the interviewees'

comments suggest that rehabilitation within the earnings-related pension scheme is relatively unknown among employees and many employers. Hence, in many cases, more information and support in seeking and planning rehabilitation would be needed. The interviews also revealed the need for a party who would coordinate the cooperation of the various actors and carry the overall responsibility of the application and planning stages of the rehabilitation process. The interviews further point towards the need for individual support and taking the individual situation of the rehabilitee into consideration, particularly in situations where a work coach or other professional assistant provided by the pension provider or occupational health care is unavailable.

In seeking and planning rehabilitation, occupational health care and employer representatives, as well as work coaches appointed by pension providers, were considered the most important actors. In most cases, occupational health care takes the initiative for rehabilitation. As a rule, the employer was a central actor in the planning process if the work trial was arranged at the rehabilitee's former workplace. The role of work coaches was considerable in cases where the work trial was arranged at a new workplace and involving new tasks. For the main part, the interviewees were content with the cooperation with the actors, but areas of development listed included inadequate communication with the rehabilitee, lack of expertise and information among some employers and occupational health care providers and, regarding work coaches, insufficient support in finding suitable places for the work trial.

Work trial perceived as a good, low-threshold opportunity to return to work

Most interviewees were content with their rehabilitation plan. For rehabilitees recuperating from an illness or accident or struggling with various health issues, the work trial was seen as a particularly good opportunity to try working at reduced working hours and with less strain and responsibility. The flexibility of the work trial was observed to be an important factor in this context.

As a rule, the interviewees found that their opportunities to affect their own rehabilitation process and the planning of their rehabilitation were good. The interviews revealed that the more a rehabilitee could affect the selection of the place of their work trial and the content of their work and

shape their working hours and tasks, the more appropriate they found their rehabilitation plan to be. Having meaningful tasks and being able to make necessary adjustments to them were perceived to promote recovery and prevent work strain.

Some interviewees were discontent with the rehabilitation plan because, instead of doing a work trial, they would have liked to retrain for another profession, or because the field or content of the work trial was not perceived suitable, or because they felt that their ability to work was not good enough for a work trial. In these situations, the interviewees would have liked the parties involved to be more familiar with the situation of the rehabilitee and to have more open discussions about how suitable the rehabilitation plan was.

Areas to develop include discussions on employment after a work trial and the timing of rehabilitation

Most interviewees were motivated and wanted to return to work, but the group included some exceptions. Several factors affecting the motivation for rehabilitation emerged from the interviews, including the experience of opportunities to find work after rehabilitation and a successful timing of rehabilitation. More attention should be paid to these factors in the planning stage of the rehabilitation process.

The uncertainty of whether work will continue after rehabilitation and, more widely, the time after the work trial were central themes in the interviews, particularly when the work trial was carried out for a new employer. The rehabilitees often wished that they could be employed directly by the workplace where they had carried out their work trial while, for example, work coaches might have thought more about trying out new work tasks and thus improving the rehabilitees' overall opportunities for being employed again. Based on the interviews, discussing the aims and purpose of the work trial and the possibilities of employment after the work trial in as much detail and as openly as possible during the planning process would be beneficial.

The results of this study further show that particular attention should be paid to the timing of the rehabilitation. Some rehabilitees felt that their work trial began too late, and others felt that it started too early in their rehabilitation process. Around half of the rehabilitees felt that their work trial began or will begin at the right time.

Sisältö

Tiivistelmä	5
Summary	8
1 Johdanto	13
1.1 Aihealueen aiempaa tutkimusta.....	15
1.2 Aineisto ja tutkimusmenetelmät.....	18
2 Vaiheet ennen kuntoutusta ja kuntoutukseen hakeutuminen	22
2.1 Haastateltavien taustatiedot ja vaiheet ennen työeläkekuntoutukseen hakeutumista.....	22
2.2 Kuntoutusaloite.....	31
2.3 Kuntoutushakemus ja hakemusten käsittelyaika.....	34
3 Kuntoutuksen suunnitteluprosessi	38
3.1 Suunnittelu kun työkokeilu toteutuu vanhalla työpaikalla ja vanhoissa tehtävissä.....	41
3.2 Suunnittelu kun työkokeilu toteutuu vanhalla työnantajalla mutta uusissa työtehtävissä.....	45
3.3 Suunnittelu kun työkokeilu toteutuu uudella työnantajalla.....	49
3.4 Keskustelu koulutuksesta.....	59
4 Kuntoutussuunnitelman sisältö	61
4.1 Työkokeilun kesto ja ajoitus.....	61
4.2 Suunniteltu työaika.....	64
4.3 Työtehtävät ja työn muokkaus.....	67
4.4 Työkokeilun seuranta.....	68
4.5 Kuntoutussuunnitelman tarkoituksenmukaisuus.....	71

5 Kuntoutujien oma osallisuus suunnitteluprosessissa	73
5.1 Kuntoutujan oma rooli.....	73
5.2 Kuntoutujien saama apu ja tuki	76
5.3 Kuntoutujien vaikuttamismahdollisuudet.....	79
5.4 Kuntoutujien motivaatio.....	82
5.5 Kuntoutujien odotukset ja tavoitteet.....	85
6 Kokemukset yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa	89
6.1 Työterveyshuolto	89
6.2 Työnantaja.....	90
6.3 Eläkelaitos	92
6.4 Työvalmentajat ja muut työhön paluun tukemiseen erikoistuneet ammattilaiset	94
7 Näkemykset kuntoutusprosessin alkuvaiheen kehittämisestä	97
7.1 Tyytyväisyys kuntoutusprosessiin.....	97
7.2 Yksilöllisen tuen ja ohjauksen merkitys	98
7.3 Muita kehittämisajatuksia.....	101
8 Yhteenveto ja johtopäätökset	104
8.1 Keskeiset tulokset.....	104
8.2 Johtopäätökset	110
Lähteet	118
Liitteet	122

1 Johdanto

Työurien pidentäminen on ollut Suomen poliittisella agendalla jo pidemmän aikaa. Yksi keino tavoitella tätä päämäärää on pitkittyneen työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy. Viimeisten vuosikymmenten aikana onkin sijoitettu merkittävästi resursseja työikäisten työkyvyn ylläpitämiseen ja palauttamiseen sekä osatyökykyisten työllisyyden tukemiseen. Tämä näkyy selkeästi myös työeläkelaitosten rahoittaman kuntoutuksen eli työeläkekuntoutuksen nopeana kasvuna. Työeläkekuntoutujien vuosittainen määrä on kasvanut voimakkaasti lähes koko tilastohistorian ajan, vuodesta 1992 alkaen. Viimeisen viiden vuoden aikana kuntoutujien määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen tasaisena, ja vuonna 2022 se kääntyi selvään laskuun. Vuonna 2022 työeläkekuntoutuksessa oli yhteensä noin 15 500 henkilöä, ja kokonaiskustannukset olivat noin 170 miljoonaa euroa (ETK 2023).

Työeläkekuntoutus on työeläkelakien mukaista ammatillista yksilökohtaista kuntoutusta, jonka tarkoituksena on ehkäistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja tukea jo sairauslomalla tai kuntoutustuella olevan työhön paluuta. Kuntoutuksen edellytyksenä on ensinnäkin työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavan työkyvyttömyyden uhka lähivuosina (ks. tarkemmin Liukko 2020). Lain mukaan tämä tarkoittaa sitä, että henkilön sairauden, vian tai vamman arvioidaan johtavan todennäköisesti vähintään määräaikaisten osatyökyvyttömyyseläkkeen eli osakuntoutustuen myöntämiseen ilman työeläkekuntoutuksen toimenpiteitä. Toisena keskeisenä työeläkekuntoutuksen edellytyksenä on, että sen avulla voidaan joko estää tai lykätä työkyvyttömyyseläkkeelle johtavaa työkyvyttömyyttä tai palauttaa työkyky niin, että henkilö voi jatkaa työssä tai palata takaisin työelämään. Työeläkekuntoutuksen keinoja ovat työkokeilu, työhönvalmennus, uudelleen koulutus tai yrittäjälle tarkoitettu elinkeinotuki yritystoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen.

Työkokeilu on yleensä ensisijainen ja myös käytetyin työeläkekuntoutuksen keino (ks. esim. Kaasila 2023). Työkokeilu on niin sanottua työpaikkakuntoutusta, joka tapahtuu omalla tai jollakin muulla työpaikalla (ks. Työeläkelakipalvelu 2023). Tavoitteena on mahdollistaa työssä jatkaminen terveydentilalle sopivissa tehtävissä hyödyntäen mahdollisuuksien mukaan aiempaa ammattitaitoa ja työkokemusta. Työkokeilu voidaan järjestää ensinnäkin tilanteissa, joissa henkilö valmistautuu palaamaan

omaan ansiotyöhön työkyvyttömyysjakson jälkeen ja joissa on epävarmuutta työssä suoriutumisesta. Työkokeilu voidaan toteuttaa myös siten, että kuntoutuja siirtyy sellaisiin uusiin tehtäviin, joista hänellä ei ole aikaisempaa kokemusta. Tällöin työkokeilun aikana arvioidaan tehtävien sopivuutta ja tarvetta vahvistaa kuntoutujan ammatillisia taitoja kyseisissä tehtävissä. Lisäksi työkokeilu voi auttaa varmentamaan uudelleen koulutus- ja suunnitelmia. Tällöin henkilö voi tutustua tiettyyn ammattiin ja saada selkeämmän käsityksen alan soveltuvuudesta ennen uudelleen koulutusta. Tällaisissa tilanteissa työkokeilu on yleensä lyhyt osa laajempaa kuntoutussuunnitelmaa.

Jos kuntoutuja on edelleen työsuhteessa, ensisijaisesti tutkitaan mahdollisuudet työjärjestelyihin tai sopivampiin työtehtäviin omalla työpaikalla. Jos sopivia tehtäviä ei ole saatavilla omalta työpaikalta tai työnantajalta, tarkastellaan kuntoutujan mahdollisuuksia löytää työtä muualta. Kuntoutussuunnitelma muodostetaan yleensä yhteistyössä kuntoutujan, työpaikan edustajien ja työterveyshuollon kanssa. Silloin kun työntekijän työkokeilu toteutetaan muualla kuin omalla työpaikalla ja työntekijän katsotaan hyötyvän yksilöllisemmästä ohjauksesta ja neuvonnasta, suunnitellaan tehdään usein myös eläkelaitoksen toimeksiannosta toimivan työvalmennuksen palveluntuottajan kanssa. Työkokeilu kestää tyypillisesti 3–6 kuukautta. Tarvittaessa työaika voi olla kokeilun alussa 4 tuntia päivässä tai 20 tuntia viikossa, mutta työaika nostetaan yleensä työkokeilun edetessä. Alan soveltuvuutta selvitetessä työkokeilu on lyhyempi (1–3 kuukautta) ja toteutetaan yleensä täydellä työajalla. Työkokeilu voidaan toteuttaa joko palkallisena tai palkattomana. Työeläkelaitos maksaa työkokeilun ajalta kuntoutusrahaa tai vaihtoehtoisesti kuntoutuskorotusta henkilöille, jotka ovat jo kuntoutustuella.

Työeläkekuntoutukseen kohdistuvat odotukset ja kuntoutujien suuri määrä lisäävät tarvetta aihealueen tieteelliselle tutkimukselle. Tämä tutkimusraportti on ensimmäinen osa laajempaa tutkimushanketta, jonka tavoitteena on selvittää työeläkelaitosten rahoittaman ammatillisen kuntoutuksen eli työeläkekuntoutuksen toimivuutta ja vaikuttavuutta kuntoutujien näkökulmasta keskittyen nimenomaan työkokeiluihin. Tutkimuksen kohteena ovat siis kuntoutujat, joiden kuntoutuskeinoksi on valittu työkokeilu. Kyseessä on useamman vuoden kestävä pitkäaikainen tutkimus, jonka tuloksia raportoidaan kolmessa eri vaiheessa.

Tässä raportissa keskitymme ensisijaisesti aikaan ennen työkokeilun alkua eli kuntoutukseen hakeutumiseen ja kuntoutuksen suunnitteluun sekä kuntoutujien omaan osallisuuteen kuntoutusprosessin alkuvaiheessa. Tarkoituksena on ymmärtää kuntoutujien yksityiskohtaisiin haastatteluihin perustuen, miten ja miksi kuntoutujat ovat päätyneet työkokeiluun, millaisia kokemuksia heillä on kuntoutusprosessin alkuvaiheista ja millaisia odotuksia ja tavoitteita heillä on jatkoa ajatellen.

Lisäksi keskeinen tarkastelun kohde on, millä tavoin erilaiset toimijat ovat olleet mukana kuntoutuksen suunnittelussa. Näitä toimijoita voivat kuntoutujan lisäksi olla muun muassa terveydenhuollon toimijat, työnantajat, työeläkelaitokset ja erilaiset kuntoutuksen palveluntuottajat tai muut (osa-työkykyisten) työllistymiseen erikoistuneet toimijat. Tällaisia ovat muun muassa työeläkelaitosten toimeksiannosta toimivat yksityiset palveluntuottajat sekä työterveyshuollon, kunnan tai hyvinvointialueen omat ammattihenkilöt. Nimikkeinä voi olla esimerkiksi työvalmentaja, työuravalmentaja, työkykyvalmentaja, kuntoutusohjaaja, kuntoutussuunnittelija tai työkyky-, työllisyys- tai työhyvinvointikoordinaattori. Nimikkeet vaihtelevat palveluntuottajasta riippuen. Tässä raportissa käytämme pääosin yleisnimitystä työvalmentaja, kun kyseessä on työeläkelaitoksen, työterveyshuollon tai TE-palvelujen kautta järjestetty ammattihenkilö. Kunnan ja hyvinvointialueen tapauksessa käytämme yleisnimikkeenä työllisyyskoordinaattoria, joka on usein käytetty nimike näillä tahoilla.

1.1 Aihealueen aiempaa tutkimusta

Kuntoutuksen tutkimuksessa keskeisenä kiinnostuksen kohteena on ollut vaikuttavuus eli kuntoutuksen tavoitteiden mukaisten tulosten saavuttaminen. Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuudesta työhön osallistumiseen tai työkyvyttömyyseläkkeiden ehkäisyyn ei kuitenkaan ole vahvaa tai aukotonta tieteellistä näyttöä. Monissa tutkimuksissa on havaittu positiivisia yhteyksiä ammatilliseksi kuntoutukseksi laskettavien toimien sekä työhön paluun välillä, mutta usein vaikuttavuutta on havaittu vain tietyillä alaryhmillä tai näyttö vaikuttavuudesta on rajallista (esim. Dean ym. 2017; 2018; Hagen 2019; O'Neill ym. 2015; Campolieti ym. 2014; Stapleton & Martin 2017). Myöskään viimeaikaisissa suomalaisissa työeläkekuntoutusta tarkastelevissa tutkimuksissa (esim. Leinonen ym. 2019; 2020; Laaksonen ym. 2022) ei ole pystytty osoittamaan kovin vahvaa tai pitkäaikaista näyttöä kuntoutuksen vaikuttavuudesta työhön osallistumiseen tai työkyvyttömyyseläkkeiden ehkäisyyn.

Näistä tutkimuksista voidaan kuitenkin löytää tekijöitä, jotka vaikeuttavat tulosten tulkintaa. Ensinnäkin kuntoutuksen tutkimuksessa on vaikeaa muodostaa satunnaistettua koeasetelmaa, jossa kuntoutukseen osallistuneita verrattaisiin taustaominaisuuksiltaan täysin samanlaiseen vertailuryhmään siten, että myös kuntoutukseen osallistumattoman ryhmän jäsenillä olisi ollut todettu oikeus kuntoutukseen. Lisäksi kvantitatiivinen vaikuttavuustutkimus on yleensä sidoksissa rekisteriaineistosta saataviin tietoihin. Rekisteriaineistojen avulla ei voida huomioida esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen tarkempaa sisältöä tai kuntoutujien ja muiden kuntoutusprosessiin osallistuvien tahojen toiminnan merkitystä kuntoutuksen lopputuloksen kannalta. Lisäksi edellä mainittujen suomalaistutkimusten (Leinonen ym. 2019; 2020) tulokset eivät täysin kuvaa nykytilannetta, koska aineisto koostui vuosina 2008–2010 alkaneista kuntoutusjaksoista. Tämän jälkeen kuntoutuksessa ja laajemmin työkyvyn tukemisen käytännöissä on tapahtunut monenlaisia muutoksia.

Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuuden lisäksi tutkimuskohteena on ollut yleisemmin kuntoutusprosessien toimivuus. Kuntoutujien kokemuksia prosessin toimivuudesta sekä sidosryhmäkohtaamisista on selvitetty viime vuosina muutamissa haastattelu- ja kyselytutkimuksissa (esim. Andersén ym. 2017, Olsson ym. 2016; Hakvaag ym. 2022; Karlsson ym. 2021; Müsener ym. 2015; Nordgren & Söderlund 2016). Suomessa ammatillisen kuntoutuksen toimivuutta ja sidosryhmien toimintaa ovat tutkineet muun muassa Gould ym. (2012), Liukko & Kuuva (2015 ja 2017), Juvonen-Posti & Pensola (2016), Kulmala (2017), Pasanen (2018, 2021 ja 2023) ja Liukko (2020; 2021). Lisäksi kuntoutusprosessin toimivuutta on tarkasteltu erilaisissa työryhmissä ja viranomaisraporteissa. Näiden tutkimusten ja selvitysten mukaan oikea-aikaista ja riittävän varhaista kuntoutusta sekä kuntoutuksen kohdentumista pidetään tärkeänä kuntoutuksen onnistumisen kannalta. Lisäksi tutkimuksissa on korostunut asiakaslähtöisen ja asiantuntevan yksilöllisen tuen, ohjauksen ja seurannan merkitys koko kuntoutusprosessin ajan. Tutkimusten mukaan tällaisessa tuessa on kuitenkin puutteita. Toinen tutkimuksissa painottunut teema on ammattilaisten ja eri organisaatioiden yhteistyön ja kommunikaation merkitys yksilöllisen ohjauksen kehittämisen kannalta.

Suurin osa aiemmista tutkimuksista on ollut poikittaistutkimuksia. Niissä ei tällöin ole huomioitu pidemmän aikavälin muutoksia kuntoutujan tilanteessa ennen ja jälkeen ammatillisen kuntoutuksen, vaan kuntoutujia on esimerkiksi haastateltu kuntoutusprosessin jo päättyttyä. Tällaisissa

tutkimusasetelmissa riskinä ovat esimerkiksi osallistujien muistivirheet ja mielipiteiden muutokset sekä kuntoutuksen aikana ja sen jälkeen tapahtuneiden asioiden vaikutus mielipiteisiin aiemmista vaiheista. Jos kuntoutuja arvioi samanaikaisesti kuntoutusprosessia ja kuntoutuksen lopputulosta, palautevaikutukset voivat vääristää arvioita esimerkiksi kuntoutuksen suunnittelusta. Lisäksi työhön osallistumiseen liittyviä tavoitteita tulisi seurata pidemmän ajan kuluessa, eikä ainoastaan heti kuntoutuksen päätyttyä.

Työeläkekuntoutuksesta tarvitaan lisää aiempaa täsmällisempää ja yksityiskohtaisempaa tutkimusta. On tarpeen selvittää tarkemmin eri kuntoutuskeinojen sisältöä ja vaikuttavuutta suhteessa erilaisiin työkykyongelmiin sekä tutkia asiaa myös kuntoutujien itsensä näkökulmasta. Aiemman tutkimuksen perusteella on viitteitä siitä, että pitkät kuntoutukset eli käytännössä koulutusta sisältävät kuntoutukset olisivat lyhyitä kuntoutusjaksoja vaikuttavampia ainakin pitkällä tähtäimellä (esim. Leinonen ym. 2019). Työeläkekuntoutuksessa lyhyet kuntoutusjaksot tarkoittavat yleensä työkokeiluja.

Työkokeiluja ja niiden vaikuttavuutta kohtaan on esitetty kritiikkiä paitsi tutkijoiden myös työeläkelaitosten asiantuntijoiden taholta (ks. Liukko 2020; 2021). Eläkelaitokset ovat tehneet myönteisiä työeläkekuntoutuspäätöksiä työkokeiluun melko lievin kriteerein, ja eläkealan asiantuntijat ovat nähneet ne jopa liian helpoksi vaihtoehdoksi työnantajille, jotka pohtivat kustannustehokkaita keinoja tukea työkykyongelmista kärsiviä työntekijöitään. Työkokeilu on toisinaan saattanut olla liian automaattinen vaihtoehto eläkelaitosten keinovalikoimassa tilanteissa, joissa työntekijä palaa pidemmän sairausloman jälkeen takaisin omaan työhön. Viime aikoina työkokeilujen myöntämiseen on alettu kuitenkin suhtautua tiukemmin muun muassa uuden tutkimustiedon herättämän keskustelun johdosta, ja työeläkekuntoutuksen myöntämiseksi edellytetään aiempaa selkeämmin todennäköistä työkyvyttömyyseläkkeen uhkaa lähivuosina (Hurme 2023; Pohjolainen & Suominen 2023). Tämä on näkynyt muun muassa siinä, että työeläkekuntoutuksen hylkäysosuus on kasvanut nopeasti. Kuntoutushakemusten hylkäysosuus oli pitkään noin 20 prosentissa, mutta vuonna 2022 annetuista kuntoutuspäätöksistä jo 46 prosenttia oli hylkäyksiä (Kaasila 2023).

Lisäksi työeläkelaitosten asiantuntijat ovat olleet huolissaan siitä, että kuntoutujien terveydentilaa ja tarpeita ei välttämättä ole huomioitu riittävästi työkokeiluja suunniteltaessa eikä työnkuvaa ole aina muokattu niiden ehdoilla. Tämän keskustelun seurauksena työeläkevakuuttajien suositusta työeläkekuntoutuksena korvattavista toimenpiteistä (Tela 2021a; 2021b)

onkin täsmennetty siten, että ohjeistuksessa painotetaan entistä tarkemmin työtehtävien muokkaamista, kun palataan omaan työhön. Lisäksi ohjeistuksessa korostetaan, että tarvittaessa muutosten tai uusien työjärjestelyjen tulee jatkua myös työkokeilun jälkeen.

1.2 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on osa laajempaa hanketta, jonka aineisto kerätään puoli-strukturoiduilla yksilöhaastatteluilla kuntoutujilta, joiden kuntoutuskeinoksi on täsmentynyt työkokeilu. Kokonaisuutena kyseessä on laajempi kvalitatiivinen pitkittäistutkimus, jossa seuraamme kuntoutujia kuntoutusprosessin eri vaiheissa ja sen päätyttyä. Tällainen tutkimusasetelma lisää tulosten luotettavuutta, sillä se alentaa osallistujien muistivirheiden määrää, tuo esille kuntoutusprosessin aikana mahdollisesti tapahtuvat mielihäviöiden ja asenteiden muutokset sekä ehkäisee kuntoutuksen lopputuloksen vaikutusta kuntoutuksen suunnittelun ja alkuvaiheiden arvioinnissa. Toisaalta asetelma mahdollistaa myös laadullisen tapauskohtaisen vaikuttavuusarvioinnin, jossa seurataan kuntoutujien polkua vielä jonkin aikaa kuntoutuksen päättymisen jälkeen.

Tutkimushankkeen aikana on tarkoitus haastatella kuntoutujia kolmessa eri vaiheessa: työeläkekuntoutuksen alkaessa, kuntoutuksen päätyttyä ja noin vuosi kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Ensimmäinen haastattelukierros on kuntoutuksen alkuvaiheessa, jolloin työkokeilu on vasta alkamassa tai alkanut hiljattain. Näissä haastatteluissa keskitymme kuntoutujan taustaan, kuntoutusprosessin alkuun, kuntoutussuunnitelman valmisteluun sekä kuntoutujan odotuksiin ja tavoitteisiin. Tutkimuksen toinen haastatteluvaihe tapahtuu noin puoli vuotta ensimmäisen haastattelun jälkeen. Näissä haastatteluissa teemana on työkokeilun sisältö ja toteutus, odotusten ja tavoitteiden toteutuminen sekä kuntoutusprosessin päätös ja jatko-ohjaus. Kolmas haastattelukierros on tarkoitus toteuttaa noin vuosi toisen haastattelukierroksen jälkeen. Kolmannen haastattelun teemoina ovat kuntoutujan koettu terveyden ja työkyvyn kehitys ja työllistyminen sekä yleisemmin kuntoutujan tilanteen seuranta kuntoutuksen jälkeen. Kaikilla haastattelukierroksilla käsittelemme myös eri sidosryhmien toimintaa kuntoutusprosessissa.

Haastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi sen vuoksi, että tarkoituksena on korostaa kuntoutujien asemaa tutkimustilanteessa subjektina, merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena (Hirsjärvi & Hurme 2022).

Tavoitteena on siis antaa kuntoutujille mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita suhteellisen vapaasti. Haastattelu mahdollistaa myös saatavien tietojen syventämisen tarkentavien lisäkysymysten avulla. Työeläkekuntoutukseen hakeutuminen, sitä edeltäneet vaiheet työkykyongelmineen sekä kuntoutuksen suunnittelu ovat hyvin monitahoisia, henkilö- ja tilanneriippuvaisia prosesseja, joiden syvällisempi ymmärtäminen mahdollistuu parhaiten nimenomaan henkilökohtaisen haastattelun avulla. Haastatteluaineiston rajoitteena on kuitenkin haastattelujen lukumäärä ja haastateltavien mahdollinen valikoituminen.

Aineistonkeruu ensimmäisellä haastattelukierroksella

Tämä tutkimusraportti perustuu ensimmäisen kierroksen haastatteluihin ja keskittyy kuntoutujien taustoihin, kuntoutukseen hakeutumiseen ja kuntoutuksen suunnitteluprosessiin. Kun kuntoutujia haastatellaan jo prosessin alkuvaiheessa, saadaan ajankohtaista ja suhteellisen tarkkaa tietoa työeläkekuntoutukseen hakeutumisesta, sitä edeltävistä vaiheista, kuntoutuksen suunnittelusta sekä kuntoutukseen kohdistetuista odotuksista ja sille asetetuista tavoitteista. Jos haastattelut toteutettaisiin vasta työkokeilun päätyttyä, saattaisivat sitä edeltäneet vaiheet sekä prosessin alkuvaiheeseen liittyvät kokemukset ja tuntemukset olla jo osin unohtuneet, ja toisaalta myös kokemukset itse työkokeilusta ja sen lopputuloksista voisivat vääristää tuloksia. Tutkimusasetelman näkökulmasta on siis oleellista, että ensimmäiset haastattelut toteutettiin kuntoutusprosessin alkuvaiheessa.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kuntoutujat, jotka osallistuivat keväällä 2023 työeläkekuntoutukseen, ja joiden kuntoutuskeinoksi oli valittu työkokeilu. Mukaan ei otettu sellaisia lyhyitä työkokeiluja, joissa ainoastaan kokeillaan jonkin alan soveltuvuutta ennen uudelleen koulutusta. Kohderyhmän tarkemmat kriteerit olivat seuraavat:

- Kuntoutuja sai kuntoutuspäätöksen työkokeiluun viikoilla 7–13 (13.2–31.3.2023)
- Kuntoutujan kuntoutuskeinona on työkokeilu
- Kyseessä on kuntoutujan ensimmäinen kuntoutusjakso
- Kuntoutuja on palkansaaja (ei YEL-vakuutettu)

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin yhteistyössä suurimpien eläkelaitosten (Elo, Ilmarinen, Keva, Varma ja Veritas) kanssa. Eläkelaitokset ottivat yhteyttä kuntoutujiin, jotka täyttivät edellä mainitut kriteerit. Yhteydenotto tapahtui joko kirjeitse, sähköpostitse tai eläkelaitoksen

oman sähköisen järjestelmän kautta. Kutsu tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin yhteensä 203 henkilölle. Eläkelaitoksen yhteydenotto sisälsi tutkijoiden tiedotteen tutkimuksesta sekä linkin yhteydenottolomakkeeseen, jolla kuntoutujat pystyivät ilmoittamaan kiinnostuksensa osallistua tutkimukseen ja lähettämään yhteystietonsa suoraan tutkijoille. Tutkijat olivat tämän jälkeen yhteydessä yhteystietonsa jättäneisiin henkilöihin.

Kaikkiaan 35 henkilöä täytti yhteydenottolomakkeen ja lähetti sen kautta yhteystietonsa tutkijoille. Näistä viisi henkilöä ei kuitenkaan syystä tai toisesta halunnut lopulta olla mukana tutkimuksessa tai heitä ei tavoitettu. Tutkimuksen lopullinen aineisto koostuu näin ollen yhteensä 30 puoli-strukturoidusta teemahaastattelusta, jotka tehtiin maaliskuu-, huhti- ja toukokuussa 2023. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja niissä oli aina paikalla yksi haastattelija. Kaikki tutkimuksen toteuttajat toimivat haastattelijoina. Tutkijat suunnittelivat haastattelukysymykset yhteisesti, minkä lisäksi haastattelujen sisällöistä ja toteutuksesta käytiin kattavasti keskusteluja ennen niiden toteuttamista. Kaikki tutkijat myös kuuntelivat toistensa tekemiä haastatteluja aineistonkeruun aikana, jotta voitiin varmistaa mahdollisimman yhdenmukainen sisältö ja kysymyksenasettelu. Haastattelut toteutettiin pääasiassa kasvokkain esimerkiksi haastateltavan työpaikalla tai erikseen sovituissa tiloissa. Kolme haastatteluista toteutettiin videopuheluna ja yksi puhelimitse haastateltavien toiveiden, aikatauluhaasteiden tai maantieteellisen sijainnin takia.

Haastateltaville toimitettiin etukäteen lyhennelmä haastatteluteemoista, mutta haastattelussa esitettiin lisäksi useita tarkentavia kysymyksiä, ja kysymykset saattoivat myös hiukan elää haastattelun mukaan. Kaikissa haastatteluissa käytiin kuitenkin läpi samat sisällölliset kokonaisuudet, jotka muodostivat ennakkoon suunnitellun haastattelurungon. Nämä olivat koulutustausta ja työura, työkykyongelmat ja vaiheet ennen työeläkekuntoutuksen hakemista, kuntoutusaloite, kuntoutussuunnitelma, työkokeilu tähän mennessä ja työnantajan rooli, oma osallisuus, osallistuneet tahot, odotukset ja tavoitteet sekä kuntoutuksen suunnitteluvaiheen onnistumiset ja kehittämiskohdat. Haastattelurunko eteni siis pitkälti kronologisesti, ja haastateltaville annettiin mahdollisuus kertoa oma tarinansa alkaen työkykyongelmien ilmenemisestä aina työeläkekuntoutukseen hakeutumiseen ja työkokeilun alkamiseen saakka. Lisäksi haluttiin vielä tarkentavilla kysymyksillä keskittyä erityisesti kuntoutujien omaan osallisuuteen sekä eri toimijoiden rooliin kuntoutuksen suunnittelussa.

Haastattelujen kesto vaihteli 21 minuutista 110 minuuttiin, keskiarvon ollessa hiukan yli tunnin (63 minuuttia). Haastattelut litteroitiin sanasta sanaan ja yksi ruotsinkielinen haastattelu myös käännettiin suomeksi. Raportissa olevia lainauksia on muokattu kielellisesti luettavuuden parantamiseksi muun muassa sanojen toistoa ja puhekielisyyttä poistamalla. Lainauksen perään on merkitty haastattelun järjestysnumero (H1–H30). Lainauksista on poistettu henkilöiden, paikkakuntien, työnantajien, eläkelaitosten ja yksityisten kuntoutuksen palveluntuottajien nimet ja muut yksityiskohtaiset tiedot, jotta lainauksista ei voida tunnistaa henkilöitä tai organisaatioita.

Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston analyysin lähtökohtana on aineistolähtöinen temaattinen sisällönanalyysi, mikä tarkoittaa, että aineisto luokiteltiin ilman ennalta määrättyä teoreettista koodauskehikkoa (Tuomi & Sarajärvi 2017). Tietynlaisen kehyksen luokittelulle muodosti kuitenkin haastattelujen temaattinen rakenne. Analyysin kohteena oli ensinnäkin niin kutsuttu prosessikuvaus sisältäen soveltuvien osien myös työeläkekuntoutusta edeltäneet vaiheet. Tavoitteena oli saada kokonaiskuva työeläkekuntoutuksen hakemis- ja suunnitteluprosessista ja sen aikataulusta. Toinen analyysin kohde oli kuntoutujien kokemukset liittyen ennen kaikkea omaan osallisuuteen sekä yhteistyöhön kuntoutusprosessissa mukana olevien tahojen kanssa.

Aineiston käsittely aloitettiin koodaamalla litteroidut haastattelut erilaisiin teemoihin. Aineisto luokiteltiin tarkkarajaisiin sisällöllisiin alateemoihin, joista osa asettui osaksi laajempaa yläteemaa. Esimerkiksi ”kokemukset” oli yläteema, jonka alle sijoittui sellaisia alateemoja kuin vaikuttamismahdollisuudet, odotukset ja kehittämisideat. Näiden alle muodostui vielä yksityiskohtaisempia alateemoja, kuten vaikuttamismahdollisuudet kuntoutusprosessiin tai työkokeilun suunnitteluun. Muita keskeisiä yläteemoja olivat esimerkiksi kuntoutujan vaiheet ennen työeläkekuntoutusta, kuntoutuksen suunnitteluprosessin kuvaus, suunnitteluun osallistuneet tahot, terveydentila ja työkyky sekä taloudellinen toimeentulo. Teemojen luokittelussa ja analyysissa hyödynnettiin ATLAS.ti-ohjelmaa. Aineiston analyysissa korostettiin erityisesti niitä seikkoja, jotka olivat merkityksellisiä kuntoutuksen suunnitteluvaiheen tarkastelussa ja toistuivat useissa haastatteluissa. Lisäksi huomiota kiinnitettiin myös yksittäisiin kommentteihin, mikäli ne tuottivat arvokasta lisävalaistusta johonkin keskeiseen kysymykseen.

2 Vaiheet ennen kuntoutusta ja kuntoutukseen hakeutuminen

Tässä luvussa tarkastelemme haastateltavien taustatietoja sekä terveydentilan, työkyvyn ja työtilanteen kehittymistä ennen työeläkekuntoutukseen hakeutumista. Kiinnitämme huomiota myös varhaisen tuen keinoihin ja mahdolliseen aiempaan kuntoutukseen ennen työeläkekuntoutusta. Lisäksi kuvaamme, miten työeläkekuntoutukseen hakeuduttiin, ja miten hakemusprosessi eteni.

2.1 Haastateltavien taustatiedot ja vaiheet ennen työeläkekuntoutukseen hakeutumista

Tutkimushaastatteluihin osallistui yhteensä 30 kuntoutujaa. Taulukosta 2.1 löytyy tietoja haastateltavien taustoista yleisesti ja liitteestä 1 löytyy taustatietoja yksitellen kunkin haastateltavan osalta. Suurin osa haastatelluista oli naisia (19 henkilöä) ja lähes puolet yli 50-vuotiaita (14 henkilöä). Haastatellut olivat kotoisin eri puolilta Suomea, ja edustivat yhteensä 13 eri maakuntaa, joista Uusimaa, Pirkanmaa, Päijät-Häme ja Keski-Suomi olivat yleisimpiä asuinpaikkoja. Kolmasosalla haastatelluista oli taustalla pidempiaikainen työkyvyttömyys, eli he olivat saaneet kuntoutustukea ennen työeläkekuntoutusta. Toisaalta merkittävä osa (12 henkilöä) haastatelluista tuli kuntoutukseen suoraan sairauspäivärahalta. Valtaosalla (23 henkilöä) oli voimassa oleva työsuhde ja ammattiryhmänä työntekijä (17 henkilöä). Kuntoutustarpeeseen johtanut terveydellinen syy jakautui suhteellisen tasan tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (10 henkilöä), mielenterveyden häiriöihin (11 henkilöä) ja muihin syihin (9 henkilöä). Muita syitä olivat esimerkiksi tapaturmat, tartuntataudit, verenkiertoelimistön sairaudet ja suolistosairaudet.

Taulukko 2.1
Haastateltavien taustatiedot.

Sukupuoli	n	%
nainen	19	63 %
mies	11	37 %
Ikä		
30–39	5	17 %
40–49	11	37 %
50–	14	47 %
Asuinpaikka (maakunta)		
Uusimaa	5	17 %
Pirkanmaa	4	13 %
Päijät-Häme	4	13 %
Keski-Suomi	4	13 %
Muu	13	43 %
Elämäntilanne ennen kuntoutusta		
(osa)sairauspäivärahalla	12	40 %
(osa)kuntoutustuella	10	33 %
työttömänä	6	20 %
työssä	2	7 %
Voimassa oleva työsuhde ennen kuntoutusta		
kyllä	23	77 %
ei	7	23 %
Ammattiryhmä		
työntekijä	17	57 %
alempi toimihenkilö	7	23 %
ylempi toimihenkilö	5	17 %
johtavassa asemassa	1	3 %
Kuntoutustarpeeseen johtanut terveydellinen syy		
tuki- ja liikuntaelinsairaudet	10	33 %
mielenterveyden häiriöt	11	37 %
muu	9	30 %

Haastateltavien taustat olivat siis vaihtelevia, mutta merkille pantavaa on, että todella monella (24 henkilöä) oli taustalla pidempiaikaista fyysistä tai psyykkistä sairastelua. Yhdellätoista haastateltavalla oireet olivat alkaneet 2–4 vuotta ennen kuntoutuksen alkua, kuudella haastateltavalla oireiden alusta oli kulunut 6–9 vuotta ja peräti seitsemän koki, että kuntoutustarpeeseen johtanut syy oli saanut alkunsa jo yli kymmenen vuotta aiemmin. Etenkin mielenterveysongelmat olivat yleensä alkaneet jo vuosia tai jopa yli kymmenen vuotta aiemmin, mutta moni oli kärsinyt myös fyysisistä oireista useita vuosia ja useammalla oli taustalla jo aiempia leikkauksia, pidempiä sairauspoissaolojaksoja ja erilaisia Kelan kuntoutustoimenpiteitä. Lisäksi haastatteluissa kävi ilmi psyykkisen ja fyysisen oireilun kietoutuminen vahvasti yhteen. Useammalla haastateltavista oli mielenterveysongelmien lisäksi esimerkiksi erilaisia kroonisia kipuja ja unettomuutta.

Kahdella toista haastateltavalla työeläkekuntoutus alkoi suoraan sairauspäivärahaajakson jälkeen. Näistä valtaosalla taustalla oli hiljattain tapahtunut tapaturma tai havaittu fyysinen sairaus, joka johti muutamien kuukausien sairauspoissaoloon, minkä jälkeen oli alettu jo pohtia paluuta ja siihen liittyviä vaihtoehtoja. Joukosta löytyi kuitenkin myös muutamia psyykkisistä tai fyysisistä ongelmista jo pidempään kärsineitä henkilöitä, jotka olivat yleensä vuosien saatossa olleet poissa työstä ajoittain tai osittain, mutta nyt taustalla oli hieman pidempi yhtenäinen poissaolo (joka kuitenkin jäi alle vuoden mittaiseksi). Useampi haastateltava kuvasi, kuinka työkykyongelmat olivat lopulta eskaloituneet ennen sairauslomaa.

Kaksi haastateltavista aloitti työeläkekuntoutuksen niin sanotusti ”suoraan työstä”, eli he eivät olleet sairauslomalla kuntoutuksen alkaessa. Heillä taustalla oli pidempiaikaisia fyysisiä sairauksia, jotka olivat johtaneet vuosien saatossa muutamiin lyhyempiin sairauspoissaoloihin, mutta pääasiallisesti nämä henkilöt olivat työskennelleet kokoaikaisesti. Oma kokemus heikentyneestä työkyvystä ja jaksamisesta, heikko palautuminen työstä, uupumus vapaa-ajalla ja useammin toistuvat poissaolot olivat lopulta johtaneet siihen, että yhdessä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa lähdettiin pohtimaan kevyempiä tai uudenlaisia työtehtäviä työeläkekuntoutuksen kautta.

Kolmasosalla haastateltavista taustalla oli kuntoutustuki. Heillä poissaolo töistä oli kestänyt yleensä 2–3 vuotta. Valtaosalla heistä taustalla oli mielenterveyden ongelmia, mutta joukkoon mahtui myös muutama tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivä. Ensin mainituilla kokemus omasta työkyvystä oli usein edelleen heikohko, ja toipuminen vaikutti pitkäkestoiselta

prosessilta. Jälkimmäisillä taas korostui se, että fyysisten oireiden syyn selvittäminen oli vienyt poikkeuksellisen kauan aikaa, eikä sopivaa hoitoa tai lääkitystä ollut pystytty aloittamaan ajoissa. Lopulta, kun syyt löytyivät ja hoito saatiin kohdalleen, alkoi toipuminen ja sitä kautta myös työhön paluu koettiin mahdollisena.

Viidellä haastateltavalla työeläkekuntoutusta edelsi työttömyysetuus ja yhdellä toimeentulotuki, ja muutamalla työttömyysturva- ja sairauspäivärahajaksot olivat vaihdelleet. He olivat kärsineet oireista yleensä pidemmän aikaa, vähintään kolme vuotta, ja neljä heistä oli hakenut työkyvyttömyyseläkettä, mutta saanut hylkäävän päätöksen. Työkyvyttömyyseläkettä hakeneet kokivat lähes poikkeuksetta itsensä työkyvyttömiksi, mutta mikäli sairauspäiväraha-aika oli täynnä eläkehakemuksen hylkäyksen jälkeen, ei toimeentulon turvaamiseen ollut muuta vaihtoehtoa kuin työttömyysetuus (tai toimeentulotuki).

Kuten todettu, valtaosalla haastateltavista työkykyongelmat olivat jatkuneet jo pidempään, ja näistä lähes kaikilla oli jonkinlaista kokemusta niin sanotuista varhaisen puuttumisen keinoista. Toisin sanoen työkykyongelmiin oli yritetty puuttua jollain tapaa jo suhteellisen aikaisessa vaiheessa. Kolmasosa haastateltavista oli tehnyt osa-aikatyötä ainakin joitakin aikoja ennen työeläkekuntoutusta. Muutama oli palannut aiemmilta sairauslomilta takaisin työelämään osasairauspäivärahan avulla, ja useampi oli tehnyt töitä osa-aikaisesti jo usean vuoden ajan ennen työeläkekuntoutuksen alkua. Tyypillisesti kevennetty työaika tarkoitti esimerkiksi nelipäiväistä viikkoa tai neljä- tai viisituntisia päiviä.

(...) [osasairauspäivärahaa] mulla tuossa välissä olikin sillä tavalla, että minä silloin 2022 huhtikuun alussa eli reilu vuosi sitten palasin töihin osasairauspäivärahalla (...) Lähdettiin 40:llä [prosentilla] liikkeelle ja sen kanssa tulin toimeen. Sitten oli kesäloman pito välissä, ja sitten kesälomien jälkeen nostettiin 60 prosenttiin. Siinä vaiheessa huomasin, että kun sitä 60 prosenttia oli aikansa tehnyt (...) niin sitten (...) kun puhuttiin, että nyt pitäisi ehkä ruveta nostamaan sitä työkuormaa, niin oli pakko todeta, että ei onnistu. H12

Osa-aikatyön lisäksi neljäsosalla haastateltavista oli kokemusta työn sisältöön liittyvistä muutoksista. Eräs haastateltavista teki esimerkiksi omasta toiveestaan ainoastaan iltavuoroa, useampi oli siirretty työkykyongelmien takia kevyempiin tehtäviin tai he olivat saaneet avuksi esimerkiksi työ-

parin, joka otti vastuulleen tietyt tehtävään kuuluvat raskaammat työt. Yksi haastateltavista oli siirtynyt fyysisesti raskaammasta suorittavasta työstä työnjohdollisiin tehtäviin. Lisäksi pari haastateltavaa oli vaihtanut työpistettä rauhallisempaan tai muuten työkyvylle oletetusti sopivampaan yksikköön.

(...) tein vaan iltavuoroa, että se on ehkä pikkusen helpompi. Kun monta kertaa sitten työnantajalle sanoin, että mulle on parempi se iltavuoro, koska jos minä tulen aamuun ja mulla onkin se tilanne että nyt on niin kipeä, etten pysty, niin ennemmin sitten [työnantaja] saa sen iltavuorolaisen töihin kuin että aamuun joku [sijainen] tulisi seitsemään töihin. H3

Sitten mulla rupesi oikea kyynärpää temppuilemaan (...) ja kun on oikeakätinen, niin sitä [iskuporakonetta] käyttää vaan yhdellä kädellä. Se tärinä ei vaan (...). Sitten pomo soitti, että olisiko sulla kiinnostusta työnjohtohommiin, että kestäisikö käsi siinä. (...) Neljäntenä päivänä olin sitten työnjohdon hommissa. (...) Ja sitten ne kaikki raskaammat työt, nostotyöt, niin ne jätin sovinnolla. Sovittiin työnantajan kanssa, että ei mun tarvitse niihin koskea enää, että joku muu kenellä on terveet paikat nostelee sitten. H9

Muutama haastateltavista oli saanut käyttöönsä myös erilaisia apuvälineitä, joiden avulla työn tekeminen mahdollistui tai sujui paremmin työkykyongelmista huolimatta. Tällaisia olivat esimerkiksi tekniset välineet kuten automaattiohjaimet, peruutuskamerat, sähköpöydät ja satulatuolit. Lisäksi erilaiset fyysiset apuvälineet, kuten ranne- ja polvituet, olivat käytössä tarpeen mukaan.

Muutamilla haastateltavilla oli kokemusta myös aiemmasta kuntoutuksesta. Jotkut olivat olleet Kelan järjestämällä kuntoutuskursseilla tai kuntoutuspsykoterapiassa, ja parilla oli aiempaa kokemusta myös sosiaalisesta kuntoutuksesta sekä työeläkekuntoutuksesta. Kokemukset olivat pääsääntöisesti hyvinkin positiivisia. Yksi haastateltavista oli palannut joitain vuosia sitten aiemmasta leikkauksesta takaisin työelämäänsä työkokeilun kautta, ja tämänhetkinen tilanne oli ikään kuin toisinto aiemmasta onnistuneesta työhön paluusta työeläkekuntoutuksen avulla.

Kuntoutuja: Olen käynyt sosiaalisessa kuntoutuksessa sellaisella luovalla pajalla. (...) Ensin olin kerran viikossa ja sitten jossain vaiheessa se muuttui, että kaksi päivää. Ja nyt käyn vielä yhden päivän viikossa.

Haastattelija: Minkälaista se toiminta siellä on?

Kuntoutuja: Toi paja on semmoinen, että maalailaan ja siellä voi piirtää ja kaikkia sellaisia taidejuttuja. Ja sitten välillä jotakin retkiä jonnekin tehdään.

Haastattelija: Miten kauan se suurin piirtein on päivässä tai kuinka pitkään?

Kuntoutuja: Neljä tuntia.

Haastattelija: Joo. Miten sä koet sen? Onko siitä ollut sulle iloa tai apua?

Kuntoutuja: On. Se on ollut varmaan yksi suurin tekijä tässä kuntoutumisprosessissa. Siellä just ihmisten kanssa voi jutella, on niin samanlaisia kokemuksia ja ei ole sitä stressiä työstä, että nyt pitäisi tehdä jotakin. Ja voi tehdä silloin kun jaksaa ja jos ei jaksa niin sitten vaan voi olla. Sitten se taidekin on semmoinen yksi terapiamuoto niin se on ollut kyllä tosi hyvä. H22

Kuntoutuja: (...) olen tosiaan ollut Kelan kuntoutuskurssilla nyt tässä tämän homman aikana.

Haastattelija: Mitä se sisälsi?

Kuntoutuja: Se sisälsi sen, että mentiin hotelliin, missä on laajat kuntoutuspalvelusysteemit ja näin edespäin. Sinne mentiin viikoksi kurssiporukan kanssa, eli suunnilleen kymmenen tusinan verran mun kaltaisessa elämäntilanteessa olevia ihmisiä. Siellä sitten keskusteltiin näistä asioista ja nautittiin kuntoutuksesta, fysioterapeutin kaikkia juttuja ja mitä kaikkea ikinä siihen liittyykään. Oltiin viikko siellä paikan päällä ja sitten puolen vuoden välein aina samanlainen pätkä. (...)

Haastattelija: Oliko siitä mitään hyötyä?

Kuntoutuja: Oli, että itse asiassa melkoisen merkittävääkin hyötyä muutamassa mielessä, ihan ekana se, että se vertaistuki, että siellä on muita työikäisiä ihmisiä (...) ja oltiin porukka koossa. Niin se, että en ole ainoa, joka on kokenut tällaisia juttuja, niin se oli suorastaan aika vapauttavaa ja älyttömän hyviä ajatuksia ja keskusteluita ja juttuja siellä. Se oli kyllä tosi antoisaa. H19

Sen sijaan työterveyshuollon työkokeilusta ei ollut yhdelläkään haastateltavista kokemusta, eikä sellaisesta vaihtoehdosta tunnuttu myöskään olevan tietoisia. Työterveyshuollon päätöksellä toteutettava työkokeilu on tarkoitettu varhaisen tuen keinoksi ennen kuin työeläkekuntoutuksen kriteerit työkyvyttömyyseläkkeen uhkasta täyttyvät. Tällöin työnantaja

maksaa palkkaa ja Kela maksaa kuntoutusrahaa työnantajalle. Vaikka kokemukset varhaisemmasta kuntoutuksesta olivat usein positiivisia, mukaan mahtui myös pari kuntoutuskokemusta, joiden vaikuttavuutta haastateltavat kyseenalaistivat.

Haastattelija: Oletko ollut millään Kelan kuntoutuskursseilla?

Kuntoutuja: Olen ollut joskus, millähän nimellä se oli, se oli tällainen... niitä oli kolme jaksoa. Oliko kaksi kertaa tämmöinen viikon pätkä ja sitten oli joku viikonloppu (...)

Haastattelija: Ja mikä sen tavoite oli?

Kuntoutuja: (...) se oli siis tämmöinen tules eli tuki- ja liikuntaelinvammaisille [tarkoitettu], tällainen työkykyä ylläpitävä sen olisi pitänyt olla, mutta jos ihan totta puhutaan, niin en kyllä saanut siitä kauheasti irti. Se oli ehkä suunnattu vielä paljon huonokuntoisemmille henkilöille, niin mulla oli vähän sellainen olo, että olen väärässä paikassa. H20

Kaiken kaikkiaan varhaisen tuen muotoja oli siis käytetty suhteellisen laajalti ja monipuolisesti. Yksi haastateltavista kuitenkin kuvasi, miten oli yrittänyt sanoittaa omia jaksamis- ja työkykyongelmia jo pidempään, mutta niihin ei oltu oikeastaan kunnolla puututtu muutamaan vuoteen.

Tästä alettiin puhumaan kaksi vuotta sitten jo. Tästä työkokeilusta. Tai jostain muusta uudelleen koulutuksesta. Mä sanoin, että en tahdo jaksaa enää, että eikö tässä voitaisi tehdä jotain muuta. Kerroin, että haluaisin tehdä jotain muutakin vapaa-ajalla kuin vaan toipua ja kuntoilla. Niin [tämä oli] kaksi vuotta sitten. Ei se asia ikinä oikeastaan muuttunut mihinkään. Se oli vaan, että aina puhuttiin, että joo, tässä on tällaisia koulutusmahdollisuuksia. Sitten siitä työkokeilujutusta ja muusta. Mutta ei kahteen vuoteen tapahtunut mitään. H29

Toisaalta joukkoon mahtui muutamia haastateltavia, joiden työkykyongelmat alkoivat hyvin yhtäkkisesti. Kyseessä saattoi olla esimerkiksi tapaturma tai akuutti sairastuminen, jolloin työkyky oli ollut ennen tätä tapausta hyvällä tasolla. Näissä tilanteissa haastateltavilla ei ollut kokemusta varhaisen puuttumisen keinoista, sillä sellaisille ei ollut luonnollisesti koettu tarvetta. Lisäksi joukkoon mahtui useita tapauksia, joissa koettiin, että työnantajalla ei ollut juurikaan mahdollisuuksia hyödyntää varhaisen tuen keinoja, sillä tarjolla ei esimerkiksi ollut kevyempiä tehtäviä tai mahdollisuutta osa-aikaiseen työntekoon.

Mielenterveysongelmista kärsivät olivat lähes poikkeuksetta saaneet keskusteluapua vähintään muutaman kerran psykologilla, mutta mikäli apu jäi näin lyhyeksi, ei siitä koettu juuri olevan apua. Lisäksi haastatteluissa nousi esille mielenterveyspalvelujen toimimattomuus. Henkilöstö- ja muun resurssipulan vuoksi psykoterapiaan oli vaikeaa päästä ja pysyvää hoitosuhdetta oli hankala muodostaa. Tämä koettiin työkyvyn kannalta aivan oleelliseksi puutteeksi terveydenhuolto- ja kuntoutusjärjestelmässä. Etenkin työterveyshuollon puolella psykoterapiapalvelut ovat pääsääntöisesti hyvin rajallisia, ja vain muutamalla haastateltavalla oli kokemusta laajamittaisemmista ja suunnitelmallisemmista psykoterapiajaksoista sekä pitkäaikaisesta hoitosuhteesta. Nämä hoitosuhteet olivat muodostuneet psykiatrisen erikoissairaanhoidon kautta.

(...) nythän mä muistin, että kyllä mä muutaman kerran kävin työpsykologilla juttelemassa ennen kuin mulle tapahtui se lopullinen uupumus, joku pari kolme kertaa ehkä vuoden aikana, että ei se missään nimessä riittänyt. H19

Olisinko viisi vai kuusi kertaa käynyt siellä työterveyspsykologilla. Kolme kertaa saa käydä, mutta muistaakseni mulle myönnettiin kaksi tai kolme kertaa lisää. Mutta tosiaan kuusi kertaahan on oikeastaan vaan vähän semmoista tilanearviointia. H11

Työterveyshuollossa oli siinä vaiheessa tarjolla vähän tämmöinen lyhytpsykoterapiatyypinen [palvelu], joitain käyntejä, ei tainnut olla terapia-nimellä, mutta samantyyppisesti keskusteluapua. Haettiin sillä tavalla vähän semmoisia aktiivisia työkaluja, että miten pystyisi irtautumaan siitä työstä ja millä tavalla pystyisi sitä työkuormaa vähentämään, (...) mutta myös sitten ihan sellaisia, että mitä henkilökohtaisesti voisi tehdä, jotta jotenkin sitä työkykyä pystyisi tukemaan. Olisiko ollut viiden (...) kerran tapaamiset heidän työpsykologin kanssa. Siihen aikaan oltiin jo sitten taas etätöissä ja linjojen kautta [toimittiin] ja sillä tavalla itse totesin, että siitä ei ehkä niin paljoa apua silloin saanut. (...) mä olin kotona työpisteellä ja niin sanottu työminä päällä, joka jaksaa ja jaksaa ja tekee kaikkea ja näin. H12

Haastattelija: Kerroit myös, että nyt käyt terapiassa. Ja kerroit, että se kesti aika kauan ennen kuin löysit...

Kuntoutuja: Siinä meni yli vuosi, kun se terapeutti löytyi. Siis niitähän ei ole tällä alueella. Tai ne on niin täynnä, että ei saa.

Ja sitten otin heti sen terapeutin, kenelle pääsin. Sillä olen nyt tosiaan käynyt jo kaksi vuotta. Ja nyt on haettu jatkoa kolmannelle vuodelle. Ja todellakin toivon, että pystyttäisiin jatkamaan sitä. Koen jotenkin sillä lailla, että vaikka on kaksi vuotta käyty, niin me ollaan alussa vielä, kun olen ollut niin huonossa kunnossa. (...) Yksi lääkäri sanoikin – kun voivottelin, että tämä ei mene ohi ja kestää näin kauan – että eihän sua ole oikeasti vielä hoidettu ollenkaan. Kun se ei ollut silloin alkanut vielä. Niitä terapeutteja tarvittaisiin enemmän. H30

Kaiken kaikkiaan merkille pantavaa on, että erityisesti mielenterveysongelmissa varhainen puuttuminen ja pitkäaikaiset hoitosuhteet olisivat erityisen merkittävässä roolissa työkyvyn säilyttämisen kannalta, mutta näissä tilanteissa varhaista tukea oli saatavilla rajoitetusti. Muutama kertoi, että oli yrittänyt saada tukea ja apua ja kuvannut omaa tilannettaan hyvinkin avoimesti työnantajalle, mutta työnantajan apu oli jäänyt puutteelliseksi. Monet haastateltavista olivat olleet useilla sairauslomilla psyykkisen oireilun vuoksi, ja yksi haastateltavista oli ollut joitakin vuosia ennen työeläkekuntoutukseen hakeutumista poissa peräti sairauspäiväraha-kauden loppuun asti (300 arkipäivää), minkä jälkeen töihin palattiin oman kokemuksen mukaan puolikuntoisena ja ilman tukea. Lisäksi varhaisen tuen muotona käytetyt muutaman kerran keskustelut työpsykologin kanssa ilman mitään konkreettisia muutoksia työkuormaan, -aikaan tai -tehtäviin eivät näiden haastateltavien kohdalla tuntuneet riittävältä. Mikäli psyykkiseen oireiluun sai lopulta tukea, puuttuminen tapahtui useamman haastateltavan kohdalla heidän oman kokemuksensa mukaan liian myöhään. Haastateltavat kuvasivat, kuinka selvästi varhaisempi tuki ja konkreettiset toimenpiteet työkyvyn ylläpitämiseksi ja kohentamiseksi olisivat saattaneet ehkäistä totaalisen ”loppuun palamisen” tai ”romahduksen”, eikä nykyiseen tilanteeseen olisi ehkä jouduttu.

Kyllähän mä olen kehityskeskusteluissa puhunut jo useampia vuosia sitten näistä oireistakin, mitä mulla on ollut (...). Ja sitten kun yritin sanoa, että musta tuntuu, että mulla ei ole asiakkaalle enää mitään annettavaa, ja tämmöisiä aika kynnisiä ajatuksia, niin ei siinä työnantaja (...) oikein herännyt. (...) Ja enhän mä jaksanut siis mitään. Mä olen ollut semmoinen aikaisemmin, että olen paljon liikkunut ja tehnyt kaikenlaisia juttuja. Mä olin semmoisessa tilassa, että en jaksakaan mitään oikeasti. Makaan tyyliin tuolla sohvalla. Mutta ei tehty siis todellakaan mitään. Ja sitten jotenkin mulla oli semmoinen olo, että se on ihan sama mitä sanon, niin kukaan ei kuule täällä mitä mä sanon. Sillä ei ole mitään vaikutusta. Että ihan yhdentekevää mitä mä sanon, niin siihen ei tartuta. H30

Jos mä leikin tällaisella ajatuksella, että olisi kolme vuotta ennen kuin se romahdus tapahtui, olisi esimiehen kanssa juteltu, että mä olen nyt tosi väsynyt, että voisiko tälle asialle tehdä jotain, ennen kuin romahdan. Ja sitten oltaisiin sovittu vaikka että järjestetään sulle jonkinlaista vapaata, niin että pääset käymään tällaisilla viikon [kuntoutus]pätkillä, ettei tarvitse irtisanoutua tai mitään, vaan ihan niin kuin työssä jaksamisen tukemista sun muuta. Niin kyllä varmasti olisi ollut hyötyä, että jos olisi vaan jotenkin saanut ohjelmoitua itsensä sellaiseen, että nyt on oookoo, että menet tuonne noin, tämä on yhdessä sovittu esimiehen kanssa ja tällaista, niin se olisi oikeasti saattanut kyllä auttaa tosi paljon, että joko se romahdus olisi tullut lievempänä tai sitten sitä ei olisi välttämättä tullut ollenkaan (...). Kyllä se oli niin hyvä ja antoisa juttu se [Kelan toimintakykykuntoutus], että kyllä se olisi ollut kiva tietää tuollaisten asioiden olemassaolosta aikaisemminkin. H19

2.2 Kuntoutusaloite

Suurimmalla osalla haastateltavista aloite työeläkekuntoutukseen oli tullut työterveyshuollosta, yleensä työterveyslääkäriltä (Taulukko 2.2). Joissakin tapauksissa myös työnantaja oli ollut mukana aloitteen tekemisessä yhdessä työterveyshuollon kanssa, kun työeläkekuntoutus oli tullut esille esimerkiksi työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteisessä työterveysneuvottelussa. Monet haastateltavat kuvasivat, että eivät olleet

kuulleetkaan työeläkekuntoutuksesta tai työkokeilun kaltaisesta mahdollisuudesta ennen kuin asia tuli puheeksi työterveyshuollossa tai muussa yhteydessä.

Haastattelija: Miten sitten päädyit työeläkekuntoutukseen, mistä aloite tuli?

Kuntoutuja: Työterveyslääkäriltä, en olisi itse ikinä tiennyt, osannut ajatellakaan asiaa. (...) Esimerkiksi en tiennyt, että voi omalla työpaikalla lähteä kokeilemaan töihin menoa. En olisi tiennyt mitään. Luulin aina, että ainoa vaihtoehto on se Kelan osasairauspäiväraha. Mutta sitten päädyttiin tähän. H17

Taulukko 2.2

Kuntoutusaloitteen tekijä.

Aloitteen tekijä	N
Työterveyshuolto	15
Kuntoutuja itse	5
Työvalmentaja tai työllisyyskoordinaattori tms.	3
Muu terveydenhuolto	3
Työnantaja	2
Työterveyshuolto ja työnantaja yhdessä	2

Kuntoutusaloite oli saattanut tulla myös esimerkiksi työntekijän esihenkilöltä, kunta- tai hyvinvointialueyönantajan työllisyyskoordinaattorilta tai TE-toimiston järjestämän työvalmentajan kautta. Muutama haastateltava kuvasi myös olleensa itse aloitteellinen työeläkekuntoutuksen suhteen. Näissä tilanteissa taustalla kuitenkin oli usein jonkinlainen yllyke; esimerkiksi Kelan lähettämä kirje sairauspäivärahakauden loppumisesta mainittiin tekijänä, joka sai hakemaan työeläkekuntoutusta. Tässä tapauksessa olennaisena kannusteena oli yksinkertaisesti taloudellisen toimeentulon turvaaminen. Jos haastateltava taas oli jo kuntoutustuella, hänelle oli usein tehty ennakkopäätös oikeudesta työeläkekuntoutukseen kuntoutustukipäätöksen yhteydessä. Tällainen ennakkopäätös ei kuitenkaan yleensä joutanut suoraan kuntoutustoimenpiteisiin, koska yksilö ei tavallisesti kokenut terveydentilaansa vielä siinä vaiheessa riittävän hyväksi. Lisäksi muutamassa haastattelussa tuli havainnollisesti esiin, miten eläkelaitoksen päätös kuntoutustuen aiottua nopeammasta loppumisesta tai kielteisestä työkyvyttömyyseläkepäätöksestä oli olennainen kimmoke tai pakote sii-

hen, että kuntoutuja alkoi nähdä kuntoutuksen vaihtoehtona, joko myönteisemmässä tai kielteisemmässä valossa.

Haastattelija: (...) mistä tuli ensimmäisen kerran se aloite tai ajatus siitä, että voisi hakeutua työeläkelaitoksen järjestämään kuntoutukseen?

Kuntoutuja: Mä muistelin, että se meni silleen, että syyskuussa 2022 tuli se kielteinen päätös [kuntoutustuesta] (...), niin sitten mä olin uudestaan yhteydessä työterveyslääkäriin, että hei, tulikin kielteinen päätös, eli nyt pitää miettiä tämä kuvio uusiksi, että ei jatkukaan vuodella nyt tämä makaaminen, vaan tapahtuu jotain muuta. Niin siinä kohtaa mä sen lääkärin kanssa juttelin, että no ehkä nyt sitten kokeillaan sitä, että jos mä olisin helmikuussa 2023 jossain tekemässä jotain, ja sitten työterveyslääkäri ohjasi mut keskustelemaan [työterveyshuollon] työvalmentajan kanssa ensin kaikista mahdollisuuksista, kaikista kuvioista. Hänen kanssaan käytiin sitten läpi tää, että [työeläkelaitos] myös järjestää nyt sitten näitä kuvioita. H19

Suoraan sanottuna mä tunsin, että [eläkelaitos] pakottaa mua tähän. Mulla on siis [eläkelaitoksen] kanssa ollut tosi ristiriitaiset suhteet. [Eläkelaitos] on kaksi kertaa tehnyt mulle kielteisen päätöksen kuntoutustuesta, joka on totta kai sitten ollut tosi iso takaisku talouspuolelle erityisesti. Tämä on ollut vähän silleen, että mä en ole nähnyt mitään muuta vaihtoehtoa kuin sen, että tavallaan jos mä [eläkelaitoksen] palveluihin haluan tai [eläkelaitokselta] haluan jotain tukea, niin se on mun päässä kääntynyt silleen, että tämä on ainoa vaihtoehto, että lähden kokeilemaan sitä työntekoa. H18

Yhdessä tapauksessa kuntoutuja itse oli viime kädessä aloitteentekijänä, vaikka hän olikin keskustellut asiasta lääkärin kanssa. Kuntoutuja ei vielä ollut hoitavan lääkärin mielestä tarpeeksi hyvässä kunnossa työkokeiluun, mutta hän halusi siitä huolimatta yrittää ja otti yhteyttä työeläkelaitokseen.

[Hoitavat lääkärit] eivät ole ihan olleet tämän takana. Mulla oli tosi paha [olo] alkusyksystä, ja he on koko ajan olleet sitä mieltä, että mahdatko nyt jaksaa. Mutta mulla oli vaan se [ajatus], että haluan kokeilla, että pystynkö ja auttaisiko se mua kuitenkin sitten kuntoutumaan nopeammin, että menisin johonkin. H14

Joissakin haastatteluissa kuvattiin sitä, millä tavalla oma suhtautuminen työeläkekuntoutukseen hakeutumisesta oli muuttunut sen kautta, että tietoa asiasta oli tullut lisää. Seuraavassa lainauksessa kuvatussa esimerkissä alun perin työnantaja oli tehnyt aloitteen työeläkekuntoutukseen hakemisesta, mutta haastateltava koki ammatillisen kuntoutuksen nöyryyttävänä ja arvottomuuden tunnetta synnyttävänä ja halusi sopia työtehtävien muokkaamisesta normaalissa työsuhteessa. Lopulta haastateltava otti kuitenkin itse asiasta tarkemmin selvää, jonka jälkeen näkemys työeläkekuntoutuksesta muuttui.

Olin (...) käynyt [työnantajan edustajan] luona omasta aloitteesta juttusilla, että mitä ensi vuonna mahdollisesti tapahtuu ja mitä työtä mulle voitaisiin räätälöidä. Ja hän esitti myös ammatillista kuntoutusta, mutta niskuroin vastaan. Ajattelin, että en ala tämmöiseen. Että jos lähden töihin, niin lähden oikeisiin töihin. (...) Mutta sitten alkuvuodesta otin itse [selvää ja] paljon selasin internetistä tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta ja sen mahdollisuuksista. Ja luin ihmisten kokemuksista, ja etenkin taloudellinen tilannekin huoletti, että mitä tapahtuu. Niin mulla jotenkin kääntyi se pää ja ajatus sitten, että voisiko tämä olla mahdollisuus. H15

2.3 Kuntoutushakemus ja hakemusten käsittelyaika

Työeläkekuntoutukseen hakeminen tulee kyseeseen tilanteessa, jossa jokin sairaus tai vamma aiheuttaa pitkittynyttä työkyvyttömyyttä ja uhan päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Työeläkekuntoutusta voi hakea riippumatta siitä, onko sillä hetkellä työssä, sairauspäivärahalla, kuntoutustulla tai työttömänä työnhakijana. Kuntoutushakemukseen täytetään tietoja muun muassa hakijan terveydentilasta ja työkyvystä, mahdollisesta aiemasta kuntoutuksesta sekä koulutuksesta ja työkokemuksesta. Kuntoutushakemukseen tarvitaan liitteeksi lääkärinlausunto B, minkä lisäksi hakemukseen voidaan liittää työnantajan kuvaus työstä ja työjärjestelymahdollisuuksista sekä muistio työterveysneuvottelusta, jos sellainen on käyty. Hakemuksen työeläkekuntoutukseen voi tehdä, vaikka ei vielä olisi tarkempaa suunnitelmaa kuntoutuksen toteutustavoista. Jos kuntoutussuunnitelmaa ei ole tai se vaatii tarkennusta, on mahdollista saada ennakkopäätös oikeudesta työeläkekuntoutukseen. Tämän jälkeen tehdään tai tarkennetaan kuntoutussuunnitelma, jonka hyväksymisestä eläkelaitos

tekee uuden päätöksen. Jos kuntoutussuunnitelma on jo tehty esimerkiksi työterveyshuollossa tai työnantajan kanssa ennen ensimmäistä hakemusta, hakemuslomakkeeseen voidaan täyttää tiedot suunnitellusta työkokeilupaikasta tai koulutuksesta.

Osa haastateltavista oli hakenut työeläkekuntoutusta ensin ilman tarkempia suunnitelmia, eli he olivat saaneet ensin ennakkopäätöksen oikeudesta työeläkekuntoutukseen, kun taas osalla oli suunnitelma jo enemmän tai vähemmän valmiina. Kuntoutushakemuksen tekeminen oli pääosin sujunut kohtuullisen hyvin. Usein ensimmäinen hakemus oli tehty itse tai yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Puhuja: Työterveyden kanssa tehtiin se hakemus [eläkelaitokselle] (...). Kun siellä työterveydessä on sellainen henkilö, joka näitä enempi on tehnyt näitä hakemuksia, ja tiesi miten niitä täytetään. Ei mennyt arvuutteluksi se täyttäminen, että mitäs mihinkin kohtaan. H13

Tämä on niin selkeä siellä työeläkelaitoksen [verkkosivuilla] (...) Se hakemus on niin selkeä, että sen pystyy tällainen meikäläinen [tekemään] (...). H6

Mä varmaan tein sen itse sitten, kun ei sitä ainakaan yhdessä tehty. Työterveyslääkäri ja psykiatri laittoi ne tarvittavat [liitteet] sinne. H30

Muutamissa haastatteluissa kuvattiin kuitenkin erilaisia hankaluuksia ja epäselvyyksiä hakemuksen tekemisessä ja kaiken kaikkiaan haastatteluista jäi kuva, että monissa tapauksissa ammattilaisen apu hakemuksen tekemisessä olisi tarpeen. Tämä vähentäisi epävarmuutta ja epätietoisuutta ja säästäisi kuntoutujan voimavaroja. Toisaalta aina työnantajan puolelta ei välttämättä löydy riittävää asiantuntemusta; esimerkiksi seuraavassa tapauksessa haastateltava oli hakemassa työkokeiluun omalle työnantajalle uusiin tehtäviin, mutta koki, ettei ollut saanut riittävästi apua kuntoutushakemuksen tekemisessä ja omat voimavarat hakemuksen tekemiseen olivat uupumuksen vuoksi vähissä.

(...) itselle jäi vähän sellainen olotila, että kun [eläkelaitoksen] sivuilta menet hakemaan sitä kuntoutusta, niin sitä ei oikein edes tiennyt, että mitä minä täällä nyt olen hakemassa. Mun mielestä se jotenkin oli vielä niputettu silleen, että haen ennakkopäätöstä tai jotakin, ja sitten alat vaan naputtelemaan sinne niitä tietoja

ylös. Jonkun hakemuksen laitoin, mutta just, että mitä tämä nyt oli loppujen lopuksi, niin se oli itsellenikin aika semmoinen epäselvä ja tuntui, että HR:kään ei oikein osannut sitä. Periaatteessa se tuntui selvälle, kun lääkärin ja HR:n kanssa puhuin, mutta sitten kun [eläkelaitoksen] sivuille meni sitä hakemusta tekemään, niin sitten oli sellainen, että meneekö tämä nyt oikeaan paikkaan. H12

(...) olen sanonut, että haluan varta vasten, että tulee se koordinaattori kanssa. Onhan ne haastavia, tehdä hakemuksia, että mitä tähän laitetaan ja mitä minun pitää... Vaikka teinhän minä ne aikaisemmatkin hakemukset [eläkelaitokselle] päin itse, silloin ei ollut kukaan auttamassa (...) mutta nyt sitten kun on näitä isompia asioita (...) [niin] se ei ole sitten vaan pelkästään minä ja se lähiesimies [jotka] sovitaan näistä. Kun ei välttämättä hankään tiedä, on tietysti kaikki niin uutta joka asia. H3

Useassa haastattelussa mainittiin, että kuntoutushakemusten käsittely oli sujunut nopeasti. Ennakkopäätökset oikeudesta työeläkekuntoutukseen olivat tulleet usein muutamassa viikossa, ja myös varsinaiset suunnitelman ja työkokeilupaikan löytymisen jälkeiset päätökset olivat tulleet pääosin nopeasti. Haastateltavien käsitykset vastaavat melko hyvin koko työeläkejärjestelmän kattavia tilastoja, joiden mukaan vuonna 2022 työeläkekuntoutushakemuksen kokonaiskäsittelyaika vireilletulopäivästä päätökseen oli keskimäärin 15 päivää (Kaasila 2023).

Joulukuussa ekan kerran laitoin sen paperin sinne. (...) Se alustava [ennakko]päätös, niin sehän tuli tosi nopeasti. Ettei olisi tullut jo jopa joulukuun puolella, mutta viimeistään tammikuun alussa se tuli, että siinä oli ihan reilusti aikaa sitten siihen varsinaiseen suunnitelmaan. Siihen oli kaksi kuukautta aikaa siihen suunnitelman tekoon ja valmisteluun. H6

No ainakin tuo hakuprosessi oli erittäin nopea tai voi sanoa, että toimiva. H27

Kuntoutuja: [Eläkelaitoksesta] tuli päätös, kun laitettiin tämä kuntoutussuunnitelma sinne, niin jos me tänään laitettiin niin olin huomenna saanut päätöksen, että vuorokaudessa tuli. Olin että ikinä ei ole näin nopeasti tullut, mutta tietysti se oli niin valmis (...) se oli ehkä niin suunniteltu. (...)

Haastattelija: Kun sanoit että ensin piti varmistaa, että pääsetkö ollenkaan työkokeiluun, miten kauan se kesti ennen kuin sait vihreää valoa siihen, että sen voi suunnitella?

Kuntoutuja: Kauankohan siinä olisi [mennyt], kyllä se kahteen viikkoon oli, oliko jopa viikkoon? Mä muistan kun soitin työnantajalle vielä, että hei nyt on tullut päätös, että tämä onnistuu (...) että sekin oli tosi nopeaa. H3

Yksittäiset haastateltavat kuitenkin kertoivat myös hitaammista käsittelyajoista. Yhdessä tapauksessa hakemusprosessi oli viivästynyt sen vuoksi, että eläkelaitos ei ollut saanut terveydenhuollosta tarvittavia lisätietoja hakemukseen. Toinen haastateltava olisi toivonut, että päätös työkokeilusta olisi tullut aiemmin, jotta olisi päästy hyvissä ajoin työnantajan kanssa suunnittelemaan asiaa ja ”konkreettisesti miettimään, että mitä se työhön paluu tarkoittaisi” (H12). Tässä tilanteessa tarkemman suunnittelun kanssa oli tullut kiire, eikä kuntoutuja olisi halunnut turhaan jatkaa sairaslomaa sen vuoksi, että työkokeilun suunnittelu oli kesken.

3 Kuntoutuksen suunnitteluprosessi

Tässä luvussa kuvaamme, miten kuntoutuksen suunnittelu etenee sen jälkeen, kun työeläkekuntoutuksen mahdollisuudesta on alettu keskustella. Haastattelujen perusteella tiedämme, että prosesseissa on paljon vaihtelua, mutta niiden pohjalta on kuitenkin mahdollista muodostaa yleisen tason kuvaus työkokeiluun johtavan hakemus- ja suunnitteluprosessin vaiheista (Kuva 3.1). Kuvassa kronologisesti kuvatut vaiheet voivat käytännössä limittyä toisiinsa tai olla ajallisesti hieman eri järjestyksessä.

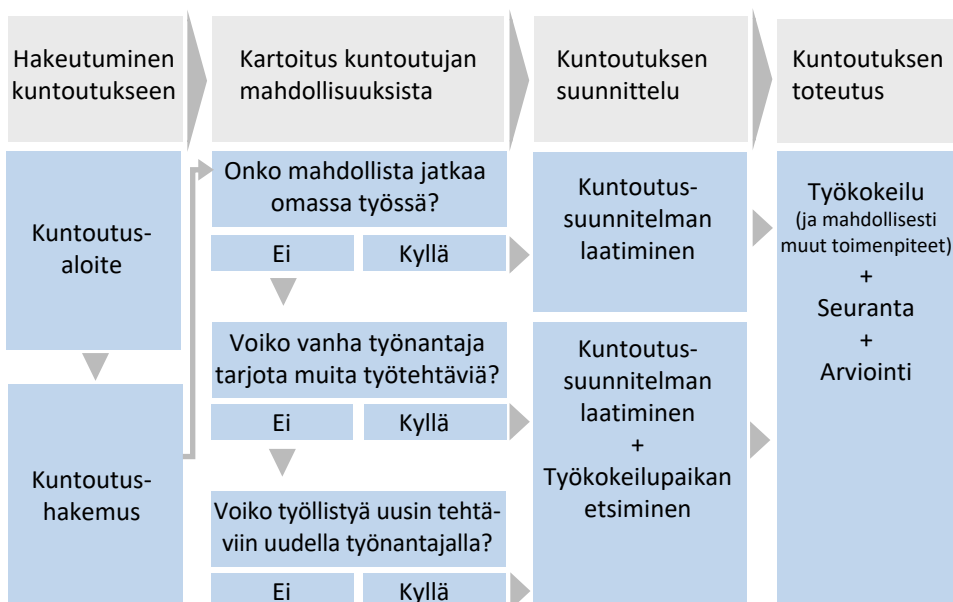
Kuntoutuksen suunnitteluprosessi lähtee yleensä liikkeelle siitä, kun työterveyslääkäri tai muu lääkäri on todennut, että kuntoutujan työkyky on heikentynyt ja häntä kohtaa pitkittyneen työkyvyttömyyden uhka. Usein tätä vaihetta ovat jo edeltäneet työterveysneuvottelu sekä erilaiset varhaisen puuttumisen keinot. Yleensä tällaisessa tilanteessa kuntoutuksen suunnitteluprosessi lähtee liikkeelle hakemuksesta, jolla haetaan ennakkopäätöstä oikeudesta työeläkekuntoutukseen. Tällöin kuntoutuksen varsinainen suunnittelu aloitetaan vasta, kun eläkelaitos on myöntänyt oikeuden kuntoutukseen. Joissakin tapauksissa, varsinkin jos työkokeilu toteutetaan vanhalla työnantajalla, kuntoutussuunnitelmaa tehdään jo ennen ensimmäistä kuntoutushakemusta. Lisäksi on tapauksia, joissa henkilö on hakenut työkyvyttömyyseläkettä ja hakemuksen käsittelyn yhteydessä eläkelaitos on antanut ennakkopäätöksen ammatillisesta kuntoutuksesta.

Työeläkekuntoutuksen suunnittelu alkaa kartoittamalla, mitkä ovat kuntoutujan mahdollisuudet jatkaa työssä. Tämä tapahtuu askeleittain. Ensin selvitetään, onko kuntoutujan mahdollista jatkaa omassa työssään sellaisenaan tai jonkinlaisin muokkauksin. Jos vastaus on kyllä, siirrytään kuntoutussuunnitelman laatimiseen ajatuksena palata aiemman työnantajan palvelukseen vanhoihin tai hieman muokattuihin työtehtäviin. Jos kuntoutuja ei voi jatkaa omassa työssään, selvitetään, voiko työnantaja tarjota kuntoutujalle muita tehtäviä. Tämä onnistuu yleisimmin suurilla työnantajilla, esimerkiksi kunnilla tai hyvinvointialueilla, joissa työkokeilupaiikka voi löytyä esimerkiksi jostain toisesta yksiköstä ja kuntoutussuunnitelma tehdään tältä pohjalta. Jos työnantaja ei voi tarjota uusia työntekijälle sopivia tehtäviä, siirrytään miettimään, voisiko kuntoutuja työllistyä uusiin tehtäviin uudella työnantajalla, jonka jälkeen siirrytään kuntoutussuunnitelman laatimiseen ja uuden työkokeilupaikan etsimiseen.

Kuntoutussuunnitelman laatimiseen kuuluu ensinnäkin tilanteeseen soveltuvan kuntoutuskeinon (tai -keinojen) valitseminen. Tässä tutkimuksessa kaikkien haastateltavien kuntoutuskeinoksi valikoitui työkokeilu, mutta muutaman kanssa oli käyty keskustelua myös uudelleenkoulutusmahdollisuudesta ja suunnitelmassa saattoi olla maininta myös lisäkoulutuksesta työkokeilun ohella. Toiseksi kuntoutussuunnitelmassa tulisi kuvata työkokeilun tavoitteet, minkä lisäksi suunnitelmassa pitäisi olla tiedot siitä, miten työkokeilu ja sen aikainen perehdytys on tarkoitus toteuttaa, millä tavalla työtehtävien soveltuvuutta kuntoutujan terveydentilalle on arvioitu sekä mitkä ovat kuntoutujan mahdollisuudet jatkaa työkokeilun mukaisissa työtehtävissä pitkällä aikavälillä (Tela 2021b). Jos kuntoutuja ei voi jatkaa omassa työssään, työkokeilupaikan etsiminen on keskeinen osa suunnitteluprosessia. Usein kuntoutujan apuna toimii tässä vaiheessa eläkelaitoksen järjestämä palveluntuottaja eli ulkopuolinen työvalmentaja tai vastaava. Kun kuntoutussuunnitelma on valmis ja työkokeilupaikka on löytynyt, kuntoutussuunnitelma lähetetään eläkelaitokselle hyväksyntää varten.

Kuva 3.1

Työkokeiluun johtavan kuntoutusprosessin eteneminen.



Taulukossa 3.1 kuvaamme, miten tutkimukseen osallistuneet kuntoutujat jakautuvat sen mukaan, toteutetaanko työkokeilu vanhalla vai uudella työnantajalla ja vanhoissa vai uusissa tehtävissä. Kolmestakymmenestä haastatellusta kuntoutujasta kymmenen jatkoi samoissa tai samankaltaisissa työtehtävissä vanhalla työnantajalla. Seitsemän kuntoutujaa jatkoi vanhalla työnantajalla, mutta he siirtyivät uusiin työtehtäviin. Tässä ryhmässä oli paljon vaihtelua siinä, miten paljon uudet työtehtävät erosivat aiemmista; jotkut työskentelivät täysin uusissa tehtävissä ja toisilla tehtävät muuttuivat vain osittain. Kolmetoista kuntoutujaa puolestaan suoritti työkokeilun uudella työnantajalla uusissa työtehtävissä. Vuoden 2023 kuntoutus-tilastoja ei ole vielä julkaistu, mutta alustavien tietojen mukaan haastatellut henkilöt jakautuvat näihin kolmeen kategoriaan melko samalla lailla kuin koko työeläkekuntoutujien joukossa.

Taulukko 3.1

Haastateltavien jakauma työkokeilupaikan työnantajan (vanha tai uusi) ja työtehtävien mukaan (vanhat tai uudet).

Työtehtävät	Työnantaja		
	Vanha	Uusi	Kaikki
Vanhat	10	0	10
Uudet	7	13	20
Kaikki	17	13	30

Koska kuntoutuksen suunnitteluprosessin eteneminen vaihtelee sen mukaan, pystyykö kuntoutuja jatkamaan omassa työssään vai ei, tarkastelemme seuraavaksi näiden eri ryhmien suunnitteluprosessia erikseen. Aloitamme niistä, jotka jatkoivat aiemmalla työpaikalla vanhoissa työtehtävissä, minkä jälkeen kuvaamme suunnitteluprosessin kulkua niillä, jotka jatkoivat aiemmalla työpaikalla, mutta uusissa työtehtävissä. Lopuksi tarkastelemme suunnitteluprosessin kulkua tapauksissa, joissa työkokeilu tapahtui uudella työnantajalla uusissa työtehtävissä. Kaikkien ryhmien kohdalla kuvaamme, mitkä tahot osallistuivat suunnitteluun kuntoutujan kanssa, ja miten suunnittelu eteni. Taulukossa 3.2 kuvataan kuntoutuksen suunnitteluun osallistuneita tahot eri tilanteissa ja siitä havaitaan ennen kaikkea työnantajan suuri merkitys tapauksissa, joissa työkokeilu toteutuu vanhalla työnantajalla sekä toisaalta työvalmentajan tai vastaavan suuri rooli tapauksissa, joissa siirrytään uusiin tehtäviin uudelle työnantajalle. Palaamme taulukkoon tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

Taulukko 3.2

Kuntoutuksen suunnitteluun osallistuneet tahot työkokeilun toteutustavan mukaan.

Kuntoutuksen suunnittelun yhteistyötahot*	Vanha työnantaja, vanhat tehtävät	Vanha työnantaja, uudet tehtävät	Uusi työnantaja, uudet tehtävät	Kaikki
Vanha työnantaja	10	5		15
Työterveyshuolto	5	4	1	10
Työvalmentaja tai vastaava	2	3	10	15
Työkokeilun työnantaja (uusi)			3	3
Muu			1	1
Kuntoutujien lukumäärä	10	7	13	30
%	33	23	43	100

*yhteistyötahoja voi olla useita per tapaus.

3.1 Suunnittelu kun työkokeilu toteutuu vanhalla työpaikalla ja vanhoissa tehtävissä

Kolmasosa haastateltavista (n=10) jatkoi työkokeilussa vanhalla työnantajalla vanhoissa työtehtävissä sellaisinaan tai pienin muokkauksin. Ryhmään kuuluu myös haastateltavia, jotka siirtyivät toiseen osastoon tai yksikköön, mutta jotka tekivät pääosin samankaltaisia työtehtäviä kuin aiemmin. Ryhmään kuuluvia yhdistävä tekijä oli se, että työnantajan kanssa pystyttiin sopimaan sopivista työtehtävistä ilman työvalmentajan tai muun ulkopuolisen tahon apua (esim. kunnan uudelleensijoittamisyksikkö).

Kun työkokeilu toteutetaan vanhalla työnantajalla, suunnitteluprosessi on yleensä nopeampi ja yksinkertaisempi kuin silloin, kun työkokeilu tapahtuu uudella työpaikalla. Esimerkkinä suoraviivaisesta prosessista voidaan mainita tapauksia, joissa kuntoutuja oli esimerkiksi tapaturman tai rasitusvamman takia joutunut leikkaukseen, jonka jälkeen kuntoutujan vaivat olivat parantuneet. Työkokeilu pehmentää tällaisissa tapauksissa työhön paluuta ja vähentää työntekijän kokemaa kuormitusta.

Tässä ryhmässä on kuitenkin myös niitä, joilla oli varsin pitkä poissaolo työstä takana joko tuki- ja liikuntaelinsairauksien tai mielenterveys-

ongelmien johdosta. Kuusi henkilöä tämän ryhmän kymmenestä kuntoutujasta tuli työkokeiluun omalle vanhalle työpaikalle kuntoutustuen kautta ja neljä suoraan sairauspäivärahalta. Yleistä oli, että keskustelu paluusta työhön oli alkanut jo pitkään ennen työkokeilun alkua. Joissakin tapauksissa työkokeilu oli tullut puheeksi jo sairauspoissaolon alkuvaiheessa, mutta sitten oli odotettu haastateltavan hoitoa ja toipumista. Kun haastateltavan terveydentila oli parantunut tarpeeksi, keskustelu työkokeilusta oli jälleen käynnistynyt, ja suunnittelu oli useimmissa tapauksissa tämän jälkeen edennyt melko nopeasti. Muutamassa tapauksessa prosessi oli venynyt pidemmäksi, mikä johtui lähinnä hoidon pitkittymisestä tai siitä, että terveydenhuollon puolella oli ollut muita viivästyksiä. Useimmissa tapauksissa varsinaisesta kuntoutusaloitteesta työkokeilun alkuun meni 2–4 kuukautta.

Suunnitteluun osallistuneet tahot

Edellä olevasta Taulukosta 3.2 käy ilmi, mitkä tahot osallistuivat kuntoutuksen suunnitteluun haastateltavan lisäksi. Kun työkokeilu toteutui vanhalla työnantajalla ja vanhoissa tehtävissä, työnantajan rooli oli ymmärrettävästi suuri, ja kaikilla tällaisilla haastateltavilla työnantaja osallistuikin työkokeilun suunnitteluun. Lisäksi viisi haastateltavaa mainitsi, että työterveyshuolto (lähinnä työterveyslääkäri), oli osallistunut suunnitteluun, ja kaksi kertoi, että suunnitteluprosessiin oli osallistunut työnantajan työllisyyskoordinaattori.

Suunnittelun alkuvaiheessa pidettiin yleensä työterveysneuvottelu, johon osallistuivat työnantajan ja työterveyshuollon edustajat sekä kuntoutuja. Työterveysneuvottelua kutsuttiin haastatteluissa eri nimillä, myös esimerkiksi kolmikantaneuvotteluksi tai tyky-neuvotteluksi. Työterveysneuvottelut liittyivät todennäköisesti työterveyshuoltolain ja sairausvakuutuslain määrittelemiin tarkistuspisteisiin 90, 150 tai 230 sairauspäivärahopäivän kohdalla, jolloin työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Näitä tarkistuspisteitä ei kuitenkaan suoraan haastatteluissa mainittu.

Työterveysneuvottelussa työnantajan edustajana toimi useimmiten esihenkilö, mutta joissain tapauksissa mukana oli laajempi työnantajan edustus, esimerkiksi lähin esihenkilö, osastopäällikkö, henkilöstöpäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja/tai pääluottamusmies. Lisäksi joissain tapauksissa mukana saattoi olla myös työnantajan työllisyyskoordinaattori tai vastaava henkilö. Työterveyshuollon puolelta paikalla oli vähintään työterveys-

lääkäri, mutta monissa tapauksissa myös työterveyshoitaja. Työterveysneuvottelussa keskusteltiin kuntoutujan työkyvystä, siihen liittyvistä rajoista sekä työhön paluusta. Kuten luvussa 2.2 on todettu, useimmiten työterveyslääkäri teki varsinaisen kuntoutusaloitteen, eli otti puheeksi työeläkekuntoutuksen ja ennen kaikkea työkokeilun mahdollisuuden.

Mikäli todettiin, että sekä kuntoutuja että työnantaja olisivat valmiita työkokeiluun, kuntoutuksen suunnittelu eteni usein melko nopeasti. Jos oli alusta asti selvää, että kuntoutuja jatkaa omassa työssään, voitiin heti ensimmäisessä palaverissa sopia kuntoutussuunnitelmasta suhteellisen tarkasti.

Mun tyky käytiin (...) helmikuun alussa tänä vuonna. Ja siinä katsottiin, että miten se toipuminen on lähtenyt, kun olin sairauslomalla ja sitten kuntoutustuella. (...) Ja siinä oli työnantajan henkilöstöpäällikkö, [työn sisällöstä vastaava] päällikkö, sitten oli työsuojeluvaltuutettu, pääluottamusmies ja minä ja työterveyslääkäri. Pidettiin palaveri ja [tehtiin] tämä suunnitelma, että miten siihen omaan työhön paluu tapahtuu. H1

Suhteellisen yleistä kuitenkin oli, että työterveysneuvottelussa keskustelu käytiin yleisemmällä tasolla, ja että kuntoutuja ja esihenkilö laativat varsinaisen kuntoutussuunnitelman yhdessä vasta neuvottelun jälkeen. Työterveyslääkäri antoi kuitenkin usein neuvoja kuntoutuksen suunnitteluun, esimerkiksi työkokeilun alkamisajankohdasta ja työajasta, mutta osallistui harvemmin varsinaisiin työkokeilun suunnittelukokouksiin. Joissakin tapauksissa kuntoutuja oli laatinut kuntoutussuunnitelman itse ensimmäisen yhteisen neuvottelun jälkeen. Syyksi tähän mainittiin, että kuntoutuja itse tunsivat työtähtävänsä ja omat rajoitteensa parhaiten. Näissä tapauksissa esihenkilö oli kuitenkin luonnollisesti hyväksynyt suunnitelman ennen sen toimittamista eteenpäin.

Olen itse laatinut sen suunnitelman. Ja sitten sekin näkökulma [on huomioitava], että mulla oli uusi esimies, jolla ei ollut kokemusta tästä, eikä niin vahvaa näkemystä, tietämystä [työtehtävistäni]. Niin olen itse kirjannut itselleni sinne työtehtävät (...). Mutta ajattelen, että se ei ollut ongelma. Kun olen sitä niin pitkään tehnyt, niin tiesin mitä se on. H15

Kahdessa tämän ryhmän tapauksista työnantajan työllisyyskoordinaattori tai vastaava oli jossain määrin mukana suunnitteluprosessin aikana. Haastateltavat kertoivat, että kyseinen henkilö oli mukana lähinnä työterveys-

neuvotteluissa, mutta itse suunnittelu tehtiin esihenkilön kanssa. Eläkelaitokseen oltiin lähtökohtaisesti yhteydessä vain silloin, jos oli jotain erityistä kysyttävää.

Keskustelu vaihtoehdoista, arviointi työn sopivuudesta ja jatkotyöllistyminen

Kun työkokeilu toteutui vanhalla työpaikalla vanhoissa tai entisenkaltaisissa työtehtävissä, oli harvoin keskustelua muista kuntoutustoimenpiteistä. Monet haastateltavat kertoivat, että he halusivat palata vanhaan työhönsä, eikä tällöin ollut tarvetta pohtia vaihtoehtoja sen laajemmin. Yksi haastateltava kertoi, että oli ollut keskustelua toiseen yksikköön siirtymisestä, mutta hän itse halusi jatkaa omassa yksikössä.

Haastattelija: Onko ollut puhetta siitä, että olisit siirtynyt uusiin tehtäviin tämän työkokeilun aikana vai onko ajatus aina ollut, että menet omaan työhön?

Kuntoutuja: Aika pitkälle se on, että omaan työhön. Kyllä sitä on kysytty, että haluaisinko ihan johonkin muualle. Eri pisteistäkin kysyttiin, että haluaisinko minä mennä vaikka [toiseen yksikköön]. Mutta ainakin tällä hetkellä tuntui hyvältä se, että tässä omassa yksikössä ja näin pois päin. Mutta varmasti semmoinen työkierto olisi mahdollista tämän jälkeenkin, jos tuntuu, että en pysty tuossa paikassa olemaan. H30

Kuntoutuksen suunnitteluvaiheessa pitäisi aina arvioida työn sopivuutta kuntoutujan terveydentilalle (Tela, 2021b). Haastattelujen perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että mikäli työkokeilu toteutettiin vanhalla työpaikalla, oli kuntoutuksen suunnittelu suhteellisen kevyt prosessi, eikä esimerkiksi keskustelua työn sopivuudesta aina käyty. Kuntoutujat ja työnantajat olivat luultavasti päättelleet, että kuntoutuja pystyy jatkamaan työssään, joten aiheesta ei välttämättä koettu tarvittavankaan erillistä arviointia.

Vaikka suurimmassa osassa tapauksista jatkotyöllistymistä omassa työssä pidettiin melko selvänä, joissakin tapauksissa tähän liittyi epävarmuutta. Yhdessä tapauksessa oli epävarmaa, olisiko työnantajalla tarjolla riittävästi kuntoutujan terveydentilalle sopivia tehtäviä. Kyseinen kuntoutuja oli hyvin kokenut työssään, ja hän oli osallistunut vuosien varrella moniin lisäkoulutuksiin. Koulutustaustansa takia hän ei kuitenkaan muodollisesti pystynyt siirtymään vaihtoehtoiseen työhön, koska se olisi vaatinut korkeampaa tutkintoa. Kuntoutuja oli itse pohtinut, että voisi tarvittaessa tehdä työtä

lyhennetyllä työajalla, jos soveltuvia tehtäviä ei olisi tarjolla riittävästi 100 prosentin työaikaan, mikä vaikutti toimivalta ratkaisulta myös työnantajalle. Osa kuntoutujista oli keskustellut työnantajan kanssa myös siitä mahdollisuudesta, että työkokeilun jälkeen jatkaminen omassa työssä ei sittenkään onnistu. Mikäli tällainen tilanne tulisi eteen, kuntoutujat mainitsivat vaihtoehtoisina jatkopolkuina mahdollisuuden osallistua toiseen työkokeiluun, kouluttautua uudelleen tai siirtyä toisiin tehtäviin tai yksikköön, ensisijaisesti vanhalla työnantajalla ja toissijaisesti muualla.

(...) jos mä en nyt pärjääkään siinä yksikössä, että onko olemassa sitten jotain muuta. Sitten varmaankin (...) koko [toimialan] pomo on se seuraava, joka päättää (...), että mihin (...) sitä jatkopestiä suunnitellaan. H21

Yhdessä tapauksessa kuntoutuja jatkoi omassa työssään, vaikka oli itse jo työkokeilun alkuvaiheessa melko varma siitä, ettei se tule onnistumaan pitkällä aikavälillä. Kuntoutuja ei työterveyslääkärin lausunnon mukaan saanut enää tehdä fyysistä työtä, mutta työnantajalla ei ollut tarjota kevyempiä tehtäviä. Kuntoutuja tapasi työterveyshuollon työvalmentajan kerran, mutta luottamusta työvalmentajaan ei syntynyt. Kuntoutuja itse olisi halunnut opiskella uutta ammattia, mutta sopivaa koulutusideaa ei heti löytynyt. Lisäksi kuntoutuja pelkäsi jäävänsä työttömäksi, jos ei jatkaisi omassa työssään, joten hän ei vienyt asiaa eteenpäin, vaan palasi työkokeilun kautta aiempaan rooliinsa. Tässä tapauksessa olisi varmasti ollut hyötyä perusteellisemmasta keskustelusta kuntoutujan, työterveyslääkärin ja työnantajan kesken kuntoutujan terveydentilasta, rajoituksista ja toivomuksista. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että kuntoutujan heikko luottamus ja tietämys työeläkejärjestelmästä ja omista oikeuksista, pelko työttömäksi jäämisestä sekä työnantajan vastahakoisuus kuntoutujan tukemisessa, johtivat kaikki yhdessä siihen, ettei saatu aikaan hyvää keskustelua ja mahdollisesti tarkoituksenmukaisempaa kuntoutussuunnitelmaa.

3.2 Suunnittelu kun työkokeilu toteutuu vanhalla työnantajalla mutta uusissa työtehtävissä

Mikäli työeläkekuntoutuksen suunnittelun alkuvaiheessa todetaan, ettei kuntoutuja voi terveydentilansa vuoksi jatkaa vanhoissa työtehtävissään, selvitetään, voisiko työnantajalta löytyä työntekijälle muita työtehtäviä. Uusia tehtäviä voidaan etsiä joko kuntoutujan omasta yksiköstä, muista yksiköistä tai työnantajan muilta mahdollisilta toimialoilta. Aineistossamme

oli seitsemän kuntoutujaa, jotka suorittivat työkokeilun vanhalla työnantajalla mutta uusissa työtehtävissä. Tähän ryhmään kuului kirjava joukko kuntoutujia. Monilla oli fyysisiä vammoja tai oireita, jotka estivät heitä jatkamasta vanhassa työssään, mutta joukossa oli myös kuntoutujia, jotka työpöytämuutoksen tai psyykkisen kuormituksen seurauksena siirtyivät pois vanhoista työtehtävistä. Kolme kuntoutujaa tuli suoraan sairauspäivärahasoltoa, kaksi kuntoutustuella ja kaksi suoraan vanhasta työstään. Suurimmalla osalla tässä ryhmässä oli suhteelliset lyhyet työstä poissaolot takana ja kuntoutuksen suunnitteluprosessi oli useimmilla kestänyt 2–5 kuukautta.

Suunnitteluun osallistuneet tahot

Työnantajan tai työterveyshuollon edustaja oli tärkein yhteistyökumppani niillä haastateltavilla, joiden työkokeilu toteutui uusien työtehtävien parissa vanhalla työnantajalla (Taulukko 3.2). Joskus aiemman esihenkilön rooli pieneni kuntoutuksen suunnittelun edetessä, ja häneen tilalleen tuli toinen henkilö, kuten ylempi johtaja tai henkilöstöosaston edustaja. Kun työkokeilupaikka esimerkiksi toisessa yksikössä oli löytynyt, uusi esihenkilö liittyi usein mukaan suunnitteluun.

Joillakin suuremmilla työnantajilla on erityisiä työntekijöitä tai jopa yksiköitä, jotka ovat vastuussa työntekijöiden uudelleensijoittamisesta. Esimerkiksi hyvinvointialueilla ja monilla kunnilla on oma työllisyyskoordinaattori tai vastaava ammattilainen. Työllisyyskoordinaattorin rooli kuntoutuksen suunnittelussa näyttää vaihtelevan, mutta useimmiten hän voi auttaa kuntoutujaa kartoittamaan tälle sopivia työtehtäviä, sillä hän tuntee työnantajan toimintaa ja työllistämismahdollisuuksia. Työllisyyskoordinaattori voi myös olla työterveysneuvotteluissa mukana ja auttaa esimerkiksi hakemusprosessissa.

(...) kun varmistui että pääsen [työkokeiluun], sitten tehtiin se suunnitelma, sehän oli tavallaan jo se pohja tuolla koneella, että siihen sitten rastia ja sitten vähän kirjoitusta. Olihan mulla apuna siinä sitten tuo [hyvinvointialueen] työhyvinvointikoordinaattori. Itse asiassa hän on ollut jokaisessa näissä palavereissa, mitä on työterveydenhuollon kanssa pidetty. Ja hakemusasiat, yhdessä tehtiin ne ja sitten tämä kuntoutussuunnitelma. Sieltä olen saanut myös apua sitten. H3

Joissakin tapauksissa työterveyshuollon rooli suunnittelussa kasvoi, kun todettiin, ettei kuntoutuja pysty jatkamaan vanhassa työssään. Kahdessa

tapauksessa työkokeilun suunnittelussa oli mukana työterveyshuollon oma työvalmentaja, joka auttoi uusien tehtävien ja työkokeilupaikan löytämisessä.

Useimmiten työkokeilupaikan löytäminen vanhan työnantajan sisältä oli kuntoutujille melko helppoa, mikäli työnantaja vain oli riittävän laaja-alainen toiminnoiltaan. Työkokeilupaikka saattoi löytyä esimerkiksi eri osastojen johtajien välisten keskustelujen kautta. Yhdessä tapauksessa työnantajan työllisyyskoordinaattori oli keskeisessä roolissa uuden työkokeilupaikan löytämisessä, ja toisessa kuntoutuja käytti omia verkostojaan löytääkseen työkokeilupaikan. Hän oli ollut aiemmin suorittavassa työssä kunnan palveluntuottajan puolella, mutta otti itse yhteyttä kunnan tilaajapuolelle, jossa työt ovat kevyempiä, ja sai työkokeilupaikan sieltä. Tämän ryhmän haastattelvat kuvasivat kaiken kaikkiaan, että heillä oli melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työkokeilupaikan valintaan.

Arviointi työn sopivuudesta

Tapauksissa, joissa työkokeilu toteutettiin vanhalla työnantajalla mutta uusissa työtehtävissä, oli suhteellisen perusteellisesti keskusteltu työnantajan ja usein myös työterveyslääkärin kanssa kuntoutujan työkyvystä ja rajoituksista, koska oli tultu siihen tulokseen, ettei kuntoutuja voi jatkaa vanhassa työssä. Usein oli aika tarkkaan mietitty, millainen uusi työnkuva voi olla, jotta se sopisi kuntoutujalle.

Siinä oikeastaan se lähtökohta on ollut, mitä työnantajan kanssa on keskusteltu, että työpiste vaihtuu, henkilöt vaihtuvat ympärillä, että jollain tavalla saadaan irrotettua minut siitä vanhasta työkuviosta ja niistä fiiliksistä mitä siellä on. Työtehtävät, vaikka sinällään onkin melko tavalla uuden opettelua, ovat sellaisia, joissa on jonkinlainen vanha tuttu tausta siellä (...). Esimiesvastuu on jäänyt pois. [Tiettyjen tehtävien] vastuu on aika lailla jätetty pois (...) ja tosiaan ajatuksena on ollut, että olisin suorittavana ja avustavana työntekijänä nyt tässä näiden työkokeilujaksojen aikana ja vasta siinä vaiheessa, kun voidaan todeta, että työkyky on oikeasti palautunut, niin siinä vaiheessa ruvettaisiin miettimään niitä omia intohimoja työuran suhteen siltä osin, että minkälaisia palasia kenties niistä vanhantyyppisistä tehtävistä sitten otettaisiin takaisin. H12

Kahdella kuntoutujalla tässä ryhmässä oli kuitenkin epäluuloja työkokeilun toimivuudesta, sillä työkokeilun alaa ja työtehtäviä ei välttämättä pidetty

kovin kiinnostavina tai motivoivina. Eräs kuntoutuja, joka ei pystynyt jatkamaan fyysisessä työssään, siirtyi it-tehtäviin, koska hänellä oli taustalla it-alan koulutus. Ongelmana oli, että hän oli aikoinaan siirtynyt it-tehtävistä pois, koska ei pitänyt niistä. Vaikka kuntoutuja oli itse ehdottanut siirtävänsä it-tehtäviin, hän ei ainakaan työkokeilun alussa viihtynyt tehtävässä ja mietti haastattelussa, että haluaisi työkokeilun jälkeen tehdä jotain ihan muuta.

Toisessa tapauksessa oli ollut paljonkin keskustelua eri vaihtoehtoista. Kuntoutuja oli nuori, mutta hänellä oli pitkä masennus- ja uupumustausta. Hänellä oli ollut monta eri työpaikkaa, mutta myös paljon poissaolojaksoja. Kuntoutuja halusi itse opiskella, mutta työterveyslääkäri arvioi, ettei kuntoutujan valitsema tutkinto sopisi hänelle. Kun muuta kiinnostavaa tutkintoa ei löytynyt eikä myöskään löytynyt toista alaa, johon voisi mennä työkokeiluun ilman lisäkoulutusta, päätettiin että kuntoutuja lähtee ainakin aluksi työkokeiluun omalle alalleen. Vaikka kuntoutuja oli suostunut tähän, ja jopa valinnut itse työkokeilupaikan, hän oli epävarma työkokeilun sopivuudesta.

(...) Mutta toisaalta semmoinen ala, mikä minua kiinnostaa oikeasti, niin se on se oikea ala minulle (...). Ja tuossa työssä on just se, että minua ei motivoi pelkästään se raha, vaan siinä pitäisi olla jotakin muuta. Minusta tuntuu, että se olisi just minun toipumiselleni parasta, että minä tekisin jotain semmoista, mikä oikeasti innostaa. H22

Jatkotyöllistyminen

Suurin osa kuntoutujista tässä ryhmässä (vanha työnantaja, uudet työtehtävät) kertoi, että tarkoituksena olisi jatkaa työkokeilupaikan työssä työkokeilun jälkeen. Muutamassa tapauksessa jatkotyöllistymiseen liittyi kuitenkin epävarmuutta. Yksi kuntoutuja oli sopinut uudesta työnkuvasta työnantajan kanssa. Oli molempien tavoite ja toive, että kuntoutuja jatkaisi työnantajan palveluksessa työkokeilun jälkeen, mutta se edellyttäisi, että hän pystyy myymään niin paljon palveluja, että myynti kattaa hänen palkkansa. Kuntoutuja oli huolestunut siitä, että piti kolmessa kuukaudessa laittaa uusi liikeidea pystyyn ilman myyntityön koulutusta.

Kaikkihan riippuu ihan suoraan rahasta. Jos saan tuon nyt hyvin liikkeelle ja se lähtee siihen malliin kannattamaan, että siinä kannattaa pitää ihmistä, niin silloin sitten ilman muuta jatketaan.

Mutta eihän sitä jatketa, jos en saa sitä kannattavaksi. En mä nyt mitään suojatyöpaikkaa saa. H10

Toinen kuntoutuja ei ollut varma, oliko työkokeilupaikalla mahdollista jatkaa työkokeilun jälkeen. Hän suostuisi jatkamaan jonkin aikaa, jos saisi mahdollisuuden, mutta hän ei haluaisi jatkaa työssä pidempään kuin muutamana vuoden. Kolmas kuntoutuja kertoi, ettei muista käyneensä keskustelua jatkotyöllistymisestä, mutta hän arveli, että se on mahdollista. Yksi kuntoutuja nosti esille, että työkokeilu on myös työnantajalle investointi, minkä takia jatkotyöllistymistä tavoitellaan.

Kyllä se ajatuksena siinä on nimenomaan ollut, että siinä olisi se jatkuvuus niin, että kouluttautuisin nyt tässä ihan uudentyypiseen työkuviioon tämän työkokeilun aikana ja en palaisi enää sinne vanhaan (...), vaan nimenomaan, että sitten mulle löydettäisiin tässä kokeiluajana sopivat työtehtävät, jotka nyt tässä vaiheessa tukee sitä paranemista. Sitten toisaalta se, että siellä olisi se jonkinlainen tulevaisuuden näkymä, koska he ajattelivat, että vaikka se ei maksa heille palkkana mitään, mutta perehdyttämisen resurssit ja muut tuntuivat heille olevan niin kalliita, että he haluaisivat, että siinä se jatkuvuus on sitten työsuhteessa tuon kokeilun jälkeenkin. H12

3.3 Suunnittelu kun työkokeilu toteutuu uudella työnantajalla

Jos työnantaja ei voi tarjota kuntoutujalle sopivia työtehtäviä, tai jos kuntoutujalla ei ole voimassa olevaa työsuhdetta, työkokeilupaikkaa aletaan etsiä uudelta työnantajalta. Näin tapahtui kolmelletoista haastateltavalle tutkimuksessamme. Näistä kuudella oli työkokeilun alussa voimassa oleva työsuhde, ja seitsemällä ei eri syistä ollut voimassa olevaa työsuhdetta. Tähän joukkoon mahtui niin fyysisistä kuin psyykkisistäkin terveysongelmista kärsiviä haasteltavia. Viidellä oli mielenterveysongelmia, kahdella tuki- ja liikuntaelinsairauksia ja kuudella kuntoutujalla oli muita somaattisia terveysongelmia. Enemmistö tästä ryhmästä tuli työkokeiluun joko kuntoutustuen tai työttömyysetuuden kautta. Toisin sanoen useimmilla oli pidempi poissaolo takana, jopa 2–3 vuotta.

Tässä ryhmässä työkokeilun suunnittelu kesti muita ryhmiä pidempään. Muutama kuntoutuja kuvaili, että työkokeilu otettiin useaan otteeseen

esille työterveysneuvotteluissa ennen kuin kuntoutuja koki itse olevansa valmis siihen. Sekä hoidon keskeneräisyys että kuntoutujan riittämätön toipuminen mainittiin syinä siihen, ettei työkokeilua lähdetty edistämään aiemmin. Tässä ryhmässä käytettiin usein suunnittelun apuna eläkelaitoksen kustantamaa työvalmentajaa, jonka kanssa tavattiin yleensä muutama kerran suunnitteluprosessin alussa, minkä jälkeen meni jonkin verran aikaa, ennen kuin itse työkokeilupaiikkoja alettiin hakea. Useammilla työkokeilupaikan hakeminen eteni suhteellisen nopeasti, mutta joissakin tapauksissa työkokeilupaikan löytäminen tuntui vaikealta ja kuntoutujat kävivät useissa haastatteluissa ennen kuin sopiva paikka löytyi. Yksi kuntoutuja kuvaili, että hän oli hakenut lähes paria kymmentä työpaikkaa ja käynyt useassa työhaastattelussa. Toinen kertoi käyneensä kolmessa haastattelussa, ja kolmas kertoi kiertäneensä ”useita firmoja”.

Jotkut kertoivat miten käytännön asiat, kuten työkokeilupaikan loma-ajat, olivat vaikuttaneet työkokeilun suunnitteluun. Esimerkiksi parissa tapauksessa työkokeilun alkua piti nopeuttaa niin, että työkokeilu olisi valmis ennen kesälomia. Eräässä tapauksessa taas työkokeilun alku myöhästyi alkuperäisestä tavoitteesta talvilomien takia. Keskimäärin kuntoutuksen suunnittelu kesti tässä ryhmässä 6–9 kuukautta, mutta joissakin tapauksissa suunnittelu tapahtui nopeammin.

Suunnitteluun osallistuneet tahot

Kun työterveysneuvottelujen kautta selviää, ettei kuntoutuja voi jatkaa vanhalla työnantajalla, työnantajalla ei enää ole roolia kuntoutuksen suunnittelussa. Työsuhde jää kuitenkin usein voimaan kuntoutuksen aikana. Parissa tapauksessa kuntoutuja kuitenkin itse irtisanoutui, koska tiesi, ettei halunnut tai pystynyt terveytensä takia jatkamaan vanhassa työssään. Yhdessä tapauksessa työterveyslääkäri esti kuntoutujaa irtisanoutumasta.

Kun työsuhde jää voimaan, kuntoutujalla on edelleen pääsy työterveyshuoltoon. Näissä tapauksissa työterveyslääkäri oli usein keskeisessä roolissa kuntoutusaloitteen tekijänä. Tästä huolimatta työterveyslääkäri osallistui harvoin kuntoutuksen tarkempaan suunnitteluun tässä ryhmässä (ks. Taulukko 3.2). Kun kuntoutujalla ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta, kuntoutusaloite tuli muita reittejä pitkin. Näissä tilanteissa aloitteen tekijänä oli muu hoitava lääkäri (2 kpl), kuntoutuja itse esimerkiksi sen jälkeen, kun oli saanut eläkelaitoksesta ennakkopäätöksen kuntoutuksesta hylkäävän työkyvyttömyyseläkepäätöksen yhteydessä (3 kpl) tai TE-toimiston palkkaama palveluntuottaja (1 kpl).

Tässä ryhmässä yhdeksällä kolmestatoista kuntoutujasta oli suunnittelu- vaiheessa käytössään eläkelaitoksen kautta tullut työvalmentaja, joka oli keskeinen taho kuntoutuksen suunnittelussa. Yhteydenpidon käytännöt vaihtelivat haastateltavien välillä; käytännössä kaikki kuntoutujat kävivät suunnitteluprosessin alussa työvalmentajan vastaanotolla, mutta myöhemmin monet pitivät yhteyttä puhelimitse. Tarkkaa käyntimäärää ei haastatteluissa mainittu, mutta monessa tapauksessa yhteydessä oltiin muutamia kertoja. Neljällä tämän ryhmän kuntoutujalla ei ollut suunnittelussa mukana eläkelaitoksen järjestämää työvalmentajaa. Yhdessä tapauksessa kuntoutujalla oli ennestään hyvä yhteys kunnan työllisyyskoordinaattoriin, joka auttoi kuntoutujaa hakemus- ja suunnitteluprosessin läpi. Kolmessa muussa tapauksessa kuntoutuja löysi itse työkokeilupaikan, joten työvalmentajalle ei ollut tarvetta. Näissä tapauksissa työkokeilua suunniteltiin työkokeilun aikaisen työnantajan kanssa.

Eläkelaitokseen oltiin tässä ryhmässä enemmän yhteydessä verrattuna niihin, jotka jatkoivat vanhalla työnantajalla. Eläkelaitoksen edustaja ei kuitenkaan varsinaisesti osallistunut työkokeilun suunnitteluun, mutta vastasi kysymyksiin liittyen työeläkekuntoutuksen mahdollisuuksista, rajoituksista ja muista käytännön asioista. Eläkelaitoksen kanssa käytiin joissakin tapauksessa keskustelua myös palveluntuottajan valinnasta. Alla olevassa esimerkissä haastateltavalla oli toimiva kontakti työterveyshuollon työvalmentajaan, jonka kanssa pystyttiin jatkamaan yhteistyötä eläkelaitoksen toimeksiannosta.

Joo, mulle kerrottiin se kuvio silleen, että tyypillisesti ohjataan sinne [työeläkelaitokselle] ja niiden tämmöisen työvalmentajan kanssa suunnittelemaan tätä kaikkea. Mutta sitten kun (...) oman työterveyshuollon työvalmentajan kanssa juttu toimi hyvin, niin totesin hänelle, että mulle olisi paljon kivempi, että voisin hänen kanssaan hoitaa tätä hommaa, niin tämä työvalmentaja sanoi, että se ei ole mikään ongelma, että se on ihan perusproseduuri, että pyydetään [eläkelaitoksesta] toimeksianto sitten tälle [työterveyshuollon] työvalmentajalle, että tarjotkaapas nyt tätä ohjausta ja sitten se hoitui sitä kautta. Sitten pääsin onneksi jatkamaan sen tutun työvalmentajan kanssa. H19

Yhdessä tapauksessa työtön kuntoutuja oli tavannut työvalmentajan TE-toimiston kautta. Tämä oli kuntoutujan tilanteen kartoituksen jälkeen ohjeistanut hakemaan työeläkekuntoutukseen, minkä jälkeen kuntoutuksen suunnittelu tapahtui eläkelaitoksen järjestämän palveluntuottajan

kanssa. Koska merkittäväällä osalla tämän ryhmän haastateltavista oli pitkiä poissaoloja takana, ja osalla työsuhde oli loppunut, monet olivat olleet toimeentulokysymyksissä yhteydessä sekä Kelaan että TE-toimistoon. Nämä tahot eivät kuitenkaan osallistuneet työkokeilun hakemiseen tai suunnitteluun muuten kuin ohjaamalla henkilön jollekin muulle taholle.

Arviointi kuntoutujan työkyvystä ja sopivien työtehtävien löytäminen

Kuten edellä todettiin, eläkelaitoksen toimeksiannosta toimiva työvalmentaja oli usein keskeisessä roolissa työkokeilun suunnittelussa, kun työkokeilu toteutui uudella työnantajalla. Työvalmentajan kanssa kartoitettiin ensin kuntoutujan osaamista ja työkykyyn liittyviä rajoituksia. Käytännössä alkukartoituksessa tarkasteltiin kuntoutujan koulutus- ja työtaustaa ja mietittiin kiinnostuksen kohteita. Seuraavaksi mietittiin mahdollisia ammatteja, joihin kuntoutuja voisi työllistyä, joko ilman lisäkoulutusta tai koulutuksen kautta.

Siellä haarukoitiin, että mitä pystyn tekemään, mitä en pysty ja mihin mulla olisi jotain resursseja ilman koulutusta (...). Että mitä taitoja lähinnä omaan. (...) Kyllähän se ihan hyvältä tuntuu siinä suhteessa, kun edes on joku semmoinen oljenkorsi, että haettiin jotain sopivaa työtä. Mutta kyllä sen nyt aika on näyttänyt, että vaikka kuinka pirusti olisi innostusta mennä, niin selkä ei vaan tykkää siitä, sille ei vaan oikein mitään voi. Kun saisi edes puolet siitä innosta selän terveyteen, niin se onnistuisi paljon paremmin. H9

(...) me aika äkkiä saatiin vaihtoehdot yhteen, loput karsiutui pois terveydellisistä syistä. Ei sitä ole kauhean paljon vaihtoehtoja, jos on jalat ja kädet menny jo. H4

Haastattelija: (...) pohdittiinko jotain muita keinoja, miten sinun työkykyä voitaisiin tukea, kuin tämä, että teet lyhyempää työaikaa?

Kuntoutuja: Ainoastaan siinä oli se, että minne suuntautuisin, että se olisi mun mielenkiinnon kohde. Ja sitten toive oli se, että se olisi jotain todella kevyttä, että se ei olisi mitään haastavaa. Että ei vielä oman alan tehtäviä, ei esimieshommia tai tällaisia. H26

Monet haastateltavat kertoivat, että työvalmentajalla oli hyvä tietämys eri ammateista sekä niihin liittyvistä riskitekijöistä, ja tästä oli hyötyä eri ammattien arvioinnissa.

Haastattelija: Miten sin mielestä siinä suunnitteluvaiheessa [kuntoutuksen palveluntuottajan] kanssa mietittiin sitä, että minkälainen työ on sopivaa just sinun terveydentilalle ja työkyvylle?

Kuntoutuja: Mun mielestä se meni hyvin. Mun mielestä se oli oikeasti fiksua toimintaa. Hän sanoi suoraan, että olisi tuollaistakin, mutta en halua sua laittaa siihen. Että se voisi olla kevyttä, mutta jos siinä sattuu sitä ja tätä, niin siitä tuleekin rankempaa. [Esimerkiksi] pakettiautonkuljettaja, mikä kaupoista vie näitä ruokakasseja. Sitten hän sanoi, että mitäs sitten, kun joudut sinne viidenteen kerrokseen kantamaan ne. Hän itse osasi katsoa, että mitä siinä on hyvää ja mitä huonoa. H7

Vaikka suurin osa kuntoutujista oli tyytyväisiä työvalmentajan apuun suunnitteluvaiheessa, oli myös niitä, joilla oli vaihtelevampia kokemuksia (ks. luku 6.4). Kaksi kuntoutujaa kertoi, että työvalmentajasta ei ainakaan aluksi ollut apua sopivien työtehtävien löytämisessä. Näissä tilanteissa työvalmentaja oli ehdottanut kuntoutujan tilanteeseen nähden epärealistisiä vaihtoehtoja, ja haastateltavat kritisivat palveluntuottajien ammattitaitoa.

Työkokeilupaikan etsiminen

Kun kuntoutujan tilannetta on kartoitettu, seuraava askel on työkokeilupaikan etsiminen. Tämä tapahtui käytännössä hyvin eri tavoin. Kuudessa tapauksessa ehdotus työkokeilupaikasta tuli työvalmentajalta tai vastaavalta ammattilaiselta. Kahdessa näistä kuntoutuja oli kuitenkin ensin etsinyt työkokeilupaikkaa itse, mutta ei ollut onnistunut siinä. Neljässä tapauksessa kuntoutuja oli itse löytänyt työkokeilupaikan, ja kolmessa tapauksessa työkokeilupaikka oli löytynyt perheenjäsenen tai ystävän avulla.

Työvalmentajan aktiivisuudessa työkokeilupaikan etsimisessä oli haastateltavien mukaan vaihtelua. Joissakin tapauksissa työvalmentaja oli hyvin aktiivisesti mukana keskustelussa ja mietti kuntoutujan kanssa mahdollisia työkokeilupaikkoja. Muutama kuntoutuja kertoi, miten työvalmentaja oli hyödyntänyt omaa verkostoaan etsinnässä, ja tämän perusteella ehdottanut työpaikkoja, joista voisi hakea työkokeilupaikkaa.

Haastattelija: Tuliko idea [työvalmentajalta]?

Kuntoutuja: Joo. En mä tällaisesta tiennytkään.

Haastattelija: Pitikö sun olla sen jälkeen yhteydessä itse työkokeilupaikkaan?

Kuntoutuja: Juu, siis se [työvalmentaja] antoi mulle yhteystiedot ja sitten soitin ja sovittiin, että tulen käymään siellä. Yhden kerran sitten juteltiin siinä ja sitten [työvalmentaja] soitti, vai soittiko molemmat, [ja sanoi että] kyllä tämä käy. Ja sitten katsottiin vaan, että koska alkaa. H7

Jotkut kertoivat, että työvalmentaja oli ollut hyvin kannustava, kun taas toiset kokivat, että työvalmentaja oli jättänyt heidät melko yksin työkokeilupaikan etsinnässä sen jälkeen, kun sopivia tehtäviä oli yhdessä pohdittu. Osa oli löytänyt työkokeilupaikan täysin itse, joko itse kysymällä suoraan työkokeilupaikasta tai omien suhteiden kautta.

Ensin sen [työterveyshuollon] työvalmentajan kanssa pohdittiin, että onko [firman] sisällä ihan suoraan joku sellainen paikka, mihin voisin vaan suoraan siirtyä ja [joka olisi] mun koulutukselle sopivaa hommaa. Sellaisia ei ollut tarjolla. Sitten mietittiin ihan [omalta alalta lähialueelta] ja sitten ihan vaan kylmästi jostain Mollin sivuilta katsoin, että olisiko siellä jotain. Siellä oli semmoisia, mitkä olisi saattanut vähän kiinnostaa, mutta sitten me käytiin työvalmentajan kanssa keskustelua, että olen kuitenkin saanut tämän oman burnoutin nimenomaan [aiemmalla omalla alalla] (...), niin mulla on aika korkea kynnyksensä tehdä mitään senkaltaista. Sitten se työvalmentaja siihen totesi, että no mieti sitten, että onko jotain muuta, jotain ihan muuta alaa, mikä voisi tuntua sopivalta ja mikä nyt olisi jotenkin ehkä realistista ja näin, ja siinä astui kuvioon nyt se, että kun [tunsin työkokeilupaikan esimiehen ja hänelle] selitin lyhyesti tämän mun elämäntilanteen ja kysyin, että pääsisiköhän [työkokeiluun]. Sitten se oli heti silleen, että kyllä järjestyy. H19

Sitten mä tietysti itse kävin kiertelemässä eri firmoja, kun ei muuta tekemistä ollut, että sain jonkinlaisen paikan. H8

Kuntoutuja: [Työkokeilupaikka] oli mun oma ajatukseni. Se on itse asiassa [sukulaisen] firma. (...)

Haastattelija: Onko työkykyvalmentaja ehdottanut mitään muita työnantajia?

Kuntoutuja: Ei. Ja olen miettinyt ja miettinyt ja miettinyt. H11

Vaikka suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä työvalmentajilta saamaansa apuun, muutama kertoi, että olisivat toivoneet enemmän tukea

työkokeilupaikan haussa. Pari haastateltavaa olisi halunnut neuvoja siitä, miten potentiaalisia työnantajia lähestytään kuntoutujana. Eräs tunsu häpeää siitä, että piti kuntoutujana kysyä mahdollisilta työnantajilta työkokeilupaiikkaa, mikä teki hakemista kuormittavaa. Yksi haastateltava haki avoimilta työmarkkinoilta useita avoimia työpaikkoja sillä ajatuksella, että voisi mennä niihin työkokeiluun, koska ajatteli, että niissä olisi hyviä jatko-työllistymismahdollisuuksia. Tämä osoittautui erittäin vaikeaksi. Monta kertaa hänet kutsuttiin haastatteluun, ja hän olisi jopa saanut työpaikan, mutta kun hän kertoi, että oli työeläkekuntoutuja, tilanne muuttui eikä häntä työllistetty. Hän olisi toivonut neuvoja työvalmentajalta siitä, miten uudelle työnantajalle voi ”myydä” itsensä työeläkekuntoutujana. Lisäksi hän olisi kaivannut työvalmentajalta apua CV:n kirjoittamiseen. Yksi kuntoutuja kertoi, ettei saanut riittävästi apua työvalmentajalta suunnittelu-prosessin alkupuolella, mutta että tilanne oli myöhemmin parantunut.

(...) [työvalmentaja] ehkä liikaa luotti siihen, että mä pystyisin itseohjautumaan ja tekemään asioita vielä enemmän. (...) Mä toivoin, että [palveluntuottajalla] (...) olisi niin hyvät verkostot, että se tietäisi, että missä olisi vapaita paikkoja, että pääsisin jonnekin. Mutta sitten se menikin niin, että se sanoi, että yritä löytää niitä paikkoja. Ja sitten soittelen vaan jonnekin, että pääsisikö. Niin se häpeä, mikä syntyi siitä, että hei, mä olen kuntoutuja, pääseekö teille, niin se oli tosi iso. H26

Kolme kuntoutujaa käytti omia verkostojaan löytääkseen työkokeilupai-kan, eikä sen takia tarvinnut apua työvalmentajalta. Yksi kuntoutuja sai hakemusprosessissa apua hoitavan sairaalan sosiaalityöntekijältä, mutta otti itse yhteyttä vanhaan esihenkilöön, joka auttoi löytämään työkokeilu-paikan. Toinen sai vinkin työkokeilupaiikasta ystävältään, ja kolmas sai työkokeilupaikan lähisukulaisen avulla tämän työpaikalta.

(...) pidin yhteyttä entiseen esimieheen ja ehdotin sitten, että mulla olisi tällainen kuntouttava työkokeilu, että olisiko [tällä työnantajalla] paikkaa mulle. Sanoin, että tähän on teille ilmaista työvoimaa ja te tunnette mut ja mulla oli hyvä maine siellä, niin hän oli heti juonessa mukana ja sanoi, että hän ottaa [henkilöstöosastoon] yhteyttä ja kyselee sieltä. Ja [hän] antoi mulle nimen ja soitin sinne ja kerroin mun tilanteen ja hänkin tunsu mut ennestään. Ja siitä se lähti, että hoidin itse sen työkokeilupaiikan. H5

Useimmissa tapauksissa työpaikan etsiminen ja työkokeilupaikan sopiminen meni suhteellisen nopeasti. Joissakin tapauksissa työnantaja totesi jo ensimmäisen yhteydenoton yhteydessä, että työkokeilu järjestyy. Harvempi kertoi, että työkokeilupaikan löytäminen oli vaikeaa tai että se oli kestänyt kauan. Useimmat ottivat itse yhteyttä työkokeilupaikkaan, kun tämä oli löytynyt. Usein oltiin ensin suullisesti yhteydessä, minkä jälkeen lähetettiin hakemus ja CV. Monet kutsuttiin tämän jälkeen haastatteluun, jonka jälkeen sovittiin työkokeilusta. Muutamassa tapauksessa työvalmentaja otti ensin yhteyttä työkokeilupaikkaan.

Monessa tapauksessa työkokeilu oli aika pitkälti jo suunniteltu, kun työkokeilupaikka löytyi. Useat kuntoutujat kertoivat, ettei työkokeilupaikan työnantaja osallistunut kokeilun suunnitteluun, vaan että työnantajalle lähinnä ilmoitettiin suunnitelmasta ja muista käytännön asioista. Toiset taas kertoivat, että olivat suunnitelleet työkokeilua yhdessä työkokeilupaikan työnantajan kanssa.

Se käytiin silleen läpi, että kun ensin olin [esimieheen] tosiaan yhteydessä, kerroin tämän tilanteen ja kysyin, että voisiko tänne päästä. Ja sitten kun hän oli, että voisi päästä, että laitetaan järjestymään, niin sitten kävin hänen kanssaan tarkasti läpi että (...) en pysty tekemään töitä samalla intensiteetillä kuin normaalisti täällä ihmiset pystyy. (...) Sitten kun täällä todettiin, että se on mahdollista ja (...) se on järjestettävissä, että voidaan räätälöidä sopivaksi se työnkuva, mikä just tarkoittaa sitä, että nyt ensin vähän lyhyempää työpäivää, ja että lähdetään niistä kevyimmistä mahdollisista työtehtävistä, ja sitten pikkuhiljaa silloin, kun tuntuu sopivalta, niin perehdytään seuraavaan työtehtävään ja mennään vähän raskaampiin työtehtäviin. Tämä on ollut todella jouhevaa, ollaan pystytty keskustelemaan ja sopimaan ja muokkaamaan tämä homma sopivaksi. H19

(...) Ei muuta, kuin että [työvalmentaja] on lähettänyt sähköpostia, siitä mitä [työkokeilupaikan työnantajan] pitää tietää. Sitten me allekirjoitamme työkokeilupaperit, kun aloitan sen työn. H8

(...) Kun tulin tuohon [esimiehen] haastatteluun, niin sen piti olla vaan haastattelu. Niin [esimies] pyysi jo silloin [tulevan osastoni henkilön] paikalle ja suunnitteli mulle työtehtävät. Eli se oli saman tien niin, että joo tule vaan tänne sisälle. H26

Jatkotyöllistyminen

Kun työkokeilu toteutui uudella työnantajalla, jatkotyöllistyminen herätti haastatteluissa paljon pohdintaa. Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että tässä ryhmässä jatkotyöllistymismahdollisuuksista ei käyty keskustelua yhtä usein tai yhtä tarkasti kuin työn sopivuudesta kuntoutujan terveydentilalle. Osa tämän ryhmän haastateltavista ilmaisi, ettei suunnitteluprosessin aikana ole keskusteltu jatkomahdollisuuksista työkokeilupaikalla tai työkokeilun toimialalla, jatkotyöllistyminen työkokeilupaikalla on epävarmaa tai että työllistymismahdollisuuksia ei yksinkertaisesti ole. Toisaalta muutama kuntoutuja tiesi jo työkokeilun alussa, että työkokeilupaikalla on hyvät jatkomahdollisuudet. Jos tarkempaa keskustelua aiheesta ei käyty, työllistymismahdollisuuksia saatettiin pohdiskella epäsuorasti samalla kun kartoitettiin kuntoutujan työkykyä ja hänelle sopivia työtehtäviä.

Ja sitten kun [eläkelaitos] vaati sitä jatkumoa, että ei voi mennä vaan työkokeiluun ja sitten jäädä pois, vaan että jotakin pitäisi olla siellä sitten valmiina, niin oli sitten puhetta, että mahdollisesti ensi lukuvuodeksi voisin päästä (...) opettajan töitä tekemään (...), niin siinä olisi sitten semmoinen mahdollinen jatkumo. H18

Yhdessä tapauksessa oli työnantajan puolelta vahva toive jatkosta, mutta oli vielä epäselvää, oliko resursseja palkkaamiseen. Tässä tapauksessa palkkaaminen työkokeilun jälkeen edellyttäisi haastateltavan mukaan työllistämistukea, jota voidaan myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Haastattelujen perusteella syntyy vaikutelma siitä, että joidenkin työkykyvalmentajien mielestä jatkotyöllistyminen työkokeilupaikalla ei välttämättä ole työkokeilun tärkein tavoite vaan se, että kuntoutuja pääsee kokeilemaan uutta ammattia ja työkykyään.

Haastattelija: Arvioitiinko tuossa suunnitteluvaiheessa sitä, että mitkä olisi sun mahdollisuudet jatkaa tällaisissa työtehtävissä pidemmällä aikavälillä?

Kuntoutuja: Ajatus oli se, että ensimmäinen paikka, mihin menen, on vain pelkkää tutustumista ja kokeilua. Ja sitten seuraava paikka voisi olla jotain muuta. Mun oma toive on ollut, että mahdollisesti pääsisin työkokeiluun sellaiseen paikkaan, missä voisi ehkä vaikka työllistyäkin. H26

Vaikutelmaa tukee myös se, että suhteellisen suuri osuus suoritti työkokeilua työpaikalla, jossa ei selvästi ollut jatkomahdollisuuksia. Jotkut

kertoivat, etteivät olleet keskustelleet jatkomahdollisuuksista työnantajan kanssa. Yksi kuntoutuja ilmaisi myös, ettei uskaltanut edes kysyä työllistymisnäkömystä jatkossa.

Ei ne ole siellä puhuneet mitään. Enkä silloin viitsinyt edes kysellä, kun menin kyselemään sitä työpaikkaa. Sehän niille oli tärkeintä siinä, että se ei maksa niille mitään. H8

Jatkomahdollisuuksien puute ja siitä seuraava epävarmuus tulevaisuudesta oli monille turhauttavaa. Yhdessä tällaisessa tilanteessa työvalmentaja oli yrittänyt lohduttaa, että työkokeilun jälkeen on helpompi etsiä uutta työpaikkaa. Eräs haastateltava oli puolestaan selvästi kieltäytynyt menemästä työkokeilupaikkaan, jossa ei ollut mitään mahdollisuuksia jatkaa.

Eikä työssä sinänsä eikä asiakkaissa ollut mitään vikaa, vaan se että kun kysyin sieltä ihan suoraan, että minkälainen mahdollisuus mulla on työllistyä tähän, niin hän sanoi ihan suoraan, että ei oikeastaan minkäänlaista, että heillä [toinen työntekijä] on puolipäiväisenä, että sille ei ole varaa maksaa koko päivän palkkaa. Mä sanoin että no, kiitos, näkemiin, että ei tämä sitten johda mihinkään. H9

Jotkut olivat keskustelleet asiasta työnantajan kanssa, mutta ainakaan työkokeilun alkuvaiheessa ei ollut varmaa tietoa jatkosta.

(...) Kun mä silloin ihan alussa kysyin sitä, että sen työkokeilun tavoitteenahan on jatkotyöllistyminen, niin [työnantaja] ei lupaa mulle yhtään mitään. Se voi olla, että se homma tyssää siihen, mutta siitä huolimatta kuitenkin paremmat mahdollisuudethan tässä on. [Työnantaja] on kuitenkin [erittäin suuri], niin voihan se olla, että sieltä jotain löytyisi. H5

Vaikka epävarmuus tulevaisuudesta koettiin joissakin tapauksissa turhauttavana, työkokeilu toi kuntoutujille valinnanvaraa. Eräs kuntoutujista näki työkokeilun jälkeiseen aikaan liittyvän epävarmuuden jopa hyvänä asiana, sillä se piti erilaiset mahdollisuudet avoinna ja vähensi myös suorituspaineita.

Tässäkin on todella hyvä kuvio, minkä olen puhunut jo sen työvalmentajan kanssa alun perin, että tässä mennään oikeasti ensinnäkin päivä kerrallaan ja sitten mun semmoisen fiiliksen mukaan ja tilanteen ja jaksamisen mukaan. Yksi mahdollisuus

on se, että tämä kolme kuukautta, jos tämä menee tosi kivasti ja musta tuntuu siltä, että voisin vaikka tätä samaa hommaa jatkaa, niin sitten voidaan keskustella kaikkien kanssa ja vaikka jatkaa, tai talon sisällä ehkä jotain muuta. Vielä yksi vaihtoehto on se, että nyt jos tämän kolmen kuukauden jälkeen haluaisinkin ehkä palata vielä omalle alalle, niin pystyisin työkokeilua jatkamaan sitten omalla alalla ja jossain ihan eri paikassa, että sekin mahdollisuus on edelleen olemassa. Tämä on just tätä, mikä musta tuntuu tosi hyvältä, että tämä on niin jouhevaa ja muokattavissa olevaa, että ei tule siihenkään semmoista tiettyä suorituspainetta (...). H19

3.4 Keskustelu koulutuksesta

Työpaikalla tapahtuvaa kuntoutusta pidetään lähtökohtaisesti ensisijaisena työeläkekuntoutuksen keinona, ja yleensä vasta viimeisenä vaihtoehtona harkitaan uudelleenkoulutusta. Tutkintoon johtava koulutus kestää usein huomattavasti työkokeilua pidempään, ja tarkoittaa siten selkeästi suurempaa kustannusta eläkelaitokselle. Tämän tutkimuksen haastateltavista yhdeksän kuntoutujaa kertoi, että koulutuksesta oli jollain tavalla keskusteltu suunnitteluprosessin aikana. Tähän ryhmään kuului sekä vanhalla että uudella työnantajalla työkokeilussa olevia. Kaksi haastateltavaa kertoi, etteivät halunneet itse kouluttautua uudelleen, vaan halusivat vain palata mahdollisimman suoraviivaisesti työhön. Kahdessa tapauksessa taas oli keskusteltu, että uudelleenkoulutus voi olla mahdollisuus, jos työkokeilu ei johda toivottuun lopputulokseen.

Tämä omaan työhön työkokeilu oli se eka vaihtoehto, ja olen myös miettinyt opiskeluun lähtöä. Se on ollut myöskin mielessä, että pystynkö enää tekemään tätä työtä tällä taustalla, mikä minulla on. (...) mutta ei sen [opiskelun] suhteen ole mitään toimia tehty. Ja sitten kun kysyin sitä, että jos aloitan tämän työkokeilun, niin onko sitten mahdollista päästä [eläkelaitoksen] kautta vielä myös siihen opiskeluun, niin tuli semmoinen vastaus, että se on aina yksilöllinen tilanne. Se jäi vähän epäselväksi, että miten. Sieltä tuli [vastaus], että käydään tämä ensin läpi ja katsotaan. Että ei lentäisi ajatukset liian pitkälle siinä kohtaa. Mutta se opiskelu on ollut mulla se toinen vaihtoehto. H30

Viisi kuntoutujaa halusi itse opiskella uuden tutkinnon. Yhdessä tapauksessa eläkelaitos kieltäytyi uudelleenkoulutuksesta, koska kuntoutuja oli liian iäkäs. Toisessa tapauksessa kuntoutuja oli löytänyt erityisen kiinnostavan koulutusohjelman, mutta eläkelaitos ei pitänyt koulutuksen tukemista mahdollisena olemassa olevan korkean koulutuksen takia. Tässä tapauksessa haastateltava toi esiin, että asuinpaikka vaikuttaa ratkaisevasti tuleviin työmahdollisuuksiin. Hänen koulutuksellaan olisi helpompaa löytää terveydentilalle sopivaa työtä isommista kaupungeista, mutta pienemmällä paikkakunnalla ei sopivia työpaikkoja ole, minkä vuoksi uudelleenkoulutus olisi kuntoutujan mukaan perusteltua.

Kolmannessa tapauksessa haastateltava oli saanut ristiriitaisia ohjeita eri työterveyslääkäreiltä. Yksi lääkäri oli sanonut, ettei hän masennuksensa takia voi lähteä opiskelemaan, kun taas toisen lääkärin mielestä se oli täysin mahdollista. Kuntoutuja ei lopulta ollut ottanut asiaa puheeksi eläkelaitoksen kanssa. Neljäs haastateltava oli puolestaan poikkeava tapaus aineistossa, sillä hänellä oli jo työkokeilun jälkeinen koulutuspaikka sovituna työkokeilun alalla. Viides koulutusta toivoneista haastateltavista oli hakenut ammattikorkeakouluun, ja oli saanut alustavan hyväksynnän eläkelaitoksesta, että koulutusta tuetaan, jos hän pääsee kouluun. Kuntoutujan mukaan hänellä ei ollut jatkotyöllistymismahdollisuuksia työkokeilun alalla ilman korkeakoulututkintoa.

Se tuli varmaan sen ennakkopäätöksen jälkeen, kun rupesin sitten kyselemään sitä, että mites kun siinä ennakkopäätöksessä puhuttiin vaan työkokeilusta. Ja niin mä sitten soittelin siitäkkin ja kysyin, että miten tämä nyt menee, että kun tarkoitus on nimenomaan [sovittuun] työkokeiluun tulla, ja [nykyisellä koulutuksellani] siellä ei tehdä töitä, siellä on käytännössä kaikilla joko yliopisto- tai vähintään ammattikorkeakoulutus, niin (...) että mun ei kannata mennä sinne työkokeiluun, jos mulla ei ole mitään mahdollisuuksia [työllistyä sinne ilman uutta koulutusta]. H20

4 Kuntoutussuunnitelman sisältö

Tässä luvussa käsittelemme kuntoutussuunnitelman sisältöä, kun työeläkekuntoutus toteutetaan työkokeiluna. Ensin kuvaamme, mitä työkokeilun kestosta, ajoituksesta ja työajasta oli sovittu. Sen jälkeen käymme läpi kuntoutujien suunniteltuja työtehtäviä ja sitä, miten työtehtäviä oli tarkoitus muokata työkokeilun aikana. Lisäksi kuvaamme, miten työkokeilun etenemistä oli tarkoitus seurata. Lopuksi tarkastelemme kuntoutujien kokemuksia kuntoutussuunnitelman tarkoituksenmukaisuudesta.

4.1 Työkokeilun kesto ja ajoitus

Tutkimuksessa haastateltujen kuntoutujien työkokeilujen oli tarkoitus alkaa maalis- ja huhtikuussa 2023. Tämä toteutuikin lukuun ottamatta yhtä kuntoutujaa, jonka työkokeilua siirrettiin eteenpäin terveydentilan takia. Työkokeilun suunniteltu kesto oli 27 kuntoutujan tapauksessa kolme kuukautta. Yksi kuntoutuja kertoi, että suunniteltu työkokeilu oli lyhyempi (kaksi kuukautta), ja kaksi kertoi, että työkokeilun suunniteltu kesto oli tätä pidempi (neljä ja kuusi kuukautta). Suuri osa kuntoutujista oli kuitenkin keskustellut siitä, että työkokeilua voidaan tarvittaessa pidentää kuuteen kuukauteen, joko samalla tai jollakin toisella työkokeilupaikalla. Suurin osa niistä, jotka olivat suunnitteluvaiheessa puhuneet työkokeilun pidentämisestä, pitivät sitä haastatteluvaiheessa lähinnä teoreettisena mahdollisuutena. Muutama kuntoutuja kuitenkin puhui hyvin konkreettisesti työkokeilun mahdollisesta pidentämisestä.

Noin puolet kuntoutujista oli sitä mieltä, että työkokeilu oli alkanut tai alka-massa sopivaan aikaan. Monet kertoivat, etteivät olisi voineet aloittaa työkokeilua aikaisemmin esimerkiksi heikoksi koetun terveydentilan tai käynnissä olevan hoidon takia. Joillekin myös henkinen valmistautuminen oli tärkeää, ja kaikesta valmistautumisesta huolimatta etenkin mielenterveysongelmista kärsiville kuntoutuksen alku saattoi aiheuttaa joka tapauksessa ylimääräistä kuormitusta ja työkyvyn koettiin ainakin hetkellisesti heikenevän.

Haastattelija: No sitten siinä oli tämä pidempi ajanjakso nyt kuitenkin tässä työkokeilun aloittamisen ja sen [eläkelaitoksen]

päätöksen välillä. Oliko se sun mielestä kuitenkin ihan tarpeen, vai olisitko halunnut jo aikaisemmin siihen työkokeiluun?
Kuntoutuja: Kyllä se oli tarpeen. (...) kun se hetki alkoi lähestyä, että menen töihin, niin sitten alkoi ruumiillinen reagointi, että mä menin tosi romuksi. Luulen, että se olisi tullut joka tapauksessa. Mutta sillä hetkellä olin kyllä todella väsynyt. H26

Haastattelija: Onko tämä alkanut nyt sun mielestä sopivaan aikaan tämä työkokeilu vai liian myöhään tai liian aikasin?
Kuntoutuja: Todella sopivaan aikaan. Mulla oli itse asiassa aika kova hinku päästä tänne, ja mä meinasin ihan alun perin kysyäkin, että olisiko tämä voinut alkaa jopa kuukautta aikaisemmin, mutta sitten se ei ollut onneksi mahdollista erinäisistä syistä (...) tämä oli just sopiva. H19

(...) Itse työ ei pelottanut, kun aloitti kaksi viikkoa sitten työt. Mutta se oma fyysinen jaksaminen tietenkin pelotti. Mutta nyt on sitten työkavereiden kanssa avoimesti puhuttu ja sitä työtä on jaettu. Kyllä se varmasti oli oikea aika aloittaa. H15

Myös erilaiset käytännölliset asiat vaikuttivat työkokeilun alkamisajan-kohtaan joissakin tapauksissa. Esimerkiksi työkokeilu koulussa ei onnistu kesäloman aikana, joten yhdessä tapauksessa suunnitteluvaiheessa tuli kiire, koska työkokeilun piti alkaa maaliskuun alussa. Toisessa tapauksessa jouduttiin samasta syystä lykkäämään työkokeilun alkua syksyyn, koska haastateltava ei sairastelun takia pystynyt aloittamaan työkokeilua alkuperäisen suunnitelman mukaan maaliskuun alussa.

Seitsemän kuntoutujaa oli kuitenkin sitä mieltä, että kuntoutus olisi voinut alkaa aikaisemmin. Näitä tapauksia yhdisti usein se, että takana oli suhteellisen pitkä poissaolo työelämästä ja kuntoutujat halusivat päästä pois kotoa, ”tekemään jotain”. Muutamassa tapauksessa työterveyslääkäri oli jarruttanut työkokeilun alkua kuntoutujan terveydentilan takia. Tämä oli ollut kuntoutujalle jossain määrin turhauttavaa.

Kuntoutuja: [Työkokeilu] olisi voinut aikaisemminkin alkaa, mutta työterveyslääkäri on aina jatkanut tätä, että olisin kotona. (...) [Minusta tuntui että] jotain muutosta täytyy tehdä, että en jaksu kotona vain istua. Se ärsytti tosi paljon.

Haastattelija: Ja koet, että esimerkiksi viime syksynä terveydentila olisi ollut semmoinen, että olisi ollut ihan sopiva aika?

Kuntoutuja: Joo. Fyysiset kivut oli silloin vielä kovat, mutta olisin voinut kokeilla jotain. Mun mielestä kolme vuotta on pitkä aika. H24

Jälkikäteen jotkut olivat kuitenkin kiitollisia siitä, että työterveyslääkäri oli jarruttanut.

(...) [vaikka] olisin ollut valmis ihan normaalisti töihin niin se oli oikeasti ihan hyvä, että se lääkäri sanoi, että ”eipäs nyt hoppuilla”. H1

Työkokeilun viivästymiset johtuivat usein terveydenhoidon puolella olevista tekijöistä. Joissakin tapauksissa kuntoutujat eivät välttämättä tienneet, miksi prosessi oli kestänyt niin kauan. Yhden kuntoutujan kohdalla keskustelu uran vaihdosta työterveyshoitajan kanssa oli alkanut jo yli kaksi vuotta aikaisemmin, ja työeläkekuntoutus olisi ehkä ollut mahdollista jo paljon aikaisemmin, mutta siitä huolimatta prosessi ei edennyt ennen kuin hän uhkasi irtisanoa itsensä. Tässä tapauksessa viivästymisen taustalla oli siis ainakin osittain työterveyshuollon ja työnantajan toiminta.

Kuusi haastateltavaa koki, että työkokeilu oli alkanut liian aikaisin. Lisäksi jotkut olivat epävarmoja alkamisajankohdasta, koska koettu työkyky ja terveydentila vaihteli niin paljon. Muutamassa tapauksessa mainittiin myös, ettei vapaa-ajalle jää riittävästi energiaa, mikä viittaa siihen, että voimavarat eivät ehkä olleet vielä riittävästi palautuneet työkokeilua silmällä pitäen.

Ehkä mulle liian [aikaisin], tai mulla oli niin huono jakso siinä, että mun lääkäri ei ollut oikein innostunut tästä ollenkaan. (...) tiesin sen, että en tervehdy koskaan siinä työympäristössä, koska me ei pystytä sitä muuttamaan. (...) H13

(...) pikkasen on joinain päivinä sitä epävarmuutta siitä, että lähdettiinkö nyt liian aikaisin liikkeelle. Silloin helmikuussa vointi oli jo sen verran hyvä, että silloin tuntui ihan varmalle jutulle, että tämä on hyvä idea. Mutta just kuormitustilanteiden muutos ja tuollaiset, jotka ei välttämättä tähän työkokeiluun liity, [esimerkiksi] kun ruvetaan käymään tiukkoja taloudellisia neuvotteluja siitä jatkosta, niin ne oli todella raskaita itselle. Mä olin aivan takki tyhjänä sitten tuollaisen jonkun tunnin palaverin jälkeen ja se tuntui, että vointi otti siinä vaiheessa takapakkia. Mutta muuten sanoisin, että ehkä oli ihan hyvä aika. Toisaalta, jos olisi [ollut] kuukausi, ehkä kaksikin eteenpäin, niin se olisi ollut ehkä varmemmalla puolella siinä. Pieniä epäilyksiä välillä joinain päivinä itselle kyllä tulee, että ollaanko liian aikaisin liikkeellä tässä. H12

Haastattelija: [Onko] sun mielestä tämä työkokeilu alkanut sopivaan aikaan?

Kuntoutuja: Välillä tuntuu, että joo, mutta välillä sitten taas tuntuu, että ei ehkä.

Haastattelija: Mistä ne tulee ne fiilikset, että ei ehkä?

Kuntoutuja: Siitä, että kun olen niin jotenkin väsynyt vapaa-ajalla, että en jaksakaan tehdä semmoisia perusjuttuja. H22

Pari kuntoutujaa koki, että heidät oli pakotettu työkokeiluun, vaikka eivät pitäneet itseään työkykyisinä. Heidän mielestään työkokeilun ajoitus ei siis ollut heille toimiva. Heillä oli molemmilla monivuotinen sairastelu ja oireilu takana, mutta he eivät osanneet arvioida, olisiko työeläkekuntoutus aiemmassa vaiheessa ollut tarkoituksenmukaisempi.

4.2 Suunniteltu työaika

Suurin osa haastateltavista kertoi, että työaika oli suunniteltu nostettavan asteittain työkokeilun aikana. Selvästi tavallisin suunnitelma oli, että ensimmäisen kuukauden aikana työtä tehdään neljä tuntia päivässä, toisen kuukauden aikana kuusi tuntia päivässä, ja kolmantena kuukautena kahdeksan tuntia päivässä. Suurin osa kuntoutujista teki työtä viisi päivää viikossa, ja työajan kevennys toteutettiin siis lyhentämällä työpäivän kestoa. Joillekin kuntoutujille, jotka olivat olleet kauan poissa työelämästä ja joilla oli mielenterveysongelmia taustalla, rutiinien harjoittaminen oli osa tätä päätöstä.

Joidenkin suunniteltu työaika poikkesi edellä mainitusta mallista ja haastateltavien joukosta löytyi esimerkiksi tapauksia, joissa suunniteltu työaika ei vielä koekielun aikana noussut sataan prosenttiin. Yksi kuntoutuja, jonka työmatka oli erittäin pitkä, oli sopinut työnantajan kanssa, että tekee täysiä työpäiviä heti alusta alkaen, mutta vähemmän päiviä viikossa. Toinen kuntoutuja olisi puolestaan sairaudesta johtuvan heikon jaksamisensa vuoksi halunnut tehdä neljätuntista päivää siten, että esimerkiksi kahden päivän jälkeen olisi aina vapaapäivä lepäämistä varten, mutta eläkelaitos totesi, että se ei ollut mahdollista, eikä myöskään työskentely alle 20 tuntia viikossa.

Eli kun aloitettiin tämä työkokeilu omaan työhön, niin se oli 50 prosenttia siitä työajasta. Teen vuoroviikoin kolme päivää, maanantai ja tiistai ja keskiviikko töissä ja sitten seuraavalla

viikolla maanantai ja tiistai. Ja se on tosi hyvin mennyt. Ja sitten se toinen kuukausi, eli huhtikuu, asteittain lisätään niitä työpäiviä, eli sitten on 75 prosenttia. Ja sen saan määritellä itse. Samoin mulle annettiin täydet valtuudet tuolta työmaalta, että ilmoitat ne työpäivät milloin olet ja miten jaksat. Ja sitten se kolmas kuukausi on ihan sata prosenttia. Eli pikkuhiljaa lisätään sitä kuormitusta ja katsotaan. H1

Se vaatimus siitä, että pitää aloittaa sillä 20 tunnilla viikossa, se oli vaan liian kova. Ehdottomasti olisi pitänyt tavallaan sen taudin mukaan pystyä rakentamaan se [työhön]paluu. H21

Työeläkevakuuttajien suositusten mukaan työkokeilun tavoitteena on lähtökohtaisesti kokoaikaiseen työhön paluu, jos henkilö on sellaista tehnyt, mutta perustelluista syistä työaika voi olla aluksi neljä tuntia päivässä tai 20 tuntia viikossa (Tela 2021b). Joissakin tapauksissa työtunteja oli kuitenkin vähemmän kuin kaksikymmentä viikossa. Esimerkiksi yksi kuntoutuja teki aluksi kymmenen tuntia viikossa (viisi tuntia päivässä kahtena päivänä), ja toinen teki aluksi 12 tuntia viikossa (neljä tuntia päivässä kolmena päivänä). Tavoitteena oli nostaa työaika vähitellen myöhemmin. Kaiken kaikkiaan kuntoutujat olivat tyytyväisiä siihen, että saivat aloittaa lyhennetyllä työajalla.

(...) kun sanoin että haluan tulla takaisin, niin [työterveyslääkäri] sanoi että hänen mielestään olisi hyvä, jos aloittaisin pehmeästi, neljä tuntia yhden kuukauden ja sillä tavalla. Minusta se kuulosti tosi hyvältä ja sitten juuri se, ettei minun tarvitsisi heti ottaa paljon asiakkaita. H2

Vaikka useimpien kuntoutujien suunnitelmassa työaika oli tarkoitus nostaa sataan prosenttiin, huomattava osa koki jo työkokeilun alkuvaiheessa, että he eivät tule pystymään tähän. Jotkut olivat ilmoittaneet asiasta työnantajalle ja eläkelaitokselle. Joidenkin suunnitelmia oli tästä syystä muutettu niin, että työaika työkokeilun lopussa oli pienempi kuin sata prosenttia tai että työaika nostettiin suunniteltua hitaammin. Toisten suunnitelmiin ei ollut tehty muutoksia, vaikka työkyky ei tuntunut riittävän suunniteltuun työaikaan.

(...) vakuutusyhtiöhän tällä työkokeilulla hakee sitä, että mun tarvitsisi pikkuhiljaa siirtyä kuusituntiseen ja kahdeksantuntiseen päivään. Ja olen sen hyvin selväsanaisesti ilmoittanut, että kun tämä neljä tuntiakin on ihan maksimi mitä pystyn tällä hetkellä ja

tuskin tästä paranen, että joku ihmeeparantuminen täytyy käydä, jos näin käy. Niin se on täysin poissuljettua. Kun olen tässä ollut pitkällä sairauslomalla, niin olen todennut sen, tai niin sanotusti kantapään kautta oppinut, että se kaksi ja puoli tai kolme tuntia töitä, välillä istuen ja välillä seisten, niin se on hyvä jakso. Niin tuo neljä tuntia, se mitä nyt teen, niin se on ihan äärirajoilla ja sen jälkeen ei tarvitse tehdä illalla mitään. Niin se on täysin poissuljettua, että pystyisi siitä kuntoutumaan ja tekemään pidempää päivää. H9

Mähän olen tehnyt kaksi kuukautta siten, että neljä tuntia päivässä ja viitenä päivänä viikossa. Yhdessä välipalaverissa ei lähdetty nostamaan työaika. Mutta nyt viimeisimmässä neuvottelussa sovittiin, että tässä viimeisessä kuussa kokeilen vähän nostaa, että sitä viittä kuutta tuntia maksimissaan. Sen tiedän, ja sen tietää myös työterveyslääkäri ja työnantaja, että kahdeksaan tuntiin nosto ei ole mahdollinen. Sitten mun psykoterapeutti sanoi, siitä on jo jonkin aikaa, että hän näkee asian sillä lailla, että sä et pysty kokoaikaista työtä tekemään ainakaan vuoteen. Se oli hänen kannanotto asiaan. Ja kyllä ajattelen itsekin sillä lailla, että näin se varmasti on. Nyt haetaan sitten osakuntoutustukea. Vielä on epäselvää, nythän tämä on kesken tämä kokeilu, mutta varmaan jotain neljän ja kuuden tunnin välillä tulee olemaan se tuntimäärä, mutta mikä se on, niin se on vielä epäselvää. Mutta jos työkokeilulle ei vaikka saataisi jatkoa tai osakuntoutustukea ei myönnettäisi, niin kyllä mä itse lähden sitä työaika neuvottelemaan. Mun työnantaja onkin luvannut jo aikaisemmin, oikeastaan jo silloin, kun jäin sairauslomalle, (...) että lasketaan työaika kahdeksasta ainakin kuuteen [tuntiin]. H30

Joidenkin kohdalla työtehtävien vaihto muutti kuntoutujan tilannetta kokonaan. Esimerkiksi kuntoutuja, jonka nivelet eivät enää kestäneet fyysistä kuormitusta, saattoikin tehdä pidempää työaika toimistotyössä ilman ongelmia.

(...) esihenkilön mielestä oli jossain vaiheessa [niin], etten pystyisi sataprosenttista [työaika] tekemään, mutta sitten rupesin miettimään itse, että tämähän on nyt ihan erilainen työ kuin aiempi työ, että tässä tehdään koko ajan koneella (...). H3

4.3 Työtehtävät ja työn muokkaus

Kun työkokeilu toteutui vanhoissa työtehtävissä, oli usein tehty jonkin verran muokkauksia työtehtäviin. Työpaikoilla, joissa oli paljon erilaisia työtehtäviä, kuntoutuja pystyi yleensä itse valitsemaan niitä työtehtäviä, jotka olivat sopivia terveydentilan kannalta. Monissa tapauksissa kuntoutuja oli ollut pitkään työpaikalla, ja tunsii työtehtävät ja omat rajoituksensa niin hyvin, ettei tarvittu lääkärin tai esihenkilön apua työtehtävien valinnassa tai muokkauksissa. Jotkut ilmaisivat myös, että työnantaja luottaa heihin, jolloin työnantaja antoi kuntoutujan itse muokata työnkuvan itselleen sopivaksi.

Joissakin tapauksissa oli mietitty hyvin konkreettisesti, miten kuntoutujan työnkuvaa muutetaan niin, että se tukee kuntoutujan palautumista ja toipumista. Pari kuntoutujaa, joilla oli ollut esimiesvastuuta, olivat esimerkiksi luopuneet tällaisista tehtävistä työkokeilussa. Toisten vastuualueet olivat vähentyneet niin, että kuormitusta ei tulisi liikaa.

Silloin on jo sovittu, että niistä kaikista kuormittavimmista [asiakkaista] yrittäisin nyt pysytellä vähän kauempana. Ja sitten on sovittu sillä tavalla, että vastaanottoajat ovat pidempiä. (...) Se on esihenkilön kanssa puhuttu asia, että tosiaan saa olla pidemmät ajat ja rajattu asiakasmäärä. (...) Sen [myös] aika voimakkaasti otin puheeksi, että en sitten ole mikään yleissijainen, jos on sairauspoissaoloja. H30

Pari haastateltavaa toimi työkokeilun aikana lähinnä muiden työntekijöiden apulaisena. Yksi kuntoutuja hoiti erilaisia avustavia tehtäviä, jotka olivat sopivia terveydentilalle ja tukivat työkykyä. Toinen kuntoutuja kertoi, että sai itse päättää mihin aikaan tuli työpaikalle ja pystyi valitsemaan itselleen sopivia työtehtäviä. Suhtautuminen tällaiseen avustavaan rooliin kuitenkin vaihteli, ja esimerkiksi eräs lähinnä avustavia tehtäviä tekevä haastateltava turhautui, kun työkokeilussa oli yksinkertaisesti liian vähän tekemistä. Näissä tapauksissa ei myöskään ollut aivan selvää, miten työkokeilun jälkeen oli tarkoitus siirtyä haastavampiin tehtäviin.

Siis eihän tuolla mitään muutoksia voi edes tehdä. Se on vaan, että olen kolmantena siinä ja vältän sitä kävelyä. (...) Ja sitten heitä auttelen, että mulla ei tule sitä kävelyä siinä. (...) Pienimuotoisesti siinä keskellä taloa touhuilen. H17

Yhdessä tapauksessa työtehtävissä ei ollut tehty muita muutoksia kuin työajan lyhennys, vastoin lääkärin suosituksia. Päinvastoin työtehtävät olivat kuntoutujan mielestä raskaampia kuin aikaisemmin.

Kun työkokeilu toteutettiin uusissa tehtävissä, joko vanhalla tai uudella työnantajalla, työtehtävät olivat useimmiten aika erilaisia verrattuna vanhoihin työtehtäviin. Usein kuntoutuja siirtyi fyysisesti vähemmän kuormittaviin työtehtäviin, kuten erilaisiin ohjaajatehtäviin tai toimistotehtäviin. Esimerkkejä tällaisista tehtävistä olivat koulunkäyntiavustaja, kouluisäntä, sosiaalipuolen ohjaaja ja IT-tukihenkilö. Kuntoutujilla ei aina ollut aiempaa työkokemusta uudesta toimialasta tai tehtävästä. Näissä tapauksissa haastateltavat kertoivat, että saivat perehdytystä työpaikalla. Melko nopeasti he ryhtyivät kuitenkin toimeen ja oppivat lähinnä tekemisen kautta. Vanhoista työtehtävistä oli usein hyötyä tavalla tai toisella.

Kyllä siellä pitää perehdyttää, koska se on mulle melko vieras ala. (...) ne tietää, että en kaikkia asioita tiedä. Kyllä mulla tietysti tämä vanha ammatti on tuonut kaikenlaista kokemusta mukanaan, mutta [työssä tarvittavan ajoneuvon] ajokortin ne ajattaa mulle siellä, vaikka olen ajanut ikäni [tällaista ajoneuvoa] (...). Nyt kävin työturvakoulutuksessa [ja myöhemmin] menen [toiselle] kurssille.
H8

Usea haastateltava kertoi, että työnantaja on ymmärtäväinen ja joustava. Jotkut saivat itse päättää työvuoroista ja työajoista. Monet pystyivät keskittymään itselleen sopiviin työtehtäviin, ja saivat pyytää apua raskaisiin tai vaikeisiin tehtäviin. Yksi kuntoutuja kertoi, että voi käydä lepuuttamassa selkää sohvalla keskellä päivää. Toinen puolestaan kertoi, että työpaikassa on hiljainen huone, mihin voi tarpeen mukaan vetäytyä. Joissakin tapauksissa kuntoutuja sai käyttöönsä erilaisia apuvälineitä, kuten sähkötyöpöydän, satulatuolin tai baarijakkaran. Yhteenvetona voidaan todeta, että useimmissa tapauksissa haastateltavat olivat siitä mieltä, että työnantaja oli tehnyt tarpeellisia muokkauksia työtehtäviin.

4.4 Työkokeilun seuranta

Haastattelujen perusteella on paljon vaihtelua siinä, mitä kuntoutujat olivat sopineet työkokeilun seurannasta eri yhteistyötahojen kanssa. Suurin osa haastateltavista oli sopinut työkokeilun seurannasta työterveyshuollon kanssa. Suhteellisen yleinen tapa oli keskustella kuntoutujan tilan-

teesta aina työajan noston yhteydessä eli noin kerran kuussa. Jotkut olivat sopineet, että ovat työkokeilun puolivälissä yhteydessä työterveyshuoltoon, kun taas toisissa tilanteissa oli ajateltu, että sairauteen tai esimerkiksi leikkaukseen liittyvät kontrolliajat sopivat myös työkokeiluun seurantaan. Muutama haastateltava oli sopinut, että työterveyteen ollaan yhteydessä vain tarpeen mukaan. Tämä malli koski erityisesti kuntoutujia, joiden terveydentila oli suhteellisen hyvä.

Me ollaan sovittu puhelut, että meillä on nyt puolessa välissä työkokeilua puhelu, [jossa] käydään [läpi], että miltä on tuntunut ja niin edespäin, katsotaan tilannetta. H19

(...) kun olen työkokeilun aloittanut, niin lääkäri on jossain vaiheessa soittanut ja kysynyt, että miten on lähtenyt käyntiin, kuulostellut vähän vointia silloin alkuun ja kehottanut, että jos jotain tulee, niin [pitää] olla sinne päin yhteydessä sitten. Ja toki seurantalaveri tähän työkokeilujakson loppupuolelle on sovittu jo, missä sitten lääkärin kanssa käydään läpi sitä, että mihin suuntaan on lähtenyt tämä kokeilu menemään, että mennäänkö oikeaan suuntaan vai onko tilanne sellainen, että kannattaako miettiäkään työkokeilun jatkoa tässä vaiheessa vai ollaanko palauduttu työkykyiseksi. H12

Työterveyshuollosta soitettiin viime viikolla, työterveyshoitaja kyseli, miten on mennyt. Ja sitten huhtikuussa soittaa taas, kun työpäiviä on lisätty, että miten on mennyt. Sieltä työterveyden kautta on tosi hyvin seurattu. Muusta en voi sanoa kyllä. H1

[Työterveyslääkäri] on neuvonut, että varaa omalle työterveyslääkärille aika ennen kuin se työajan nosto on käsillä. Että voi pohtia fyysisiä voimavaroja ja miten se on lähtenyt. H14

Joissakin tapauksissa oli sovittu, että pidetään yhteiset palaverit työterveyslääkärin ja työnantajan kanssa. Eri syistä tämä ei aina ollut mahdollista, jolloin toinen mahdollisuus oli, että pidettiin ensin palaveri työterveyslääkärin kanssa ja sen jälkeen tapaaminen työnantajan kanssa. Jos hoitava taho oli muu kuin työterveyshuolto, esimerkiksi kuntoutussairaala tai psykiatrian osasto sairaalassa, niin tämän tahon kanssa oli usein sovittu seurannasta.

Haastateltavien kesken oli myös merkittäviä eroja siinä, mitä työkokeilun seurannasta oli sovittu työnantajien kanssa. Suurin osa haastateltavista

kertoi, että oli kuitenkin sopinut jonkinlaisesta seurannasta myös työnantajan kanssa. Monilla oli kuukausittaiset palaverit esihenkilön tai muun työnantajan edustajan kanssa tai ainakin jonkinlainen väli- ja loppuarviointikeskustelu. Muutamat eivät olleet sopineet seurantaan työnantajan kanssa, mutta olivat kuitenkin säännöllisesti yhteydessä esihenkilöön itse työhön liittyen, jolloin useimmiten koettiin, ettei ollut tarvetta muodollisempiin palavereihin. Joukosta löytyi kuitenkin myös muutama, jotka jo työkokeilun alkuvaiheessa huomasivat, että suunnitelmaan olisi pitänyt tarkemmin kirjata, miten työkokeilua seurataan yhdessä työnantajan kanssa.

(...) olisi ollut selkeämpi sinne suunnitelmaan saada mukaan se (...), että otettaisiin vaikka edes kahden viikon välein [videopuhelulla] yhteydenpito, missä käydään [työkokeilun sujumista läpi]. Toki nyt on vähän ollut lomia ja muuta esihenkilöllä, joka ehkä vaikuttanut. Mutta se, että ei kuukaudeksi jää itsekseen istumaan tänne ja miettimään, että muistaakohan ne mun olemassaoloa. Että sillä tavalla semmoinen ihan selkeästi sovittu seuranta ehkä olisi ollut paikallaan tässä meidän omalla porukalla. H12

Jos työkokeilu toteutettiin uudella työnantajalla, vanha työnantaja oli harvoin mukana seurannassa, vaikka työsuhde oli edelleen voimassa. Näissä tapauksissa työkokeilun seurannasta oli useimmiten sovittu työkokeilupaikan työnantajan kanssa.

Myös työvalmentajien tavoissa toteuttaa seuranta oli paljon eroja. Jotkut olivat sopineet, että työvalmentaja soittaa noin 2–4 viikon välein työkokeilun aikana. Toiset taas eivät olleet päättäneet seurannasta työvalmentajan kanssa millään tavalla. Tavallisinta oli kuitenkin, että kuntoutuja oli suunnitellusti työvalmentajan kanssa yhteydessä ainakin työkokeilun alussa. Jos työkokeilu toteutettiin uudella työnantajalla, työvalmentaja osallistui joskus yhteispalaveriin kuntoutujan ja työkokeilupaikan työnantajan kanssa.

Kyseinen [kuntoutuksen palveluntuottajan] yhdyshenkilö soittaa mulle aina kerran viikossa ja käydään läpi tapahtumia, onko jotain muutoksia ja niin edelleen. H9

[Työvalmentaja] on soittanut mulle nyt tässä kaksi kertaa tänä aikana. Heti silloin, kun aloitin ja viime viikolla soitti taas. (...) Sitten hän sanoi, että soittaa taas ja kyselee sitten [lisää]. H7

4.5 Kuntoutussuunnitelman tarkoituksenmukaisuus

Suurin osa kuntoutujista oli tyytyväisiä kuntoutussuunnitelmaan ja koki sen tarkoituksenmukaiseksi. He olivat kiitollisia siitä, että saivat ylipäänsä tällaisen mahdollisuuden ja kevyemmän paluun työelämään sairausjakson jälkeen. Erityisesti kuntoutajat arvostivat sitä, että saivat palata työelämään ilman paineita tai vähemmällä paineilla kuin ilman työkokeilua. Monet olivat epävarmoja omasta työkyvystään ja jaksamisestaan, minkä vuoksi erityisesti lyhyempi työaika oli arvostettu asia työkokeilussa. Kuntoutajat arvostivat myös sitä, että työssä oli tehty muutoksia, jotka edistivät palautumista ja estivät kuormittumista.

(...) nyt on semmoinen helpotuksen tunne, kun ei tarvitse vielä ottaa täyttä vastuuta siitä työstä. H15

Jotkut olivat kuitenkin kriittisempiä suunnitelmaa kohtaan. Yksi kuntoutuja koki, ettei ollut ylipäänsä työkykyinen, ja oli jo aiemmin saanut kaksi hylkäävää päätöstä työkyvyttömyyseläkkeestä. Hän totesi, että työkokeilu oli hänen tapauksessaan ainoa tapa päästä työkyvyttömyyseläkeprosessissa eteenpäin. Siinä mielessä työkokeilu oli siis mahdollista nähdä ”tarkoituksenmukaisena”, mutta häntä harmitti, että työkokeiluun käytettiin niin paljon resursseja, kun oma tavoite ei ollut työllistyminen.

(...) tiukempi seula tarvitsisi olla, ettei semmoisia ihmisiä kun oikeasti on paskana, niin väkisin viedä työmaalle kärsimään ja sitten [työeläkelaitos] helvetti vielä maksaa siitä. Mun mielestä se on täysin järjetön ajatusmaailma. Sen mä ymmärrän, että sitten kun ihminen on kunnossa, kykeneväinen tekemään jotain, niin sitä autetaan, panostetaan ja vähän painostetaan, koska muutamat ihmiset kyllä tarvitsee sitäkin, ihan suoraan painostusta, kun on fyysisesti muuten kunnossa. Mutta kun se ei vaan se painostus auta yhtään silloin, kun joku paikka on oikeasti kipeä, niin se ei sitä korjaa. H9

Muutamassa tapauksessa haastateltavat, joiden työkokeilu toteutettiin omalla työnantajalla tai vanhalla toimialalla, olivat epävarmoja omasta toimimisestaan ja jaksamisestaan. Yksi haastateltava oli vaihtanut toiseen yksikköön ja esimiestehtävät olivat jääneet pois. Tämä oli muuten hyvä ratkaisu, mutta häntä kuormitti se, että vanhat kollegat eivät ymmärtäneet kuntoutujan tilannetta ja pyysivät apua kiireisiin tehtäviin. Toinen haastateltava ei taas ollut motivoitunut jatkamaan omalla alallaan, mikä myös vai-

kutti kokemukseen työkokeilun tarkoituksenmukaisuudesta. Kolmas haastateltava oli jatkanut vanhassa työssään, jonka koki fyysisesti liian ras-kaaksi. Työtehtävissä ei ollut tehty muita muokkauksia kuin lyhennetty työ-aikaa, ja kuntoutuja oli hyvin epävarma työkokeilun tarkoituksenmukaisuu-desta.

Yhteinen tekijä valtaosassa tilanteista, joissa kuntoutuja ei kokenut suunnitelmaa täysin tarkoituksenmukaiseksi, oli se, että kuntoutuja jatkoi van- halla työnantajalla eikä suunnitteluvaiheessa ollut mukana ulkopuolista tahoa, kuten työvalmentajaa. Näissä tapauksissa olisi luultavasti usein tarvittu enemmän ulkopuolista apua tarkoituksenmukaisemman suunni- telman tekemiseen. Joissakin tapauksissa tuli vaikutelma siitä, että kun- toutuja on itse aavistanut, ettei haluaisi jatkaa vanhan työnantajan palve- luksessa mutta syystä tai toisesta näin on sittenkin käynyt. Muutamassa tapauksessa todettiin, että kokeillaan ensin työkokeilua vanhalla työn- antajalla, ja mietitään vasta sen jälkeen seuraavaa askelta. Yksi haastatel- tava ilmaisi, että olisi ehkä kannattanut pyytää työvalmentajan apua. Tässä tapauksessa työkokeilu oli haastateltavan itse löytämällä uudella työn- antajalla uusissa tehtävissä, mutta työkokeilupaikka ei ehkä kuitenkaan ollut optimaalinen kuntoutujan terveydentilan kannalta.

Ehkä sitten olisi pitänyt hakeutua tai ajatella, että olisi käyttänyt jotain tällaista [eläkelaitoksen järjestämää työvalmentajaa], joka olisi ehkä katsonut sitä koulutustaustaa. H28

Kuten luvussa 3.4 on tarkemmin kuvattu, osa haastateltavista olisi halun- nut kouluttautua uudelleen, ja eläkelaitoksen hylkäävä päätös koulutuk- sesta kuntoutuskeinona vaikutti kielteisesti heidän arvioonsa kuntoutus- suunnitelmasta. He painottivat, että koulutuksen avulla heillä olisi parem- mat työllistymismahdollisuudet pitkällä aikavälillä, ja että lisäkoulutuksen kautta saatu mielenkiintoinen työ auttaisi työssä jaksamisessa. Toiset oli- vat kuitenkin tyytyväisiä siihen, että työkokeilun jälkeen olisi vielä mah- dollista keskustella eläkelaitoksen kanssa mahdollisesta koulutuksesta, jos työkokeilu ei syystä tai toisesta johtaisi työllistymiseen. Myös jatko- työllistymismahdollisuudet vaikuttivat jossain määrin kuntoutujien arvioon kuntoutussuunnitelman tarkoituksenmukaisuudesta. Kuntoutujat, joilla ei ollut jatkotyöllistymismahdollisuuksia työkokeilupaikalla, olivat yleisesti kriittisempiä työkokeilusuunnitelmaa kohti.

5 Kuntoutujien oma osallisuus suunnitteluprosessissa

Tässä luvussa keskitymme haastateltavien omaan rooliin ja osallisuuteen työeläkekuntoutuksen suunnitteluprosessissa. Tavoitteena on tuoda esille kuntoutujien omia näkemyksiä ja kokemuksia heidän osallisuudestaan ja roolistaan suunnitteluprosessissa, heidän saamastaan avusta ja tuesta, koetuista vaikuttamismahdollisuuksista sekä motivaatiosta, odotuksista ja tavoitteista. Pääsääntöisesti kuntoutujien osallisuus tuntui toteutuvan hyvin suunnitteluprosessissa; oma rooli koettiin merkittäväksi, useimmat kuntoutujat kokivat tullessa kuulluiksi ja vaikuttamismahdollisuuksia oli yleensä riittävästi. Lisäksi apua ja tukea oli pääsääntöisesti ollut saatavilla, ainakin jos itse oli ollut aktiivinen. Kuntoutujien motivaatio oli vähintään keskitasolla, ja odotukset liittyivät valtaosin työllistymiseen ainakin osa-aikaisesti. Toisaalta joukkoon mahtui myös muutamia, joilla kokemukset eivät olleet aivan yhtä positiivisia.

5.1 Kuntoutujan oma rooli

Suuri osa haastateltavista koki olleensa tärkeässä ja merkittävässä roolissa kuntoutuksen suunnitteluprosessissa. Omaa aktiivisuutta ja tietynlaista sitkeyttä kuvattiin tarpeelliseksi ja koettiin, että ilman niitä ei työeläkekuntoutukseen välttämättä edes pääse, siellä ei oikein pärjää, tai ainakaan lopputulos ei ole toivottu. Omaa aktiivisuutta ja sen tarvetta korostettiin esimerkiksi seuraavasti.

No täytyy sanoa, että itse on pitänyt olla todella aktiivinen. Ja sitten kun on tämän ikäinen, niin esimerkiksi sähköisesti kun asioita hoidat (...) että jos en osaa niin opettelen, että aika semmoinen sitkeä (...) tosi aktiivinen piti olla. H1

Tämä systeemi on sellainen, että ihmisen pitää olla itse hyvin valveutunut ja pystyä itse pitämään itsestään tai omista asioistaan kiinni ja pystyä etsimään tietoa (...) koska jos ei näin ole, jos olet sen verran sairas tai jos sulla on joku asia, että et itse jaksa, et kykene, niin kyllä se on tuuliajoo sitten. H6

Mä olen herännyt tosi vahvasti siihen, että pitää sanoa ja vaatia ja pyytää. Monessa kohtaa olen [huomannut], että jos en itse hoitaisi tätä ja sanoisi ja vaatisi tätä, niin mä en ehkä saisi. H30

Käytännössä haastateltavat olivat tehneet todella monia suunnittelu-prosessiin liittyviä asioita joko melko omatoimisesti jonkin ammattilaisen tukemana tai täysin itsenäisesti. Muutama haastateltavista kuvasi, kuinka he olivat olleet aktiivisia heti kuntoutusaloitteesta lähtien. He olivat etsineet itsenäisesti ja aktiivisesti tietoa esimerkiksi verkkosivustoilta siitä, mitä vaihtoehtoja voisi olla, kun työkykyongelmat olivat jatkuneet jo pidempään. Eri tahojen toteuttamien kuntoutusvaihtoehtojen lisäksi tietoa oli etsitty tarkemmin esimerkiksi kuntoutuksen aikaisesta toimeentulosta ja etuuksista sekä työeläkekuntoutuksen keinoista ja edellytyksistä. Tiedonhaun jälkeen oli otettu yhteyttä yleensä työterveyshuoltoon tai työnantajaan, joiden kautta asiaa oli lähdetty viemään eteenpäin. Seuraava selkeä vaihe kuntoutusprosessissa on mahdollisen ennakkopäätöksen haku sekä itse kuntoutuksen suunnittelu, johon oleellisena osana liittyy kuntoutujan mahdollisuuksien selvittely. Oma rooli koettiin kuntoutujien keskuudessa kaikkein merkittävämmäksi juuri tässä suunnitteluvaiheessa, vaikka joku mainitsi itse tehneensä ennakkopäätöshakemuksetkin. Moni kuntoutuja oli myös hakenut työkokeilupaiikkoja itsenäisesti tai vähintään listannut itseään kiinnostavia työnantajia.

No olen ollut itse aktiivinen, koska mä hain (...) ne kaikki paikat. H14

Sitten tämä [kuntoutuksen palveluntuottajan] henkilö pyysi minua listaamaan paikkoja, mitkä minua kiinnostaisi. Ja sitten listasin niitä. Ja itse etsin niitä ja en löytänyt. H26

Lisäksi kuntoutujat nostivat esiin oman roolinsa tärkeyden yhteydenpidon osalta. Valtaosa oli aktiivisesti yhteydessä eri tahoihin, kuten työnantajaan, palveluntuottajaan, eläkelaitokseen ja terveydenhoitoon, jotta hakemus- ja suunnitteluprosessi etenisi.

Kyllä minä olen aina yrittänyt työnantajalle viestittää, että nyt tarvitaan semmoinen ja semmoinen palaveri (...) sitten olen sanonut, että haluan varta vasten, että tulee se koordinaattori kanssa. H3

Olen ollut yhteydessä [kuntoutuksen palveluntuottajaan] ja [eläkelaitokseen], molempiin suuntiin koko ajan. H14

Haastateltavien ajatukset omasta roolista ja etenkin ”aktiivisuusvaateesta” olivat vaihtelevia. Moni koki, että työkykyongelmien kanssa painiskelevalta yksilöltä vaaditaan todella paljon, ja että hänen roolinsa ja vastuunsa on liiankin suuri kokonaisuuden kannalta. Muutama mielti myös, miten joku toinen, ehkä huonommassa psyykkisessä tai fyysisessä tilassa oleva, selviäisi vastaavasta prosessista.

Itse on pitänyt olla todella aktiivinen (...) Kova oli prosessi. Siis todella kova. H1

Niin, varmaan on ollut vähän liikaa vastuuta (...). H15

En ole saanut mitään tukea mistään tähän, että kyllähän mä olen joutunut (...) Eli välillä on ärsyttänytkin se, että miksei kukaan ole jeesannut mua. Miksi kaikki pitää hoitaa itse? H18

Toisaalta useampi haastateltava koki oman suuren roolinsa kuntoutuksen suunnitteluprosessissa tarkoituksenmukaiseksi ja toivotuksikin tilaksi. Tuotiin esille myös ajatus siitä, että oma aktiivisuus ja suuri rooli suunnitteluprosessissa on nimenomaan kuntoutujan oman edun mukaista. Lisäksi muutama pohti, että olisi varmasti voinut olla myös pienemmässä roolissa, mikäli olisi uskaltanut tai ymmärtänyt jakaa vastuuta ja pyytää tarvittaessa apua.

Mä varmaan olen niin semmoinen, että otan selvää asioista paljon ja itse aktiivinen (...) että tämä on varmaan aika yksilöllistä. H10

Haastattelija: Eli et ole kokenut sillä lailla, että tässä on nyt minulle liikaa ja jonkun muun pitäisi tämä minun puolestani tehdä?

Kuntoutuja: Ei, koska sulle maksetaan periaatteessa siitä, kun haet niitä asioita. Eli omaa etuahan sä haet siinä ja vähän niin kuin työnantajallekin. H27

Voi olla, että jossain vaiheessa uskoin liikaa itseeni, että pystyn hoitaa nämä asiat ja teen nämä itse. Eli en ole osannut pyytää edes apua. H26

Apuja olisi varmaan tuolta kaupungin taholta ja työterveydestä ja HR:stä tullut aikaisemminkin paljon enemmänkin, mutta olen ollut ehkä itse se jarru (...) Sain kyllä sitten ihan itse päättää ja hoitaa ja itse asiassa olen itse sitten hoitanutkin ehkä vähän ohi sen HR:nkin. H20

Vain muutama kuntoutuja koki oman roolinsa kuntoutuksen suunnittelu-prosessissa pieneksi tai lähes olemattomaksi. Näissä tapauksissa kuntoutusaloite, -suunnitelma ja jopa sen toteutus olivat pitkälti muiden tahojen toiminnan varassa. Yleensä nämä tahot olivat olleet työnantaja ja työterveyshuolto, mutta eräessä tapauksessa myös perhepiiri koettiin ratkaisevaksi tekijäksi kuntoutuksen suunnitteluvaiheen osalta. Seuraavassa esimerkissä haastateltava olisi halunnut palata normaalisti töihin eikä kokenut työkokeilulle tarvetta, mutta työterveyshuolto sekä työnantaja olivat työkokeilun kannalla.

Kuntoutuja: No en oikeastaan muuta kuin itse vaan hakenut netistä tietoa ja ohjeita, jumppaohjeita tuohon käteen.

Haastattelija: Mutta sitten tämä työkokeilu tai työeläkeyhtiön mukaantulo ja työeläkekuntoutus. Niin tähän sinä et ole ollut millään tavalla osallisena?

Kuntoutuja: En mitenkään. Se tuli ihan (...)

Haastattelija: Muualta täysin?

Kuntoutuja: Niin. H16

Itse en oikeastaan tehnyt mitään, kun nuo on potkinut, suunnitellut mun puolesta nuo [läheiset henkilöt]. Ne keksi sen, että menisin sinne töihin. H23

5.2 Kuntoutujien saama apu ja tuki

Vaikka oma rooli miellettiin pääsääntöisesti suureksi ja prosessin koettiin vaativan runsaasti omaa aktiivisuutta, valtaosa haastateltavista koki kuitenkin saaneensa kuntoutuksen suunnitteluprosessin aikana myös riittävästi apua ja tukea eri toimijoilta. Tärkeintä tuntui olevan tunne siitä, että apua ja tukea on saatavilla, mikäli sitä tarvitsee, ja että avun pyytämiseen suhtaudutaan positiivisesti ja kannustavasti. Esimerkkinä saadusta avusta ja tuesta useampi haastateltava nosti esille tunteen siitä, ”ettei jätetä yksin” ja pidetään aktiivisesti ja säännöllisesti yhteyttä. Näin haastateltavat kokivat ”pysyvänsä kärryillä” prosessin etenemisestä, seuraavista vaiheista sekä itseltä vaadituista toimenpiteistä. Tämä koettiin merkittävänä tuen muotona ja tärkeänä toimintatapana koko suunnittelu- ja kuntoutusprosessin onnistumisen näkökulmasta. Toimivaa yhteydenpitoa oli koettu niin työterveyshuollon, eläkelaitosten kuin kuntoutuksen palveluntuottajienkin taholta.

Tavallaan tuli semmoinen, että ei jätetä yksin (...). Ei tullut semmoista oloa, että apua mitä mä teen (...). H1

Juu, olen saanut [apua]. Työkykyvalmentaja sanoi, että hänelle saa soittaa ihan mihin aikaan vaan. H4

Toisena avun ja tuen muotona nousi esille toimiva tiedotus ja selkeät ohjeet. Ensinnäkin saatavilla tuntui usein olevan riittävästi tietoa ja etenkin eläkelaitosten verkkosivujen pidettiin selkeinä ja niillä olevaa informaatiota pääsääntöisesti hyödyllisenä. Toiseksi koettiin, että mikäli saatavilla ollutta yleistä informaatiota ei ymmärretty, niin yleensä löytyi taho, jolta sai apua ja niin sanottuja selkokieliisiä ohjeita.

Ja sitten sain tietysti tukea [eläkelaitokselta] myöskin, olin puhelinyhteydessä niin sain sieltä siihen vielä informaatiota. Olen hirveän hyvin joka paikasta saanut tietoa, että miten kannattaa tehdä. H5

Kolmantena tärkeänä avun muotona haastatteluissa nousi esille henkinen tuki. Niin fyysiset kuin psyykkisetkin työkykyongelmat ymmärrettävästi kuormittavat yksilöä, ja monilla oli taustalla yllättävän pitkiäkin työkyvyttömyysjaksoja, joiden aikana voimavaroja oli koeteltu. Henkistä tukea haastateltavat kuvasivat saaneensa erityisesti terveydenhuollosta sekä omilta läheisiltään.

Tässä on nyt tietenkin isona tukena tämä (...) aikuispsykiatrian poliklinikka, [jossa] mulla on semmoinen [kokenut] psykiatri. Hän on hyvin tukena ja samalla tavalla tämä sitten kenen kanssa kävin keskustelemassa, niin hän just kysyy ja avaa sitä (...) että se on iso tuki, semmoinen henkinen tuki. H14

Lisäksi mun perhe, mieheni on tuki ja turva. Kun olen kärsinyt raskauden aikaisesta masennuksesta ja muusta, niin hän on aina se mun kallio. Voin sanoa, että olen tavallaan äärimmäisen onnellinen ihminen, kun mulla on niin ihania ihmisiä ympärillä. H25

Apu ja tuki näyttäytyi hyvin konkreettisessa muodossa myös esimerkiksi erilaisten hakemusten täyttämässä. Hakemuspaperit ja -prosessi miellettiin usein hankalaksi tai ikäväksi velvollisuudeksi, ja apu olikin siis yleensä enemmän kuin tervetullutta. Pääosin haastateltavat toki olettivatkin, että hakemukset täytetään yhdessä ja hankaliin kohtiin saa neuvoja asiantuntijoilta. Toisaalta muutama haastateltavista tuntui olevan aidosti iloi-

sen yllättynyt siitä, että ”joku muu” avusti tai jopa hoiti heidän puolestaan nämä usein ikäviksi koetut hakemusasiat.

He tekivät mulle osan valmiiksi sinne, että ei tarvitse itse kirjoittaa tähän nyt mitään. (...) he katsoo lääkärin lausunnot ja tekee homman valmiiksi. H12

Pääsääntöisesti suhtautuminen saatuun apuun ja tukeen oli kaiken kaikkiaan neutraalia – oletettiin, että apua on ja pitääkin olla saatavilla. Haastateltavien joukosta löytyi kuitenkin myös yksilöitä, jotka olivat erityisen otettuja, kiitollisia ja jopa yllättyneitä saamastaan avusta ja tuesta. Näissä tilanteissa saatu tuki ja apu ylittivät haastateltavan odotukset.

Kyllä mä mun mielestä olen saanut varmasti kaiken sen mitä pystytään antamaan. Ei sitä ihan pohjaton kuulukaan voi olla. Varmaan sen verran, mitä pystyy ihmiset antamaan ylipäätänsä (...). H28

Lisäksi koettiin, että tukea olisi varmasti saanut vielä enemmän, jos sitä olisi tarvittu tai pyydetty. Yksi haastateltavista kuvasi, ettei oikeastaan itsekään osaa sanoa, mitä apua ja tukea tarvitsisi ja muutama koki, ettei oikein osaa tai halua pyytää apua. Toisaalta yksi koki myös, ettei edes tiedä, mitä apua voisi olla saatavilla. Näissä tilanteissa yleisesti ottaen laajemmasta tuesta ja ennen kaikkea informaatiosta ja yhteydenpidosta voisi kuitenkin olla hyötyä, sillä vastauksista paistaa läpi tietynlainen ”hukassa” oleminen.

Mun on vaikea sanoa, mitä apua ja tukea tarvitsen (...) Mä en osaa pyytää sitä. H26

Mä en tiedä, minkälaista apua voi saada. H24

Toisaalta muutama haastateltavista oli selvästi pettynyttä saamansa avun ja tuen määrään ja/tai laatuun, ja useammissa haastatteluissa toivottiinkin lisää yksilöllistä ohjausta eri tilanteissa (ks. luku 7.2). Näiden henkilöiden ensisijainen kritiikki kohdistui siihen, että kukaan ei tuntunut ottavan kokonaisvastuuta prosessista, mikä johti haastateltavan epä tietoisuuteen, pommitteluun eri tahojen välillä sekä oman vastuun ja aktiivisuuden korostumiseen. Suurimmaksi ongelmaksi muodostui se, että haastateltavat eivät tieneet, miten pitäisi edetä ja millaisia vaihtoehtoja olisi tarjolla, kun työkyky ja elämäntilanteet muuttuvat tai kun kuntoutusprosessi alkaa ja etenee.

Tässä tullaan just siihen missä se haaste on, että kun mulla ei ole ollut semmoista instanssia, joka pitäisi mua vähän niinkuin

kädestä, että hei, mikä sun tilanne on, mitä seuraavaksi, mikä on suunnitelma, mikä on tavoite. En tiedä olisiko siinä ollut jotain muitakin vaihtoehtoja. H18

Mutta kyllä se silti on ollut yllätys, että itse ne kaikki jutut on täytynyt tehdä ja kantaa vastuu siitä. Kyllä mä pystyn niihin asioihin. Mutta olen miettinyt sitä, että jos joku olisi vielä hurjemmassa kunnossa kuin minä, että ei saa asioita aikaiseksi, niin se olisi kyllä todella vaikeaa. H26

5.3 Kuntoutujien vaikuttamismahdollisuudet

Selkeä enemmistö kuntoutujista koki tulleet kuulluksi; heidän toiveitaan, ajatuksiaan ja tavoitteitaan huomioitiin kuntoutuksen suunnittelu-prosessissa riittävästi. Kuulluksi tulemisen kokemuksen näkökulmasta niin työterveyshuolto, työnantajat kuin kuntoutuksen palveluntuottajatkin olivat tärkeässä roolissa.

Siis se oli ihan minun ehdoillani. He olivat avoimia kaikelle. Paitsi yhdelle asialle. Halusin tehdä lyhyempää viikkoa, mutta siitä lääkäri sanoi, ettei se käy tai jotain sellaista. (...) Ja se oli ehkä hyvä niin, että oppii tämän ”viisi päivää viikossa” -rytmin. Mutta muuten he kuuntelivat hyvin herkällä korvalla. H2

On minua kuunneltu. Tai kyllä mulla on sellainen olo, että minua kuunnellaan. H26

Kuulluksi tulemisen kokemukset ovat suoraan yhteydessä myös vaikuttamismahdollisuuksiin. Myös niiden osalta haastateltavista valtaosa oli tyytyväisiä. Osa haastateltavista koki myös, että vaikuttamismahdollisuudet ovat ikään kuin jo valmiiksi sisäänkirjoitettuna kuntoutussuunnittelussa, eli ne koettiin jonkinlaisena itsestäänselvyytensä. Eräs haastateltavista kuvasi, kuinka kukaan muu ei voi hänen koettua työkykyään ja terveyttään tuntea, ja toisaalta kuntoutusmotivaatio ja mielenkiinto työkokeilua kohtaan tuntui olevan pitkälti riippuvaista kuulluksi tulemisesta ja omista vaikutusmahdollisuuksista. Vaikutusmahdollisuuksien kuvattiin myös ulottuvan suhteellisen laajalle. Haastateltavat kokivat vaikuttaneensa paitsi koko kuntoutussuunnitelmaan niin ennen kaikkea tulevan toimialan ja työkokeilupaikan valintaan. Lisäksi esimerkiksi työaika ja työkokeilun kesto mainittiin asioina, joihin haastateltavilla oli ollut vaikutusvaltaa.

Kyllä mä koen, että tässä on itsellä ollut se määräysvalta ja sinänsä hyvä, että sieltä nyt sitten oman mielen mukaisia tehtäviä ja tätä tehtävänvaihtoa löytyi (...) että kyllä aika hyvin on pystynyt olemaan tässä ohjaamassakin sitä suuntaa. H12

Tottakai se pitää mun mielen mukaan mennäkin, että minne haluan mennä ja mitä haluan tehdä. Kyllä olen siihen hyvin saanut vaikuttaa. H8

Haastattelija: Tuntuuko susta siltä, että sulla on itselläkin kuitenkin ollut jotain vaikuttamismahdollisuuksia?

Kuntoutuja: No siis tietysti se, että en tule palaamaan sinne mun vanhaan pestiin, niin se on tietysti ollut ihan selkeästi se isoin juttu, että se on niin kuin ihan mahdoton ajatus (...)

Haastattelija: (...) tuleeko mieleen jotain muuta sellaista, missä olisit saanut oman äänesi ja tahtosi läpi?

Kuntoutuja: Joo ja sitten tietysti käytiin keskustelua siitä, että haluaisin työskennellä [tietyissä tehtävissä] edelleen ja että en haluaisi pelkästään olla [tietyissä toisessa roolissa], en koe sitä omakseni. H21

Muutama haastateltava oli hiukan epäroivä vastauksissaan kuulluksi tulemisesta ja vaikutusmahdollisuuksistaan. Toisaalta kuitenkin koettiin, että vaikka suunnittelu oli saattanut mennä pitkälti työterveyshuollon ja/tai palveluntuottajan ohjauksessa ja heidän johdolla, lopputulos tuntui kuitenkin ihan toimivalta.

(...) olin epäileväinen kun tätä alettiin ehdottamaan (...) Minä sitten sanoin että kyllä minä olen valmis sitäkin kokeilemaan, sittenhän sen näkee mikä se tulos on, tiedä vaikka tykästyinkin siihen. H3

Kyllä mä ensin olin vähän, kun lääkäri sanoi kyseisen alan, että ei ole mun hommaa, mä olen ollut aina enemmän semmoinen tekijä, mutta kyllä se sitten vaan, kun mieltii tarpeeksi kauan, ja sitten kun pääsi kokeilemaan, niin eihän se ole hullumpi [tehtävä]. H4

Näissäkin tilanteissa taustalla saattoi olla se, että kuntoutuajat eivät itse uskaltaneet tuoda omia ajatuksiaan riittävästi esille tai he eivät oikein itsensä tienneet, mitä haluaisivat, mitä tarvitsisivat tai mihin kykenisivät. Näin ollen nämäkin haastateltavat tuntuivat olevan pääsääntöisesti tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa, vaikka omaa roolia ei kuvattukaan

suunnitteluprosessissa välttämättä kovin suureksi ja merkitykselliseksi. Yksi haastateltavista toi esille myös sen, että oma aktiivisuus lisää myös vaikuttamismahdollisuuksia, ja muutama korosti, että vaikuttamismahdollisuudet olivat lisääntyneet tai tulleet kuvaan vasta suunnitteluprosessin myöhemmässä vaiheessa. Näissä tilanteissa ei esimerkiksi oltu saatu vaikuttaa työeläkekuntoutuskeinon valintaan, mutta työkokeilun vahvistamisen jälkeen oli saatu vaikutusvaltaa alavalintaan ja työkokeilupaikkoihin.

Sen opin, että kyllä itse pystyy vaikuttamaan asioihin paljon. Kun on aktiivinen, niin hommat lähtee rullaamaan. H5

Haastattelija: Koetko, että sinun omat toiveet, tarpeet ja tavoitteet on huomioitu tässä, kun tätä kuntoutusta on suunniteltu ja lähdetty toteuttamaan?

Kuntoutuja: Sitten kun se lähti käyntiin se homma, niin kyllä. Sen jälkeen, kun sen sai käyntiin sen homman, niin sen jälkeen. H29

Joukosta löytyi kuitenkin muutama haastateltava, jotka selvästi kokivat, että heidän näkökulmaansa ei oltu huomioitu riittävästi tai lainkaan suunnitteluprosessin aikana. Muutama haastateltava olisi toivonut, että työeläkekuntoutuksen keinoksi olisi valittu uudelleen koulutus työkokeilun sijaan. He olivat ymmärrettävästi suhteellisen pettyneitä suunnitteluprosessiin ja arvioivat, että kuntoutussuunnitelma ei tue heidän työkykynsä palautumista ja työllistymistä ainakaan optimaalisesti.

Kuntoutuja: Kyllä toki tässä ei ole kukaan mun puolestani suunnitelmaa tehnyt, mutta en siinä mielessä ole tullut kuulluksi, että miten itse ajattelisin, että mikä tukisi sitä omaa työhön paluutani parhaiten.

Haastattelija: Eli just tämä koulutus, eikö niin.

Kuntoutuja: Joo. H11

Ehkä se opiskeluhomma. (...) kun olen aina miettinyt, että mikä se voisi olla, mitä minä opiskelisin, jos opiskelisin. Ja sitten löysin sen [alan] ihan vahingossa, niin sitten kun itse olin niin innoissani siitä, niin olisin toivonut, että sieltä olisi tullut vähän semmoista tsemppausta, että hei tähän on hyvä, että jos tällainen on löytynyt. H22

Erityisesti yhdessä haastattelussa nousi esiin tilanne, jossa haastateltava koki olevansa täysin työkykyinen ja olisi halunnut palata tavallisesti töihin sairauslomien jälkeen, mutta hänet ”painostettiin” palamaan työkokeilun

kautta omaan vanhaan työhönsä. Kyseinen henkilö koki olevansa yhtäältä työterveyden ”koekaniini” ja toisaalta ”ilmainen työntekijä” työnantajalle, ja hän koki myös oman asemansa huonommaksi esimerkiksi taloudellisesti, kun osa tavallisen työntekijän eduista jäi työkokeilun aikana saamatta. Näin ollen haastateltava ymmärrettävästi koki myös, että hänen ajatuksiaan, toiveitaan ja tarpeitaan ei oltu riittävästi kuultu eikä hänelle oltu annettu tarpeeksi vaikutusvaltaa kuntoutuksen suunnitteluun liittyen.

Aika yksipuolisesti meni, että ei siellä oikeastaan mua kuunneltu. Että kyllä ne halusivat, että menen siihen. Mä olisin halunnut normaalisti töihin jo. Itse ainakin koin, että pystyin olemaan töissä (...) Niin ne ei kuunnelleet sitä [ja] ajattelin, että no, mennään sitten, en mä sille voi mitään. Että jos ne ei päästä mua töihin niin ne ei päästä (...) Kyllä se on vähän semmoinen, kun kaikki hommat pystyn tekemään, mitä aikaisemminkin olen tehnyt. H16

5.4 Kuntoutujien motivaatio

Selvästi suurin osa haastateltavista kuvaili työkokeiluun ja koko työeläkekuntoutukseen liittyvää motivaatiotaan korkeaksi. Nämä henkilöt olivat kovanneet takaisin työelämään, kokivat (mahdolliset uudet) työtehtävät mielekkäinä ja olivat innoissaan kuntoutuksen tarjoamista mahdollisuuksista ensinnäkin kokeilla omaa työkykyään ja mahdollisesti myös uudenlaisia työtehtäviä sekä oppia uutta. Onnistuneen työhön paluun osalta korostettiin paitsi parempaa toimeentuloa myös esimerkiksi elämän mielekkyyden lisääntymistä, johon mukavan työyhteisön, arkirutiinien ja tarpeellisuuden tunteen ajateltiin vaikuttavan. Yksi haastateltavista oli sinänsä poikkeus, että hän oli kyllä motivoitunut palaamaan töihin, mutta itse kuntoutussuunnitelman toteuttaminen tuntui turhalta välivaiheelta.

No tosi motivoitunut. Oli kiva palata töihin ja sitten kun siellä oli se työyhteisö, kaverit, vaikka se on miesvaltainen ala, ne on nuoria, minä olen mummuihminen mutta kuitenkin kun tiedän, että olen hyvin nopea siinä työssä ja semmoinen niin toivotettiin tosi hyvin tervetulleeksi, että oli tosi mukava mennä töihin. H1

Mun mielestä tässä on niin paljon hyviä mahdollisuuksia, että tämä oikeasti motivoi kyllä itseä. H12

Hyvin motivoitunut, työ innostaa ja se tuo sisältöä elämään. H15

Haastateltavien joukosta löytyi kuitenkin myös useampia henkilöitä, jotka olivat motivaationsa suhteen vielä epävarmoja. He saattoivat epäillä omaa jaksamistaan tai pärjäämistään työkokeilussa tai kokivat, että kuntoutus on joka tapauksessa vain tekohengitystä, jonka avulla he pyrkivät jaksamaan vielä muutaman vuoden töissä, vaikka toiveissa siinteli jo eläke. Toisaalta joukosta löytyi myös haastateltavia, jotka epäilivät itse työkokeilu-paikan ja työtehtävien mielekkyyttä itselle ja näkivät työkokeilun hyödyllisyyden lähinnä toimeentulon kautta. Lisäksi motivaatiota söi se, että omat alkuperäiset suunnitelmat esimerkiksi uudelleen kouluttautumisesta eivät olleet toteutuneet ja nyt tuntui, että työkokeilun takia ikään kuin jämähtää paikalleen. Nämä kaikki henkilöt kuitenkin kuvailivat motivaatiotaan suurin piirtein keskiverroksi. Hiukan tulkinnasta riippuen ainoastaan yksi tai kaksi kuntoutujaa kuvaili motivaatiotaan heikoksi tai lähes olemattomaksi.

Mä toimin sen suunnitelman mukaisesti ja motivaatio on, sanotaanko toiveikas. Mä toivon, että tämä antaisi mulle sitä mitä tämän nyt suunnitellaankin antavan, mutta sitten taas ehkä jos puhutaan työtehtävistä, niin ne on aika helppoja, että välttämättä työtehtäviähän ei kauhean pitkälle (...). H11

Viiskyt prossaa. On keino saada rahaa (...) mutta ei ole minulle intohimo. H26

Sekin on vähän silleen, siitä on tosi ristiriitaiset fiilikset. Välillä on [motivaatiota], mutta sitten taas toisaalta tulee se pelko, että entäs jos minä nyt jämähdän tänne ja sitten ne kaikki omat sellaiset [suunnitelmat], mitä minä olen miettinyt, niin jää (...). Että se ehkä vähän sitten laskee sitä motivaatiota. H22

Ehkä se on mulla jo sitten [motivaationa], että eläke olisi vähän isompi sitten (...) kuin jos jo nyt jäisi (...). Se vielä karttuisi sinne vuodelle 2026 (...). Kyllähän se ykkösvaihtoehto oli se eläkehomma, just mun ikäni takia, että kumminkin on vanha, ei enää hirveän paljon uusia asioita opi. H27

Toisaalta joukosta kyllä löytyi monia, jotka kokivat, että heillä olisi motivaatiota osallistua kuntoutukseen ja palata työelämään, mutta terveydentila ei vain oman kokemuksen mukaan yksinkertaisesti ole riittävä, jotta tämä olisi mahdollista. Oma tilanne koettiin siis kysymyksen kannalta ristiriitaisena, ja kysymyksenasettelu ehkä jopa tietyllä tavalla epärealistinen, kun tahtoa olisi, mutta kykyjä ja jaksamista ei.

Se on vähän ristiriitainen [asia], motivaatiota kyllä olisi tehdä töitä, mutta ei ole motivaatiota tehdä työtä kipeänä. Siinä se Akilleen kantapäätä sitten onkin. Siihen se kompastuu. Se on ihan sama, vaikka 110 lasissa lähdet töihin, mutta jos tulet sieltä kahtakymppiä takaisin, niin kyllä se motivaatio häviää siinä kohtaa aika totaalisesti. H9

Tahtoa olisi, mutta ei voimaa, että se on se juttu. H21

Tietenkin mulla on se toive [palata työelämään], mutta siinä on reunaehtona se, että mun pitää oikeasti päästä parempaan kuntoon (...). Ei ole mulla koskaan motivaatio-ongelmia ollut [omassa työssä]. H25

Toisaalta moni, joka kuvaili motivaatiotaan korkeaksi, kuvasi samassa yhteydessä useita erilaisia huolia, joiden koettiin vaikuttavan myös motivaatioon. Ensinnäkin haastateltavia huoletti oma pärjääminen ja toisaalta myös se, että innostuksen mukanaan tuoma vauhti käykin liian kovaksi ja johtaa uusiin työkykyongelmiin. Näiden lisäksi useampaa haastateltavaa huoletti tosiasialliset työllistymismahdollisuudet työkokeilun jälkeen, joiden koettiin myös vaikuttavan negatiivisesti motivaatioon.

Olen saanut miettiä ja puntaroida ja sitten kaikki vaan sanoo, että kyllä sinä siellä pärjät, [puolisokin] sanoi että kyllä sinä siellä pärjät, kaikki muut uskovat sinuun paitsi sinä itse. Minä olin, että ehkä minä en sitten vielä usko, mutta pikkuhiljaa. H3

Siinä on kolikon kääntöpuolena se, että se niin sanotusti lähtee laukalle tämä oma homma, koska mielenkiintoa kun on, niin se työn imu on aika voimakas. Se oman jaksamisen hallinta ja nämä on siinä semmoisia, mitkä on opettelu alla itsellä, mutta ehdottomasti parempi näin, kuin että jotain tervanjuontia olisi nämä työtehtävät. H12

[Tämä on] niin pieni firma, että ei ne pysty mua pitämään siellä suojatyöpaikassa, että jos en pysty paikkaani näyttämään, niin sitten täytyy etsiä muuta. Mutta että kovasti mä haluaisin, koska tiedostan myös sen, että en halua mitään lisäravinteita mennä puhelimitse myymään enkä lehtiä kauppaamaan. Kyllä ne aika vähissä on semmoiset [terveydentilalle sopivat tehtävät], mitkä olisi mielekkäitä. H10

5.5 Kuntoutujien odotukset ja tavoitteet

Selvästi valtaosa haastateltavista tavoitteli työhön paluuta pysyvästi ja täysipäiväisesti. Tietynlainen ajatus ”paluusta entiseen” houkutti monia. Ainakin tällainen tilanne oli toiveena. Useampi haastateltava oli kyllä epäileväinen työllistymisen suhteen, ainakin mitä tulee työkokeilupaikkaan mahdollisena jatkotyöllistäjänä, mutta näilläkin henkilöillä oli selkä toive työllistymisestä, tarvittaessa jonkin toisen työnantajan palvelukseen.

Mä odotan sitä, että pääsen maaliin eli töihin. Se on se mitä varten olen tehnyt aika paljon itse työtä. H6

Mulla on oikeasti itsellä hinku tehdä vielä töitä (...) Siinä kohtaa, kun tuli jo puheeksi, että mitäs jos olet ihan eläkkeellä, sanoin että ei nyt ihan vielä tällä iällä, että vielä suu käy, niin jotain voi tehdä. Suurin odotus olisi, että tämä käsi toimisi, että voisin alkaa tekemään ihan kunnan hommia ja palata entiseen. H10

No kyllähän se päätavoite on jatkotyöllistyminen, jos ei tuonne niin sitten johonkin muualle (...). Se on se päätavoite. H5

Puhtaan työllistymisen lisäksi moni haastateltavista korosti myös sitä, että tulevien työtehtävien pitäisi olla mielekkäitä ja työyhteisön toimiva. Eli tavoitteena oli löytää nimenomaan sellainen työ, jossa myös viihtyy ja voi hyvin. Tätä kautta uskottiin koko elämään löytyvän tietynlainen tasapaino ja rauha.

No tietysti se, että ehkä pääsisi töihin sinne. Ja että se olisi sellaista kivaa hommaa, että jaksan tehdäkin sitä. H8

Mun tavoite on löytää sellainen työ, jossa voin hyvin. Ei oikeastaan muuta. Työ, joka tarjoaa mulle ja lapsille elannon ja sen, että mä voisin hyvin. Siihen pyrin, että tulisi parempaan kuntoon ja pysyisi siinä kunnossa. Työ nyt ei yksistään sitä takaa, mutta se on iso osa. H11

Useampi haastateltava nosti tavoitteekseen myös osa-aikaisen työskentelyn. Eli he olivat tavallaan jo luopuneet ajatuksesta, että pystyisivät enää täysipäiväiseen työntekoon, mutta kokivat, että osa-aikatyö voisi olla mahdollisuus ja tavoiteltava asia. Toimeentulon osalta pohdittiin, että osa-aikatyö voi tarjota yhdessä sosiaalietuuksien kanssa paremman toimeentulon kuin työkyvyttömyyseläke. Tämän lisäksi osa-aikatyö tuo elämään

paljon muutakin positiivista sisältöä, minkä vuoksi se nähtiin tavoittelemisen arvoisena vaihtoehtona.

Se on se, ettei välttämättä tarvitse olla sitä 38 ja puolta tuntia, vaan 29 on hyvä määrä, jää alle 30, niin saa Kelalta soviteltua päivärahaa. Kuulemma. H4

Kyllä sitä toivoisi, että ennen kesälomaa saisi selville, että mihin mä tästä palailen töihin. Ja se nyt on varmaan neuvoteltavissa, että vähemmillä tunneilla, mutta tietysti toivoisi, että saisi [aiemman ammatin mukaisia] töitä tehdä (...). H21.

Toivon, että tämä nyt menisi tällä lailla niin kuin on mennyt tähänkin mennessä. Mä toivon, että voisin vähän sitä työaika nostaa. Ja toivon, että se menisi se osakuntoutustukihakemus läpi. Ja että voisin tehdä vaikka 5–6 tuntia. Mutta en tiedä. Se voi olla, että se ei ehkä ihan mene niin. Mutta toivon, että saisin töissä olla sitten. H30

Työllistymisen ohella moni haastateltavista pohti oman työkyvyn palautumiseen liittyviä seikkoja. Moni koki, että työkokeilu on hyvä keino sananmukaisesti kokeilla ja arvioida, mihin oma työkyky riittää ja miten se mahdollisesti kehittyy ajan myötä ja työtä tehdessä. Lähtökohtaisesti toiveet ja odotukset liittyivät siis siihen, että työkyky kohenisi tai palautuisi entiselle tasolle työkokeilun aikana tai sen jälkeen. Moni kuitenkin oli vielä aika epäileväinen ja varovainen sen suhteen, kuinka suuria odotuksia tai tavoitteita työkykyyn liittyen uskalsi asettaa. Korostettiin, että tässä vaiheessa on hyvä ja luonteva edetä pienen askelin ja päivä kerrallaan. Työkyvyn lisäksi muutama nosti esille, että haluaa samalla myös kokeilla, miltä mahdollinen uusi työ tai ala tuntuu ja voisiko siitä muodostua oma uusi pitkäaikainen ura.

No just sitä [odotan], että selviää, mitä pystyn vielä tekemään, eli sehän on varmaan se kaikkein suurin kysymys (...). H27

Totta kai ykkösenä on se, että haluan saada sen osviitan ja vähän tietoa siitä mun selän kestävyydestä (...). Ja mä nimenomaan tarkoitan sitä kesäkuuta, kun sitä kahdeksaa tuntia pitäisi tehdä. Se on mulle itselle iso kysymysmerkki, että miten sen kanssa käy, niin haluan siitä tietoa. H18

Konkreettisesti kun miettii, että mikä on se oma työkyky syksyllä, että pystyykö esimerkiksi palaamaan oman alan töihin suoraan täyspäiväisenä, niin en osaa sanoa vielä, eikä oikein uskallakaan lähteä arvioimaan (...). H19

Odotuksena [on] ainakin nyt se miten jaksan ja onko tuo se työ, mitä haluan tehdä. H22

Työllistymisen ja työkyvyn kohentumisen lisäksi tavoitteissa nousi esille uusien asioiden oppiminen, ammattitaidon kartuttaminen sekä opiskelupaikan saaminen ja opinnoista selviäminen. Uudet työtehtävät olivat muutamilla haastateltavilla hyvin erilaisia kuin aiemmin ja niiden oppiminen saattoi tuntua haasteelliselta. Toisaalta uuden oppiminen kuitenkin koettiin pääasiallisesti vain hyväksi ja motivoivaksi asiaksi kuntoutuksessa. Muutamalla vastaajalla oli tavoitteena vielä kouluttautua lisää ennen työelämään paluuta, joko työeläkekuntoutuksen kautta tai sitten omalla kustannuksella.

No ihan ensimmäisenä [tavoitteena on], että minä pystyisin sitä [uutta työtä] tekemään ja ennen kaikkea se on minun oppimisesta kiinni, että minä oppisin tekemään sitä. H3

Vähän haluaisin opiskella lisää, että sitä varmaan jossain kohtaa tulen pyytämään, (...) mikä se muoto sitten [olisikaan], että saisi opiskella samalla. H10

Kaksi haastateltavista totesi suoraan, että heidän perimmäinen tavoitteensa oli päästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Toinen heistä koki aivan yksiselitteisesti, että oma työkyky ei mitenkään enää riitä työskentelyyn, vaikka sitä kuinka haluaisi. Hän koki työkokeilun niin sanotusti pakollisena pahana, jonka avulla ehkä pystyisi osoittamaan myös päättävälle taholle, että työkykyä ei yksinkertaisesti enää ole. Toinen näistä haastateltavista ei ehkä ollut aivan yhtä pessimistinen työkykynsä suhteen, mutta koki, että mahdollinen (osittainen) työuran jatko jää kyllä hyvin lyhyeksi, ja ajatuksissa selvästi siinsi jo eläkkeelle pääsy. Näiden kahden henkilön lisäksi myös muutama muu haastateltava toi esille selvän huolensa siitä, että työkyvyttömyyseläke saattaa osoittautua heille ainoaksi tosiasialliseksi vaihtoehdoksi, vaikka ensisijaiset toiveet tällä hetkellä kohdistuivatkin työkyvyn kohentumiseen ja vähintään osa-aikaiseen työskentelyyn tulevaisuudessa.

Ja sitten totta kai, jos tulisi semmoinen tilanne, että selkä kipeytyisi taas tai lähtisi menemään alaspäin, niin sitten saan sitä kättä pidempää tavallaan terveydenhuoltoon ja sinne [eläkelaitokseen] siitä, että en ole sitten siinä kunnossa, että voisin palata ihan palkkatyöhön joskus. H18

Ihan suoraan sanottuna, niin ei oikeastaan mitään muuta [tavoitetta ole] kuin se, että nyt se [työkokeilu] on käyty, kun eläkeyhtiö sitä on vaatinut (...). H9

Mulla on tosi ristiriitaiset tunteet. Toisaalta saan valtavasti tyydytystä siitä, että olen töissä. Minusta on mukava tehdä jotain, mitä osaan tehdä. Ja työn tekeminen, niin se on hyvä vastapaino kaikelle muulle elämälle. Mutta sitten taas toisaalta, mulla on niin hirveästi ongelmia, että en oikein usko, että jaksan. H26

6 Kokemukset yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa

Monilla haastateltavilla oli yleisesti ottaen melko myönteinen kuva siitä, miten yhteistyö eri toimijoiden kanssa kuntoutusprosessin kuluessa oli toiminut. Yhteistyötä eri tahojen kanssa on kuvattu jonkin verran jo aiemmissa luvuissa, mutta tässä luvussa käymme vielä lyhyesti läpi haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä siitä, miten yhteistyö kuntoutuksen suunnitteluun osallistuvien tahojen kanssa oli sujunut. Näitä tahoja ovat työterveyshuolto, työnantaja ja eläkelaitos sekä erilaiset työvalmentajat ja muut työhön paluun tukemiseen erikoistuneet ammattilaiset.

6.1 Työterveyshuolto

Kuten edellä olemme tuoneet esiin, useissa tapauksissa työterveyslääkäri oli aloitteentekijä, joka ohjasi hakemaan kuntoutusta työeläkelaitokselta. Lisäksi joissain tilanteissa työterveyslääkäri ohjasi kuntoutujan työterveyshuollon tai työnantajan omalle työvalmentajalle tai työllisyyskoordinaattorille. Kokemukset työterveyshuollosta olivat pääosin melko myönteisiä, etenkin jos hoitosuhde saman hyväksi koetun lääkärin kanssa oli pysynyt pidempään. Työterveyshuollon toimintaa ei kuitenkaan yleensä kommentoitu kovin laajasti tai yksityiskohtaisesti.

Kaikki on pelannut hirmuisen hyvin ja [olen] saanut vastauksia, keskusteltu on juurta jaksain, meillä ainakin on niin hyvä työterveyshuolto. Suoraan sanottuna etuoikeutettu olen kun (...) on saanut tavallaan kaiken sen tuen mitä on tarvinnutkin. H1

Pystyn olemaan työterveyslääkäriin jopa sähköpostiyhteydessä. Aina kun tulee hankala hetki, niin pystyn heti ottamaan [yhteyttä] ja hän vastaa ystävällisesti. Hän on koko ajan ollut tukeva ja kannustava. H25

Osalla oli kuitenkin myös huonompia kokemuksia työterveyshuollosta. Tällaiset kommentit liittyivät esimerkiksi työterveyshuollon vähäiseen osallistumiseen tai epäaktiivisuuteen tilanteissa, joissa työterveyshuollosta olisi toivottu ohjausta eteenpäin kuntoutusprosessissa, mutta tällaista ohjausta

ei ollut saatu riittävästi tai lainkaan. Yksi haastateltava kritisoi puolestaan työterveyshuollon kirjallisen lausunnon tasoa, jossa oli hänen mukaansa ollut asiaankuulumattomia ja vääriä asioita, vaikka lääkäri sinänsä oli ollut hyvä. Toisessa tapauksessa haastateltava kommentoi työterveyslääkäriin tiedonpuutetta kuntoutukseen hakemiseen liittyen. Tässä tilanteessa kuntoutuja ei ollut asioinut työhön paluun tukemiseen ja kuntoutusasioihin erikoistuneen työterveyshuollon ammattilaisen kuten työvalmentajan kanssa. Kolmannessa tapauksessa ongelmia oli ollut tiedonkulussa työterveyshuollon, työterveyshuollon läheteellä asiaa hoitaneen yksityisen erikoislääkärin ja keskussairaalan välillä.

Työterveyshuolto on ollut tässä todella köykäisesti [mukana], kun se vaihtui ennen vuodenvaihdetta. H18

Kuntoutuja: Nämä [asiat] ei ole sillä tavalla oikein selvänä olleet kenelläkään. Ollaan puhuttu, että [eläkelaitokselta] voi hakea jotain, mutta kellään ei ole sellaista näppituntumaa ollut, että miten tämä prosessi nyt oikeasti menee eteenpäin ja mitä pitää kenenkin missäkin vaiheessa tehdä.

Haastattelija: Eli työterveyshuollossa ei myöskään ollut ihan selkeää [käsitystä]?

Kuntoutuja: Ei ollut. Jälkeenpäin sitä ajatteli, että siinä ehkä on joku tiedon puute ollut. Olisi ollut hyvä tarkemmin saada tietoa, jotta olisi sitten oikeaan aikaan ja oikeita asioita ollut sinne hakemukseen laittamassa.

Haastattelija: Onko siellä [työterveyshuollossa] työkykykoordinaattoria tai tämäntyyppisellä nimikkeellä olevaa henkilöä?

Kuntoutuja: En ole ainakaan minä semmoiseen törmännyt. Se on tuo meidän oma hoitava lääkäri, jonka kautta nämä [asiat] on menneet. H12

6.2 Työnantaja

Työnantaja oli kuntoutuksen suunnittelussa mukana lähes kaikissa tapauksissa, joissa työkokeilu toteutui vanhalla työnantajalla. Jos työkokeilu oli uudella työnantajalla, työkokeilupaikan työnantaja oli suunnitteluvaiheessa selkeästi mukana vain muutamien haastateltavien tapauksissa (ks. tarkemmin Taulukko 3.2). Haastateltavien arviot suunnitteluvaiheen yhteistyöstä työnantajan kanssa olivat yleensä melko suppeita, mutta monella oli

myönteisiä kokemuksia työnantajan toiminnasta. Useat kertoivat työnantajan joustavuudesta ja siitä, että työtehtäviä oli pystytty muokkaamaan terveydentilan mukaan (ks. luku 4.3). Lisäksi työnantajan rohkaisevaa suhtautumista, arvostusta ja luottamusta sekä työpaikan hyvää ilmapiiriä pidettiin tärkeänä, myös koetun työkyvyn vahvistumisen kannalta.

Kyllähän se täytyy positiivisena nähdä, että minut on haluttu siihen omaan työyksikköön töihin, siellä on nähty ne minun voimavarat. Mulle on sanottu että (...) olet tosi hyvä omassa työssä ja on todella paljon ammattitaitoa. Kyllähän ne sanat on vahvistaneet siinä kohdassa. H15

Työnantajan puolelta on ollut (...) vain tukea ja pomo myös täällä [on sanonut että] on mitä tahansa, tule ja kysy, jos tarvitset jotain (...). Se ei olisi voinut mennä paremmin mielestäni. H2

Muutamien haastateltavien kohdalla työnantaja ei ollut tukenut kuntoutujaa millään tavalla eikä ollut yrittänyt etsiä sopivia tehtäviä, vaan oli pikemminkin pyrkinyt pääsemään työkykyongelmista kärsivästä työntekijästä eroon. Osalle työnantajista työeläkekuntoutus vaikuttaa puolestaan olleen melko tai täysin vieras asia. Tähän vaikutti joissakin tapauksissa myös esihenkilöiden kokemattomuus.

Mulla oli siellä vähän kokematon esimies, ja kun hänen kanssaan lähdettiin sitä sopimusta ja pelisääntöjä sopimaan, niin ajattelen, että minä olen vähän niinkuin häntä neuvonut tässä asiassa ja tässä prosessissa. H15

Jotkut haastateltavat kokivat, että työkokeilun seurannasta ja arvioinnista ei ollut sovittu työnantajan kanssa riittävän tarkkaan (ks. luku 4.4). Myös taloudelliset kysymykset saattoivat monimutkaistaa työnantajan ja työntekijän yhteistyötä työkokeilun suunnittelussa.

Yhdessä tapauksessa oli käynyt niin, että ylemmässä johdossa työkokeilua oman työnantajan palveluksessa oli selkeästi pidetty hyvänä ratkaisuna, mutta keskijohdossa alettiin epäilemään asiaa siitä näkökulmasta, että minkälaisia kustannuksia kuntoutuja voi aiheuttaa työnantajalle etenkin työkokeilun jälkeen. Kuntoutuja koki, että hänen olisi tullut suostua pienempään palkkaan, jotta voisi jatkaa työkokeilun kaltaisissa uusissa tehtävissä työkokeilun jälkeen. Tämä johti siihen, että työkokeilun suunnittelussa tuli kiire eikä suunnitelmaan liittyviä epäselviä kysymyksiä muun muassa jatkotyöllistymisen ehdoista saatu ratkaistua ennen työkokeilun alkua.

6.3 Eläkelaitos

Suunnitteluvaiheen yhteistyöstä eläkelaitoksen kanssa oli hieman enemmän näkemyksiä kuin yhteistyöstä työterveyshuollon tai työnantajan kanssa. Eläkelaitos nähtiin kuntoutuksen ”maksajana” ja ”mahdollistajana”. Monilla oli eläkelaitoksen toiminnasta myönteisiä kokemuksia, ja asiointi koettiin yleensä sujuvana ja helppona. Yhteydenpito eläkelaitoksen kanssa oli toiminut pääsääntöisesti hyvin, etenkin silloin kun kuntoutuja oli ollut yhteydessä oman nimetyn yhteyshenkilön kanssa. Myös useimmat, jotka kommentoivat eläkelaitosten verkkosivuja, kokivat ne informatiivisiksi. Muutamalla oli tosin ollut vaikeuksia verkkosivuilla olevien hakemuslomakkeiden löytämisessä ja täyttämässä.

Minusta kaikki on mennyt hyvin, kun minulla oli oma käsittelijä siellä [eläkelaitoksessa]. Hän oli hyvin avulias, jos minulla oli jotain kysyttävää. (...) Minulla ei mielestäni ole mitään huomautettavaa. H2

Ja tämä koko sinfonia [eläkelaitoksen] ja tämän [kuntoutuksen] suhteen oli näin [napsauttaa sormia]. Se oli hyvin yksinkertaista. (...) oli ihan selkeätä, että nyt edetään näin. Tämä on hyvä suunnitelma. He katsoivat kaikki ne lääkärin paperit, ja sieltä soitettiin mulle (...) kun tuli (...) ennakkopäätös (...) ja keskusteltiin, että mitä se suunnitelma tulee sisältämään. (...) He mielellään ohjaa ja opastaa ja se myös tuntuu asiakkaasta siltä. (...) [Eläkelaitoksessa] on selkeästi sellainen [toimintatapa] että joo, tämähän kuulostaa hyvältä, sä haluat viedä asioita eteenpäin, niin silloin mennään, tehdään, suunnitellaan. (...) Sinne kuntoutukseen pääseminen (...) on ollut helppoa, se on ollut hyvin järjestetty. (...) Sieltä annetaan selkeät ohjeet, että kuinka toimia ja kuinka saa ne päätökset nopeasti ja mitä sinne tarvitaan. (...) Se on ollut hyvin toimiva. H6

(...) henkilö (...) joka on nimetty mulle, se kuntoutus [yhteyshenkilö], hän on äärimmäisen hyvä (...). Hän elää siinä mun mukana ja hän on hyvin tukeva. Mä en olisi ikinä uskonut, että kun puhutaan näistä eläkevakuutusfirmoista, mitä nyt ihmisiltä on kuullut, että se on kauheata ja ei saa tukea ja näin, niin mulla on sitten kyllä täysin toisinpäin nyt tämän [eläkelaitoksen] kanssa. H14

(...) kyllä ainakin [eläkelaitoksella] toimi hyvin se, että sieltä sanotaan ihan tosi hienosti, että jos on kysymyksiä, niin ei saa olla iso kynnyksellä, vaan matalalla kynnyksellä soittakaa. H27

Vaikka monilla oli myönteisiä kokemuksia, osalle eläkelaitos oli selvästi jäänyt hieman etäiseksi tahoksi. Näissä tapauksissa eläkelaitokseen oli saanut yhteyden tarvittaessa, mutta vaikuttaa siltä, että eläkelaitos ei ole ollut niin aktiivisesti mukana kuntoutuksen suunnittelussa kuin mitä jotkut haastateltavat olisivat toivoneet. Osa oli kokenut jääneensä asiansa kanssa melko yksin etenkin sellaisissa tapauksissa, joissa ei ollut mukana ulkopuolista kuntoutuksen palveluntuottajaa. Yksi haastateltava oli muutoin tyytyväinen eläkelaitoksen toimintaan, mutta hän ei ollut saanut yhteyttä omaan yhteyshenkilöön ja oli sen vuoksi keskustellut kahden eri henkilön kanssa, joilta oli saanut hieman ristiriitaisia vastauksia.

(...) Mä olen [eläkelaitokselta] saanut vain vastauksia kysymyksiin, kun mulla on ollut jotain konkreettista kysyttävää tähän työkokeiluun liittyen. (...) Mutta (...) yksinhän mä olen tässä ollut. [Eläkelaitos] ei ole auttanut mua tässä asiassa mitenkään, että itse mun on pitänyt tämä suunnitella ja toteuttaa. H18

[Eläkelaitos] on jäänyt jotenkin itselle kuitenkin etäiseksi tässä. On ne puhelut, mitä on ollut muutamia, kun olen itse sinne soittanut, ja sitten nettisivut ja muut. Se ei ole samalla tavalla tuntunut, että se on mukana tässä prosessissa kuin esimerkiksi Kelan aikoina, että siihen verrattuna se [eläkelaitoksen suhtautuminen] enemmän henkilökohtaisesti tähän juuri minun juttuun, olisi ollut semmoinen, mitä olisi toivonut. H12

Eläkelaitoksen järjestämä ulkopuolinen palveluntuottaja on monissa tapauksissa keskeinen yhteistyötaho, jolloin yhteydenpito eläkelaitoksen kanssa voi jäädä tämän takia vähäisemmäksi. Toisin kuin edellä olevassa kahdessa esimerkissä, seuraavana kuvatussa tapauksessa mukana oli eläkelaitoksen järjestämä palveluntuottaja, ja asiat olivat yleensä hoituneet tätä kautta. Tässäkin tapauksessa eläkelaitos oli jäänyt melko vieraaksi yhteistyötahoksi. Haastateltava koki, että yleensä yhteydenpito palveluntuottajan kanssa oli riittänyt, mutta joissain tilanteissa olisi ollut tarvetta saada nopeammin yhteyksensä suoraan eläkelaitokseen.

Haastattelija: Siirrytään sitten työeläkelaitokseen.

Kuntoutuja: Joo, se on sellainen iso musta aukko. Mulla ei ole yhtäkään nimeä sinne, mulla ei ole yhtäkään puhelinnumerokontaktia. Mulla ei ole mitään.

Haastattelija: Haluaisitko, että sulla olisi?

Kuntoutuja: No en mä tähän mennessä ole tarvinnut. Kyllä se mulle sopii, jos saan sen [kuntoutuksen palveluntuottajan] henkilön kiinni, että se hoitaa ne asiat. H26

6.4 Työvalmentajat ja muut työhön paluun tukemiseen erikoistuneet ammattilaiset

Tässä alaluvussa käsitellään kaikkia niitä palveluntuottajia ja viranomaisia (muun muassa erilaiset työvalmentajat sekä kunnan tai hyvinvointialueen työllisyyskoordinaattorit), jotka ovat erikoistuneet työkykyongelmia kokevien ihmisten ammatillisen kuntoutuksen ja työhön paluun tukemiseen. Haastatteluissa tuli esiin hyvin erilaisia kokemuksia näistä tahoista. Niissä tilanteissa, joissa työvalmentajat tai vastaavat ammattilaiset olivat toimineet haastateltavan näkemyksen mukaan hyvin, heitä pidettiin todella tärkeinä koko prosessin kannalta. Tällaisten ammattilaisten tukea pidettiin merkittävänä muun muassa paperiasioiden hoitamisessa ja yleisesti kuntoutussuunnitelman tekemisen auttamisessa.

(...) näen kyllä isoimman roolin työkykyvalmentajalla. Sanotaanko näin, että [työeläkelaitosta] ajatellen, niin sehän on äärettömän hyvä veto heiltä, että he voivat osoittaa tällaisen [työvalmentajan]. Se säästää varmasti monia puhelinsoittoja ja turhia hakemuksia ja turhia käsittelyjä. Maksaa varmaan työtunneissa itsensä takaisin. (...) Kun ihminen on kuntoutuja, niin se tarkoittaa sitä, että ihminen ei ole ihan satasella mukana, niin hän on osannut ja ollut ne mun aivot, että mun ei ole tarvinnut yksin muistaa ja selvittää kaikkia [asioita]. H11

(...) [työvalmentajan] kanssa on tehty suunnitelma ja hän on kaikki hakemukset ja nämä täyttänyt, minun ei ole itse tarvinnut. Vai tehtiinköhän me ensimmäinen yhdessä ja sitten hän jonkun jatkon teki, että minun ei tarvinnut niitä tehdä. (...) se oli kyllä tosi tärkeää, koska minä en olisi osannut niitä tehdä oikein ja oli hyvä, että hän auttoi siinä, että ne menivät kerralla oikein, että ei tullut siitä ylimääräistä stressiä. (...) Hän osasi jotenkin selittää ne asiat

minulle sillä tavalla, että minä ymmärsin ne. Minun ei ole tarvinnut lukea jostain ohjeita tai muuta. Se on ainakin ollut tosi hyvä. H22

Se [kunnan työllisyyskoordinaattori] on mun osalta ihan täysin keskeisin henkilö. Hän on sellainen työjuhta ja hän välittää siitä asiakkaastaan. H6

Useampi haastateltava kertoi, kuinka työvalmentaja oli auttanut olennaisella tavalla terveydentilalle sopivan työkokeilupaikan pohdinnassa ja etsimisessä (ks. myös luku 3.3). Tässä yhteydessä korostettiin joustavaa yhteistyötä ja sitä, miten kuntoutujien omat näkemykset otettiin huomioon.

Ehkä oleellisinta on mun mielestä se, kuinka joustavasti se jotenkin sujui, että kun mulle tuli se idea ja lausuin sen ääneen työvalmentajalle, niin hän ei torpanut sitä, vaan (...) oli silleen, että miksipä ei, kuulostaa hyvältä, sitten vaan järjestetään asia. H19

Vaikka moni koki palveluntuottajien avun todella hyödylliseksi, muutama olisi halunnut työvalmentajalta enemmän apua työkokeilupaikan etsimisessä. Parilla haastateltavalla oli erityisen huonoja kokemuksia eläkelaitoksen toimeksiannosta toimineiden kuntoutuksen palveluntuottajien toiminnasta. Näissä tilanteissa palveluntuottaja oli aluksi ehdottanut täysin epärealistisia ammatteja. Yhdessä tapauksessa työvalmentaja ehdotti ammattia, joka vaatii viiden vuoden korkeakoulututkintoa, vaikka eläkelaitos oli ilmoittanut, ettei kuntoutuja voi ikänsä takia lähteä opiskelemaan. Myöhemmin hän ehdotti vakavasta työuupumuksesta toipuvalle kuntoutujalle selvästi sopimattomia ammatteja (esimerkiksi projekti-päällikkö). Yksi haastateltavista ihmettelikin, miten palveluntuottajalla ei ollut parempia tietoja hänen taustastaan ja terveydentilastaan. Haastatteluissa ei saatu selville syitä, miksi joidenkin palveluntuottajien taustatiedoissa vaikutti olevan puutteita.

(...) Ne ehdotukset oli jotain ihan että mitä tämä ihminen puhuu, että tämän pitäisi olla tämän alan ammattilainen. Mä olen tästä muuten [eläkelaitokselle] (...) ilmoitellut, kun musta tuntuu, että me ei päästä tässä asiassa eteenpäin, että ei tästä ole mitään hyötyä. H14

Joidenkin haastattelujen perusteella työhön paluuta tukevien ammattilaisen tuki saattoi myös katketa liian aikaisin kesken kuntoutusprosessin. Seuraavassa esimerkissä kunnan työkykykoordinaattori oli ollut mukana suunnitelman tekemisessä, mutta sitten kun työkokeilussa kohdat-

tiin ongelmia, työkykykoordinaattori ei enää syystä tai toisesta ollutkaan aktiivisesti mukana prosessissa.

Haastattelija: Miten se kunnan työkykykoordinaattori? Onko se milloin viimeksi ollut tässä hommassa mukana?

Kuntoutuja: No hän oli siinä vaiheessa, kun me tehtiin sitä suunnitelmaa (...). [Mutta enää työkykykoordinaattori] ei ole ollut kovinkaan aktiivisena (...). Ehkä hän nyt siis voisi olla kunnan puolelta se, kenen kanssa voisin käydä niitä neuvotteluja siitä, että miten nyt edetään. H21

Yhteistyöstä Kelan tai TE-toimiston kanssa ei useimmissa haastatteluissa puhuttu kovin paljon, mutta yksittäisissä tapauksissa tuli esiin aiemmista tutkimuksista tuttu ongelma, että yhteistyö eri ammattilaisten kanssa ei aina toimi optimaalisesti. Useimmilla työttömyystaustaisilla (kuusi haastateltavaa) yhteistyö TE-toimiston kanssa oli kuitenkin sujunut melko hyvin. Muutamilla heistä oli kokemuksia TE-toimiston työkykykoordinaattorin tai TE-toimiston järjestämän työvalmentajan toiminnasta. Yksi haastateltava oli asioinut muutaman puhelimitse TE-toimiston työkykykoordinaattorin kanssa, mistä hänellä oli myönteisiä kokemuksia. Toisessa tapauksessa haastateltava oli saanut TE-toimiston kautta ulkopuolisen palveluntuottajan palvelua, josta hänet oli ohjattu hakemaan työeläke kuntoutusta.

TE-toimisto on ollut silleen hyvä, että (...) meillähän oli aina neljän viikon välein puhelinajat heidän kanssaan. TE-toimisto tarjosi mulle myös työkykykoordinaattorin palvelut sillä tavalla, että mulla oli kaksi puhelinaikaa henkilön kanssa. Siitä oli se hyöty, että mulla oli jo silloin se pieni ajatus siitä, että [työkokeilupaikan työnantaja] voisi ehkä tarjota mulle jotain. Mä sitten juttelin tästä mahdollisuudesta hänen kanssaan ja sain tavallaan vahvistusta. Ne ei siis tarjonnut mulle sieltä mitään uutta ideaa, mutta sain sieltä vahvistusta sille, että tämä voisi olla hyvä juttu. (...) TE-toimisto antoi mulle semmoista sparraustukea. Ja sitten myöskin he antoivat mulle sen rauhan tähän asiaan. He ei lähteneet [sanomaan] että no niin, sulla pitää olla kahden viikon päästä suunnitelma, että muuten lähtee kielteinen lausunto liittoon, että ansiosidonnaiset katkeaa. Ei, vaan he antoivat mulle sen mahdollisuuden, että sulla on suunnitelma, selvitä se asia. Me annetaan sulle aikaa. H18

7 Näkemykset kuntoutusprosessin alkuvaiheen kehittämisestä

7.1 Tyytyväisyys kuntoutusprosessiin

Kuten aiemmissa luvuissa olemme tuoneet esiin, suurin osa haastateltavista ilmaisi olevansa melko tai hyvin tyytyväisiä kuntoutuksen suunnitteluun ja kuntoutusprosessiin työkokeilun alkuun mennessä. Tyytyväisyys korostui enemmän niiden joukossa, jotka olivat hakeutuneet työkokeiluun suoraan sairauspäivärahalta. Kuntoutustuella pidempään olleiden joukossa tilanne oli usein monimutkaisempi ja näkemykset kriittisempiä, mutta heidänkin joukossaan osa oli kuntoutusprosessin alkuvaiheisiin melko tyytyväinen. Myönteisissä arvioissa tuotiin esiin muun muassa sujuvaa yhteistyötä eri tahojen kanssa, omia vaikuttamismahdollisuuksia kuntoutuksen toteutukseen, kuntoutushakemusten käsittelyn nopeaa aikataulua ja riittävää informaation saantia.

Mä olen ollut niin tyytyväinen ja iloinen tästä, että (...) yleisarvosana on ihan ehdottomasti todella hyvä tästä koko prosessista. H19

Mun tapauksessa kaikki on toiminut tosi hyvin ja nopeasti. Olen kuullut kyllä, että joillakin kestää tosi kauan kaikki päätökset, [mutta] mulle on tullut tosi nopeasti kaikki. Sain tosi äkkiä tämän työkokeilun ja koulutusrahoituksen, ne tuli heti molemmat. Mulla on mennyt tosi hyvin. H4

No siis hurjan hyvin on toiminut tämä informaatio, että tosi monelta taholta tulee semmoista kattavaa informaatiota ja nimenomaan tästä byrokratiasta miten tämä toimii. Ja [eläkelaitoksen] sivusto on hyvä, se on selkeä ja sieltä löytyy hyvin asiat. H5

Ei ole mitään parannusehdotuksia. (...) Mulla ei ole kyllä mitään ongelmia ollut. H17

Tyytyväisyys kuntoutusprosessiin yhdistyi usein omaan aktiivisuuteen. Haastatteluissa korostui, että itse aktiivisesti kysymällä apua saa hyvin

(ks. luku 5). Samalla tuotiin esiin, että aina kuntoutuja ei kuitenkaan osaa kysyä oikeita kysymyksiä oikeista paikoista. Lisäksi kaikki eivät taustasta ja terveydentilasta riippuen pysty olemaan aktiivisia oman asiansa ajajia, mikä voi haitata kuntoutusprosessin sujuvuutta. Useat haastateltavat myös kertoivat, että heillä oli hyötyä omasta ammattitausta esimerkiksi sosiaali- tai terveysalalla.

Mun mielestä hyvää on ollut se, että joka paikassa on sen apunsa saanut, kun on vaan kysynyt. Mutta ehkä se, että kun ei osaa aina kysyä, niin ehkä sitä voisi enemmän sitten [miettiä]. (...) Ja toki itse jo oman (...) ammattinsa kautta osaa jo vähän katsoa ja lukea niitä papereita. H28

7.2 Yksilöllisen tuen ja ohjauksen merkitys

Vaikka monet haastateltavat olivat tyytyväisiä kuntoutuksen suunnitteluun, myös kehittämisajatuksia tuotiin esiin. Selvästi eniten huomiota sai yksilöllisen tuen ja ohjauksen merkitys ja sen parantaminen erilaisissa tilanteissa hakemuksen tekemisestä kuntoutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Parhaimmillaan yksilöllistä tukea ja ohjausta saadaan haastattelujen perusteella hyvin niin työterveyshuollosta, työnantajilta, eläkelaitoksilta kuin työvalmentajilta ja työllisyyskoordinaattoreiltakin. Kehittämiskohteita yksilöllisen tuen parantamiseksi löytyi kuitenkin runsaasti.

Osa toivoi, että yksilöllinen tilanne pystyttäisiin huomioimaan nykyistä paremmin ja sitä kautta parantamaan sekä henkilökohtaista ohjausta että kuntoutuksen toteutustavan valintaa ja tarkoituksenmukaisuutta. Osa haastateltavista painotti sitä, että yksilöllistä tukea ja ohjausta tarvittaisiin lisää erityisesti siitä syystä, että jos terveydentila on heikko, oma aktiivisuus ja aloitteellisuus on vaikeampaa kuin terveenä. Joissakin haastattelussa korostui, että jonkin ammattilaistahon pitäisi nykyistä aktiivisemmin ottaa yhteyttä työntekijään sairausloman aikana ja ottaa selkeä vastuu kuntoutusprosessin etenemisestä. Moni korosti etenkin työterveyshuollon roolia.

Se pitäisi kyllä ehdottomasti olla kehittämisen paikka, että jos on työntekijä joka on pitkään poissa sairausloman vuoksi, niin [jos] työntekijä ei itse älyä tai hoksaa ottaa koppia sinne työterveyteen, että työterveys ottaisi sen kopin, että työterveyshoitaja olisi oikeasti että hei, nyt varataan sulle aika ja joka kuukausi kerran

kuussa käyt täällä. Esimerkiksi näin. Olisi taho, jonka puoleen voisi kääntyä kun tulee jotain kysyttävää mieleen tai ihmeteltävää, (...) [työterveyshuollon] pitäisi olla aktiivisempi siinä että pitää sen yhteyden, ihan ehdottomasti. H18

Siinä voisi olla joku henkilö, joka itse automaattisesti alkaisi siinä kohtaa ottaa yhteyttä, jo vaikka ennen kuin se sairausloma on loppumassa, (...) voisihan sitä ottaa jo aikaisemminkin (...). Koska on se tekeville ihmisille aika vaikea olla [tekemättä mitään]. Ja sitten sitä kyllä passivoituukin, jos ihan antaa periksi. H10

Tämä mitä sanoin, tämä yksilöllisyys. (...) Ainakin mielenterveyskuntoutuja on monta kertaa aika hauras, että se vaatii aika hienovaraista otettakin, ettei kaikki lösähdä. Just siinä näkisin, että ehkä juurikin sitä yksilöllisempää [palvelua tarvittaisiin]. H11

Yksilöllisempää ohjausta toivottiin etenkin niissä tilanteissa, joissa ei ollut käytössä eläkelaitoksen tai muun tahon järjestämää ulkopuolista työvalmentajaa, työkykykoordinaattoria tai vastaavaa ammattilaista. Useammassa haastattelussa korostui, että terveydentilan ollessa heikko, kuntoutujalla ei välttämättä ole riittävästi voimavaroja asioiden selvittämiseen ja hoitamiseen. Seuraavassa lainauksessa tulee havainnollisesti esiin, kuinka tällaiselle tuelle olisi ollut tarvetta kuntoutukseen hakeutumisessa ja kuntoutuksen suunnittelussa. Kyseisen haastateltavan työkokeilu oli omalla vanhalla työnantajalla uusissa tehtävissä, eikä kuntoutujan apuna ollut työhön paluun tukemiseen erikoistunutta henkilöä työterveyshuollosta. Tällöin toiveena oli, että apua olisi voinut tulla aktiivisemmin ulkopuolelta, esimerkiksi eläkelaitokselta, kun omat voimavarat eivät tuntuneet riittävilä yhteydenottoon.

Kyllä varmaan olisi [eläkelaitoksen] hakemusten kanssa (...) [ollut tarpeen] joku ihan erillinen henkilö, joka neuvoo sen prosessin miten tämä menee. Siinä vaiheessa, kun itsellä ei ole hyvä olo, niin on kuitenkin se tiedonhankinta ja tiedon omaksuminen aika vaikeaa. (...) eläkeyhtiön kanssakin jos olisi semmoinen käytäntö, jossa ei itse tarvitse ruveta etsimään henkilöitä ja varaamaan aikoja. Kun itse koin, että silloin en ollut sellaisessa voinnissa, että nämä olisi helppo hoitaa, niin että olisi jollain tavalla ulkoapäin tullut se apu, että sovitaan sulle tuohon noin aika ja keskustellaan läpi tämä. H12

Jotkut haastateltavat toivat myös esiin, että eläkelaitoksen yhteydenpito voisi olla henkilökohtaisempaa ja aktiivisempaa. Joillakin oli ollut vaikeuksia saada yhteys omaan nimettyyn yhteyshenkilöön, mutta yleensä asia oli kuitenkin hoitunut jonkun muun kanssa. Lisäksi yksi haastateltava painotti kasvokkaisen kommunikaation merkitystä vaikeampien asioiden selvittämisessä.

Kyllähän ne voisi sieltä [eläkelaitoksesta] päin olla yhteydessä ja kysellä, mitenkä tämä homma on edennyt. Onko [mennyt minun] toivomalla tavalla ja tällä tavalla siis kysellä vähän. Eli olla yhteydessä. H16

[Eläkelaitoksesta] pitäisi tulla tiedätkö joku tämmöinen yhteydenotto, että hei, mä oon täällä työntekijänä sua varten, mitä apua tarvitset? Koska semmoista ei ole ollut. H18

Sitten voisi olla sillä tavalla (...) [että] kun [työkokeilua] annetaan aina vain kolme kuukautta, niin kyseltäisiin esimerkiksi eläkelaitokselta, vaikka kuukautta ennen, että miltä se nyt tuntuu. Jos se olisi mahdollista, niin se olisi hyvä. H27

(...) että pystyisi ihan face-to-face juttelemaan. Koska se on huomattavasti helpompaa, kun sitten tulee kaikki ilmeet ja eleet ja näkee toisen. Kun pelkästään puhelimesta yrittää ja sitten huomaa (...), että ei ehkä toinen ymmärtänyt mitä tarkoitti. Koska helpostihan tulee väärinkäsityksiä. Puolin ja toisin. Ehkä semmoinen olisi kehitettävää. H28

Joidenkin kuntoutujien kohdalla kehitettävää löytyi etenkin eläkelaitoksen järjestämän kuntoutuksen palveluntuottajan toiminnasta ja osaamisesta. Näissä tapauksissa kehitettävää oli haastateltavien mukaan siinä, miten hyvin palveluntuottajat olivat perehtyneet kuntoutujan taustaan, terveydentilaan ja osaamiseen ja millä tavalla he auttoivat sopivan ja realistisen työkokeilupaikan etsinnässä (ks. myös luku 6.4). Tässä yhteydessä yksi haastateltava toi esiin myös sen, että entisen työn ansiotaso pitäisi pystyä ottamaan paremmin huomioon, kun pohditaan mahdollisia työkokeilupaikkoja.

Ehkä siinäkin kohtaa olisi semmoinen kehittämisen paikka, että [työvalmentaja] voisi paremmin olla perillä siitä tilanteesta. Hänelläkään ei ollut tietoa, että mikä mun terveydentilanne on. H10

Mun kokemuksen mukaan kehitettävää on siinä, että (...) [kuntoutuksen palveluntuottajalla] olisi ammattitaitoinen ihminen, joka pystyisi oikeasti miettimään ne työtehtävät, mitä mahdollisuuksia sulla on, eikä niin, että minä olen se joka sanon, koska en välttämättä tiedä niistä mitään, kun mä olen niin kauan tehnyt sitä yhtä työtä. Että siellä olisi ammattitaitoinen ihminen, joka pystyisi oikeasti pohtimaan ja perehtymään siihen ja käymään kunnolla läpi, että mitä sä osaat ja näin. Eikä sillä lailla, että heitellään jotakin ammatteja sieltä, mihin ei ole mitään mahdollisuuttakaan. Ja sitten se joka tuottaa sen palvelun, pitäisi tukea työkokeilupaikan hakijaa sillä lailla, että (...) käytäisiin nämä ihan perusasiat [läpi], että millainen on tämän päivän CV ja mitä asioita sun kannattaa (...) tuoda esille. Ja se olisi aktiivinen se sun tukihenkilö sieltä [palveluntuottajalta] ja antaisi sulle eväät siihen työhaastatteluun ja miten tuot esille sen, että sulla on tällöinen työkokeilu, mistä mahdollisesti se työllistyminen jatkuisi. Että miten tällöisiin tilanteisiin valmistaudutaan ja niistä asioista puhutaan eikä sillä lailla, että ota puhelin käteen ja voit alkaa soittelee firmoja. H14

7.3 Muita kehittämisajatuksia

Jotkut haastateltavat toivoivat, että työkokeilun tarkoituksenmukaisuutta ja työllistymismahdollisuuksia työkokeilun jälkeen olisi pohdittu vielä perusteellisemmin. Muutamassa tapauksessa kuntoutuja olisi halunnut, että koulutusvaihtoehdosta olisi keskusteltu sellaisessa tilanteessa, jossa omalle alalle työllistyminen näytti haastateltavan oman arvion mukaan epätodennäköiseltä (ks. tarkemmin luku 3.4). Lisäksi yksi haastateltava kaipasi tarkempia kriteereitä siihen, millä perusteella kuntoutuja voi saada koulutusta. Esimerkiksi iän merkitys kuntoutuskeinon valinnassa voisi hänen mukaansa olla selkeämmin ja avoimemmin määritelty. Toinen haastateltava puolestaan kertoi, että hänelle oli puhelimesta selkeästi kerrottu, että koulutus ei iän vuoksi ole mahdollista.

(...) löytyy niitä eroja sitten, että kenelle suositellaan mitään, mutta ehkä se on tämä ikäkysymys. Mutta ehkä se olisi hyvä, jos se olisi vaikka kirjattuna johonkin niin että ei tarvitsisi sitä miettiä, että mistä tämä johtuu. Että on niin erilainen suhtautuminen [eri henkilöiden välillä], ja kenelle suositellaan mitään ja kuinka paljon pitää perustella ja vääntää. H20

Mä olisin ainakin toivonut, että sitä olisi kenties edes mietitty sitä mun koulutusjuttua. Ja tietysti, että myöskin minä olisin joutunut sitä tarkkaan miettimään, että onko se [järkevää] (...). Haluaisin, että ehkäpä juuri sen työkykyvalmentajan kautta semmoista pohjatyötä [voisi tehdä], että voisiko se olla tämän ihmisen kohdalla [mahdollista]. Voisin ihan hyvin esimerkiksi (...) [olla] kolme päivää työkokeilussa ja vaikka kaksi päivää opiskelisin, koska monimuodosta kuitenkin puhutaan (...). Mä olen hyvin tyytyväinen ja kiitollinen, että nyt kun asiat rullaa, niin ne on menneet ihan hyvin, mutta mun henkilökohtaista tulevaisuuttani, sitä mä en tiedä että avaako tämä sitä. Se on eri [asia], jos mun pitäisi vaan tässä pääkoppani kuntouttaa, että voisin palata mun duuniin, mutta olen siinä tilanteessa, että mulla ei ole sitä [vanhaa työtä]. Mun on keksittävä uutta. H11

Myös sitä tuotiin esiin, että pitäisi tarkemmin etukäteen suunnitella, mitä tehdään siinä tapauksessa, jos työkokeilu ei onnistukaan suunnitellulla tavalla. Tämä oli jäänyt osalle haastateltavista enemmän tai vähemmän epäselväksi, vaikka joillakin kyllä oli jonkinlainen varasuunnitelma.

(...) mulla ei ole selkeää kuvaa siitä, että mitäs sitten jos se suunnitelma ei toteudu. Jos ei pystykään toteuttamaan sitä (...), ei pysty tekemään sitä kuutta tuntia päivässä, niin mitäs sitten. Kaikki on jotenkin vähän ilmassa. H21

Useammassa haastattelussa toistui ajatus tai toive siitä, että kuntoutusprosessista vastaisi selkeästi joku taho, johon sekä kuntoutujan että työnantajan tai työkokeilupaikan vastuuhenkilöiden olisi helppo olla yhteydessä tilanteen mukaan. Erilaiset työvalmentajat ja työllisyyskoordinaattorit toimivat usein juuri tällaisessa roolissa, mutta aina vastuu ja koordinointi ei toimi optimaalisella tavalla, oli kyseessä sitten eläkelaitoksen järjestämä palveluntuottaja tai kunnan tai hyvinvointialueen oma työhön paluun tukemisesta vastaava ammattilainen. Lisäksi jos kuntoutujalla on jo hakemusvaiheessa selkeä kuntoutussuunnitelma tai jos työkokeilupaikka löytyy omalta työnantajalta, tällaista ammattihenkilöä ei usein ole käytettävissä. Seuraavassa kahdessa esimerkissä oli molemmissa ollut kunnan työkyky- tai työllisyyskoordinaattori keskeisenä ammattilaisena mukana, mutta haastatteluissa tuli esiin, että näillä koordinaattoreilla voisi joissakin tilanteissa olla vielä suurempi ja selkeämpi rooli kuntoutusprosessissa.

Koen, että ehdottomasti pitäisi olla joku semmoinen henkilö koordinaattorina siinä, joka oikeasti tietäisi niistä asioista, että nythän musta tuntuu, että (...) kukaan ei tiedä mistään mitään (...).

H21

Kuntoutuja: [Toivoisin] sitä, että ihminen, joka haluaa saada apua, niin sen ei tarvitsisi juosta luukulta toiselle, eikä sitä potkita luukulta toiselle. Tällä hetkellä potkitaan, nimenomaan.

Haastattelija: Eli että olisi yksi paikka?

Kuntoutuja: Pitäisi olla yksi paikka mistä sitten ohjataan sillä tavalla, että se asia menee oikeassa järjestyksessä. (...) Jos esimerkiksi joku olisi heti ottanut kantaa siihen, että miten tämä menisi oikein, niin että se olisi valtiolle halvin mahdollinen proseduuri ja minulle tuottoisin proseduuri siinä mielessä, että oikeasti mahdollisimman nopeasti pääsisin työelämään, koska mulla on se tahto. Tiedän että on myös sellaisia ihmisiä, joilla ei ole sitä tahtoa, mutta hekin tarvitsisivat sen persoonallisen (...) ja siihen tilanteeseen sopivan ohjauksen. (...) Työllisyyskoordinaattorithan voisi olla tällainen [taho], koska he kohtaa ihmisen, he kohtaa työntekijän ja työnantajat (...). H6

Yhtenä kehittämisen kohtana nähtiin myös varhaiseen tukeen panostaminen etenkin mielenterveyteen liittyvissä työkykyongelmissa, jotta ei päädyttäisi siihen pisteeseen, jossa työeläkekuntoutuksen keinot eivät enää ole heikon terveydentilan vuoksi riittäviä tai mahdollisia. Sekä varhaisessa tuessa yleisesti että kuntoutukseen hakeutumisen helpottamisessa korostui työterveyshuollon ja työnantajien rooli aloitteen tekijöinä ja tiedonlähteinä.

Ehkä mitä nyt kehittäisin, niin se ennaltaehkäisevyys tietenkkin, että miten voitaisiin työssä käyviä ihmisiä jotenkin auttaa ja tukea siellä töissä ollessa, ettei tarvitsisi päätyä tähän jamaan. Vaikka ne Kelan kuntoutuskurssit, niin niistä tiedottaminen, niistä avoin keskustelu. Ja muutenkin työssä jaksamisesta sellainen avoimempi ote ja siihen kannustaminen, että hei työntekijä, jos koet olevasi väsynyt tai uupunut, niin se on todella ookoo, että puhut siitä suoraan esimiehelle (...). Jos siinä on liian iso kynnyks, niin käytä työterveyspalveluita, puhu edes sinne, kunhan nyt jonnekin puhut ja jotain tapahtuu, että älä vaan sulkeudu kuoreen niin kuin minä tein, ja et tee asialle mitään (...). H19

8 Yhteenveto ja johtopäätökset

8.1 Keskeiset tulokset

Tässä tutkimusraportissa olemme tarkastelleet työkokeiluun osallistuneiden kuntoutujien kokemuksia ja näkemyksiä työeläkekuntoutukseen hakeutumisesta, kuntoutuksen suunnitteluprosessista ja kuntoutussuunnitelmien sisällöstä. Raportissa on kiinnitetty huomiota ensisijaisesti aikaan ennen työkokeilun alkua. Tutkimus perustuu 30 kuntoutujan haastatteluihin eri puolilla Suomea. Haastattelut toteutettiin keväällä 2023 kuntoutujille, joiden kuntoutuskeinoksi oli valittu työkokeilu ja joiden kuntoutus oli juuri alkanut tai vasta alkamassa. Seuraavaksi käymme lyhyesti läpi tutkimuksen keskeiset tulokset.

Työkokeiluun osallistuneiden kuntoutujien taustat olivat moninaisia

Työkokeiluun osallistuneiden kuntoutujien taustat olivat vaihtelevia, mutta valtaosalla (24 haastateltavalla) fyysinen tai psyykinen oireilu oli alkanut yli kaksi vuotta ennen kuntoutukseen hakeutumista. Etenkin mielenterveysongelmat olivat pääsääntöisesti alkaneet jo vuosia aiemmin, mutta myös monella fyysisistä ongelmista kärsivällä oli taustalla pidempiä sairauspoissaolojaksoja. Joukkoon mahtui kuitenkin myös kuusi haastateltavaa, joiden työkykyongelmat olivat alkaneet vasta hiljattain ja taustalla oli esimerkiksi tapaturmia tai tartuntatauteja.

Työeläkekuntoutukseen tultiin monenlaisista elämäntilanteista. 12 haastateltavaa tuli työeläkekuntoutukseen suoraan sairauspäivärahalta ja kymmenen kuntoutustuelta. Lisäksi kuusi haastateltavaa oli ollut työttömänä ennen kuntoutusta ja kaksi tuli suoraan työstä ilman pidempää sairauspoissaoloa. Kohderyhmän kriteereissä ei ollut etukäteen tehtyä ikärajausta, mutta kaikki haastateltavat olivat yli 30-vuotiaita ja lähes puolet yli 50-vuotiaita. Suurimmalla osalla (23 haastateltavaa) oli työsuhde voimassa ennen kuntoutusta ja näin ollen esimerkiksi työterveyshuollon palvelut käytettävissä.

Erilaisia varhaisen puuttumisen keinoja oli lähes aina pyritty hyödyntämään ennen työeläkekuntoutukseen hakeutumista, mikäli työkykyongelmat olivat

jatkuneet pidempään (yli kaksi vuotta). Kymmenen haastateltavaa oli tehnyt osa-aikatyötä, kahdeksalla oli kokemusta työn sisältöön liittyvistä muutoksista (liittyen esimerkiksi työaikaan, työpisteeseen tai työtehtäviin), neljä oli ollut mukana Kelan kuntoutuksessa ja kolme oli saanut käyttöönsä apuvälineitä.

Työterveyshuolto toimi useimmiten kuntoutusaloitteen tekijänä

Kuntoutusaloitteen tekijänä oli yleisimmin työterveyshuolto ja harvemmin esimerkiksi muu terveydenhuolto, työnantaja tai kuntoutuja itse. Useampi haastateltava kuvasi, ettei ollut kuullutkaan työeläkekuntoutuksesta tai työkokeilun kaltaisesta mahdollisuudesta aikaisemmin. Jotkut olivat aluksi myös hieman skeptisiä työkokeilua kohtaan. Työeläkekuntoutus ei siis edelleenkään vaikuta olevan kovin tunnettu työhön paluun tukemisen keino työntekijöiden eikä myöskään monen työnantajan keskuudessa. Viisi haastateltavista oli hakeutunut itse kuntoutukseen, mutta näistäkin kolmella kimmoke hakeutumiseen oli tullut joko eläkelaitoksen kielteisestä työkyvyttömyyseläkepäätyksestä tai Kelan sairauspäivärahan päättymiskirjeestä. Kuntoutushakemusten tekeminen vaikuttaa sujuneen pääsääntöisesti melko hyvin ja hakemukset oli käsitelty nopeasti.

Suunnitteluprosessi vaihteli melko paljon sen mukaan, oliko työkokeilu vanhalla vai uudella työnantajalla

Aineistossa kymmenen haastateltavaa jatkoi työkokeilussa vanhalla työnantajalla vanhoissa työtehtävissä, seitsemän vanhalla työnantajalla mutta uusissa työtehtävissä ja 13 siirtyi uudelle työnantajalle uusiin työtehtäviin. Suunnitteluprosessin eteneminen vaihteli huomattavan paljon näiden ryhmien välillä. Kahdessa ensimmäisessä ryhmässä suunnitteluprosessi oli yleensä yksinkertaisempi, ja suunnittelu tehtiin usein yhteistyössä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa.

Kun työkokeilu toteutui vanhalla työpaikalla vanhoissa tai entisenkaltaisissa työtehtävissä, oli harvoin keskustelua muista kuntoutustoimenpiteistä, sillä monet kuntoutujat halusivat palata vanhaan työhönsä. Tällöin ei aina myöskään keskusteltu kovin yksityiskohtaisesti työn sopivuudesta terveydentilalle. Sen sijaan tapauksissa, joissa työkokeilu toteutettiin vanhalla työnantajalla mutta uusissa työtehtävissä, oli usein suhteellisen perusteellisesti keskusteltu työnantajan ja työterveyslääkärin kanssa siitä, minkälaiset tehtävät sopisivat kuntoutujalle. Molemmissa ryhmissä

tarkoituksena oli yleensä, että kuntoutuja jatkaa työkokeilupaikan työssä työkokeilun jälkeen. Kun työkokeilu toteutui uudella työnantajalla, suunnitteluvaiheessa oli yleensä mukana eläkelaitoksen palkkaama työvalmentaja tai joissakin tapauksissa uusi työnantaja. Työvalmentaja auttoi kartoittamaan kuntoutujan osaamista ja mahdollisia ammatteja, mutta osallistui vaihtelevasti työkokeilupaikan hakemiseen.

Työaikaa ja -tehtäviä pyrittiin muokkaamaan kuntoutujan terveydentilalle sopiviksi

Melkein kaikilla haastateltavilla työkokeilun suunniteltu kesto oli kolme kuukautta, ja suurin osa kertoi, että työaikaa oli suunniteltu nostettavan asteittain työkokeilun aikana. Tavallisinta oli, että ensimmäisen kuukauden aikana työtä oli tarkoitus tehdä neljä tuntia päivässä, toisen kuukauden aikana kuusi tuntia päivässä ja kolmantena kuukautena kahdeksan tuntia päivässä. Osa haastateltavista oli kuitenkin epävarmoja siitä, riittää työkyky päivittäistä tai viikoittaista työaikaa nostettaessa. Kaikkien kohdalla ei ollut tarkoituksena tehdä työkokeilun lopussa täyttä työaikaa.

Kun työkokeilu toteutui vanhoissa työtehtävissä, oli niihin yleensä suunniteltu jonkin verran muokkauksia, jotta ne soveltuisivat paremmin henkilön terveydentilalle. Muokkauksia olisi kuitenkin muutamassa tapauksessa toivottu enemmänkin. Mikäli työkokeilu toteutettiin uusissa tehtävissä, olivat ne pääsääntöisesti melko erilaisia verrattuna vanhoihin työtehtäviin riippumatta siitä, oliko kyseessä vanha vai uusi työnantaja. Pääsääntöisesti uudet tehtävät olivat fyysisesti tai psyykkisesti vähemmän kuormittavia, ja useimmissa tapauksissa haastateltavat kokivat, että työkokeilun työnantaja oli tehnyt tarpeellisia muokkauksia työtehtäviin. Joissakin tapauksissa haastateltavat kuitenkin kokivat, että työkokeilun työtehtävät eivät tuntuneet mielekkäiltä suhteessa esimerkiksi osaamistasoon tai että tehtäviä ei ollut riittävästi tai että ne eivät olleet täysin terveydentilalle sopivia.

Työkokeilun seurannasta oli sovittu ainakin jollain tavalla

Haastateltavien kesken oli paljon vaihtelua siinä, mitä työkokeilun seurannasta oli sovittu eri yhteistyötahojen kanssa. Suurin osa haastateltavista oli sopinut työkokeilun seurannasta työterveyshuollon kanssa, usein työajan noston yhteydessä eli noin kerran kuussa. Lisäksi suurin osa haastateltavista kertoi, että oli sopinut jonkinlaisesta seurannasta myös työnantajan kanssa. Monilla oli kuukausittaiset palaverit esihenkilön tai muun

työnantajan edustajan kanssa tai ainakin jonkinlainen väli- ja loppuarviointikeskustelu. Muutamat eivät olleet sopineet seurannasta työnantajan kanssa, mutta olivat kuitenkin säännöllisesti yhteydessä esihenkilöön itse työhön liittyen, jolloin useimmiten koettiin, ettei ollut tarvetta muodollisempiin palavereihin. Muutamat kertoivat kuitenkin jo työkokeilun alkuvaiheessa, että toivoivat lisää seurantaa työnantajalta. Myös työvalmentajien tavoissa toteuttaa seurantaa oli paljon eroja.

Jatkotyöllistymiseen liittyi usein epävarmuutta

Etenkin kuntoutujat, joiden työkokeilu toteutui uudella työnantajalla, kokivat usein, että jatkotyöllistymismahdollisuuksista ei ollut keskusteltu kuntoutusta suunniteltaessa kovin tarkasti tai laisinkaan. Noin puolet niistä, joiden työkokeilu oli uudella työnantajalla, suoritti työkokeilua työpaikassa, jossa ei selvästi ollut jatkomahdollisuuksia, ja muissa tapauksissa jatkotyöllistymismahdollisuuksiin liittyi epävarmuutta. Haastattelujen perusteella syntyy vaikutelma, että esimerkiksi työvalmentajien näkökulmasta jatkotyöllistyminen työkokeilupaikalla ei välttämättä ole työkokeilun tärkein tavoite vaan se, että kuntoutuja pääsee kokeilemaan uutta ammattia ja työkykyään. Sen sijaan kuntoutujat itse toivoivat usein työllistyvänsä työkokeilupaiikkaan työkokeilun jälkeen. Jatkomahdollisuuksien puute ja siitä seuraava epävarmuus tulevaisuudesta oli monille turhauttavaa.

Työkokeilun ajoituksesta vaihtelevia näkemyksiä

Vain noin puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että työkokeilu oli alkanut tai alkamassa sopivaan aikaan. Monet kertoivat, etteivät olisi voineet aloittaa työkokeilua aikaisemmin esimerkiksi heikoksi koetun terveydentilan tai käynnissä olevan hoidon takia. Seitsemän haastateltavaa oli kuitenkin sitä mieltä, että kuntoutus olisi voinut alkaa aikaisemmin. Näitä tapauksia yhdisti usein se, että takana oli suhteellisen pitkä poissaolo työelämästä, ja kuntoutujat halusivat päästä pois kotoa tekemään jotakin mielekästä. Kuusi haastateltavaa puolestaan ilmaisi, että työkokeilu oli alkanut liian aikaisin koetun työkyvyn näkökulmasta. Jotkut taas olivat epävarmoja alkamisajankohdasta, koska koettu työkyky ja terveydentila vaihtelivat niin paljon.

Kuntoutujat olivat kiitollisia mahdollisuudesta palata työelämään lyhennetyllä työajalla ja pienemmällä kuormituksella

Suurin osa kuntoutujista oli tyytyväisiä kuntoutussuunnitelmaan ja koki sen tarkoituksenmukaiseksi. Ensinnäkin he olivat kiitollisia siitä, että saivat palata työelämään lyhennetyllä työajalla ja ilman paineita tai vähemmällä vastuulla kuin ilman työkokeilua. Kuntoutujat arvostivat myös sitä, että työssä oli tehty muutoksia, jotka edistivät palautumista ja estivät kuormittumista. Muutamassa tapauksessa haastateltavat, joiden työkokeilu toteutettiin omalla työpaikalla tai vanhalla toimialalla, olivat epävarmoja omasta toipumisestaan ja jaksamisestaan. Näissä tapauksissa kuntoutuja usein jatkoi vanhalla työnantajalla, eikä suunnitteluvaiheessa ollut mukana ulkopuolista tahoa kuten työvalmentajaa.

Jotkut kuntoutujat olisivat toivoneet uudelleenkoulutusta ammatillisen kuntoutuksen keinoksi, mutta eläkelaitoksen hylkäävä päätös koulutuksesta vaikutti kielteisesti heidän arviointiinsa kuntoutussuunnitelmasta. He painottivat, että koulutuksen avulla heillä olisi paremmat työllistymismahdollisuudet pitkällä aikavälillä, ja että lisäkoulutuksen kautta saatu mielenkiintoinen työ auttaisi työssä jaksamisessa.

Kuntoutujien kokemukset omasta osallisuudesta olivat pääsääntöisesti positiivisia

Haastateltavien osallisuus työeläkekuntoutuksen suunnitteluprosessissa tuntui toteutuvan pääsääntöisesti hyvin. Oma rooli koettiin merkittäväksi ja moni kuvasi, kuinka kuntoutukseen hakeutuminen ja suunnitteluprosessi edellyttivät aktiivisuutta ja sitkeyttä. Haastateltavien ajatukset oman aktiivisuuden merkittävydestä kuitenkin vaihtelivat. Moni koki, että työkykyongelmien kanssa kamppailevalta yksilöltä vaaditaan liiankin paljon. Toisaalta useampi haastateltava oli tyytyväinen oman toiminnan merkittävydestä.

Valtaosa haastateltavista koki saaneensa suunnitteluprosessin aikana riittävästi apua ja tukea eri toimijoilta, mutta jonkin verran kritisoitiin kokonaisvastuun ottavan tahon puuttumista. Myös omien toiveiden, ajatusten ja tavoitteiden huomioimiseen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, mutta muutama kuntoutuja koki vaikuttamismahdollisuuksiensa jääneen liian kapeiksi. Näissä tilanteissa kuntoutuskeinoksi olisi toivottu esimerkiksi uudelleenkoulutusta työkokeilun sijaan tai olisi haluttu palata sairauslomalta suoraan työhön ilman työkokeilua.

Valtaosa kuntoutujista oli motivoituneita ja halusi palata työelämään

Valtaosa haastateltavista kuvaili kuntoutusmotivaatiotaan korkeaksi. Nämä henkilöt halusivat yleensä palata työelämään pysyvästi ja olivat innoissaan työkokeilun alkamisesta. Muutaman haastateltavan kuntoutusmotivaatiota laski koettu jatkokyöllistymismahdollisuuksien puuttuminen. Joukosta löytyi myös jonkin verran motivaatiostaan epävarmoja henkilöitä, jotka saattoivat epäillä omaa jaksamistaan tai pärjäämistään työelämässä. Monella näistä henkilöistä toiveet liittyivät työkyvyn kohenemiseen. Työllistymisen ja työkyvyn parantumisen lisäksi tavoitteissa nousivat esille esimerkiksi uusien asioiden oppiminen, ammattitaidon kartuttaminen sekä opiskelupaikan saaminen. Toisaalta joukosta löytyi myös muutama, joilla olisi omien sanojensa mukaan ollut motivaatiota osallistua kuntoutukseen ja palata työelämään, mutta terveydentila ei vain siihen tuntunut riittävän. Kaksi haastateltavista totesikin suoraan, että heidän pääasiallinen tavoitteensa oli päästä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Yhteistyö kuntoutusprosessin alkuvaiheisiin osallistuneiden tahojen kanssa oli sujunut pääsääntöisesti hyvin

Haastateltavat kokivat, että yhteistyö kuntoutukseen hakeutumiseen ja kuntoutuksen suunnitteluun osallistuneiden tahojen kanssa oli toiminut pääsääntöisesti hyvin. Kokemukset työterveyshuollosta olivat pääosin myönteisiä, mutta muutamassa tapauksessa haastateltavat olivat tyytymättömiä työterveyshuollon aktiivisuuteen, ohjaukseen tai osaamiseen kuntoutusprosessissa. Myös työnantajien toimintaan oltiin usein melko tyytyväisiä, vaikka jotkut kokivat työnantajan tuen tai osaamisen kuntoutusasioissa riittämättömäksi. Eläkelaitosten kanssa asiointi koettiin yleensä sujuvana ja helppona, mutta osalle eläkelaitos oli jäänyt etäiseksi yhteistyötahoksi. Jos kuntoutuksen suunnittelua tehtiin yhteistyössä eläkelaitoksen järjestämän työvalmentajan kanssa, näitä pidettiin usein todella tärkeinä koko prosessin kannalta. Muutamat haastateltavat kuitenkin kokivat, että eivät olleet saaneet työvalmentajalta riittävästi apua sopivien tehtävien kartoittamisessa tai työkokeilupaikan etsimisessä.

Moni toivoi yksilöllisempää tukea sekä tarkempaa jatkotyöllistymisen pohdintaa

Kehittämisajatuksista puhuttaessa haastatteluissa tuli lukuisin tavoin esiin yksilöllisen tuen ja ohjauksen merkitys ja yksilöllisen tilanteen huomioon ottaminen. Yksilöllisempää ohjausta toivottiin etenkin niissä tilanteissa, joissa ei ollut käytössä ulkopuolista työvalmentajaa, työllisyyskoordinaattoria tai vastaavaa ammattilaista. Yksilöllistä tukea ja aktiivista yhteydenottoa kuntoutujaan päin toivottiin lisää muun muassa työterveyshuolloilta ja eläkelaitoksilta. Lisäksi jotkut haastateltavat toivoivat, että työkokeilun tarkoituksenmukaisuutta ja jatkotyöllistymismahdollisuuksia olisi pohdittu perusteellisemmin. Myös sitä tuotiin esiin, että suunnitteluvaiheessa tulisi miettiä tarkemmin, mitä tehdään siinä tapauksessa, jos työkokeilu ei onnistu toivotulla tavalla.

8.2 Johtopäätökset

Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on ehkäistä työkyvyttömyyseläkkeitä ja sitä kautta säästää eläkemenoja ja parantaa työllisyyttä. Huoltosuhteen heikentyessä Suomessa työeläkekuntoutukseen kohdistuu kasvavia odotuksia, ja päätöksentekijät ovat toivoneet lisää tutkimustietoa työeläkekuntoutuksen toimivuudesta ja sen vaikutuksista työllisyydelle. Toiveet johduvat osin siitä, että kuntoutuksen vaikutuksista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen ehkäisyyn ja työhön osallistumiseen ei ole saatu riittävästi näyttöä viime aikoina tehdyissä tutkimuksissa (ks. Leinonen ym. 2019; Leinonen ym. 2020; Laaksonen ym. 2022). Tällaisia vaikuttavuustutkimuksia on kuitenkin toistaiseksi vain vähän. Lisäksi edellä mainitut vaikuttavuustutkimukset eivät aineistojensa ajankohdan puolesta täysin kuvaa nykytilannetta. Viime aikoina työhön paluun tukemisen käytäntöihin on tehty monenlaisia muutoksia, jotka ovat voineet vaikuttaa tilanteeseen. Paras menetelmä kuntouksen vaikuttavuuden tutkimiseksi olisi täysin satunnaisesti toteutettu koeasetelma. Tällaisen toteuttaminen työeläkekuntoutuksen tapauksessa on kuitenkin hankalaa, koska kuntoutukseen lakisääteisesti oikeutettuja ei voida jakaa kahteen ryhmään, joista toinen ei saisi kuntoutusta.

Kuntoutusprosessien ja -käytäntöjen toimivuutta sekä kuntoutusjärjestelmän toimijoiden yhteistyötä on tutkittu enemmän kuin kuntoutuksen vaikuttavuutta työhön osallistumiseen (ks. esim. Gould ym. 2012; Liukko & Kuuva 2015; 2017; Juvonen-Posti & Pensola 2016; Kulmala 2017; Pasanen 2018; 2021; 2023; Liukko 2020; 2021). Näissä tutkimuksissa keskeinen

tulos on ollut, että kuntoutusprosessin toimivuuden kannalta olennaista on oikea-aikaisuus, kuntoutuksen kohdentuminen tarkoituksenmukaisesti, kuntoutujan vaikuttamismahdollisuudet, riittävä yksilöllinen tuki ja seuranta koko kuntoutusprosessin ajan sekä työnantajien, terveydenhuollon, eläkelaitosten ja muiden toimijoiden saumaton yhteistyö.

Työeläkekuntoutuksen hyödyllisyydestä ja toimivuudesta ei kuitenkaan ole juuri kysytty suoraan kuntoutujilta muutamia harvoja tutkimuksia lukuun ottamatta (ks. Kulmala 2017; Pasanen 2018). Tämä tutkimus, joka on ensimmäinen osaraportti laajemmassa tutkimushankkeessa, valaisee aiempaa perusteellisemmin työkokeilussa olevien kuntoutujien näkökulmia kuntoutuksen suunnitteluun ja kuntoutusprosessin alkuvaiheisiin.

Varhaisen tuen merkitys

Työeläkekuntoutusta voisi kuvailla viimesijaiseksi keinoksi, jolla pyritään mahdollistamaan työkyvyttömyyseläkkeen uhan alaisen tai jo työkyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön työhön paluu tai työssä jatkaminen. Kuten tämäkin tutkimus osoittaa, työkykyongelmat ovat tyypillisesti alkaneet jo vuosia ennen kuin työeläkekuntoutus tulee ajankohtaiseksi. Työkykyongelmissa varhaisen puuttumisen ja tuen merkitys onkin työurien pidentämisen näkökulmasta suuri. Tämä on ymmärretty Suomessa niin yhteiskunnan kuin työpaikkojenkin tasolla, ja viimeisten vuosikymmenten aikana on tehty useita työkykyä tukevia ja pitkäaikaista työkyvyttömyyttä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ehkäiseviä toimenpiteitä. Näistä esimerkkeinä voidaan mainita erilaiset palvelut ja toimenpiteet osatyökykyisten työmarkkina-aseman parantamiseksi, työkykykoordinaattorien koulutus sekä vuonna 2011 voimaan tullut sairausvakuutuslain muutos, joka muun muassa ohjasi työnantajaa laatimaan varhaisen tuen toimintamallin (ks. esim. Ervasti ym. 2022; Mattila-Wirolahti & Tiainen 2019). Varhaista tukea on pyritty edistämään myös vuonna 2012 voimaan tulleilla lakiuudistuksilla, joiden tavoitteena on työnantajan, työterveyshuollon, muun terveydenhuollon ja sairausvakuutusjärjestelmän yhteistyön parantaminen sairauspoissaolon aikana (niin sanottu 30–60–90-päivän sääntö). Aivan viime aikoina varhaisen tuen merkitys on korostunut myös epäsuorasti, kun työeläkekuntoutuksen ratkaisukäytäntö on tiukentunut, ja entistä useammalle on löydettävä aikaisemmassa vaiheessa toteutettavia keinoja työkyvyn tukemiseen (ks. esim. Hurme 2023; Pohjolainen & Suominen 2023).

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että varhaisen tuen keinoja kyllä käytetään (etenkin osa-aikatyötä sekä työn muokkaamista terveydentalle sopivammaksi), mutta niiden potentiaalia ei ehkä ole hyödynnetty täysimittaisesti. Työkyvyn tuen keinovalikoimasta näyttää puuttuvan esimerkiksi työterveyshuoltolain mukainen työkokeilu, joka on tarkoitettu nimenomaan varhaisen vaiheen kuntoutustoimenpiteeksi. On mahdollista, että sen avulla olisi pystytty ennaltaehkäisemään joidenkin tähänkin tutkimukseen osallistuneiden suurempia työkykyhaasteita ja työkyvyttömyyden pitkittymistä ennen tilanteen eskaloitumista. Kenelläkään tutkimukseen osallistuneista ei ollut kokemusta työterveyshuollon päätöksellä toteutettavasta työkokeilusta tai yleensä edes tietoa tällaisesta mahdollisuudesta.

Lisäksi osa ennen kaikkea mielenterveyden häiriöistä kärsivistä haastateltavista koki varhaisen tuen puutteelliseksi, ja heidän kohdallaan työkykyongelmiin ei ollut tartuttu riittävän ajoissa tai riittäväillä keinoilla. Työterveyshuollon psykoterapiapalvelut ovat pääsääntöisesti hyvin rajattuja, ja useammalla mielenterveysongelmista kärsivällä haastateltavalla tuki rajautui muutamaaan tapaamiseen työpsykologin tai sairaanhoitajan kanssa. Jotkut haastateltavat olivat Kelan tukemassa kuntoutuspsykoterapiassa, mutta joillekin vaikutti olleen vaikeaa päästä pidempiaikaiseen psykoterapiaan, vaikka kokivat sellaista tarvitsevansa. Moni olisi myös kaivannut laajempia muutoksia työkuormaan, -aikaan tai -tehtäviin sekä kaiken kaikkiaan varhaisempaa reagointia ja puuttumista työnantajan taholta. Muutamat haastateltavat kertoivat, että aikaisempi tuki ja konkreettiset toimenpiteet työkyvyn säilyttämiseksi ja parantamiseksi olisivat voineet estää täydellisen loppuun palamisen ja ehkäistä siten nykyisen tilanteen syntymisen.

Kuntoutuksen suunnitteluprosessista runsaasti myönteisiä kokemuksia

Työeläkekuntoutukseen hakeutumisesta ja suunnitteluprosessin vaiheista ennen työkokeilua tämän tutkimuksen haastateltavilla oli pääosin suhteellisen myönteisiä kokemuksia. Ensinnäkin suurin osa haastateltavista koki eläkelaitoksen rahoittaman työkokeilun merkittävänä matalan kynnyksen mahdollisuutena työhön paluun tai työssä jatkamisen tukemiseksi. Toiseksi kuntoutuksen suunnitteluun ja suunnitteluvaiheessa tehtävään yhteistyöhön eri tahojen kanssa oltiin pääsääntöisesti melko tyytyväisiä. Yhteistyö työnantajien, työterveyshuollon, eläkelaitosten sekä ulkopuolisten työvalmentajien tai työllisyyskoordinaattorien kanssa koettiin yleensä melko sujuvana ja tarkoituksenmukaisena, vaikka joissakin tilanteissa

yhteydenpito ja eri tahojen tuki jäivät haastattelujen perusteella puutteelliseksi tai liian vähäiseksi. Haastateltavat korostivatkin kuntoutujan oman aktiivisen roolin merkitystä suunnitteluprosessissa. Omaan osallisuuteen ja vaikuttamismahdollisuuksiin oltiin yleensä tyytyväisiä. Valtaosa haastateltavista oli myös motivoituneita ja halusi palata työelämään.

Kaikki edellä mainitut tekijät on todettu tärkeiksi työeläkekuntoutuksen toimivuuden kannalta aiemmissa tutkimuksissa (ks. Gould ym. 2012; Kulmala 2017; Pasanen 2018; Liukko 2020). Jos tarkastellaan asiaa nimenomaan suunnitteluvaiheen näkökulmasta, ainakin työnantajien ja työterveyshuollon rooli saattaa haastattelujen perusteella olla kehittynyt jonkin verran aktiivisempaan suuntaan työeläkekuntoutuksen suunnittelussa verrattuna 2000-luvun alun tilanteeseen (ks. esim. Järvikoski & Härkäpää 2012). Näiden toimijoiden merkitystä on painotettu runsaasti tutkimuskirjallisuudessa ja erilaisissa viranomaisraporteissa, ja viime vuosina on tehty monia käytännön toimia työkyvyn tukemisen ja kuntoutuksen edistämiseksi nimenomaan työpaikoilla. Edellä mainittujen lakiuudistusten lisäksi yksi esimerkki tästä on myös vuonna 2014 voimaan tullut asetus (valtioneuvoston asetus 708/2013), jossa edellytetään työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä sekä työterveyshuollon yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutustoimijoiden kanssa.

Haastattelujen perusteella työnkuvan muokkaamisella tai sopivien uusien työtehtävien löytämisellä oli työkokeilun suunnittelussa keskeinen asema. Työnantajien osallisuudessa oli kuitenkin paljon vaihtelua etenkin silloin, kun työkokeilu oli tarkoitus toteuttaa uudella työnantajalla. Nämä tulokset ovat huomionarvoisia siitä näkökulmasta, että työtehtävien ja työajan muokkaaminen mahdollisimman hyvin terveydentilalle sopivaksi on nousut viime aikoina entistä näkyvämmäksi teemaksi ammatillisesta kuntoutuksesta keskusteltaessa. Työn muokkaamiseen työkokeiluja suunniteltaessa on pyritty kiinnittämään tarkemmin huomiota myös eläkelaitosten omissa ohjeistuksissa ja käytännöissä, ja työeläkealalla on muun muassa pohdittu, miten työnantajaa olisi mahdollista sitouttaa aiempaa paremmin työnkuvan muokkaamiseen työkokeilun aikana ja sen jälkeen (Liukko 2020; 2021; Tela 2021a). Tämän keskustelun ja uusien Telan (2021b) suositusten mahdollisia vaikutuksia työeläkekuntoutuksen suunnittelukäytäntöihin ei tämän tutkimuksen perusteella ole kuitenkaan mahdollista arvioida.

Kuntoutuksen ajoituksen vaikeus

Edellä kuvattujen teemojen lisäksi tutkimuksessa tuli esiin muutamia olennaisia kehittämiskohteita, jotka on syytä nostaa esiin vielä erikseen. Ensimmäinen liittyy työeläkekuntoutuksen ajoitukseen ja sitä kautta kuntoutukseen hakeutumiseen ja myös sitä edeltäviin vaiheisiin. Kuntoutuksen ajoituksen merkitystä kuntoutuksen onnistumiselle on korostettu monissa aiemmissa tutkimuksissa. Usein on painotettu sitä, että työeläkekuntoutus alkaa liian myöhään, monissa tapauksissa sairauspäiväraha-kauden loppupuolella tai vasta kuntoutustuella hakemisen jälkeen tai kuntoutustuen aikana (ks. esim. Gould ym. 2012). Tämänkin tutkimuksen haastateltavista joka kolmas oli kuntoutustuella, ja osalla se oli jatkunut jo pidempään. Tilastojen mukaan vuonna 2022 päättyneistä työeläkekuntoutuksista noin joka neljäs oli saanut kuntoutusoikeuden työkyvyttömyyseläkepäättökseen yhteydessä ja hieman alle neljännes oli tullut kuntoutukseen kuntoutustuella (Kaasila 2023).

Kuntoutujien omat kokemukset ajoituksesta ovat vaihdelleet eri tutkimuksissa. Vuosina 2005–2006 tehdyissä kyselyissä työeläkekuntoutuksen arvioitiin alkaneen pääosin liian myöhään (Gould ym. 2012), kun taas vuonna 2017 tehdyssä kyselyssä valtaosa koki kuntoutuksen ajoituksen onnistuneen hyvin (Kulmala 2017). Tässä tutkimuksessa kuntoutujien kokemukset työkokeilun oikea-aikaisuudesta vaihtelivat. Noin puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että ajoitus oli oikea. Muista haastateltavista osa koki kuntoutuksen alkaneen liian aikaisin ja osa liian myöhään. Työeläkekuntoutuksen ajoitukseen voi vaikuttaa moni asia, mutta tämän tutkimuksen perusteella ainakin työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta työeläkekuntoutuksesta mahdollisena keinona palata työelämään sairauden tai vamman jälkeen olisi syytä lisätä.

Jatkotyöllistymisen suunnittelun tarkentaminen

Kuntoutuksen optimaalisen ajoituksen lisäksi toinen tutkimustuloksista nouseva kehittämiskohde liittyy siihen, miten jatkotyöllistymismahdollisuuksia ja työkokeilun jälkeistä aikaa oli suunnittelussa pohdittu. Etenkin niiden joukossa, jotka olivat työkokeilussa uudella työnantajalla, jatkotyöllistymiseen liittyi paljon epävarmuutta. Monessa tapauksessa oli jo työkokeilun alussa selvää, ettei työkokeilupaikalla ollut jatkumahdollisuuksia, mikä tuotti kuntoutujille epävarmuutta ja turhautumista. Haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että suunnitteluvaiheessa työvalmentajan rooli

on lähinnä etsiä kuntoutujalle mahdollista uutta ammattia tai sopivaa työtehtävää, johon kuntoutuja voisi jatkossa työllistyä, ja työkokeilu nähdään mahdollisuutena kokeilla uusia tehtäviä. Tällöin ei välttämättä ajatella, että suunniteltu työkokeilupaiikka voisi tarjota työllistymismahdollisuuksia työkokeilun jälkeen. Kuntoutujien näkökulmasta pelkkä ammatin tai työtehtävien kokeilu ei kuitenkaan aina tunnu riittävältä, vaan toivottaisiin tosi-asiallisia jatkotyöllistymisnäkyviä työkokeilupaiikkaa. Haastatteluista syntyy vaikutelma siitä, ettei työkokeilun tavoitteesta ja tarkoituksesta aina puhuta tarpeeksi.

Jatkotyöllistymismahdollisuuksien ja laajemmin työkokeilun jälkeisen tilanteen suunnittelun tarkentamiseen on kiinnitetty huomiota Telan julkaisemissa työeläkevakuuttajien yhteisissä suosituksissa; suositusten mukaan työkokeilusunnitelmasta tulee ilmetä, ”mitkä ovat kuntoutujan mahdollisuudet jatkaa työkokeilun mukaisissa työtehtävissä pitkällä aikavälillä” (Tela 2021b). Lisäksi suosituksissa todetaan, että suunnitteluvaiheessa on tärkeää huomioida, mitä tapahtuu työkokeilun jälkeen, ja että jo ennen työkokeilua tulee selvittää työssä jatkamisen mahdollisuudet kyseisessä työssä. Työeläkelaitokset ovatkin pyrkineet kiinnittämään aiempaa tarkemmin huomiota työkokeilun jälkeiseen aikaan, myös esimerkiksi kuntoutujan sujuvampaan ohjautumiseen julkisten työvoima- ja elinkeinopalveluiden eli TE-palveluiden asiakkaaksi, jos työkokeilu ei johda työllistymiseen.

Tästä huolimatta osalle haastateltavista tuntui olevan epäselvää, mitä tapahtuu, jos työkokeilu ei onnistu toivotulla tavalla. Haastattelujen perusteella kuntoutuksen suunnittelun yksi keskeinen sisällöllinen kehittämiskohde saattaakin olla näissä kysymyksissä eli työkokeilun jälkeisen tilanteen pohdinnassa jo ennen työkokeilua. Aiemmissa kuntoutujien kokemuksiin perustuvissa tutkimuksissa on tuotu esiin tyytymättömyyttä sekä työnantajan toimiin kuntoutusjakson jälkeen että muun muassa eläkelaitosten ja kuntoutuksen palveluntuottajien jatko-ohjaukseen (Kulmala 2017). Tässä tutkimuksessa huomio kiinnittyy siihen, että näihin kysymyksiin ei välttämättä pureuduta riittävällä tavalla kuntoutuksen suunnitteluvaiheessa.

Yksilöllisen tuen kehittäminen

Kuntoutuksen ajoituksen ja jatkotyöllistymismahdollisuuksien ohella kolmas tekijä, johon haastattelujen perusteella olisi tarpeellista suunnata erityistä huomiota, liittyy yksilöllisen tuen merkitykseen. Monien aiempien kysely- ja haastattelututkimusten keskeinen tulos on ollut, että yksilöllistä tukea, ohjausta ja seurantaan koko kuntoutusprosessin ajan pidetään erityisen tärkeänä sekä ammattilaisten että kuntoutujien keskuudessa (Gould ym. 2012; Härkäpää ym. 2011; Liukko & Kuuva 2015; Kulmala 2017; Pasanen 2018). Tämä tutkimustulos on näkynyt myös käytännön toimissa. Viime vuosina ammatillisen kuntoutuksen suunnittelussa on hyödynnetty lisäantuvasti erilaisia työvalmentajia ja työllisyyskoordinaattoreita, ja yksilölliseen työhön paluun tukemiseen erikoistuneita ammattilaisia on alettu kouluttaa entistä enemmän.

Tästä suuntauksesta huolimatta käsillä olevassakin tutkimuksessa korostui edelleen yksilöllisen tuen merkitys ja sen kehittäminen. Haastatteluissa tuotiin esiin, että etenkin sellaisissa tilanteissa, joissa ei ole käytettävissä eläkelaitoksen tai työterveyshuollon järjestämää työvalmentajaa, tarvittaisiin lisää yksilöllistä tukea ja yksilöllisen tilanteen huomioon ottamista. Vaikka ulkopuolisten työvalmentajien ja työllisyyskoordinaattorien toimintaan oltiin pääosin tyytyväisiä, muutamissa tapauksissa eläkelaitosten järjestämien työvalmentajien toiminta kuntoutuksen suunnittelussa koettiin puutteelliseksi. Jotkut painottivat myös sitä, että kuntoutusprosessin koordinointi voisi olla selkeämmin yhdellä vastuutaholla. Tätä sama ajatus on tullut esiin lukuisissa raporteissa ja selvityksissä aiemminkin (ks. esim. STM 2011).

Yksilöllisen tuen näkökulma painottuu myös sitä kautta, että kuntoutujien taustat ovat hyvin vaihtelevia, mikä on korostunut tässäkin tutkimuksessa. Tällöin olennaista olisi pohtia, millä tavalla kuntoutujan yhteistyötä työnantajien, työterveyshuollon, eläkelaitosten ja kuntoutuksen palveluntuottajien sekä muiden toimijoiden kanssa voidaan kehittää erilaiset yksilölliset elämäntilanteet huomioivaan suuntaan. Tätä näkökulmaa ja esimerkiksi mielenterveyskuntoutujia entistä paremmin huomioon ottavaa suuntausta onkin viime vuosina pyritty edistämään useissa käytännön kehittämishankkeissa, joissa on panostettu henkilökohtaiseen ja totuttua intensiivisempään yhteistyöhön esimerkiksi työvalmentajien kanssa.

Lopuksi

Tässä tutkimuksessa on muodostunut yksityiskohtainen kuva työeläkekuntoutuksen suunnitteluprosessin moninaisuudesta. Haastateltavien joukko muodostui ihmisistä, joilla on hyvin erilaisia elämäntilanteita, työkykyongelmia ja edellytyksiä työllistymiseen. Samalla on hyvä muistaa, että tutkimuskohteena oli ainoastaan työkokeiluun osallistuvien henkilöiden kuntoutuksen suunnittelu. Työhönvalmennus ja koulutus työeläkekuntoutuksen keinoina eivät ole niin yleisiä kuin työkokeilu, mutta niiden merkitystä on alettu korostaa entistä enemmän. Myös näiden keinojen suunnittelua ja toteutusta sekä niiden vaikuttavuutta olisi syytä tutkia jatkossa tarkemmin.

Vaikka tuloksista käy ilmi, että suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä kuntoutussuunnitelmaan ja mahdollisuuteen osallistua työkokeiluun sekä motivoitunut työllistymään, jää nähtäväksi, miten suunnitellut työkokeilut käytännössä toteutuvat, ja mitä tapahtuu työkokeilujen päätyttyä. Osalla haastateltavista työkokeilu saattaa olla jatkunut muilla kuntoutustoimenpiteillä, tai sitten lopputuloksena voi olla työkyvyttömyyseläke, työttömyys, työhön paluu tai jokin näiden yhdistelmä. Näitä kysymyksiä tarkastelemme tutkimushankkeen seuraavissa raporteissa, jotka perustuvat samojen henkilöiden myöhemmille haastatteluille. Tätä kautta saamme uutta tietoa työeläkekuntoutuksen tapauskohtaisesta toimivuudesta ja sen koetuista vaikutuksista työhön osallistumiseen ja työkykyyn kunkin haastateltavan erityisessä tilanteessa.

Lähteet

- Andersén, Å., Ståhl, C., Anderzén, I., Kristiansson, P., & Larsson, K. (2017) Positive experiences of a vocational rehabilitation intervention for individuals on long-term sick leave, the Dirigo project: A qualitative study. *BMC Public Health* 17, 790.
- Campolieti, M., Gunderson, M. K., & Smith, J. A. (2014) The effect of vocational rehabilitation on the employment outcomes of disability insurance beneficiaries: new evidence from Canada. *Iza Journal of Labor Policy* 3 (1): 1–29.
- Dean, D., Pepper, J. V., Schmidt, R., & Stern, S. (2017) The effects of vocational rehabilitation services for people with mental illness. *Journal of Human Resources* 52 (3): 826–858.
- Dean, D., Schmidt, R., Pepper, J., & Stern, S. (2018) The effects of vocational rehabilitation for people with physical disabilities. *Journal of Human Capital* 12 (1): 1–37.
- ETK (2023) Työeläkekuntoutus. <https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/tyoelakekuntoutus/>. Viitattu 20.11.2023.
- Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P., & Väänänen, A. (2022). Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 07/2022: Helsinki.
- Gould, R. & Härkäpää, K. & Järvikoski, A. (toim.) (2012) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012: Helsinki.
- Hagen, T. (2019) Evaluation of a placement coaching program for recipients of disability insurance benefits in Switzerland. *Journal of occupational rehabilitation* 29 (1): 72–90.
- Hakvaag, T. C., Knapstad, M., Bjornestad, J. R., & Tjora, T. (2022). A scoping review of Scandinavian studies of sick-listed' and social insurance officers' experiences of their encounters'. *Social Policy & Administration* 56 (4): 595–616.

- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022) Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö (2. painos). Gaudeamus: Helsinki.
- Hurme, S. (2023) Jopa 46 prosenttia hakemuksista hylätään – tämän vuoksi ammatilliseen kuntoutukseen on aiempaa vaikeampi päästä. *Talouselämä* 13.8.2023.
- Härkäpää, K. & Järvikoski, A. & Gould, R. (2011) Asiakaslähtöisyys, tiedonsaanti ja tuki kuntoutusprosessissa. Esimerkkinä työeläkekuntoutus. Teoksessa Järvikoski, Aila & Lindh, Jari & Suikkanen, Asko (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Lapin yliopistokustannus: Rovaniemi, 73–88.
- Juvonen-Posti, P. & Pensola, T. (2016) (toim.) Kohti koordinoitua yhteistoimintaa. Ammatillisen kuntoutuksen työnjako. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Järvikoski, A. & Härkäpää K. (2012) Miten kuntoutusprosessi etenee? Teoksessa Gould, R. & Härkäpää, K. & Järvikoski, A. (toim.) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2012: Helsinki.
- Kaasila, M. (2023) Työeläkekuntoutus vuonna 2022. Eläketurvakeskuksen tilastoja 04/2023: Helsinki.
- Karlsson, E. A., Sandqvist, J. L, Seing, I., & Ståhl, C. (2021) Exploring interactions in the sickness insurance system in terms of power and trust. *Journal of occupational rehabilitation* 32 (2): 483–493.
- Kulmala, J. (2017) Palveluverkoston toteuttaman työeläkekuntoutuksen vaikuttavuus. Tampereen yliopisto.
- Laaksonen, M., Ilmakunnas, I., & Tuominen, S. (2022) The impact of vocational rehabilitation on employment outcomes: A regression discontinuity approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48 (6): 498–506.
- Leinonen, T., Viikari-Juntura, E., Husgafvel-Pursiainen, K., Juvonen-Posti, P., Laaksonen, M., & Solovieva, S. (2019) The effectiveness of vocational rehabilitation on work participation. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 45 (6): 651–660.
- Leinonen, T. & Solovieva, S. & Laaksonen, M. & Viikari-Juntura, E. (2020) Työeläkekuntoutukseen osallistumisen vaikutus

työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Lääketieteellinen aikakauskirja *Duodecim* 136 (19): 2173–2182.

- Liukko, J. (2020). Työeläkekuntoutuksen ratkaisukäytännöt sekä kuntoutuksen toimivuus ja vaikuttavuus. Asiantuntijahaastatteluihin ja kirjallisuuteen perustuva selvitys. Eläketurvakeskuksen raportteja 06/2020: Helsinki.
- Liukko, J. (2021). Työeläkekuntoutuksen vaikuttavuuden kehittäminen ja työkykyajattelu: Työeläkelaitosten asiantuntijoiden haastatteluihin perustuva tutkimus. *Kuntoutus* 44 (4): 18–30.
- Liukko, J. & Kuuva, N. (2015) Toimijoiden yhteistyö työkykyongelmien hallinnassa. Ammattilaisten haastatteluihin perustuva tutkimus. Eläketurvakeskuksen raportteja 03/2015: Helsinki.
- Liukko, J. & Kuuva, N. (2017) Cooperation of return-to-work professionals: the challenges of multi-actor work disability management, *Disability and Rehabilitation* 39 (15), 1466–1473.
- Mattila-Wiro, P., & Tiainen, R. (2019). Kaikki mukaan työelämään. Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeen tulokset ja suositukset. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 25/2019: Helsinki.
- Müssener, U., Ståhl, C., & Söderberg, E. (2015). Does the quality of encounters affect return to work? Lay people describe their experiences of meeting various professionals during their rehabilitation process. *Work* 52 (2): 447–455.
- Nordgren, L., & Söderlund, A. (2016a). Heart failure clients' encounters with professionals and self-rated ability to return to work. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 23 (2): 115–126.
- Olsson, D., Alexanderson, K., & Bottai, M. (2016) What positive encounters with healthcare and social insurance staff promotes ability to return to work of long-term sickness absentees? *Scandinavian Journal of Public Health* 44 (1): 91–97.
- O'Neill, J., Mamun, A. A., Potamites, E., Chan, F., & da Silva Cordoso, E. (2015) Return to work of disability insurance beneficiaries who do and do not access state vocational rehabilitation agency services. *Journal of Disability Policy Studies*, 26 (2): 111–123.

- Pasanen, J. (2018) ”Mä rupesin näkemään auringon taivaalla”. Kuntoutujien kokemuksia palveluverkoston toteuttamasta kuntoutuksesta. Tampereen yliopisto.
- Pasanen, J. (2021) The nature of positive encounters between disabled workers and insurers in the return to work process. *Work*, 70 (1): 287–300.
- Pasanen, J. (2023) Facilitator or enforcer, ally or enemy? Claimant’s perceptions of insurers’ roles in occupational rehabilitation. *Qualitative Research in Financial Markets*, 15 (1): 77–97.
- Pohjolainen, Veera & Suominen, Kirsi (2023) Miksi mielenterveyshäiriöiden ammatillisen kuntoutuksen hakemuksia hylätään yhä enemmän? *Lääkätieteellinen aikakauskirja Duodecim* 139 (18): 1421–1423
- Stapleton, D., & Martin, F. (2017) What have we learned using merged administrative data from the Social Security Administration and the Rehabilitation Services Administration? *Journal of Vocational Rehabilitation* 46 (2): 121–136.
- STM (2011) Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilö Markku Lehdon raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 5/2011: Helsinki.
- Tela (2021a) Työeläkekuntoutuksen suuntaviivat 2025. <https://www.tela.fi/wp-content/uploads/2021/06/34738-Suuntaviivat-2025.pdf>
- Tela (2021b) Työeläkevakuuttajien suositus työeläkekuntoutuksena korvattavista toimenpiteistä. <https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyoelakekuntoutus/suositus-kuntoutuksen-toimenpiteista/>. Viitattu 20.11.2023.
- Työeläkelakipalvelu (2023) Työeläkekuntoutuksen käsittely. Työeläkekuntoutuksen keinot ja kuntoutussuunnitelma. <https://www.telp.fi/doc:124142:398496:20231005>. Viitattu 20.11.2023.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos). Tammi: Helsinki.
- Valtioneuvoston asetus 708/2013. Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>.

Liitteet

Liitetaulukko 1.

Haastateltavat taustatietoineen.

Haastateltava	Ikäluokka	Työsuhde voimassa	Elämäntilanne/ toimeentulo ennen kuntoutusta	Työvalmentaja tai työllisyys- koordinaattori	Työkokeilun työnantaja	Työkokeilun työtehtävät
H1	50 vuotta tai yli	kyllä	kuntoutustuki	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H2	40–49 vuotta	kyllä	sairauspäiväraha	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H3	50 vuotta tai yli	kyllä	kuntoutustuki (osa)	kyllä	vanha työnantaja	uudet työtehtävät
H4	50 vuotta tai yli	kyllä	sairauspäiväraha (osa)	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H5	50 vuotta tai yli	ei	sairauspäiväraha	ei	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H6	50 vuotta tai yli	kyllä	työttömyysturva	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H7	50 vuotta tai yli	ei	työttömyysturva	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H8	50 vuotta tai yli	kyllä	sairauspäiväraha	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H9	50 vuotta tai yli	kyllä	työttömyysturva	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H10	40–49 vuotta	kyllä	sairauspäiväraha	kyllä	vanha työnantaja	uudet työtehtävät
H11	40–49 vuotta	kyllä	kuntoutustuki	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H12	40–49 vuotta	kyllä	sairauspäiväraha	ei	vanha työnantaja	uudet työtehtävät
H13	30–39 vuotta	kyllä	sairauspäiväraha	ei	vanha työnantaja	uudet työtehtävät

Haastateltava	Ikäluokka	Työsuhde voimassa	Elämäntilanne/ toimeentulo ennen kuntoutusta	Työvalmentaja tai työllisyyskoordinaattori	Työkokeilun työnantaja	Työkokeilun työtehtävät
H14	40–49 vuotta	ei	kuntoutustuki	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H15	50 vuotta tai yli	kyllä	kuntoutustuki	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H16	40–49 vuotta	kyllä	sairauspäiväraha	kyllä	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H17	40–49 vuotta	kyllä	sairauspäiväraha	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H18	30–39 vuotta	ei	työttömyysturva	ei	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H19	30–39 vuotta	kyllä	kuntoutustuki	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H20	50 vuotta tai yli	kyllä	suoraan työstä	ei	vanha työnantaja	uudet työtehtävät
H21	50 vuotta tai yli	kyllä	sairauspäiväraha	kyllä	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H22	30–39 vuotta	kyllä	kuntoutustuki	kyllä	vanha työnantaja	uudet työtehtävät
H23	40–49 vuotta	ei	toimeentulotuki	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H24	40–49 vuotta	kyllä	kuntoutustuki	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H25	50 vuotta tai yli	kyllä	työttömyysturva	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H26	30–39 vuotta	ei	sairauspäiväraha	kyllä	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H27	50 vuotta tai yli	kyllä	sairauspäiväraha	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät
H28	50 vuotta tai yli	ei	kuntoutustuki	ei	uusi työnantaja	uudet työtehtävät
H29	40–49 vuotta	kyllä	suoraan työstä	ei	vanha työnantaja	uudet työtehtävät
H30	40–49 vuotta	kyllä	kuntoutustuki	ei	vanha työnantaja	vanhat työtehtävät



Eläketurvakeskuksen
tutkimuksia

Kuntoutujien näkökulma työeläkekuntoutuksen suunnitteluun

Työkokeiluun osallistuvien kuntoutujien haastatteluihin perustuva tutkimus

Tutkimuksessa tarkastellaan kuntoutujien kokemuksia ja näkemyksiä työeläkekuntoutukseen hakeutumisesta ja kuntoutuksen suunnittelusta. Tutkimus perustuu vuonna 2023 työkokeiluun osallistuneiden kuntoutujien haastatteluihin ja on ensimmäinen osa laajempaa tutkimushanketta, jossa seurataan kuntoutujia läpi kuntoutusprosessin.

Eläketurvakeskuksen tutkimuksia

Eläketurvakeskus on lakisääteinen työeläketurvan kehittäjä, asiantuntija ja yhteisten palvelujen tuottaja. Tutkimuksia-sarjassa julkaistaan tutkimuksellisista lähtökohdista tehtyjä ja tieteelliset kriteerit täyttäviä tutkimuksia eläketurvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN