

**ASLAK® -KUNTOUTUKSEN VAIKUTUS FARMASEUTTIEN
TYÖKYKYYN JA TYÖHYVINVOINTIIN -
KOKEMUKSIA ASLAK® - KUNTOUTUKSESTA SIILINJÄRVEN
KUNNONPAIKASSA**

**Apteekki­farmasian
erikoistumisopinnot
proviisoreille, PD
Projektityö
Proviisori
Minna Heikkinen
Kuopion yliopisto
Koulutus- ja
Kehittämiskeskus
Kesäkuu 2008**

Julkaisua voi tilata osoitteesta:

Minna Heikkinen
Itikankuja 6
85800 Haapajärvi

puh. 040-731 1027

sähköposti: minna.liisa.heikkinen@elisanet.fi

KUOPION YLIOPISTON KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS

HEIKKINEN MINNA: ASLAK® -kuntoutuksen vaikutus farmaseuttien työkykyyn ja työhyvinvointiin Siilinjärven Kunnanpaikassa

Apteekki farmasian erikoistumisopinnot proviisoreille, PD

Projektityö, 68 s., 4 liitettä (24 s.)

Tutkimuksia ja selvityksiä 5/2008

ISBN 978-951-27-0984-7

ISBN 978-951-27-0908-3 (PDF)

ISSN 0789-4317

Projektityön ohjaajat: proviisori, suunnittelija Lea Tuomainen, Kuopion yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus ja henkilöstöpäällikkö Jaana Lamberg, Oulun Diakonissalaitos

Kesäkuu 2008

ASLAK® -kuntoutuksen vaikutusta työntekijöiden työssä jaksamiseen ei ole apteekkisektorilla aiemmin tutkittu. Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää ASLAK® -kuntoutujan omia odotuksia, tunteita ja kokemuksia sekä kuntoutujan fyysisten, psykososiaalisten ja ammatillisten valmiuksien välistä yhteyttä työkykyyn ja työhyvinvointiin. Selvitin myös, millaisia välittömiä ja pitkäaikaishyötyjä kuntoutuksesta saatiin ja onko työkyvyn edistäminen jatkuvaa. Kartoitin myös työyhteisön suhtautumista kuntoutukseen ja viero ASLAK® -kuntoutuja myös työpaikalleen jotain ajattelemisen arvoista.

Seurasin kolmen kyselytutkimuksen avulla vuosien 2004-2006 ajan Siilinjärven Kunnanpaikassa ASLAK® -kuntoutuksessa olevaa farmaseuttiryhmää. Työn toinen osa oli seurata kuntoutuksen jo aiemmin, vuosina 2002 ja 2003, käyneitä, joille tein postikyselyn. Ryhmässä oli yhteensä 23 farmaseuttia, joista neljä työskenteli terveyskeskuksessa ja muut apteekissa. Puolet kysymyksistä oli avoimia, toinen puoli vaihtoehtokysymyksiä.

Haasteellisimmat alueet, joihin kuntoutuksesta toivottiin apua, olivat fyysisen kunnan kohotus, kiireen ja stressin hallinta sekä henkisen kunnan kohentaminen. Aloituskurssin jälkeen oli monella kuntoutujalla ymmärrys, että muutos ja vastuu lähtee itsestä. Kuntoutuksen puolivälissä olo ja motivaatio olivat aloitusvaihetta parempia. Viimeisellä jaksolla fyysinen kunto oli suurimmalla osalla hyvä. Kaikilla oli jokin tavoite toteutunut. Kuntoutus oli antanut kimmokkeita liikkumiseen, ruokailutottumuksiin ja stressin hallintaan. Työssä jaksamiseen oli saatu uutta näkökulmaa.

Kurssin ammatillisesta osuudesta oli saatu paljon ajateltavaa ja oli oivallettu oman asennoitumisen merkitys sekä tunnistus oppimiseen. Ymmärrettiin, että ammatillinen kehittyminen ja oppiminen kuuluvat koko työuraan. Oli myös opittu arvostamaan itseä ammatti-ihmisenä. Kurssilta oli myös saatu vertaistukea.

Suurin osa aiemmin kuntoutukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että kuntoutuksen vaikutukset näkyvät varsin hyvin edelleenkin: alitajunnasta nousee esiin opittuja asioita, on saatu hyvää peruskuntoa ja on ollut tyytyväisempi elämään sekä työhön.

Työyhteisöissä kuntoutus koettiin pääasiassa positiivisena. Työssä jaksamisesta oli keskusteltu työpaikoilla. Työnantajan tai esimiehen suhtautuminen oli neutraalia. Työpaikoilla oli tehty parannuksia ja kehittämistoimia kuntoutuksen jälkeen.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ASLAK® –kuntoutus kohentaa farmaseuttien työkykyä ja työhyvinvointia. Kuntoutujat olivat saaneet fyysisiä, psyykkisiä ja ammatillisia vinkkejä sekä kannustusta työssä jaksamiseen. Kuntoutuksen vaikutukset näkyivät edelleen hyvin vielä 3-4 vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Suhtautuminen liikuntaan, kunnon kohentamiseen ja työhön oli pysynyt hyvänä. Kuntoutuksen todettiin kuitenkin vaikuttaneen pääasiassa kuntoutujaan, ei niinkään työyhteisöön. Työpaikka ja työterveyshuolto voisivatkin tiiviimmin toimia yhteistyössä kuntoutuslaitoksen kanssa. Kuntoutuksella pitäisi olla myös jatkuvuutta ja seuranta.

AVAINSANAT: ASLAK®-kuntoutus, työkyky, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työtoiminta

ESIPUHE

Tämä PD -opintoihini kuuluva projektityö on tehty yhteistyössä Siilinjärven kuntoutuskeskus Kunnanpaikan kanssa, josta sain projektityötutkimukseni aineiston eli kyselyyni vastanneet 23 ASLAK® -kuntoutukseen osallistunutta farmaseuttia. Mielenkiintoinen projektityö aloitettiin lähes heti PD -opintojen alettua ja se on kulkenut mukana koko näiden opintojen ajan. Työ on ollut mielessä koko ajan enemmän ja vähemmän, joten kärsivällisyyttä ja uskoa itseän tähän työhön on opettanut.

Suuret kiitokset työhöni kannustaville ja asiasta innostuneille ohjaajille proviisori Lea Tuomaiselle ja henkilöstöpäällikkö Jaana Lambergille. Lea Tuomainen oli myös Kunnanpaikassa toteuttamassa ASLAK® -kurssin ammatillisia osuuksia, joita myös itse sain olla mielenkiinnolla seuraamassa. Kiitokseni lähetän myös kuntoutuspäällikkö Anneli Leppäselle ja fysioterapeutti Lea Krögerille, jotka avustivat tutkimuksen tekemiseen liittyvissä käytännön asioissa Siilinjärven Kunnanpaikassa.

Annan erittäin lämpimät kiitokset ASLAK® -kuntoutukseen osallistuneille farmaseuteille, jotka jaksoivat vastata hienosti kyselyihini ja heistä lähes kymmenen farmaseuttia jopa kolmeen kertaan! Ilman heitä en olisi saanut tätä projektia aikaiseksi. Kiitän myös työnantajiani Nivalan apteekkari Vesa Riihimäkeä ja proviisori Siiri Riihimäkeä, jotka olivat edesauttamassa projektityöhöni ja PD -opintojeni valmistumista mm. antamalla minulle useita kertoja vapauden olla pois palkkatöistä tehdäkseeni opiskelutyötäni.

Viimeisimpänä vaan ei ollenkaan vähimpänä rakkaat kiitokset myös Jarille, Ollille ja Anulle, kun kestätte äidin opiskeluharrastusta. Ilman synttärilahjaksi saamaani ikiomaa tietokonetta olisivat kaikkien hermot olleet vieläkin enemmän koetuksella! Mielestäni opiskelu ja oppiminen ovat jotain aivan muuta kuin välttämätön pakko tai vain sen itsensä vuoksi tehtävä asia. Paulo Coelho onkin ilmaissut asian näin: ”Mitä oppiminen tarkoittaa?

Sitäkö että kerää tietoa, vai sitäkö
että muuttaa omaa elämäänsä?”

SISÄLLYSLUETTELO

ESIPUHE

1	JOHDANTO	11
2	KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ	12
2.1	Työkyvyn käsite	12
2.2	Työhyvinvointi	14
2.3	Tyky –toiminta	16
2.4	Kuntoutuksen käsite	18
2.5	ASLAK® -kuntoutus	18
2.6	ASLAK®:n malli Siilinjärven Kunnonpaikassa	20
3	TUTKIMUKSIA	22
3.1	Työelämä tutkimuksia	22
3.2	Tutkimukset kuntoutuksen vaikuttavuudesta	25
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	27
5	AINEISTO JA MENETELMÄT	28
6	TULOKSET	29
6.1	Vuosina 2004-2006 ASLAK®:n käyneet farmaseutit	30
6.1.1	Kokemuksia ASLAK® -kuntoutuksesta	30
6.1.2	Työhyvinvointi ja terveydentila	35
6.1.3	Työtyytyväisyys	41
6.1.4	Työyhteisö	43
6.1.5	Nykyinen elämäntyytyväisyys	44
6.2	Vuosina 2002 ja 2003 ASLAK®:n käyneet farmaseutit	47
6.2.1	Kokemuksia ASLAK® -kuntoutuksesta	47

6.2.2	Työhyvinvointi ja terveydentila	49
6.2.3	Työtyytyväisyys	53
6.2.4	Ammatillinen osaaminen	55
6.2.5	Työyhteisö	56
6.2.6	Nykyinen elämäntyytyväisyys	57
7	POHDINTAA	57
7.1	Tavoitteiden toteutuminen	57
7.1.1	Fyysisten, psykososiaalisten ja ammatillisten valmiuksien välinen yhteys työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen ASLAK® -kuntoutuksen avulla	57
7.1.2	Kuntoutuksen pitkäaikaishyödyt ja työkyvyn edistämisen jatkuvuus	59
7.1.3	Työyhteisö ja kuntoutus	60
7.2	Elämäntyytyväisyys	61
7.3	Apteekki- ja terveyskeskusfarmaseutit	62
7.4	Aineiston ja menetelmän pohdintaa	63
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	64
	KIRJALLISUUS	66
	LIITTEET	

1 Johdanto

Nykyistä aikaa on leimannut voimakas teknistyminen, nopeat muutokset ja asioiden tilapäisyys. Työssä jaksamisesta onkin nyky-yhteiskunnassa tullut sekä yksilön että koko yhteiskunnan haaste. EU:ssa työssä jaksamista on alettu painottaa ja Suomen hallitus on omalta osaltaan halunnut edistää suomalaisten työhyvinvointia ja elämänlaatua erilaisilla hankkeilla ja ohjelmilla.

Suomen väestö ikääntyy nopeasti ja suuri määrä myös apteekkifarmaseutteja on jäänyt viime vuosina eläkkeelle. Alan jatkuva muutos- ja kehittymisvaatimus, tietotekniikan tuomat vaatimukset ja lisääntynyt kiire työssä koettelevat vielä työssä olevien ja nuorien juuri alalle tulleiden työntekijöiden jaksamista, työhyvinvointia, ammatillista osaamista ja alalla pysymistä.

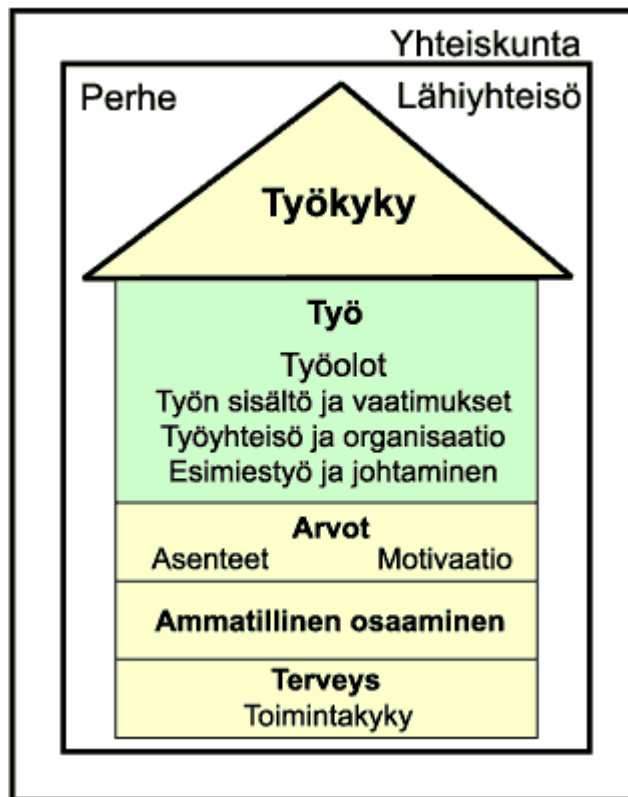
Halusin tehdä projektityöni aiheesta, joka liittyisi jollain tavalla työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin, ollaanhan ihmisen valveillaoloajasta suuri osa työssä kodin ulkopuolella. Päädyin ASLAKIN® tutkimiseen mm. siksi, että omilla työpaikoillani oli sellaisia ihmisiä, jotka olivat tämän kuntoutuksen käyneet. Huomasin heidän saaneen kurssilta monenlaista innostusta ja ajateltavaa, jota he jakoivat muillekin: kuntoutus selvästi vaikutti heidän jaksamiseensa ja työhyvinvointiinsa positiivisesti. Projektityöni avulla halusin saada lisävahvistusta asiaan.

ASLAK® -kuntoutuksen vaikutusta työntekijöiden työssä jaksamiseen ei ole apteekkisektorilla eikä muillakaan työaloilla aiemmin kovin paljon tutkittu, joten tutkimustulosten vertailumahdollisuudet olivat varsin suppeat. Tarkoitukseni oli tutkia ASLAK® -kuntoutuksen vaikutusta apteekkifarmaseuttien työkykyyn ja työhyvinvointiin. Halusin kääntää näkökulman uupumisesta jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä todentaa sitä, että kuntoutus yrittää auttaa työntekijää jo hyvissä ajoin.

2 Käsitteiden määrittelyä

2.1 Työkyvyn käsite

Työkyky liittyy tietyistä työtehtävistä selviytymiseen. Työkykyä koskevat käsitykset voidaan jakaa 1) perinteiseen lääketieteelliseen, jolloin työkyky on lähinnä fysiologinen ominaisuus, 2) tasapainomallin mukaiseen, jolloin työkyky ymmärretään yksilöllisten toimintakyvyn edellytysten ja työn vaatimusten välisenä tasapainosuhteena ja 3) integroituun käsitystyyppiin, jonka mukaan työkyky on yksilön, työnantajan, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin ominaisuus, joka on sidottu aikaan, paikkaan ja toimintaan (Mäkitalo ja Palonen 1994). Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkyvyn talomallin, jossa työkykyä kuvataan symbolisesti talon muodossa (kuvio 1) (Työterveyslaitos 2007c).



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2007c)

Talon eli työkyvyn perusta on terveys ja toimintakyky, jossa vaikuttavat fyysiset, henkiset ja sosiaaliset ulottuvuudet. Toinen kerros on ammatillinen osaaminen, joka sisältää tiedot ja taidot. Tämän kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti. Tietojen ja taitojen päivittäminen ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kolmas kerros kuvaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Tässä kerroksessa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat työkykyyn: jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. Neljännen kerroksen muodostaa työ, joka koostuu työyhteisöstä, työoloista ja organisaatiosta. Työyhteisö tarjoaa hyvän ammatillisen kasvupohjan. Johtaminen on tämän tason keskeisiä piirteitä, koska esimiehellä on työjärjestelyihin liittyvät mahdollisuudet, valtuudet ja vastuu. Hänellä on myös velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan tyky-toimintaa.

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta (Työterveyslaitos 2007c). Jos talon kerrokset tukevat toisiaan, se toimii ja pysyy pystyssä. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö itse on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa työstä ja työoloista. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto) yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantaja voi tukea monella tavalla yksilön voimavarojen kehittämistä ja työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen.

Työn ulkopuolisella elämällä ja työntekijän elämäntilanteella on tärkeä merkitys yksilön hyvinvoinnille ja työkyvyille (Työterveyslaitos 2007c). Työkykyyn vaikuttavat yksilön sosiaalinen tilanne ja elämäntavat. Työn ulkopuolisten harrastusten, terveystyöskäytännön sekä työn ja perhe-elämän välisen tasapainon on todettu vaikuttavan myönteisesti hyvinvointiin työssä. Myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn.

2.2 Työhyvinvointi

Suurin osa ihmisistä voi hyvin ja selviytyy niin työelämässä kuin muillakin elämänalueilla ilman suurempia ongelmia (Mäkikangas ym. 2005). Ihmisen hyvinvointia ei ole siksi järkevä kuvata yksinomaan ongelma- ja sairauskeskeisestä näkökulmasta käsin. Viime aikoina psykologisessa tutkimuksessa onkin alettu korostaa ns. positiivisen psykologian näkökulmaa, jolla tarkoitetaan mm. ihmisen hyvinvoinnin, terveyden ja näitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta.

Työhyvinvointi on suhteellisen uusi käsite (Työhyvinvointi.net 2007). Työhyvinvointi on kuvaus työssä jaksamisen hyvistä puolista, siitä kuinka työhyvinvointi syntyy ja kuinka se on mahdollista saavuttaa. Sen osapuolia ovat fyysinen ja henkinen hyvinvointi työssä. Työntekijälle työhyvinvointi ei rajoitu kuitenkaan vain työhön, sillä kaikki tieto kertoo, että ihmisen hyvinvointi riippuu kokonaisuudesta. Niin työstä kuin vapaa-ajasta. Työhyvinvointi jaetaan henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Ihmisen työhyvinvointi riippuu työn ja vapaa-ajan kokonaisuuden toimivuudesta. Uupumisen ongelmasta on arvioitu puolet olevan työssä uupumista ja puolet vapaa-aikana omassa elämässä uupumista (Siitonen 2003).

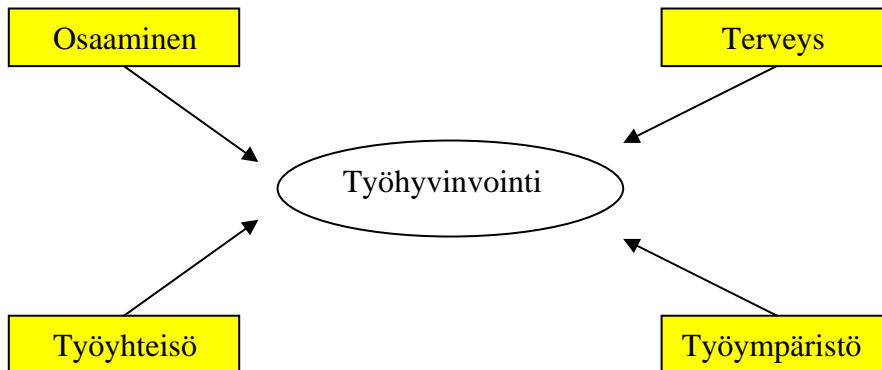
Ensisijainen vastuu työhyvinvoinnista kuuluu yksilölle.

Ihmisen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta (Työturvallisuuskeskus 2007). Terveellinen, turvallinen työ, joka vastaa yksilön edellytyksiä ja johon liittyy aikaansaamisen tunne sekä oppimiskokemuksia, edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Toisaalta terveelliset elintavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet tasapainottavat työn aiheuttamaa räsitusta.

Vastuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu yhteiskunnan, yrityksen ja yksilön kesken (Työturvallisuuskeskus 2007). Yhteiskunnan velvollisuutena on luoda yleiset puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista ja työn tekemisen osaamista sekä kannustavuutta. Yrityksillä on työsuojelulainsäädäntöön perustuvana tehtävänä huolehtia työpaikan turvallisuudesta, työhygieniasta ja työterveydestä.

Työelämässä on työhyvinvointia kehitetty tavallisesti työkykyä ylläpitävällä ns. tyky -toiminnalla, joka on usein ollut työterveyden vastuulla oleva kokonaisuus (Lamberg, sähköpostiedonanto 23.4.2008). Myös työnantajat ovat harjoittaneet tyky -toimintaa antaen erilaisia henkilökuntaetuja sekä järjestäneet virkistys- ja vapaa-ajan toimintaa. Suomalaisten tyky -barometrien mukaan työhyvinvoinnin kehittämässä on kuitenkin ollut omat puutteensa: työyhteisöt ovat kiinnittäneet huomiota lähinnä vain ihmisten virkistykseen ja kunnon parantamiseen. Monissa työorganisaatioissa henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen ovat tyky -toimista huolimatta huonontuneet ja sairauspoissaolot kasvaneet. Tyky -toimilla ei siis ole näyttänyt olevan riittävää vaikuttavuutta. Ongelmana on nähty olevan eri toimijoiden yhteistyön vähäisyys ja erilaisten toimenpiteiden irrallisuus. Siksi onkin nähty tarpeelliseksi laajentaa tarkastelunäkökulmaa perinteisestä tyky -toiminnasta yleisempään hyvinvointi-ajatteluun ja siirtää hyvinvoinnin edistämisen painopistettä yksilökeskeisyydestä työyhteisöön ja organisaatioon, kuten johtamiseen ja esimiestyöhön, osaamiseen ja muutoskykyisyyteen sekä työyhteisön toimivuuden ja ilmapiirin kehittämiseen. On myös muistettava, että hyvinvointia ei voi kenellekään pakolla antaa, vaan sen ylläpitäminen ja kehittäminen lähtee vapaaehtoisesti henkilöstä itsestään.

Hussin (2005) väitöskirjassa esitellään työhyvinvoinnin malli, joka yhdistää työyhteisön aineettoman pääoman ja osaamisen johtamisen näkökulman sekä työkyvyn ylläpitämisen näkökulman (kuvio 2). Jälkimmäisen keskeinen elementti on ihmisen fyysinen terveys ja tyky -toiminta, johon kuuluu fyysisestä terveydestä huolehtiminen liikunnan, ergonomian, kattavien työterveyspalvelujen sekä työympäristön turvallisuuden avulla. Hieman laajemman näkökulman aiheeseen tarjoaa tyhy -toiminta, johon on fyysisen terveyden ja jaksamisen lisäksi otettu mukaan myös yksilön ja työyhteisön psyykkinen työhyvinvointi. Aineettoman pääoman ja osaamisen johtamisen näkökulmat keskittyvät osaamisen sekä työyhteisön yhteistyön, luovuuden ja luottamuksen kehittämiseen. Osaamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen palvelee yrityksen tai organisaation tuottavuutta, luovuutta ja tulevaisuuden kilpailukykyä. Keskeinen haaste johtajille ja organisaatioille onkin edesauttaa työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia. Toisaalta voidaan ajatella, että myös työntekijöillä on omaa vastuuta osaamisestaan ja jaksamisestaan.



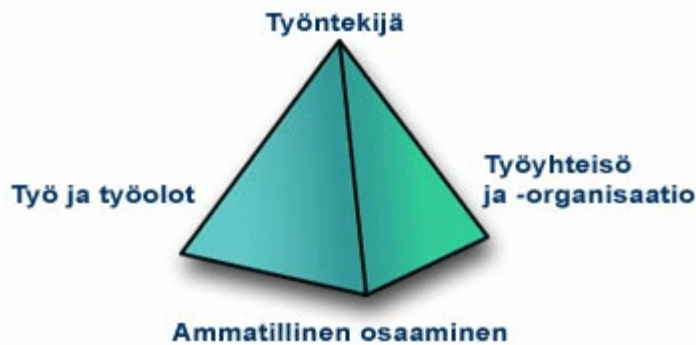
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin kokonaisuus (Hussi, 2005).

Yksi vanhimmista ja eniten tutkituista myönteisistä työhyvinvoinnin kuvaajista on työtyytyväisyys, jolla yleisesti ottaen kuvataan sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään (Mäkikangas ym. 2005). Nykyisen käsityksen mukaan työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. Tämän mukaan yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan, vaan saavuttaakseen myös niitä tavoitteita, joita hän on itse työlleen asettanut.

2.3 Tyky –toiminta

Tyky –toiminta on perusluonteeltaan työpaikan omaa toimintaa, joka toteutetaan työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä (Työterveyslaitos 2007b). Usein asiantuntijaorganisaatiot, kuten työterveyshuolto, ovat mukana toimintaa käynnistämässä ja tukemassa. Tyky –toiminnalla apteekissa tarkoitetaan sellaista toimintaa, jolla apteekkari ja apteekin koko henkilökunta yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa (ApteekkiTyky –kansio 2003).

Hyvinvointiin työssä vaikuttaa työntekijän, hänen työnsä, ammatillisen osaamisensa ja koko työyhteisön muodostama kokonaisuus, jossa eri tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään (kuva 2).



Kuva 2. Tyky –kolmio (Työterveyslaitos 2007b)

Kun samanaikaisesti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja työyhteisöä, tulos on työkyvyn kannalta selvimmin todettavissa. Tämän kolmion toteutuminen edellyttää työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaa ja aktiivista sitoutumista osallistumista. Kaikilla on myös oltava mahdollisuus vaikuttaa tyky -toiminnan suunnitteluun.

Tyky -toiminta tukee työntekijöiden hyvinvointia, lisää työn mielekkyyttä ja sitä kautta henkilöstön motivoitumista (Työterveyslaitos 2007b). Se auttaa työn, työympäristön, työyhteisön ja työorganisaation kehittämisessä ja työntekijöiden terveyden, voimavarojen ja ammatillisen osaamisen edistämässä. Sen avulla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. Tyky -toiminta on myös keino parantaa työntekijöiden sitoutumista työpaikkaansa ja keino lisätä työpaikan houkuttelevuutta ja vetovoimaa työnantajana (Työterveyslaitos 2007a). Tyky -toiminta vaikuttaa toiminnan laatuun ja edistää yrityksen toimivuutta ja tuottavuutta. Onnistunut tyky -toiminta heijastuu asiakassuhteisiin, sillä osaava ja hyvinvoiva henkilökunta tuottaa entistä laadukkaampaa palvelua.

2.4 Kuntoutuksen käsite

Kuntoutuksen määritelmiä on useita ja se on määritelty eri aikoina eri tavoin (Pekkonen 2005). Suomalaiset kuntoutustutkijat määrittelevät ehkä käyttökelpoisimmalla ja nykyaikaisimmalla tavalla kuntoutuksen: kuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista toimintaa, jonka yleistavoitteena on auttaa kuntoutujaa toteuttamaan elämänprojektejaan ja ylläpitämään elämäntilanteensa tilanteissa, joissa hänen mahdollisuutensa sosiaaliseen selviytymiseen ja integraatioon ovat (sairauden tai muiden syiden vuoksi) uhattuina tai heikentyneet (Järvikoski ja Härkäpää 2003a). Kuntoutus perustuu kuntoutujan ja kuntoutustyöntekijän yhteistyössä laatimaan suunnitelmaan ja jatkuvaan prosessin arviointiin. Puhuttaessa työssäkäyvästä väestöstä kuntoutuksella pyritään vaikuttamaan työntekijän työ- ja toimintakyvyn parantamiseen tai ylläpitämiseen, kun hänen omat mahdollisuutensa työssään ovat heikentyneet tai uhattuna.

2.5 ASLAK® –kuntoutus

Ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus (ASLAK®) on Kelassa kehitetty, työssä käyvään väestönosaan kehitetty varhaiskuntoutuksen muoto, jolla pyritään työntekijän työ- ja toimintakyvyn edistämiseen ja elämäntilanteen parantamiseen (Kansaneläkelaitos 2007).

Kelan mukaan ASLAK® -toiminta on siinä määrin vakiintunut muoto, että sille myönnettiin rekisteröity tavaramerkki kesäkuussa 1997. ASLAK® -toiminnalle on vahvistettu standardi, jolla Kela määrittelee haluamansa kuntoutuksen laatutason ja valvoo sen ylläpitämistä (Kansaneläkelaitos 2007).

Kuntoutuksen tavoitteena on työkyvyn pitkäaikainen parantaminen ja säilyttäminen silloin, kun työkyvyn alenemisen uhka ja vajaakuntoisuutta ennakoivia oireita on jo selvästi todettavissa. ASLAK® -kuntoutus sisältää selvän ennaltaehkäisyn luonteen siten, että se on suunniteltu sellaisille työntekijäryhmille ja ammattialoille, joilla työstä johtuva fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuormitus on suuri ja johtaa helposti terveysongelmien kasautumiseen ja työkyvyn heikkenemiseen (Kansaneläkelaitos 2007). ASLAK® -interventio ajoitetaan vaiheeseen, jolloin sairaus- ja rasitusoireet ovat vielä lieviä ja palautuvia.

ASLAK® -toiminta on työpaikan, työterveyshuollon, kuntoutuksen palveluntuottajan ja Kelan välistä yhteistyötä, jonka tukemana kuntoutujalle annetaan riittävät mahdollisuudet ja myös aikaa toteuttaa varsin suuret muutokset asenteissaan, elintavoissaan, työtottumuksissaan, harrastuksissaan ja elämänrakenteessaan (Kansaneläkelaitos 2007). ASLAK® -toiminta perustuukin oppimisprosessiin, johon kuuluu yksityiskohtaista kokonaistilanteen arviointia sekä lääkinnällisen ja psykososiaalisen kuntoutuksen keinoja. Kuntoutuksen onnistumisen ja tuloksellisuuden kannalta on keskeistä, että samanaikaisesti työpaikalla tiedostetaan kuntoutujan avun saamisen tarve ja annetaan tukea uusiin pyrkimyksiin.

ASLAK®-toiminnan käynnistämällä työpaikalla pyritään tukemaan myös työpaikan omaa tyky-toimintaa, jolle työterveyshuollon korvauskäytäntö luo aikaisempaa paremmat edellytykset (Kansaneläkelaitos 2007). Tyky -toiminta voi ja sen tuleekin sisältää todellista ennaltaehkäisevää (ensivaiheen ehkäisy) toimintaa terveille työntekijöille.

Laki kansaneläkelaitoksen järjestämästä kuntoutuksesta antaa Kelalle mahdollisuuden järjestää ASLAK® -toimintaa vain harkinnanvaraisena kuntoutuksena (KKL 4 §), johon eduskunta hyväksyy vuosittain määrärahan, jota ei voida ylittää (Kansaneläkelaitos 2007). Siksi uudet kurssit hyväksytään vain vuodeksi kerrallaan. Kurssuja järjestetään laitos- tai päivä kuntoutuksena tähän toimintaan hyväksytyissä kuntoutuslaitoksissa. Kullekin ammattiryhmälle valitaan tieto-taidoiltaan parhaiten sopiva kuntoutuslaitos.

ASLAK® -kurssit toteutetaan yleensä 2-3 jaksoisina noin vuoden kestävinä prosesseina ja ne kestävät yhteensä 15-22 vuorokautta ammattialasta riippuen (Kansaneläkelaitos 2007). Ryhmän koko on yleensä 8-10 henkilöä. Kuntoutusjaksojen välillä työskennellään omalla työpaikalla.

Yleisinä valintakriteereinä ASLAK® –kurssille pääsyyn ovat mm.: kuntoutus kohdistuu työssä oleviin henkilöihin, työskentely samassa työssä useiden vuosien ajan, oireilua ja /tai poissaoloa aiheuttavien ongelmien on oltava työhön liittyviä, sairaslomien määrä on kohtuullinen viimeisen parin vuoden aikana ja eläketodennäköisyys on pieni (Kansaneläkelaitos 2007). Kuntoutusmotivaatio ja kuntoutusta tukevat elämäntavat ovat myös tärkeitä valintakriteereitä. ASLAK® –kurssille hakeva käy työterveyslääkärin vastaanotolla, jossa hänelle kirjoitetaan B-lääkärinlausunto, josta ilmenee

kuntoutustarve. Lopuksi hakija käy Kelan toimistossa täyttämässä kuntoutushakemus-lomakkeet (KU 102 ja KU 104). Kela maksaa kuntoutuksen ajalta kuntoutusrahan.

2.6 ASLAK®:n malli Siilinjärven Kunnanpaikassa

Kunnanpaikka on ollut valtakunnallisesti merkittävä ASLAK® -kuntoutuksen toteuttaja jo vuodesta 1983 (Kunnanpaikka 2008). Vuosittain uusia kursseja alkaa noin 60. ASLAK® -kursseja Kunnanpaikassa on toteutettu eri ammattiryhmille työntekijöistä esimiehiin: mm. lainkäyttö, palo- ja pelastusala, hoitoala, kampaamotyöntekijät, opetusala, maa- ja metsätalousala, tanssijat ja muusikot sekä asiakaspalvelu- ja päätetyöntekijät.

ASLAK® -kuntoutus järjestetään saman työpaikan ja/tai saman ammatin/ammattialan työntekijöille (Kunnanpaikka 2008). Kela myöntää ASLAK® -kursseja ammattialoille, joissa työstä johtuvat kuormitustekijät aiheuttavat terveysongelmien kasaantumista siinä määrin, että työkyky on uhattuna. Työterveyshuollot, kuntoutuslaitokset, ammattiyhdistykset ja yritykset voivat hakea ASLAK® -kursseja Kelalta vuosittain ilmoitettavan hakuajan puitteissa. Apteekialalla on järjestetty myös ASLAK® -kursseja. Hakijoina ovat olleet mm. Suomen Farmasialiitto vuodesta 1999, Suomen Apteekkariliitto vuodesta 2004 ja Palvelualojen ammattiliitto PAM vuodesta 1999.

ASLAK® -kuntoutuksessa luodaan edellytyksiä kuntoutujan työkyvyn säilymiselle ja pitkäaikaiselle paranemiselle (Kunnanpaikka 2008). Tavoitteena on kuntoutujan työnhallinnan, henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantuminen, terveiden elämäntapojen ja itsehoitokeinojen omaksuminen sekä tarvittaessa kuntoutujan työn ja työolosuhteiden kehittämisprosessien käynnistyminen. Tavoitteena on, että näillä toimilla kuntoutujan työkyky säilyisi työuran loppuun saakka.

ASLAK® -kuntoutuksen toteuttamisessa keskeistä on ryhmässä tapahtuva oppimisprosessi (Kunnanpaikka 2008). Ryhmäkoko on yleensä kymmenen henkilöä, esimieskursseilla kahdeksan henkilöä. Kurssi on pääsääntöisesti 4-osainen ja jaksot jakaantuvat yhden vuoden ajalle. Kuntoutusjaksot toteutetaan laituskuntoutuksena tai avomuotoisena, kokonaiskesto on yhteensä 21-22 vuorokautta. Työpaikan tai muun kurssia hakeneen yhteistyötahon kanssa voidaan sopia muusta tarpeen mukaisesta jaksotuksesta ja kestosta sekä toteutuksesta osittain tai kokonaan avokuntoutuksena.

Kurssi sisältää monipuolista ryhmässä tapahtuvaa henkisen hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja fyysisen kunnan huoltamisen ohjausta ja harjoittelua sekä tukea ja kannustusta kuntoutujan oman kuntoutumisprosessin toteuttamiseen (Kunnonpaikka 2008). Työn ja työyhteisön kehitystä ja kehittämistä tarkastellaan sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti. Ohjauksellisina menetelminä ovat mm. ammatilliset keskustelut, työtapaharjoitukset ja videoitujen työnäytteiden analysoinnit. Kuntoutujat laativat omakohtaisia ja työyhteisöllisiä välitehtäviä kuntoutusjaksojen väliajalle. Tehtävien tavoitteena on opittujen tietojen ja taitojen syventäminen ja omaksuminen sekä tarkoituksenmukaiseksi havaittujen muutosten toteuttaminen työssä, työolosuhteissa tai omassa elämässä. Tärkeä osa kuntoutusprosessia on yhteys kuntoutujien työpaikkaan ja työterveyshuoltoon, mikä toteutetaan mm. kurssin alkusuunniteluissa ja työyhteisöpäivän puitteissa.

Kunnonpaikan ASLAK®-työryhmässä on kuntoutujan lisäksi kurssista vastaava lääkäri, psykologi, sosiaalityöntekijä, fysioterapeutti, liikunnanohjaaja/liikuntafysiologi, terveydenhoitaja (Kunnonpaikka 2008). Tarvittaessa työryhmää täydennetään muilla asiantuntijoilla.

ASLAK® -kurssit olivat farmaseuttiryhmässä vuosina 2004-2006 kolmiosaisia: alkuvaiheen A-jakso on 6 vuorokauden, syventävän osuuden B-jakso 10 vuorokauden ja päätösvaiheen C-jakso 5 vuorokauden mittainen (kaavio 1). Kurssi jakaantui vajaan kahden vuoden ajalle.

A-jakso Alkuvaihe 6 vrk	B-jakso Syventävä osuus(perusjakso) 10 vrk	C-jakso Päätösvaihe (seurantajakso) 5 vrk
Kurssin aloitus 1. päivänä	Aloitus	Aloitus
Lääkärin tarkastus 1. tai 2. päivänä	Lääkärin tapaaminen tarvittaessa	Fysioterapeutin tapaaminen ja tutkimus
Fysioterapeutin tutkimus ja arviointi 1. tai 2. päivänä	Ammatillinen osuus laaja-alaisesti ja moniammatillisesti tarkasteltuna / Työkyvyn, työolosuhteiden ja työhyvinvoinnin osa-alueet	Lääkärin tarkastus
Erityistyöntekijöiden (psykologi, sosiaalityöntekijä, terveydenhoitaja) tapaaminen yksilöllisen tarpeen mukaan	+Suorituskyvyn, voimavarojen ja elämänhallinnan teemojen käsittely ja uusien näkökulmien hakeminen	Yksilöllisen tarpeen mukaan erityistyöntekijöiden tapaaminen (psykologi, sosiaalityöntekijä, terveydenhoitaja, ravitsemusterapeutti, työhyvinvointikouluttaja
Kuntoutujien ja työryhmän avainhenkilöiden yhteiskeskustelu kuntoutusprosessista, tavoitteista, sisällöstä	Luento ym. ryhmäohjelma (mm. terveysneuvontaa: ravinto, ylipaino, liikunta)	Yhteenveto kuntoutusprosessista: Fyysisen suorituskyvyn arviointi sekä jatkosuunnitelmat Kuntoutusprosessin myötä käynnistyneiden työhön ja elämänhallintaan liittyvien muutosten seuranta ja jatko-ohjaus
Fyysisen suorituskyvyn lähtötilanteen arviointia	Fysioterapeutin, psykologin, sosiaalityöntekijän, terveydenhoitajan, ravitsemusterapeutin , työhyvinvointikouluttajan tapaaminen yksilöllisen tarpeen mukaan	Työryhmän ja kuntoutujien päätöspalaveri: prosessin arviointi sekä motivointi kuntoutusprosessin jatkamiseen
Voimavarojen ja elämänhallintakeinojen kartoitusta ja arviointia	Yhteistoimintapäivä	Tarvittava yhteydenpito työterveyshuoltoon
Työn ja työolosuhteiden kartoitusta ja arviointia	Työryhmän avainhenkilöiden ja kuntoutujien yhteispalaveri: arviointi ja jatkosuunnitelmat	
Luento ym. ryhmäohjelma (mm. terveysneuvontaa)	Välitehtävät	
Jakson päätös: kurssivastaavan ja kuntoutujien yhteispalaveri		
Välitehtävät		

Kaavio 1. Vuokaavio Kunnonpaikan ASLAK® -kurssin ohjelmasisällöstä (Kunnonpaikka 2006)

3 Tutkimuksia

3.2 Työelämä tutkimuksia

Nykyistä aikaa on leimannut voimakas teknistyminen, nopeat muutokset ja asioiden tilapäisyys. Suomalaisesta työelämän laadusta ja työntekijöiden hyvinvoinnista on oltu viime aikoina huolestuneista monella taholla (Kinnunen ym. 2005). Mm. Tilastokeskuksen laajat työlötutkimukset ja Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa -tutkimus ovat osoittaneet monia kielteisiä työelämän pitkän aikavälin kehityskulkuja. Esimerkiksi työelämän kiire on lisääntynyt jatkuvasti vuoden 1977

jälkeen, vaikkakin Lehdon ja Sutelan tutkimus vuodelta 2003 osoittaa pientä lievenemistä kiireen haittaavuuden kokemisessa. Silti tutkimuksen mukaan edelleen 30 % palkansaajista piti kiirettä melko tai erittäin haittaavana työssään. Erityisesti naisista 66 % varsinkin kunta-aloilla pitivät työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana ja muilla aloilla osuus on 51 %. Samanaikaisesti univaikeudet, väsymys ja tarmottomuus sekä jännittyneisyys ovat lisääntyneet - ja jälleen naisten keskuudessa. Myös työhön liittyvien ennakoimattomien muutosten uhka on lisääntynyt viime vuosina varsinkin yksityissektorilla, jolla 41 % palkansaajista pelkäsi ennakoimattomia muutoksia työssään.

Marianne Ahonen (nyk. Enäkoski) ja Sirpa Siikaluoma tekivät 1993 pro gradu-tutkielman apteekkilaisten työhön kohdistuvista arvoista ja asenteista. Tutkimuksessa selvitettiin myös apteekkityöntekijöiden työssään kokemia kuormitustekijöitä ja psyykkistä kuormittuneisuutta. 29 % vastaajan mielestä oma työ tarjoaa liian vähän haasteita, 45 % kaipasi työhönsä vaihtelua ja 34 % mukaan työssä on liian vähän mahdollisuuksia uuden oppimiseen. He olivat kaikki farmaseutteja. Jopa 38 % joutui tukahduttamaan tunteensa usein työpaikallaan ja noin 20 % vastanneista masentui tai turhautui usein. Myönteistäkin tutkimus osoitti: vastanneista noin 59 % arveli valinneensa itselleen sopivan työpaikan ja noin 69 % ilmaisi voivansa olla ylpeä työpaikastaan. Tutkimuksessa tuli esille kiireen kokemisen tunnetta, mikä aiheuttaa paineita varsinkin päivystysten jälkeen. Paineita aiheutti myös liian vähäinen henkilökuntamäärä, mikä tuntuu erityisesti kiireisinä työaikoina. Stressiä aiheuttivat myös ahtaat työtilat ja seisomatyö sekä työn toistuva keskeytyminen, asiakaspalvelu ja tarkkuutta vaativa työ.

Lehdon ja Sutelan tutkimus (2003) osoittaa myönteistä kehitystä vuosien varrelta: työntekijöiden koulutustaso sekä kouluttautumis- ja kehittymismahdollisuudet ovat nousseet ja työhön vaikuttamismahdollisuudet ovat lisääntyneet. Työ ja terveys Suomessa -tutkimus 2004:n mukaan työyhteisön vuorovaikutussuhteet ovat kehittyneet lievästi myönteiseen suuntaan ja henkinen väkivalta on vähentynyt, myös työympäristön terveellisyys ja turvallisuus ovat parantuneet. Euroopan tasolla tehty selvitys osoittaa, että työolojen ja työelämän myönteiset piirteet keskittyvät suuriin yrityksiin ja pysyviin työsuhteisiin, kun taas epäedulliset piirteet liittyvät pienyrityksiin ja epäedullisiin työsuhteisiin. Useat ns. uuden talouden työelämän piirteet esim. työajan, työsuhteen ja työn tekemisen joustavuus sekä luovuuden vaatima vapaus aiheuttavat sopeutumisongelmia (Juuti 2006). Tämä

aiheuttaa ihmisen jaksamiselle ja tulokselliselle työskentelylle haasteen, koska sopeutuminen uuteen vapautta ja luovuutta painottavaan organisaatioon on edelleen ristiriidassa vertailtaessa perinteistä säännönmukaisuutta ja valvontaa painottavaa organisaatiota.

Työssä jaksamisesta onkin nyky-yhteiskunnassa tullut sekä yksilön että koko yhteiskunnan haaste. Myös EU:ssa työssä jaksamista on alettu painottaa. Vuoden 2003 alussa astui Suomessa voimaan uusi työturvallisuuslaki, joka ottaa myös lainsäädännöllisesti kantaa työssä jaksamiseen liittyviin kysymyksiin. Suomen hallitus on omalta osaltaan halunnut edistää suomalaisten työhyvinvointia ja elämänlaatua, kun se otti yhdeksi hankkeekseen Työssä jaksamisen ohjelmansa vuosille 2000-2003 (Työministeriö 2003). Tämän hankkeen tavoitteena on ollut edistää työkykyä ja ylläpitää hyvinvointia työpaikoilla. Ohjelma on pyrkinyt osaltaan auttamaan suomalaisia kohtaamaan muutoksen ja hallitsemaan sitä. Työssä jaksamisen ohjelma on toiminut herätteenä siten, että yleinen tietoisuus työssä jaksamisen laaja-alaisuudesta ja vaikutuksista lisääntyi. Kokemukset osoittivat, että kehitys vaatii työpaikoilla pitkäjänteisyyttä, yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta. Suomen terveystaloutta linjaa myös valtioneuvoston hyväksymä kansanterveystyön neuvottelukunnan valmisteleva Terveys 2015 – ohjelma (Pekkonen 2005). Myös tämän ohjelman yhtenä tavoitteena on, että työikäisten työ- ja toimintakyky sekä työelämän olosuhteet kehittyvät siten, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään.

Vuoden 2007 työolobarometrin mukaan työelämän laatu on vuoden aikana kehittynyt myönteiseen suuntaan (Työministeriö 2007). Palkansaajakunta ikääntyy ja sen myötä työkyky ja voimavarat suhteessa työn vaatimukseen joutuvat koetukselle. Tästä huolimatta etenkin vanhimpien työntekijöiden sairauspoissaolot ovat selvästi vähentyneet. Työpaikoilla näkyy oireita kiireen ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisestä. Rasittavuus vaivaa eniten kuntasektoria. Työn rasittavuus vähenisi ja sen mielekkyys paranisi, jos kaikilla työpaikoilla toimittaisiin samoin kuin parhailla työpaikoilla. Koulutodistuksen keskiarvona ilmaistu työelämän laatu oli syksyllä 2007 kahdeksan. Arvosana on hitaasti parantunut kolmen viimeksi kuluneen vuoden aikana. Suunta on ollut sama kaikilla sektoreilla.

Työelämän laatu voidaan tiivistää neljälle ulottuvuudelle, jotka ovat tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus, kannustavuus ja voimavarat suhteessa työn vaatimukseen (Työministeriö 2007). Palkansaajat antoivat edellisiä vuosia paremman arvosanan näistä kaikille muille paitsi voimavarojen riittämiseksi.

Työelämän laadun avainasemassa on hyvä henkilöstöjohtaminen (Työministeriö 2007). Jos työelämän laatu työpaikalla on hyvä, myös työn henkinen rasittavuus on oleellisesti vähäisempää. Hyviä työpaikkoja voidaan luonnehtia avoimiksi, keskusteleviksi ja henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen. Hyvän arvosanan saaneilla työpaikoilla myös henkilöstön mitoitus suhteessa työmääriin on kunnossa.

3.3 Tutkimukset kuntoutuksen vaikuttavuudesta

Viime vuosina on alettu vaatia näyttöä terveydenhuollon menetelmien vaikuttavuudesta, tehokkuudesta ja turvallisuudesta (Rissanen ja Järvisalo 2003). Kuntoutus on lisääntynyt viime vuosina niin asiakkaiden, toimenpiteiden kuin kustannustenkin määrällä arvioituna. Kuntoutustoiminnan osalta tämä vaatimus on nostettu erikoisen voimakkaasti esille. Rissanen ja Järvisalon (2003) mielestä toistuvasti on tullut esiin väite, että kuntoutuksen vaikuttavuudesta ei ole riittävästi näyttöä, mikä perustuu ainakin osittain väärinymmärrykseen. Tosiasiassa kuntoutuksen vaikuttavuutta koskevia tutkimuksia on runsaasti ja tutkittava alue on laaja. Kuitenkaan yhtä vastausta siihen, onko kuntoutus vaikuttavaa, ei voida antaa. Kuntoutuksen vaikuttavuus on aina sidoksissa asiakasvalintaan, toimenpiteisiin, kokonaisprosessin luonteeseen, vaikuttavuuden indikaattoreihin ja siihen yhteiskunnalliseen yhteyteen, jossa toiminta tapahtuu. Näkemykset siitä, miten kuntoutuksen vaikuttavuutta tulisi tutkia, vaihtelevat suuresti ja osittain tieteenalan tai kuntoutusmuodon mukaan (Järvikoski ym. 2003b).

Kuntoutuksen vaikuttavuustutkimukset ovat suureksi osaksi ns. kvasikokeellisia eli näennäistutkimuksia tai seurantatutkimuksia, jotka perustuvat yksinkertaiseen ennen ja jälkeen-asetelmaan (Järvikoski ym. 2003b). Tutkimuksissa selvitetään erilaisiin toimenpidekokonaisuuksiin osallistuneiden elämässä tapahtuneita muutoksia ja analysoidaan osaryhmien saamaa hyötyä ennakoivia tekijöitä. Ammatillinen kuntoutus on alue, jossa kokeelliseen menetelmään perustuvat vaikuttavuustutkimukset ovat poikkeuksellisen hankalia toteuttaa. Suomalaisen

kuntoutusorganisaatioiden rekisterit ja niihin perustuvat asiakasseurannat antavat kuitenkin hyvän mahdollisuuden selvittää ammatillista kuntoutusta tai kuntoutuksen vaikutuksia.

Tilastojen mukaan ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden pääasiallisessa toiminnassa tapahtuu yleensä positiivisia muutoksia: työssä olevien osuus on suurempi ja eläkkeellä olevien pienempi kuntoutuksen jälkeen kuin ennen sitä. Stakesin vuonna 2002 ”Kannattaako kuntoutus?” -raportin mukaan arvioitiin kuntoutuksen vaikuttavuutta sekä kansainvälisiä että kansallisia tutkimustuloksia käyttäen (Pekkonen 2005). Tämän perusteella mm. varhaiskuntoutuksella todettiin olevan myönteisiä vaikutuksia työssä olevien toimintakykyyn ja sitä haittaaviin oireisiin, psyykkiseen hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Vertailut suomalaisen ja muissa maissa toteutettujen kuntoutustoimenpiteiden tuloksellisuuden välillä viittaavat siihen, että Suomessa tuloksellisuus on hyvää kansainvälistä tasoa, kirjoittaa Pekkonen (2005). Kuntoutus tuottaa siis ainakin lyhytaikaisia muutoksia toimintakyvyssä. Myös Merja Kurjen (2004) tekemässä ASLAK®- ja tules -kuntoutusta koskevassa väitöskirjatutkimuksessa kuntoutuksen vaikutukset jäivät lyhytaikaisiksi. Hänen mukaansa tarvitaan lisätutkimuksia siitä, saataisiinko eri tavoin rakennetuilla kuntoutusohjelmilla pidempiaikaista vaikuttavuutta, ja mitä hyötyä saataisiin kuntoutusjärjestelmien paremmalla integroimisella muuhun terveydenhuoltoon ja työyhteisöön. Kurjen (2004) mukaan lääkinällistä ja ammatillista ASLAK® -kuntoutusta tarvitaan tulevaisuudessakin. Asiakkaan pitäisi päästä niihin nykyistä aiemmin ja niiden sisältöjä tulisi kehittää.

ASLAK® -toiminnan vaikutuksia selvittäneissä tutkimuksissa on yleensä todettu, että työskentelytavoissa, työkyvyssä ja työstä suoriutumisessa sekä asennoitumisessa työhön ja työyhteisöön tapahtuu positiivisia muutoksia (Järvikoski ym. 2003b). Positiiviset muutokset olivat parhaat niillä kuntoutujilla, joilla kuntoutuksen aikana oli tapahtunut muutoksia myös työssä, työolosuhteissa tai työtavoissa. Näin ollen työssä käyvän väestön ammatillista kuntoutusta ei pitäisi toteuttaa erillään työpaikasta ja sen mahdollisuuksista. Tähän päätelmään tuli myös Johanna Turja pro gradu -tutkimuksessaan (1998). Turja selvitti metalliteollisuudessa ja päivähoidossa työskentelevien kuntoutujien kokemuksia ASLAK® -kuntoutuksen merkityksestä työkykyyn.

Käsitykset hyvistä kuntoutuskäytännöistä ovat viimeaikoina nopeasti muuttuneet (Järvikoski ym. 2003b). Nykyään kuntoutus ymmärretään yleensä monitieteiseksi ja -amatilliseksi pitkäkestoiseksi prosessiksi, jossa kuntoutuksen toimenpiteet lähtevät kuntoutujan tarpeista ja tavoitteista. Samalla

kuntoutus on sidoksissa aikaan ja yhteiskunnan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Tapahtunut kehitys merkitsee, että jo muutaman vuoden takaiset vaikuttavuustutkimukset saattavat koskea toimintamuotoja, joita ei enää tällä hetkellä pidetä riittävinä.

4 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen ensimmäisenä päätavoitteena oli selvittää farmaseuttien fyysisten, psykososiaalisten ja ammatillisten valmiuksien välistä yhteyttä työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Halusin työssäni kartoittaa farmaseuttien omia käsityksiä ja kokemuksia siitä, millainen merkitys ASLAK® –kuntoutuksella on ollut heidän työssä jaksamiseensa.

Tutkimuksen toisena päätavoitteena oli selvittää kuntoutuksesta saatuja pitkäaikaishyötyjä työkyvyille. Tutkimuksessani selvitin kuntoutujan omia odotuksia ja tuntemuksia sekä kuntoutuksesta saatuja välittömiä ja pidempiaikaisia hyötyjä työkykyvyille. Tutkimuksessa etsittiin myös vastausta kysymykseen onko työkyvyn edistäminen jatkuvaa.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös työyhteisön suhtautumista kuntoutukseen ja työkykyasioihin. Sivusin kyselyssäni työnantajan ja työtoverien suhtautumista kuntoutukseen ja työkykyasioihin sekä kuntoutujan oman työpaikan olosuhteita, sillä työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän, hänen työnsä, työnantajan ja koko työyhteisön muodostama kokonaisuus. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, viekö ASLAK® -kuntoutuja myös työpaikalleen jotain ajattelemisen arvoista. ASLAK® voisi olla täten konkreettisenä alkuna myös työpaikan eli apteekin omalle työkykyä ylläpitävälle toiminnalle, jossa on oman työpaikan lisäksi mukana myös työterveyshuolto, kuntoutuksen palveluntuottaja ja Kela.

Koska toimin itse proviisorina apteekissa ja työtehtäväni ovat myös työnjohdollisia, toivon saavani tästä projektityöstä eväitä myös omaan esimiestyöhöni koskien oman työyhteisöni työhyvinvointia, sen toimintaa ja myös omaa esimiehenä ja työntekijänä jaksamistani. Työkykytoiminta ja työssä jaksamisen tukeminen on yksi tärkeä osa työn johtamista. Hyvän työilmapiirin luomiseen sekä ammatilliseen osaamiseen ja johtamiseen panostaminen saa aikaan tehokkaampaa ja laadukkaampaa työskentelyä, joka viime kädessä parantaa myös asiakastyytyväisyyttä.

5 Aineisto ja menetelmät

Tein kyselytutkimuksen vuosien 2004-2006 aikana sekä jo ASLAK® –kuntoutuksen aiemmin käyneille että ASLAK® –kuntoutusta parhaillaan käyville farmaseuteille.

ASLAK® -kuntoutuksessa vuosina 2004-2006 olleelle ryhmälle tein kuntoutuksen aikana kolme kyselyä (alku-, väli- ja loppukysely, liitteet 1, 2 ja 3). Lisäksi tein postikyselyn (liite 4) ASLAK®:n vuosina 2002 ja 2003 käyneille apteekki- ja terveyskeskusfarmaseuteille, minkä tarkoituksena oli tutkia kuntoutuksen vaikutuksia hieman pidemmällä tähtäimellä kolme ja neljä vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen.

Tutkimuksen kohderyhmän eli kuntoutettavat farmaseutit sain Siilinjärven Kunnonpaikasta, joka järjestää vuosittain ASLAK® -kuntoutusta eri ammattiryhmille. Vuoden 2004 kurssilla oli mukana 10 farmaseuttia, joista 7 oli apteekki- ja 3 terveyskeskusfarmaseuttia. Vuosien 2002 ja 2003 vastaajia oli yhteensä 13, joista oli 12 apteekki- ja 1 terveyskeskusfarmaseuttia.

Olin mukana vuoden 2004 ASLAK® -kurssin aloituksessa ja lopetuksessa, jolloin jaoin itse kyselykaavakkeet kurssilaisille, toisella jaksolla työni ohjaaja toimitti kyselyt kurssilaisille. Kurssin fysioterapeutti keräsi vastaukset suljetuissa kirjekuorissa ja postitti ne minulle. Vuosien 2002 ja 2003 kyselyt lähetti Kunnonpaikka kurssilaisille, koska vain heillä on kurssilaisten yhteystiedot. Kysely sisälsi palautuskuoren, jossa vastaukset tulivat minulle.

Kysymyksistä noin puolet oli ns. avoimia kysymyksiä ja toinen puoli vaihtoehtokysymyksiä. Kysymykset laadittiin pääosin itse, osa lainattiin Työterveyslaitoksen Työyhteisöindeksi – kyselylomakkeesta (kysymys 3 (liite 1) ja kysymykset 2. (liitteet 2, 3 ja 4)), osa soveltaen muista tutkimuksista mm. Merja Kurjen tutkimus (2004) (2. kysely kysymykset 4., 5. ja 14. (liite 2), loppukysely kysymykset 5., 6. ja 15. (liite 3) ja aiempien kysely kysymykset 6., 8. ja 18. (liite 4). Tutkimusaineiston analyysi suoritettiin laskemalla prosenttilukuja ja keskiarvoja OpenOfficen taulukkolaskentamenetelmää käyttäen. Avoimille kysymyksille tehtiin sisällön analyysi ja luokittelu.

Tutkimuksen kysymykset koskivat:

- 1) työhyvinvointia ja terveydentilaa (liitteet 1, 2, 3 ja 4)
- 2) työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista (alkukysely, liite 1) ja työn kuvausta (alkukysely, liite 1)

- 3) työyhteisöä (liitteet 1, 2, 3, 4)
- 4) yleistä elämäntilannetta (liitteet 1, 2, 3, 4)
- 5) ASLAK®-kuntoutusta (liitteet 1, 2, 3, 4)

Alkukyselyssä (liite 1) ja aiemmin kuntoutuksen käyneiden kyselyssä (liite 4) oli lisäksi muutamia erilaisia kysymyksiä kuin kahdessa välikyselyssä. Koska alkukyselyssä haluttiin kartoittaa alkutilannetta, kysyttiin terveydentilaa verrattuna ikäisiinsä, työn fyysistä kuormittavuutta, työhön sitoutumista, kiireen tunnetta työssä, työyhteisön ilmapiiriä ja henkilökunnan määrää. Kuntoutettavilta kysyttiin myös onko ollut aiemmin kuntoutuksessa ja syitä ASLAKIIN® hakeutumiseen. Aiemmin kuntoutuksen käyneiden kysymykset pyrkivät kuvaamaan kuntoutuksen vaikuttavuutta ja siitä saatuja hyötyjä pidemmän ajan kuluttua. Heiltä kyseltiin ASLAKIN® jälkeisessä elämäntilanteessa kiireen tunteen hallitsemisesta ja vähentämisestä, sairasteluista ja työstä poissaoloista, yleisestä työtyytyväisyydestä, työterveyshuollon seurannasta kuntoutuksen jälkeen sekä lähtisikö uudestaan ASLAKIIN®.

6 Tulokset

Vuonna 2004 aloittaneista farmaseuteista alkukyselyyn vastasi suurin osa (9/10). Toiseen kyselyyn vastasi myös suurin osa (9/10) ja kolmanteen vastasivat kaikki farmaseutit. Vuonna 2004 aloittaneiden farmaseuttien keskimääräinen ikä oli 49 vuotta ja kaikki olivat naisia. Vastaajista yli puolet (6/10) oli ollut yli 20 vuotta farmaseuttina työelämässä. Nykyisen työnantajan palveluksessa oli oltu n. 8 vuotta, eikä kukaan ollut vaihtanut Aslakin aikana työpaikkaa. Farmaseutin tutkinnon lisäksi viidellä oli muuta koulutusta. Vastaajista 7 työskenteli avohuollon apteekissa ja 3 terveyskeskuksessa.

Vuosien 2002 ja 2003 kurssin käyneistä postikyselyyn vastasi yli puolet (13/20) farmaseuteista. Postikyselyyn vastanneiden aiempien ASLAK®:n käyneiden kurssilaisten keski-ikä oli 56 vuotta. Yksi vastaajista oli mies. Vastaajista yli puolet (9/13) oli ollut yli 20 vuotta farmaseuttina työelämässä. Nykyisen työnantajan palveluksessa oli oltu n. 21 vuotta. Kukaan ei ollut vaihtanut Aslakin jälkeen työpaikkaa. Vastaajista 12 työskenteli avohuollon apteekissa ja 1 terveyskeskuksessa. Heiltä ei kysytty muusta koulutuksesta.

6.1 Vuosina 2004-2006 ASLAKIN® käyneet farmaseutit

6.1.1 Kokemuksia ASLAK® -kuntoutuksesta

ASLAK®-kuntoutusta käsittelevät kysymykset olivat pääosin avoimia kysymyksiä paitsi alkukyselyn kysymykset 14. ja 15., jotka koskivat muissa kuntoutuksissa oloa ja miksi hakeutui ASLAKIIN®.

Alkukysely aloitettaessa kuntoutusta

Alkukyselyn mukaan suurin osa (7/9) ei ollut ollut kuntoutuksessa aiemmin ja suurin osa (7/9) oli hakeutunut kuntoutukseen omasta aloitteestaan. Työterveyshuollon esityksestä kuntoutukseen oli hakeutunut 3 vastanneista. Haasteellisimmat alueet, joihin kuntoutujat toivoivat ASLAKISTA® olevan apua, olivat fyysisen kunnon kohotus, liikunnan lisääminen ja oman kehon hyvinvointi sekä ergonomian kehittäminen, mm. pidempiaikainen istuminen ja seisominen asiakaspalvelussa. Haasteellisia alueita olivat suurimman osan mielestä myös kiireen ja stressin hallinta ja erään vastaajan sanoin ”korvienvälIASiat” eli henkisen hyvinvoinnin kehittäminen työyhteisössä.

Tulevasta ASLAK® -kurssista toivottiin ja odotettiin saatavan eniten (6/9) intoa ja vinkkejä fyysisen kunnon kohentamiseen ja ylläpitämiseen. Haluttiin uusia eväitä työssä jaksamiseen, niin että jaksaisi työpäivän jälkeen vielä kotonakin. Toivottiin myös työkaluja henkisen kunnon kohentamiseen ja omien voimavarojen kasvattamiseen (4/9). Kaksi vastaajaa toivoi myös uusia tuttavuuksia, yksi vastaajista toivoi apua painonhallintaan ja toinen halusi vinkkejä työyhteisön kehittämisasioihin ja priorisointitukea (terveyskeskusfarmaseutti).

1. ja 2. ASLAK® -kuntoutusjakson jälkeiset tuntemukset

Ensimmäisen jakson jälkeiset tuntemukset, jotka olivat jääneet päällimmäisenä mieleen, olivat kaikkien vastanneiden mielestä positiivisia. Kuntoutujat kuvasivat seuraavasti tuntojaan:

” On innostunut, virkistävä ja rentoutunut sekä tiedostavampi olo, odottaa seuraavaa kurssia”.

Kaksi kuntoutujaa vastasi:

”Kaikkea ei tarvitse jaksaa, vaan voi olla joutenkin” ja ”On oppinut antamaan enemmän vapauksia itselle”.

Yksi kuntoutuja piti tärkeänä sitä, että asioista puhuminen ja selvittäminen tuovat ongelmiin ratkaisuja. Toinen vastaaja oli sitä mieltä, että muutokset lähtevät itsestä, ei muista. Oli myös tiedostettu, että ruumista ja psyykeä pitää kehittää kokonaisvaltaisesti.

Toisen jakson jälkeen oli useimmilla (7/10) positiivisia tuntemuksia: rentoutunut, reipas, virkistynyt ja innostunut olo. Tärkeää oli ollut myös vertaistuen saaminen ja yhdessä oleminen. Oli myös saatu intoa jatkaa liikuntaharrastusta. Toinen jakso oli ollut kahden kuntoutujan mielestä myös paras jakso. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että asiat voisivat olla pahemminkin ja toisen mielestä ASLAKIN® vetäjät olivat muutosprosessissa ja kurssi vaikutti olevan väkisin läpivientä.

ASLAK® -kuntoutuksen alkaessa asetetut ja toteutuneet odotukset ja toiveet

Kuntoutuksen alussa asetetut odotukset ja toiveet olivat vastaajien mielestä toteutuneet ensimmäisen jakson jälkeen kohtalaisesti, pikkuhiljaa ja oman aktiivisuuden avulla, mutta parannettavaa on vielä.

Yksi vastaaja tuumasi:

”Melko huonosti ovat odotukset toteutuneet, olen kai laiska”.

Toinen vastaaja taas oli sitä mieltä, että kun hyväksyy itsensä, niin on helpompi hyväksyä muutkin.

Kahdessa vastauksessa tuli esiin liikunnan lisäämisen ja painon pudottamisen tärkeys jatkossa.

Fyysiseen jaksamiseen oli myös saatu hyviä vinkkejä.

Kolmannen jakson alkaessa suurimmalla osalla (7/10) oli kuntoilu ja lihahuolto sekä fyysinen puoli järjestyksessä. Kaikilla kuntoutujilla oli joku asia toteutunut: fyysinen kunto kohdallaan, psyykinen kunto parantunut, oli saatu vinkkejä hyvinvoinnin eri alueille, osaa ottaa omaa aikaa ja ruokailuasiat kunnossa. Kolme kuntoutujaa vastaili näin:

”Kuntoileminen on elämäntapa nyt”, ” Olen saanut eväitä eteenpäin, on oma valinta, miten niitä käytän”, ”Toiveena oli hengissä pysyminen ja se toteutui. Olo on fyysisesti ja psyykkisesti virkeä”.

Tässä vaiheessa oltiin sitä mieltä, että kuntoutuksen jatkuvuus on hyvä, kun on ollut pidempi eli 10 vuorokauden kuntoutusjakso takana. ensimmäinen ja kolmas jakso kestivät vain 6 ja 5 vuorokautta.

ASLAK® -kuntoutuksen vaikutus alussa asetetuille haasteellisille alueille

Kysymykseen siitä, miten kuntoutus on auttanut niillä haasteellisilla alueilla, joihin toivoi kurssin alkaessa kuntoutuksesta olevan apua, vastasi suurin osa (7/10) ensimmäisen jakson jälkeen, että sai kimmokkeita liikkumiseen ja ruokailutottumuksiin sekä apuvinkkejä työhön.

”Ei hermostu turhista asioista, tiedostaa heikot kohdat sekä fyysisellä että henkisellä alueella ja yrittää käsitellä niitä”, vastailtiin.

Kolmannen jakson alussa kaikki kuntoutujat kokivat, että kuntoutuksesta oli saatu eväitä matkaan, ideoita ja tukea sekä vahvistunutta ammatti-identiteettiä; myös vertaistukea ja vinkkejä kollegoilta oli saatu. Stressin hallinta oli parantunut ainakin välillä. Kaksi kuntoutujaa kirjoitti:

”Koska osaa laittaa asiat tärkeysjärjestykseen, niin kiireen tuntu vähenee” ja ”Työssä jaksaa paremmin, kun on kunnossa”.

Yksi kuntoutuja oli tosin myös sitä mieltä, että hyödyt eivät toivotulla tavalla näy, koska työn kuormitus on matkan varrella kasvanut.

Tavoitteet välijaksoille ja jatkosuunnitelmat kuntoutuksen päättyessä

Kysyttäessä tavoitteista koskien välijaksoa puolet vastaajista halusi lisätä liikuntaa tai ainakin pitää sen määrää ennallaan, neljä kuntoutujaa halusi oppia hallitsemaan kiirettä ja stressiä, oppia sanomaan ei ja antaa aikaa itselle sekä kolme halusi ylläpitää jo saavutettuja tavoitteita. Kaksi aikoi opetella atk-asioita ja yksi kiinnittää huomiota ergonomiaan. Yksi kuntoutuja halusi kiinnittää lisää huomiota ammatti-identiteetin kehittämiseen (terveyskeskusfarmaseutti).

Tuntemukset viimeisen jakson lähestyessä loppuaan olivat kahden vastaajan mielestä haikeat ja kahdesta tuntui hyvältä. Jatkossa puolet (5/10) kurssilaisista aikoi jatkaa entisiä saavutettuja tavoitteita ja ylläpitää nykyisen tilan ja kunnon. Kaksi kuntoutujaa aikoi lisätä ja säännöllistää liikuntaa. Eräs kuntoutuja vastasi:

”Olen armollinen itselleni, jos en aina ole tarmokas, aion kuitenkin hyödyntää opittuja asioita.”

Toinen kuntoutuja kirjoitti:

”On selvittävä arjesta ja löydettävä keinoja mennä eteenpäin.”

Yhden vastaajan tavoitteena oli pärjätä sekä kotona että työrintamalla.

ASLAK® -kuntoutuksen ammatillinen osuus

Kuntoutuskurssin ammatillisesta osuudesta ensimmäisen jakson jälkeen oli saatu monenlaista ajateltavaa ja vinkkejä omaan työhön. Oli oivallettu oman asennoitumisen merkitys ja tunnistus oppimiseen. Ammatillinen osuus oli vahvistanut yhden vastaajan mielestä ammatti-identiteettiä, kun oli saanut vinkkejä ja ymmärtänyt, että ajan tasalla on tärkeää pysyä. Eräs vastaajista kirjoitti:

”On saanut enemmän rohkeutta ilmaista itseään vieläkin enemmän.”

Yksi kuntoutuja oli sitä mieltä, että tiimityö on haastavaa ja antavaa. Toinen kuntoutuja oli saanut vinkkejä osastofarmasian kehittämiseen sairaalapuolella.

Kolmannen jakson alkaessa suurin osa (8/10) vastaajista oli mm. sitä mieltä, että ammatillinen kehittyminen ja oppiminen kulkevat koko ajan mukana, on tullut tietoisesti kiinnitettyä huomiota ammatillisiin asioihin, on oppinut arvostamaan itseä ammatti-ihmisenä ja motivoitunut kehittämään ammattitaitoa. Koettiin myös, että on saanut hyvää ajankohtaista tietoa siitä, missä alalla tällä hetkellä mennään.

”Työssä jaksamiseen on myös tullut uutta näkökulmaa ja on saanut kannustusta selviytymään”,
kirjoitti eräs kuntoutuja.

Yksi kuntoutuja vastasi:

”Ammatilliset tavoitteet ovat jollain lailla toteutuneet, muttei ehkä niin hyvin kuin oli suunnitellut, koska työajan puitteissa ei ole kovin kerennyt ylimääräistä”.

Ensimmäisen, toisen ja kolmannen kuntoutusjakson erot

a) Kurssin sisältö

Kysyttäessä kuntoutusjaksojen eroista painotusalueet olivat lähes kaikkien (8/9 ja 10/10) vastaajien mielestä selvät: ensimmäisellä jaksolla oli enemmän liikuntaa, testejä ja tutustumista. Toisella jaksolla oli omatoimisuus lisääntynyt, syvennettiin ja sovellettiin ensimmäisen jakson asioita, oli enemmän luentoja, keskusteluja ja pohdittiin enemmän henkiseen jaksamiseen liittyviä eli ”korvienvälitasioita”. Myös ammatillisuutta avattiin. Yhden vastaajan mielestä toinen jakso oli ehkä liian pitkä. Kuntoutujien mielestä kolmannella jaksolla oli sitä vastoin taas enemmän fyysistä suorittamista ja testejä. Kolmas jakso oli myös pituudeltaan sopivan napakka ja kertasi sekä syvensi aiemmilla kuntoutuskerroilla opittuja asioita.

b) Oma olo ja motivaatio

Oma olo ja motivaatio oli toisen jakson jälkeen useimmilla (8/9) parempi kuin ensimmäisen jakson jälkeen. Kuntoutujat kirjoittavat:

”On ihan kuolleista noussut olo”, ”Ensimmäinen jakso herätteli toimintakykyä jostain kaivon pohjalta, toisella jaksolla jaksaa jopa ajatella ja suunnitella tulevaa.”

Kolmen vastaajan mielestä alun innostus on tasaantunut, koska tiedostaa realiteetit ja ymmärtää, että kaikki ei tapahdu hetkessä. Yhden mielestä ensimmäisellä jaksolla oli hieman epätietoisuutta, miten asioita käsitellään, mutta toinen jakso vahvisti hyväksymään ja löytämään vaihtoehtoja.

Kolmannella jaksolla oli puolet vastaajista sitä mieltä, että olo on ihan hyvä, ainakin yhtä hyvä kuin toisella jaksolla. Toinen puoli vastaajista taas oli varauksellisempia viimeisellä kuntoutusjaksolla. He olivat seuraavaa mieltä:

”Kun on edessä viimeinen jakso, on hieman vaisu ja haikea olotila”, ”Olo on ”kuin tapetulla madolla” ja ”Mielessä on hiljainen motivaatio ja epävarmuus, koska jatkossa vastuu on itsellä”.

c) Muuta sanottavaa kuntoutusjaksoista

Oli henkilöistä kiinni, miten he kokivat jaksojen erot: yksi kuntoutuja koki toisen jakson olleen tiukemman, toinen taas leppoisamman kuin viimeisen jakson, toinen oli taas sitä mieltä, että kolmas

jakso oli vaativampi. Yksi oli myös sitä mieltä, että ensimmäisellä jaksolla oli aina kiire, toisella jaksolla oli liiankin paljon aikaa ja yhden vastaajan mielestä välitehtävät ovat lisänneet kiirettä kotona. Vertaisryhmän tukeen oltiin myös tyytyväisiä. Kolmen kuntoutujan mielestä kolmannella jaksolla ohjaajat vaihtuivat liian usein; kurssilaisten mielestä olisi ollut mukavampaa, jos ohjaajat olisivat olleet joka jaksolla samat ja tutut. Esitettiin myös, että jaksoja voisi olla esim. neljä ja pituudeltaan viikon mittaisia. Kaikki jaksot voisivat olla 1,5 vuoden sisällä, eikä lähes kahden vuoden, kuten nyt oli ollut. Haluttiin siis tiiviimpää kurssia, jolloin väliajat olisivat lyhyemmät.

Viimeistä jaksoa aloitettaessa kysyttiin omien toiveiden huomioimisesta kuntoutuksessa ja kuntoutujat olivat suurimmaksi osaksi (9/10) sitä mieltä, että aika hyvin oli toiveet huomioitu. Liikuntatoiveita oli vastaajista puolen mielestä otettu hyvin huomioon, samoin kolmannen jakson ajankohta oli otettu toiveissa hyvin huomioon kahden vastaajan mielestä. Yksi kurssilainen totesi:

”Kuntoutus on ollut kaikin puolin tosi hieno asia ja kokemus valtaisa!”

6.1.2 Työhyvinvointi ja terveydentila

Alkukyselyn mukaan yli puolet (5/9) vastaajista koki oman terveydentilansa verrattuna ikäisiinsä melko hyväksi ja vain yksi vastaaja koki työnsä fyysisesti raskaaksi, jolloin lähinnä jatkuva istuminen tai seisominen tuntui rasittavalta. Terveyskeskusfarmaseutit (3/9) kokivat raskaaksi infuusioliuoslaatikoiden nostelun ja lääkekuormien siirtelyn toimipisteisiin.

Eräs apteekkifarmaseuteista taas kuvasi työn keveyttä toteamalla:

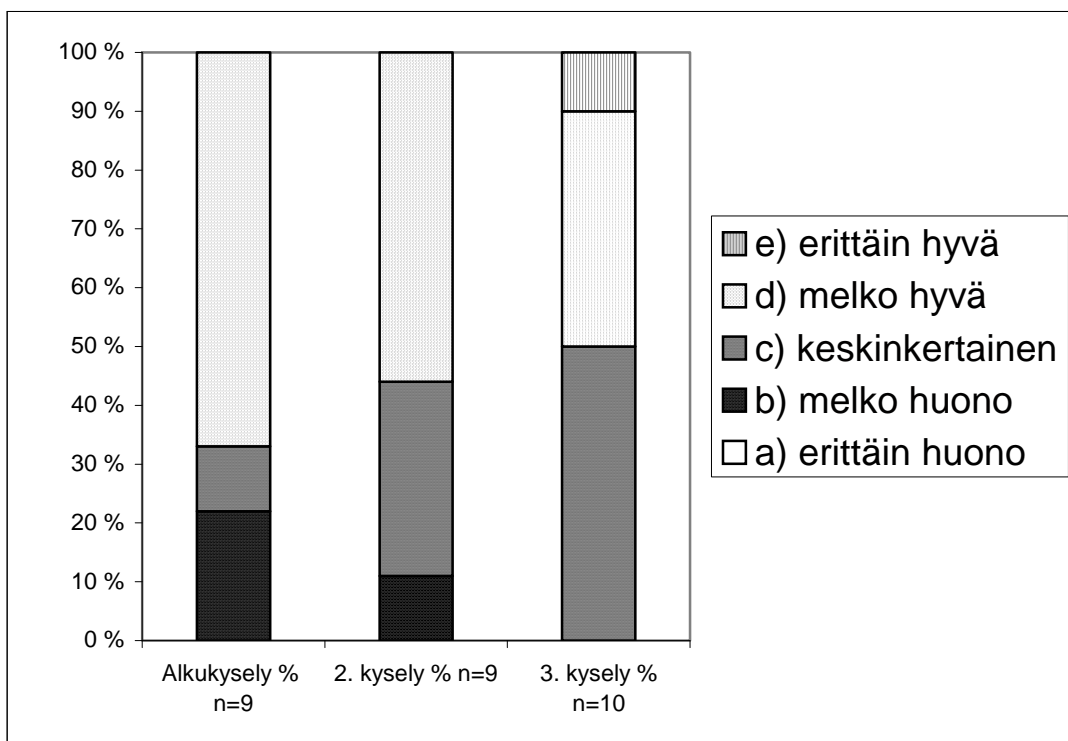
”Ei Disperin-purkki paina paljon”,

eli raskaita taakkoja ei tarvitse nostella.

Työkyky oli parantunut alkukyselystä kuntoutuksen loppupuolelle mentäessä (kuvio 3.).

Kolmannessa kyselyssä viimeisellä kuntoutusjaksolla melko huonona työkykyään ei pitänyt enää kukaan. Keskinäisenä tai melko hyvänä työkykyään piti viimeiseen kyselyyn vastanneista yhteensä suurempi osa kuin alkukyselyssä, mutta melko hyvänä kuntoaan pitävien osuus oli alkukyselystä pienentynyt. Parannusta oli tapahtunut sekä toisessa että kolmannessa kyselyssä fyysisen kunnan alueella, jolloin selkä, niska- ja hartiaseutu voivat paremmin ja lihaskunto on parantunut. Näin vastanneet totesivat myös, että fyysinen kunto on parantunut osittain ja se pitäisi saada vielä

paremmaksi, mm. on laihdutettava lisää ja kohennettava liikunta-asioita. Psyykkinen kunto ja stressinsietokyky kaipaavat vielä kohentamista. Kunnan ja työkyvyn koki kolme nuorinta kuntoutujaa (38-41 v.) hieman paremmaksi kuin vanhemmat kuntoutujat (48-57 v.): alkukyselyssä nuoremmista kaikki (n=3) kokivat kunnan melko hyväksi ja puolet vanhemmista (3/6). Loppukyselyssä nuoremmista yli puolet (2/3) koki melko ja erittäin hyväksi työkykynsä ja kuntosaa. Vanhemmista kuntoutujista alle puolet (3/7) koki kuntosaa ja työkykynsä enintään melko hyväksi. Psyykkisessä kunnossa ja stressin siedossa ei ollut eroa vanhempiin kuntoutujiin verrattuna.



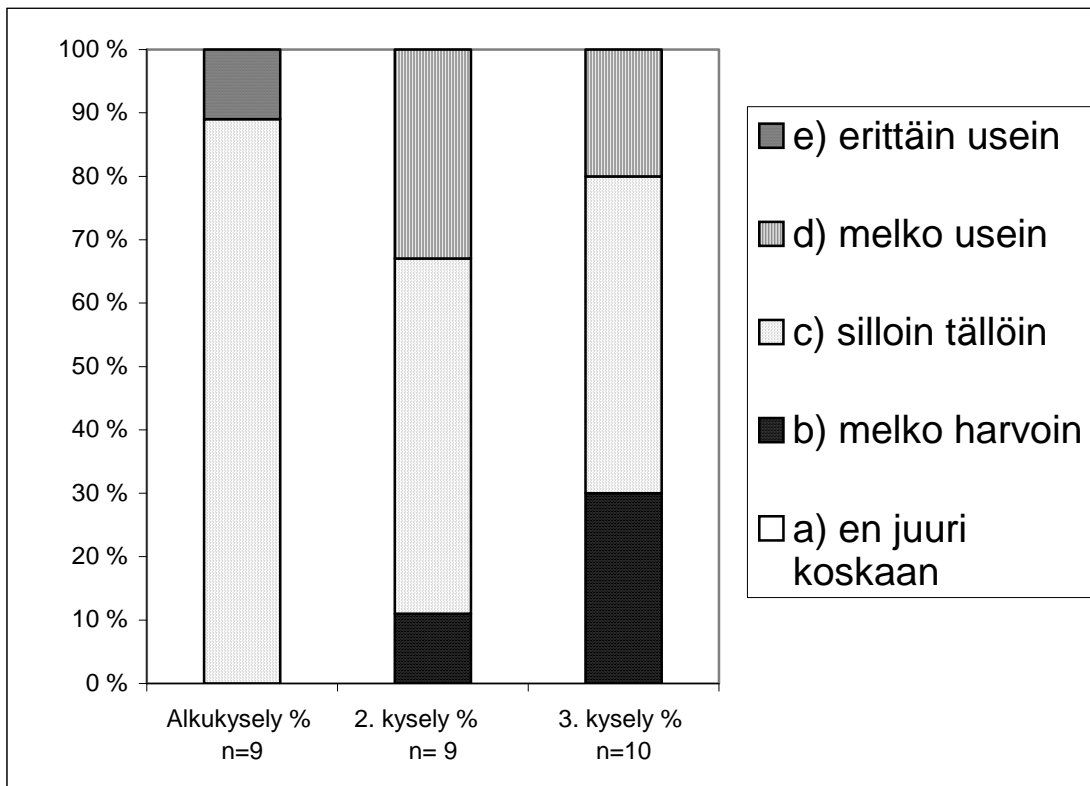
Kuvio 3. ASLAK® -kuntoutujan arvio työkyvystä kyselyyn vastaamishetkellä

Henkinen työssä jaksaminen

Henkinen työssä jaksaminen ja stressin kokeminen väheni kuntoutuksen kuluessa (kuvio 4.) Erittäin usein stressiä ei kokenut alkukyselyn jälkeen enää kukaan. Melko harvoin stressiä kokeneet jännittävät joskus asiakastilanteita. Eräs vastaaja kertoi:

”Ei välitä henkilöstöväjeesta, vaan tekee oman työnsä rauhallisesti ja sen minkä ehtii.”

Unihäiriöt mainittiin kaikissa eri tavoin stressiä työssään kokevien vastauksissa, minkä syyksi mainittiin mm. työympäristössä tapahtuneet muutokset ja jos on ollut kiire työvuoro takana. Toisaalta yksi vastaaja kertoi kiireessä tiedostaen hidastavansa työtahtia ja pyrkivänsä rauhoittumaan. Melko usein ja silloin tällöin stressiä kokeneissa oli myös terveyskeskuksessa työskenteleviä farmaseutteja, joilla työtehtävät olivat lyhyen ajan sisällä lisääntyneet ja resursseja oli annettu vähän. Heillä oli myös tullut pelkoa työpaikan menettämisestä, johtuen mm. kuntaliitosasioista.



Kuvio 4. ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä” (Työyhteisöindeksi –kyselylomake, Työterveyslaitos, Psykologian osasto).

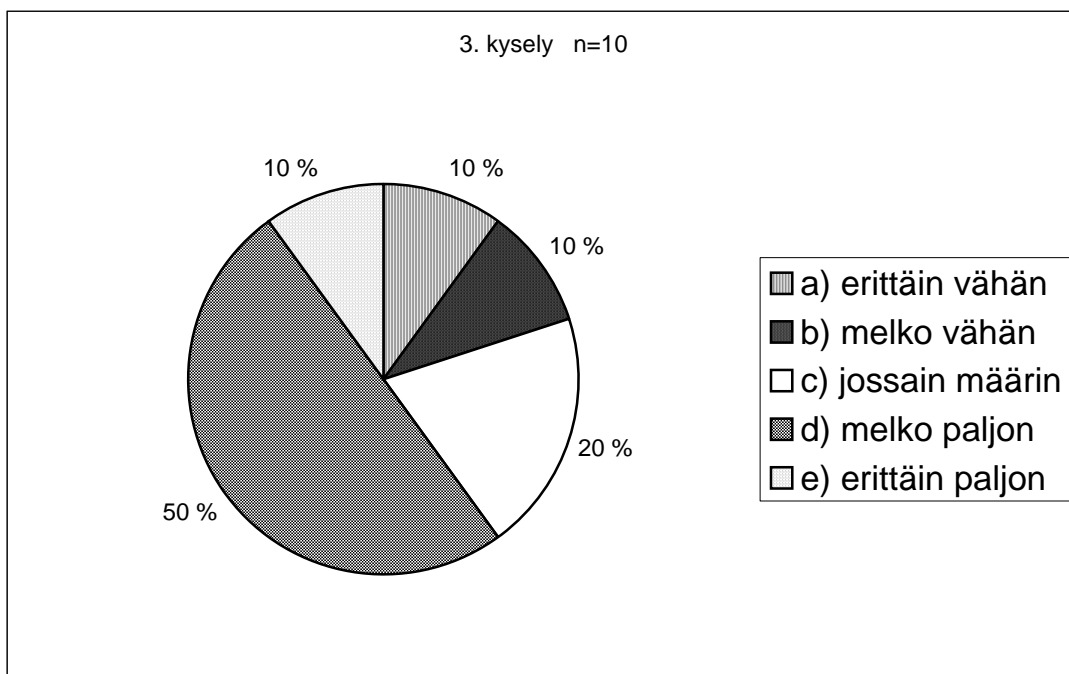
ASLAK® -kuntoutujan arvio henkisestä työssä jaksamisestaan ja stressin tunteesta nykyhetkellä.

Alkukyselyssä suurin osa (7/9) koki silloin tällöin tai melko usein, ettei ehdi tehdä työtänsä kunnolla. Kolmannen kyselyn mukaan kuntoutuksen loppupuolella yli puolet (6/10) vastaajista oli oppinut hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta työssään melko paljon tai erittäin paljon (kuvio 5). Kuntoutujat kertoivat vähentävänsä kiirettä mm. seuraavilla tavoilla:

”On oppinut keskittymään olennaiseen”, ”Tekee työt siinä järjestyksessä, kun ne tulevat, asia kerrallaan”, ”Ei hätäile”.

Kiireen hallintaa kuvattiin myös näin:

”Kiire on apteekissa hetkellistä, hallitsee sen tilanteen mukaan”, ”Opettelee sanomaan välillä ei”, ”Ei ota ylimääräisiä iltavuoroja ja iltakursseja, vaan katsoo ensin lepoajat”.



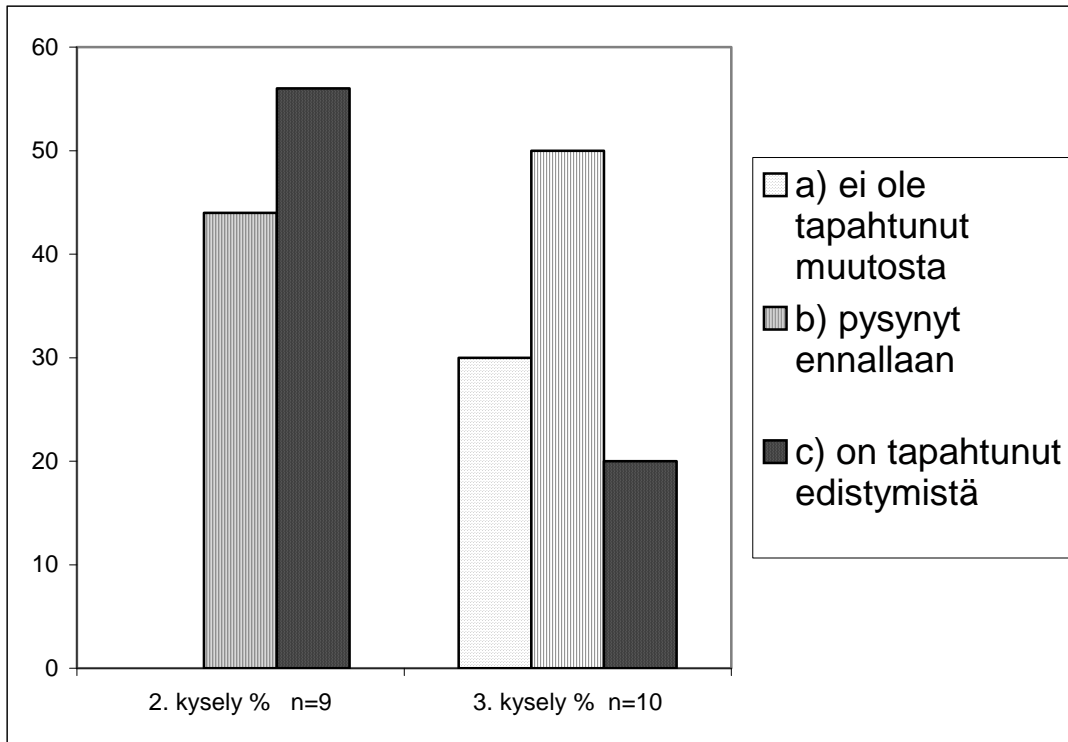
Kuvio 5. ASLAK® -kuntoutujan arvio siitä, miten on oppinut hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta työssään.

Liikunta, työkykyyn liittyvät toimet ja terveys

Suhtautumisessa liikuntaan ja kunnon kohentamiseen oli tapahtunut edistymistä ensimmäisen jakson jälkeen yli puolella kuntoutujista (kuvio 6.). He kertoivat lisänneensä liikuntaa ja liikunnasta oli tullut päivään kuuluva ”ruokailu”. Yksi, jolla suhtautuminen oli pysynyt ennallaan, kuvaa oloaan tasaantuneeksi ensimmäisen jakson alkuinnostuksen jälkeen. Kolme kertoi myös suhtautuneensa liikuntaan ja kunnon kohentamiseen samalla tavalla ja on aina ollut liikunnallinen. Tilanne on pysynyt ennallaan viimeistä jaksoa aloitettaessa puolella vastaajista, jolloin on jatkettu samalla tyyllillä ja

liikuttu oli yhtä paljon. Liikunta oli jonkin verran myös säännöllistynyt. Yksi kertoi korvanneensa kuntoliikuntaa hyötyliikunnalla. Eräs kuntoutujiista kirjoitti tajunneensa:

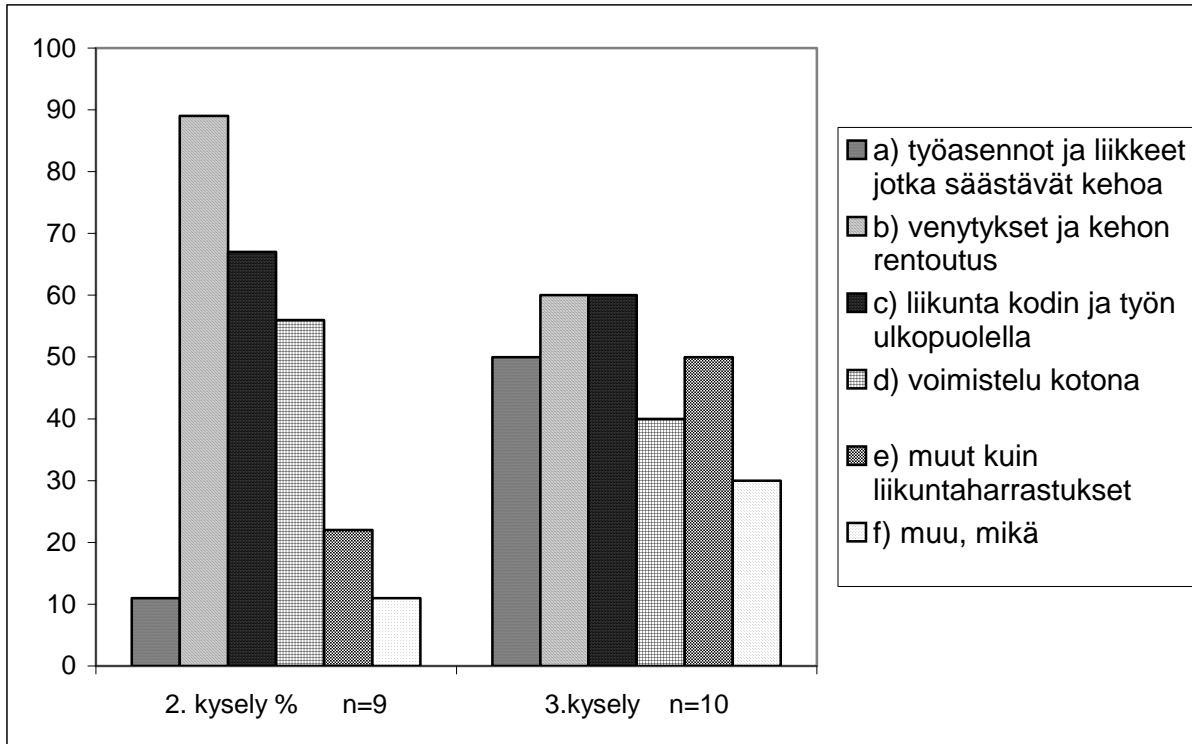
”En halua muuttua enää sohvaperunaksi.”



Kuvio 6. Vastaajien suhtautuminen liikuntaan ja kunnon kohentamiseen 1. ja 2. jakson jälkeen.

Työkykyyn liittyvistä toimista ensimmäisen jakson jälkeen suurin osa ilmoitti venyttelevänsä ja rentouttavansa kehoa (kuvio 7.). Eräs vastaajista kertoi venyttelevänsä aamulla Kari Tapion musiikin tahdissa. Liikkumista oli moni alkutilanteeseen verrattuna lisännyt. Liikuntaharrastuksista mainittiin kuntosalilla käynti, sauvakävely, keppi- ja kuntojumppaa. Toisen jakson jälkeen lajeja harrastettiin tasaisemmin mutta myös uusia perinteisestä hiihdosta ja lenkkeilystä poikkeavia lajejakin oli löytynyt: lumikenkäkävelyä, vesiliikuntaa ja rullaluistelua. Myös muita uusia harrastuksia oli löytynyt: espanjan kurssi, kuorolaulu, yhdistystoiminta, rukousryhmä, lukeminen, kirjoittaminen ja sukkiin kutominen. Mainittiin myös lastenlapsien kanssa vietetty aika ja uusi liikuntavastaavan rooli työpaikalla. Yksi vastaajista oli pitänyt työkavereille ryhmää, jonka aiheena ovat olleet terveelliset elämäntavat. Myös ergonomia-asioihin oli alettu kiinnittää aiempaa enemmän huomiota: istuma-asennot

suoratoimituksessa ja näyttöpäätteellä, nostojen ja kumartelujen tarkastelu sekä yleensä kaikkien muidenkin työasentojen oikeellisuus.



Kuvio 7. Vastaajien työkykyyn liittyvät toimet, joita on muuttanut vrt. tilanteeseen ennen kuntoutukseen tulemistaan ja/tai jatkanut 2. jakson jälkeen

Ruokailutottumuksiaan oli muuttanut yli puolet (5/9) kuntoutujista toisen kuntoutusjakson alettua. Tottumukset olivat menneet keveämpään suuntaan, annokset olivat pienentyneet ja makeat jääneet vähemmälle. Ruokailutottumukset olivat pysyneet ennallaan suurimmalla (8/10) osalla myös viimeistä kuntoutusjaksoa aloitettaessa.

6.1.3 Työtyytyväisyys

Tilanne työyhteisössä kuntoutukseen lähdeettäessä oli varsin hyvä. Alkukyselyn mukaan kurssilaisista yli puolet (6/9) koki työyhteisönsä ilmapiirin joko melko hyväksi tai keskinkertaiseksi. Alkukyselyn mukaan henkilökuntamäärä ei ollut alle puolen (4/9) mukaan riittävä suhteessa työmäärään. Alle puolet (3/9) vastaajista koki pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä ja itseään koskeviin asioihin työpaikalla melko paljon.

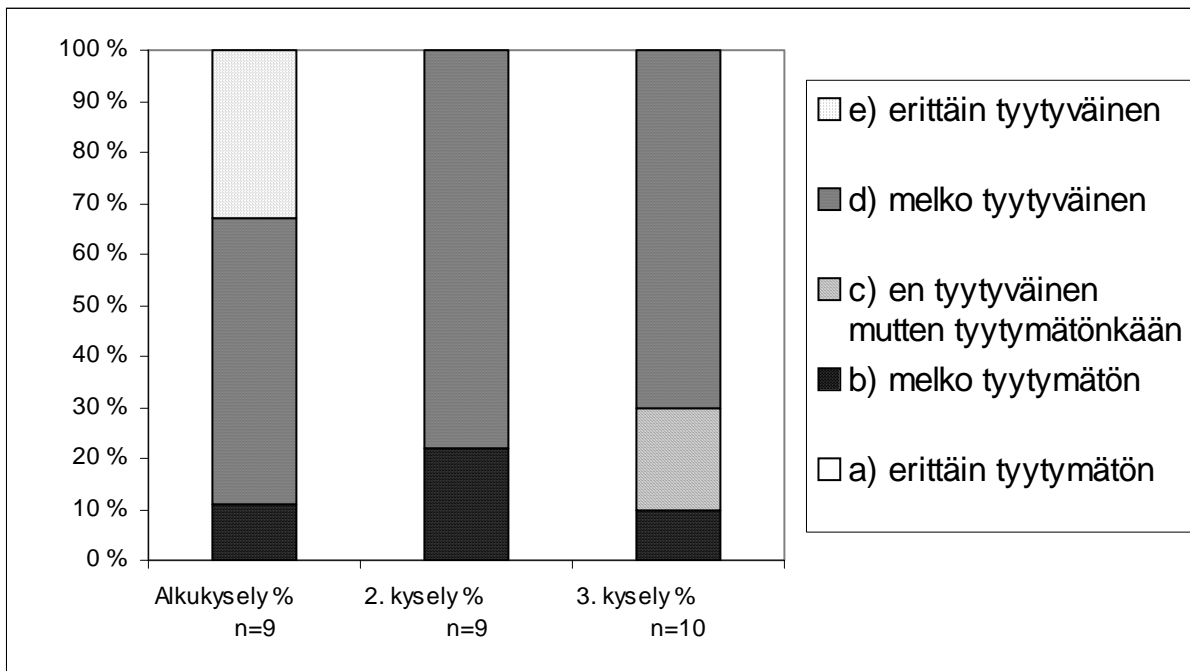
Alkukyselyssä suurin osa (8/9) oli valmis tekemään todella parhaansa edistääkseen työpaikkansa menestymistä. Kysyttäessä tyytyväisyyttä nykyiseen työhön suurin osa (8/9) oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä kuntoutuksen alkaessa (kuvio 8.). 1. ja 2. jakson jälkeen erittäin tyytyväisiä ei ollut ollenkaan ja melko tyytyväisiä vähemmän kuin kuntoutusta aloitettaessa. ensimmäisen jakson jälkeen eräs melko tyytyväinen kertoi:

”Nykyään on mukavaa lähteä töihin, ennen lähti melkein itkun kanssa”.

Melko tyytyväisistä monet myös tiedostivat stressitilanteet ja osasivat käsitellä niitä. Toisen jakson jälkeen melko tyytyväiset olivat saaneet uusia työtehtäviä ja näin oli tullut vaihtelua työhön. Eräs näin vastannut oli seuraavaa mieltä:

”Työ menettelee, vaikka onkin sijaispula ja kiirettä”.

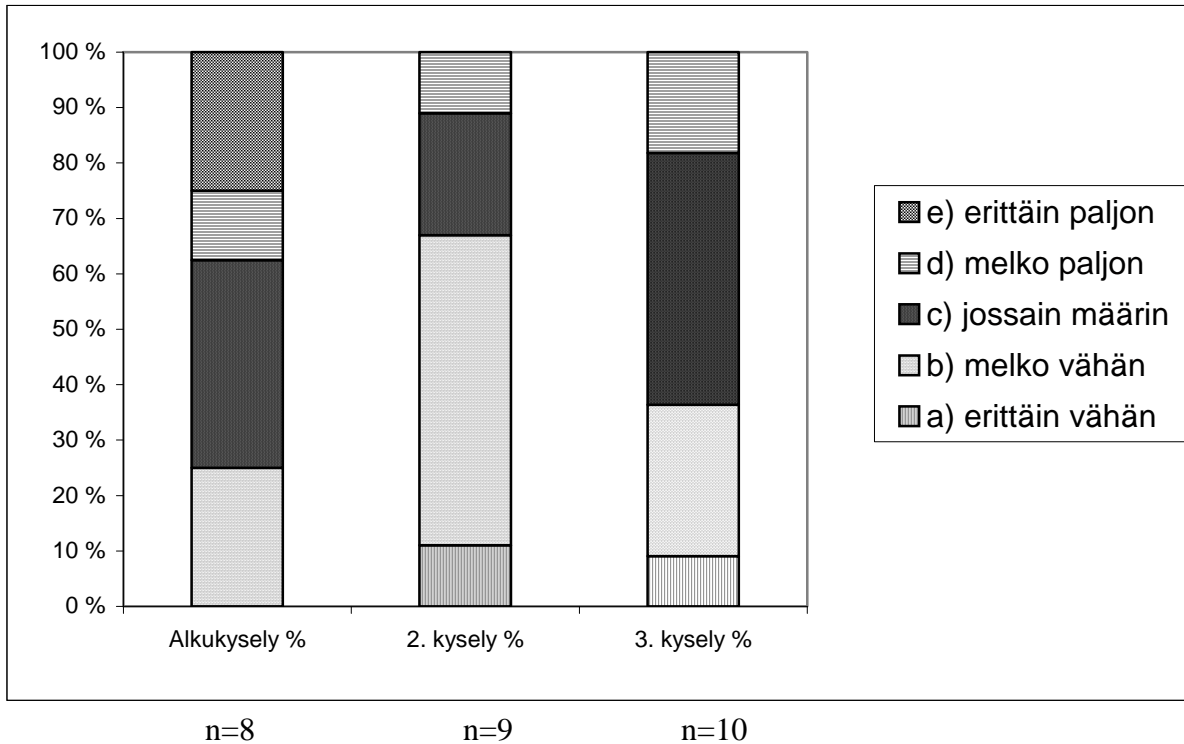
Ne, jotka olivat melko tyytymättömiä tai ei tyytyväisiä muttei tyytymättömiäkään, kokivat mm. kasvaneen tehtävämäärän ja resurssipulan uuvuttavan työssään. Kyseiset vastaajat olivat terveyskeskusfarmaseutteja, joiden työssä tapahtui isoja organisaatiomuutoksia.



Kuvio 8. Vastaajien tyytyväisyys nykyiseen työhönsä ja tyytyväisyys työhönsä vrt. lähtötilanteeseen aloittaessaan 2. ja 3. kuntoutusjaksoaan

Kysyttäessä tarjoaako työ mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen alkukyselyssä neljäsosa vastasi työn antaneen mahdollisuuksia melko vähän tai jopa erittäin paljon (kuvio 9).

Ensimmäisen jakson jälkeen erittäin vähän tai melko vähän mahdollisuuksia saaneiden määrä kasvoi ja kuntoutuksen loppua kohden taas väheni. Lähinnä terveyskeskusfarmaseutit olivat saaneet kolmanteen kyselyyn mennessä melko paljon mahdollisuuksia: lähinnä hallinnollisia, koulutukseen liittyviä ja asiantuntijuuteen liittyviä tehtäviä. Työtehtävät ja työn sisältö eivät olleet muuttuneet suurimmalla osalla ensimmäisen (7/9) ja toisen (6/10) jakson jälkeen. Ne apteekkifarmaseutit, joilla työ oli muuttunut, kertoivat apteekkiin tulleen annosjakelun tai apteekki oli siirtynyt suoratoimitukseen, jolloin mm. atk:n käyttö lisääntyi. Terveyskeskusfarmaseuttien toimenkuva oli laajentunut, jolloin he kertoivat saaneensa koulutus- ja perehdytystyötä sekä budjettivastuuta aiempaa enemmän.



Kuvio 9. Vastaajien arvio työn tarjoamista mahdollisuuksista henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen

6.1.4 Työyhteisö

Työtoverit olivat suhtautuneet toisen ja kolmannen kyselyn mukaan yli puolen (5/9, 6/10) kuntoutujan mielestä positiivisesti kuntoutukseen: työtoverit olivat kyselleet, olivat innostuneita itsekin hakemaan ja kannustaneet. Jokunen kateellinenkin kommentti oli tullut. Oli mm. oletettu seuraavaa:

”...kuntoutuja on ollut lomalla ja pitänyt rentoja päiviä”

ja yhdessä työpaikassa oli kommentoitu näin:

”...nythän sitä sitten jaksaa tehdä kahden ihmisen työt”.

Työnantaja tai esimies oli suhtautunut yli puolen (6/9, 7/10) kuntoutujan mukaan neutraalisti tai ei ollut osoittanut mitään mielenkiintoa, eräs työnantaja oli sanonut:

”Eihän innostusta kestä kuin pari viikkoa”.

Loput esimiehistä olivat toisaalta suhtautuneet myös kiinnostuneesti, asiallisesti ja kannustavasti. Omat

läheiset olivat lähes poikkeuksetta suhtautuneet innostuneesti, kannustavasti ja myönteisesti. Yhden nuoremman kuntoutujan lapset olivat tosin hieman ikävöineet äidin perään.

Ennen kuntoutusta työpaikoilla oli tehty kaikkia osaamiseen ja toimintakykyyn liittyviä toimenpiteitä, eniten oli järjestetty kehityskeskusteluja ja täydennyskoulutusta. Yksi kertoi:

”Ei ole tehty nyt mitään, koska apteekkarinvaihto on juuri menossa.”

Ensimmäisen kuntoutusjakson jälkeen yli puolessa (6/9) työpaikassa ei oltu tehty mitään uutta, mutta yksi kertoi laittaneensa Tyky- kansion esille kaikkien luettavaksi ja terveyskeskusfarmaseutti oli aloittanut moniammatilliset keskustelut hoitohenkilöstön ja lääkäreiden kanssa. Toisen kuntoutusjakson jälkeen kehityskeskustelujen määrä oli lisääntynyt, ergonomiaan oli edelleen kiinnitetty jonkin verran huomiota. Kuntoutusjaksojen jälkeen uusia ideoita tai kehittämisehdotuksia vietiin työpaikoille jonkin verran: ergonomia-asioita, keskusteluja jaksamisesta työkavereiden kanssa, kannustusta kuntoiluun ja työkaverin huomioon ottamista. Eräs vastaajista kirjoitti:

”Vein kaikille peilin!”

Yksi vastaajista kertoi:

”En vienyt työpaikalle mitään terveisiä, koska meillä jokaisella on omat tavoitteet ja keinot”.

6.1.5 Nykyinen elämäntyytyväisyys

Melko tai erittäin usein ristiriitaa työn ja työn ulkopuolisen elämän välillä ei kokenut kukaan kuntoutuksen alkaessa ja ennen toista jaksoa, mutta ennen viimeistä jaksoa melko usein ristiriitaa koki 2/10 vastaajaa. He olivat terveyskeskusfarmaseutteja, joilla oli työmäärä kasvanut lisäresurssien puuttuessa.

Kuntoutujat olivat pääosin tyytyväisiä ensimmäisen ja toisen jakson jälkeen nykyiseen elämäntilanteeseensa (kuvio 10.). Kuntoutujat vastailivat näin:

”Perhe on tärkeä ja se kannustaa”, ”On yhteiset harrastukset ja perhe tuo turvaa, mutta aina on parantamisen varaa”.

Eräs vastaajista totesi:

”Välitämme ja elämme arkea hyvässä ja pahassa”.

Kolme, joilla elämäntilanteessa ei ollut erikoista, vastasi:

”Parisuhde kaipaisi kohentamista ja avioeron jälkeen on tasaantunut vaihe elämässä.”

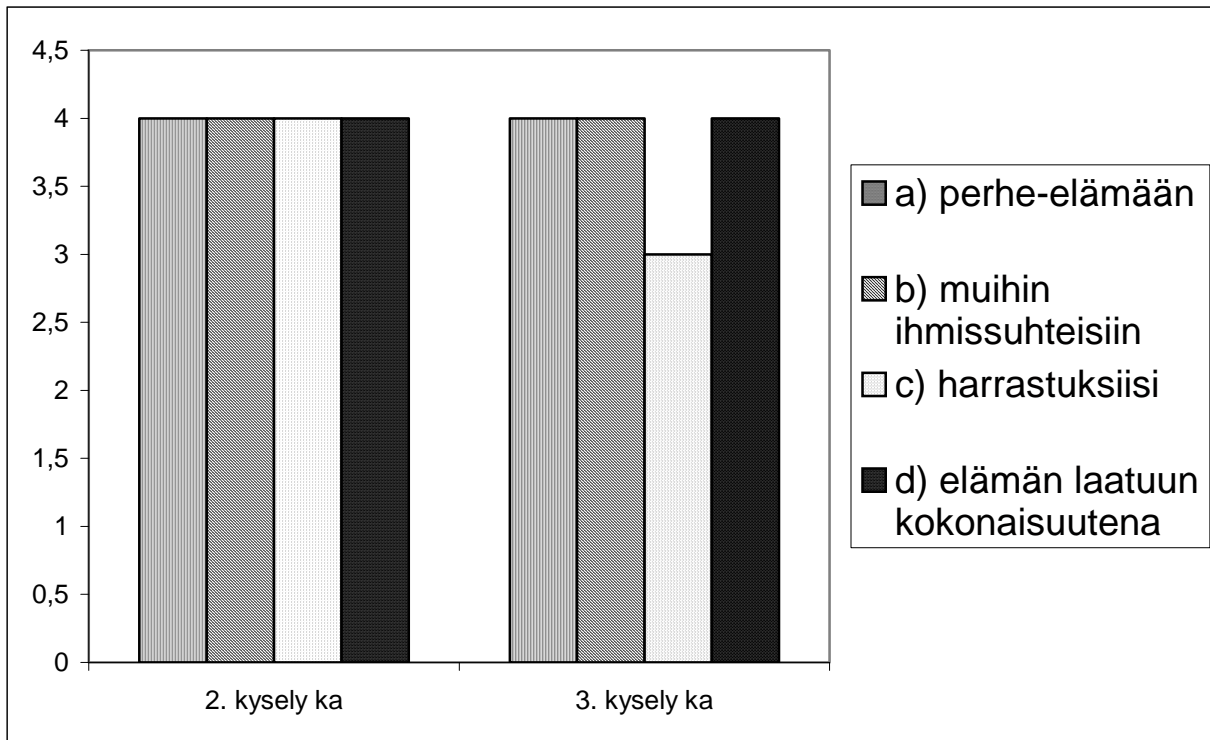
Muissa ihmissuhteissa tuttavapiiri oli laajentunut mm. kuntoutuksen ansiosta, osa halusi lisää aikaa ihmissuhteille. Muutama nautti yksinolostakin. Suurimmalla osalla harrastuksia oli monenlaisia ja sopivasti, osalla tuntui olevan jopa liikaa (luottamustoimet) ja aika ei riitä kaikkeen, mihin haluaisi. Joidenkin kolmanteen kyselyyn vastanneiden mielestä liikuntaharrastus voisi aktivoitua lisää, mikä hieman painoi mieltä. Elämänlaatuun oltiin varsin tyytyväisiä: toisen kuntoutusjakson alkaessa vastaajat totesivat seuraavaa:

”Mieli on virkistymään päin ja uupumisen tunnetta on enää harvoin” ja ” Kun on töitä, rahaa ja terveyttä, asiat ovat hyvin”.

Viimeisen jakson alkaessa yksi vastaajista kertoi

” Elä tässä ja nyt, ei sitten eläkeiässä!”.

Suurella osalla oli elämä suhteellisen hyvässä kunnossa ja järjestyksessä. Tosin oli huomattavissa myös toisenlaista elämäntyytyväisyyttä: yhdeltä vei läheisen sairastuminen henkisiä voimia ja terveyskeskuspuolella toivottiin voimia vielä työn ulkopuolellekin, koska työtä on liikaa.



Kuvio 10. Vastaajien tyytyväisyys tähänastisen kuntoutuksen jälkeen nykyiseen elämäntilanteeseensa.

5=erittäin tyytyväinen
 4=tyytyväinen
 3=ei erikoista
 2=tyytymätön
 1=erittäin tyytymätön

Tärkeimmät viemiset yksityiselämään ja ihmissuhteisiin jaksojen jälkeen olivat, ettei ole aina muiden käytettävissä, osaa ottaa omaa aikaa ja kuuntelee itseään, arvostaa perhettä, ystävyyttä ja välittämistä.

Eräs vastaajista totesi:

”Aina ei tarvitse tavoitella täydellisyyttä vaan keskinkertaisuuskin riittää”.

Oli myös saatu kipinää kuntoiluun, painonpudotukseen ja vinkkejä ihmissuhteisiin. Yksi kuntoutuja evästää muita näin:

”Neuvon ottamaan rennosti ja ymmärtämään, että meitä on moneksi”.

6.2 Vuosina 2002 ja 2003 ASLAKIN® käyneet farmaseutit

6.2.1 Kokemuksia ASLAK® -kuntoutuksesta

Kuntoutuksen vaikutus kuntoutuksen alussa asetettuihin alueisiin, joihin toivoi apua

Kuntoutus oli selvästi auttanut sekä fyysisellä (5/13) että henkisellä (6/13) alueella. Vastajaat tunsivat saaneensa kipinää liikunnalle, jota oli tullut harrastettua enemmän. Kuntoutuksen käyneet kokivat voivansa paremmin, kun on terveemmät elämäntavat. He kokivat nykyään myös vähemmän työstressiä, koska osaa ennakoita ja tuntea rajansa, suhteuttaa kuormituksen ja levon sekä rentoutuu annettujen ohjeiden mukaan. Kuntoutus oli auttanut kiireen hallinnassa ja henkisessä hyvinvoinnissa.

Kuntoutuksen vaikutukset 3 ja 4 vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen

Suuren osan (10/13) mielestä kuntoutuksen vaikutukset näkyvät vielä varsin hyvin kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Oli saatu hyvää peruskuntoa ja terveyttä ja liikunta lisääntyi. Elämään oltiin nykyään tyytyväisempiä. Erään vastaajan mukaan alitajunnasta nousee edelleen esiin asioita, jotka liittyvät kunnosta huolehtimiseen.

”Jos omatoimisuutta riittäisi, vaikutukset olisivat paremmat, koska opit ovat vielä hyvin muistissa”, totesi yksi vastaaja.

Kuntoutus oli myös jäänyt hyvänä muistona ja positiivisena kokemuksena mieleen. Vain yksi kuntoutuja oli seuraavaa mieltä:

”Vaikutukset eivät enää näy, koska kuntoutus auttoi vain jonkin aikaa”.

Jotain pysyvää työ- ja muuhun elämäänsä koki suurin osa (7/13) kuntoutujista saaneensa. Liikkumisen merkitys, oman kunnan ylläpitäminen ja oman työnantajan arvostus oli noussut, työhön ja työpaikalle oli parempi suhde, oli tullut rohkeutta sanoa omia mielipiteitä ja uskoa omiin vahvuuksiin. Moni kertoi myös saaneensa uusia ystäviä kuntoutuksesta. Vain kaksi oli ehdottomasti sitä mieltä, ettei saanut kuntoutuksesta mitään pysyvää:

”Jaksot olivat ehkä liian lyhyet ja elämän palasi entisille urille.”

Yhden vastaajan mielestä pysyvyyden tunnetta oli vaikea arvioida, koska elämä ei ole tuntunut paljoa muuttuneen entisestä. Toisen vastaajan mielestä taas:

”Kuntoutuksia pitäisi käydä useampia yksilöstä riippuen, niin hyöty olisi mahdollisesti suurempi”.

ASLAK® –kuntoutus ja työterveyshuolto

Suurimman osan (7/13) mukaan työterveyshuolto ei seurannut mitenkään erikoisesti työkykyä kuntoutuksen jälkeen. Työterveyshuolto oli järjestetty ASLAKISTA® huolimatta työpaikoilla. Kaikki kurssilaiset lähtisivät uudelleen kuntoutukseen, jos tulisi mahdollisuus. Kukaan ei ollut käynyt muita kuntoutuskursseja ASLAKIN® jälkeen.

Vapaat kommentit

Vapaissa kommentteissa tuli esiin se, että kuntoutuksen pitäisi olla jatkuvaa. Yksi kuntoutuja vastasi:

”Eihän yksi kerta voi riittää kovin pitkälle.”

Toinen taas puolestaan kertoi:

”Toisaalta jokaisen olisi otettava itse vastuu itsestään ja toimia oman terveytensä eteen – pitkäjänteinen toiminta tuo parhaan tuloksen”.

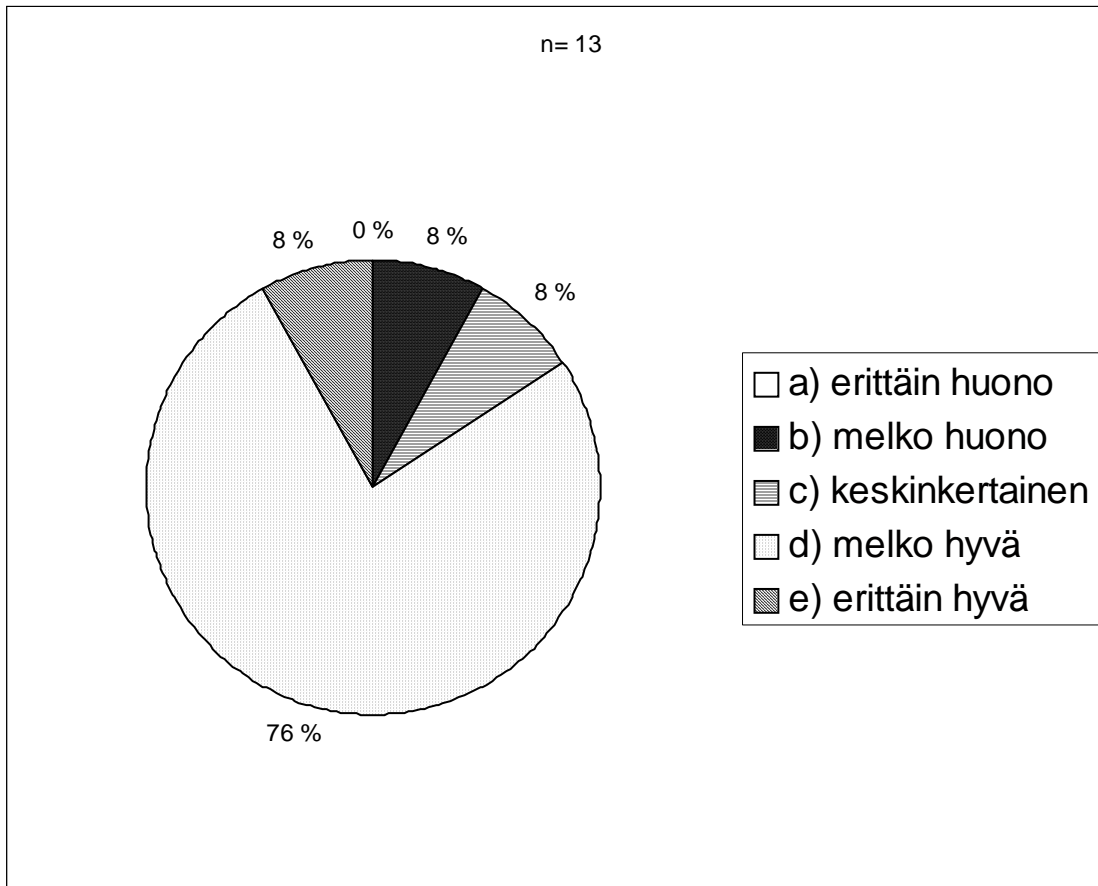
Myös erään kuntoutujan työnantaja oli pohtinut kuntoutuksen antia pitkällä aikavälillä:

”Aikaa on kyllä, riippuu vain siitä, miten sen käyttää!”

Erään vastaajan mielestä sopiva kuntoutujan ikä olisi 40-50 vuotta, ja kaikkien pitäisi päästä kuntoutukseen, vaikkei mitään sairauksia olisikaan. Kuntoutusjaksot koettiin hyviksi ja monipuolisiksi, osan (3/13) mielestä jopa erinomaisiksi sekä liikunnallisesti, ammatillisesti että henkisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Yksi kuntoutuja totesi ryhmäluento-keskustelut turhauttaviksi ja pitkästyttäväksi, joten hän haluaisi ne kokonaan kurssilta pois. Yksi vastaajista kertoi selailevansa kansioita silloin tällöin, jolloin sieltä löytyy hyviä ohjeita sekä henkiselle että fyysiselle alueelle. Kurssilaiset olivat myös ystäväystyneet siinä määrin, että olivat pitäneet yhteyttä kurssin päättymisen jälkeenkin. Kuntoutuksen todettiin vaikuttaneen pääasiassa kuntoutujaan, muttei niinkään työyhteisöön.

6.2.2 Työhyvinvointi ja terveydentila

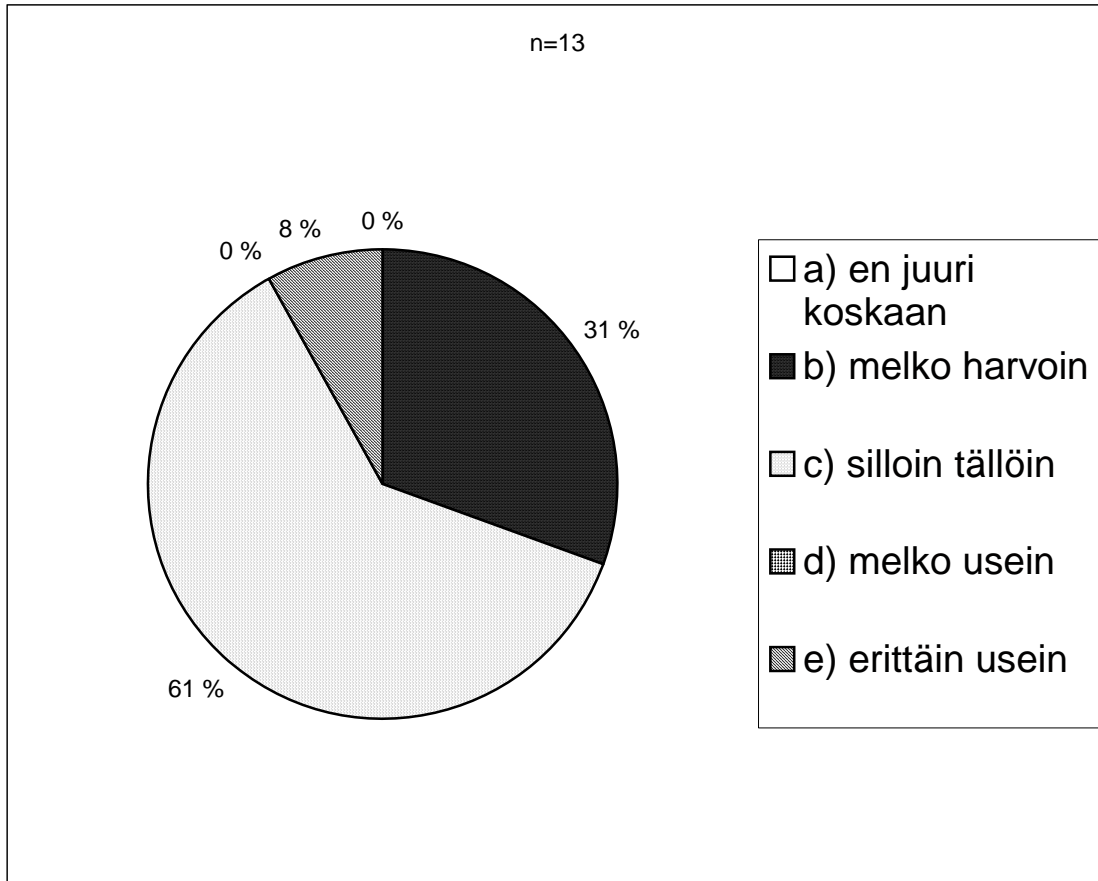
Kuntoaan ja työkykyään piti melko hyvänä tällä hetkellä suurin osa (10/13) kuntoutujista (kuvio 11.).



Kuvio 11. ASLAK® -kuntoutujan arvio kunnostaan ja työkyvystään nykyhetkellä vrt. tilanteeseen heti viimeisen ASLAK® -kuntoutuksen jälkeen.

Henkinen työssä jaksaminen

Yli puolet (8/13) vastanneista koki silloin tällöin työssään stressiä (Kuvio 12.).



Kuvio 12. ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä” (Työyhteisöindeksi –kyselylomake, Työterveyslaitos, Psykologian osasto).

ASLAK® -kuntoutujan arvio henkisestä työssä jaksamisestaan ja stressin tunteesta nykyhetkellä.

Stressiä aiheuttivat vähäinen henkilökuntamäärä ja että uutta pitäisi omaksua silti joka päivä. Toisaalta mainittiin, että kiire on ajoittaista. Terveyskeskusfarmaseutti kuvasi stressiä näin:

”Työpaikalla eletään muutoksen aikaa ja työtehtävät ovat lisääntyneet, jolloin stressaa välillä.”

Yksi, joka koki stressiä melko harvoin, kirjoitti:

”Tekee työssä parhaansa ja harvoin enää vapaa-ajalla miettii työasioita.”

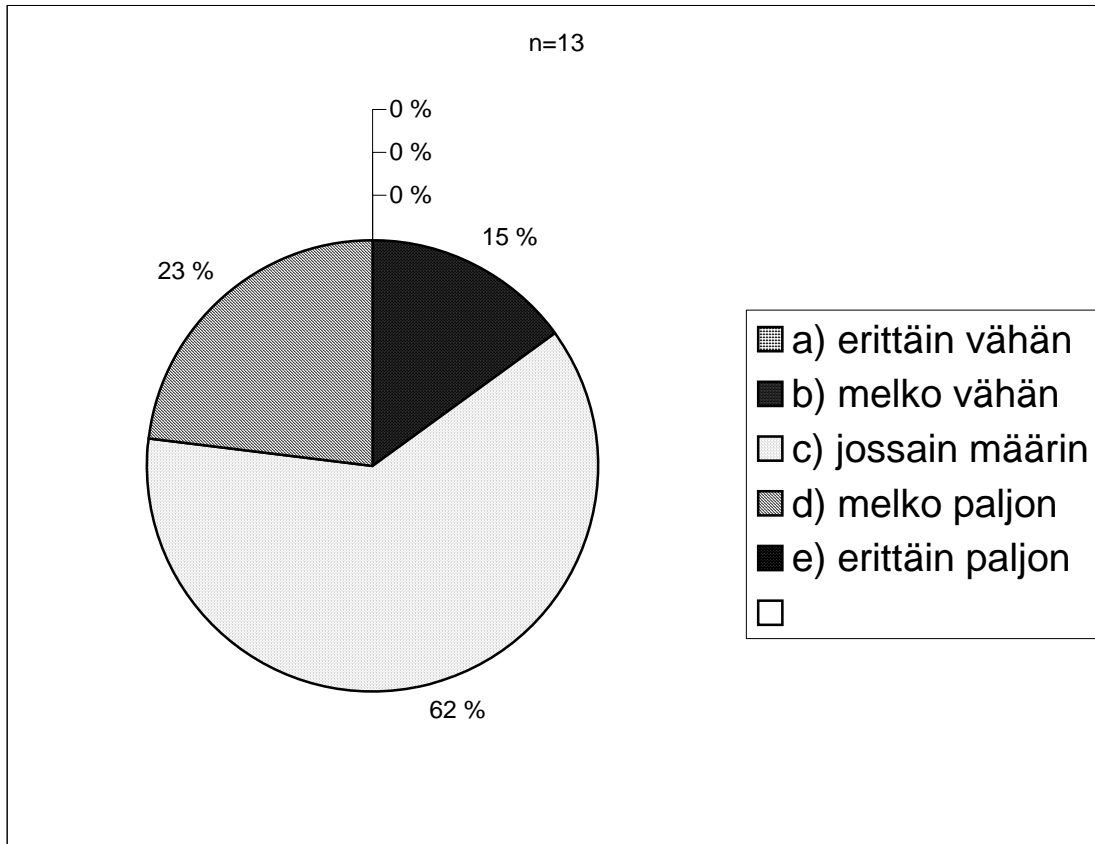
Kaikkien kurssilaisten mielestä ASLAK® vaikutti jossain määrin tai melko paljon henkiseen työssä jaksamiseen. Kurssi antoi tietoa ja työkaluja jaksamiseen, käytiin keskusteluja ja saatiin kollegoilta neuvoja sekä jaettiin kokemuksia. Saatiin myös kannustusta ja asioita purettiin auki.

Eräälle vastaajalle psykologin haastattelu oli myös antanut paljon.

”On helpompi sietää erilaisuutta”, ”ASLAK® on vaikuttanut ajattelutapaani ja on oppinut ymmärtämään, että on turhaa kantaa suurempaa taakkaa kuin jaksaa”, kertoi kaksi kyselyyn vastannutta.

Yli puolet (8/13) vastaajista oli oppinut jossain määrin ASLAK®:n ansiosta hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta työssään (kuvio 13.). Kiireenhallintakeinoina kuntoutujat mainitsivat seuraavia:

”Tekee työssä parhaansa ja tiedostaa olevansa osaava ammattilainen”, ”On tärkeää osata suhteuttaa ajankäyttö, laittaa asiat tärkeysjärjestykseen ja jäsentää työ paremmin sekä tiedostaa ns. aikavarkaat”, ”Asiakkaat ovat tärkeitä ja paperityöt voivat siten odottaa myös huomista”, ”On oppinut rentoutumaan ja nollaamaan kiirehetket niiden mentyä ohi”.



Kuvio 13. Vastaajien arvio siitä, miten paljon on ASLAKIN® ansiosta oppinut hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta työssään.

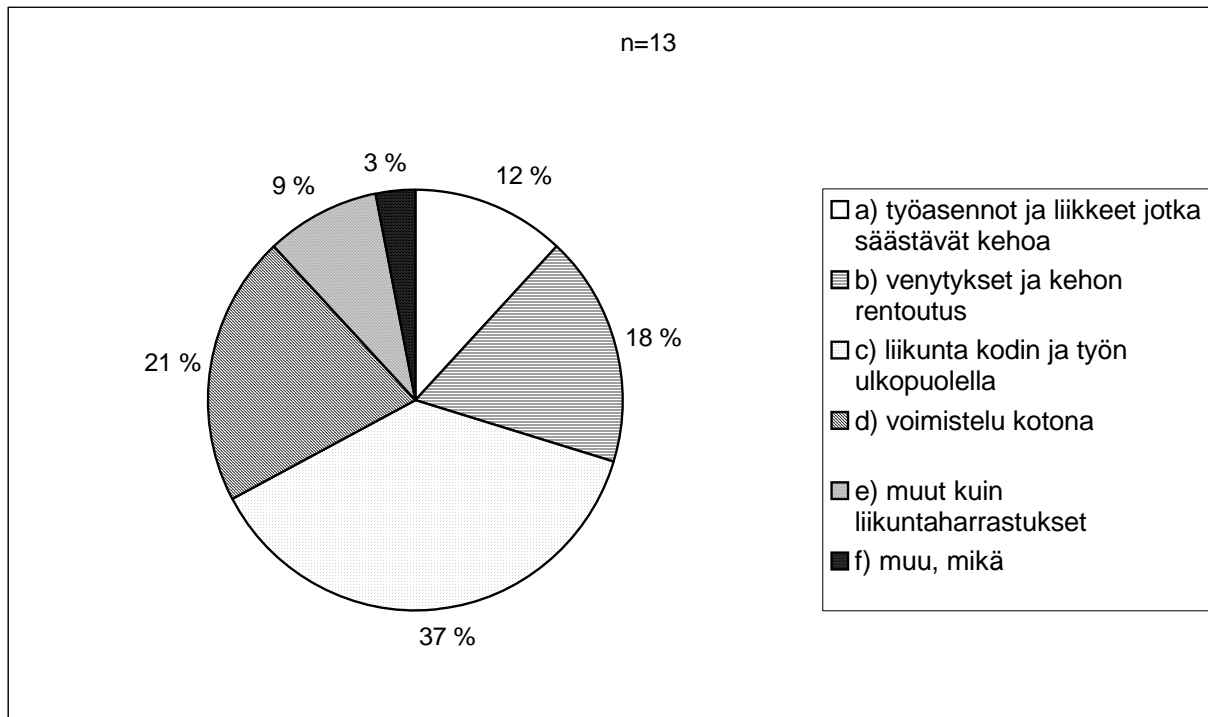
Liikunta, työkyvyn ylläpitäminen ja terveys

ASLAK® oli vaikuttanut kaikilla kurssilaisilla varsin myönteisesti suhtautumiseen liikuntaan ja kunnan kohentamiseen. Oltiin sitä mieltä, että säännöllinen liikunta lisää sekä henkistä että ruumiillista työssä jaksamista. Kurssin jälkeen oli opittu arvostamaan liikuntaa enemmän, kurssilta oli saatu ideoita uusiin lajeihin ja oli opittu liikkumaan monipuolisesti. Hieman kritiikkiäkin vastaajat toki itselleen antoivat: yksi kertoi, että varsinkinjaksojen jälkeen oli intoa liikkumiseen.

”Hyvä vaan, että jaksaa edes sitä vähää säännöllisesti ja lähtisi edes viikonloppuisin ulos”,
vastasi toinen.

Työkykyään kurssilaiset ylläpitävät nykyään melko monipuolisesti, eniten harrastetaan liikuntaa kodin ja työn ulkopuolella (vatsatanssia, kuntojumppaa, uintia ja vesijuoksua, hyötyliikuntaa pihalla, kävelyä, hiihtoa, pyöräilyä, venyttelyitä, rentoutuksia) (kuvio 14.). Muista harrastuksista mainittiin myös kirjoituspiiri, käsityöt ja yksi mainitsi tulleensa vastikään mummoksi, joten perheyhteyskin auttaa

jaksamaan työssä. ASLAK® vaikutti suurimman osan (11/13) mielestä työkykyä ylläpitäviin lajeihin myönteisesti, kannustaen. Koettiin, että oli saatu erinomaisia malleja eri liikuntamuodoista.



Kuvio 14 . Vastajien kuvaus toimista, joilla ylläpitää työkykyään nykyään

ASLAK® ei vaikuttanut suurimmalla (8/13) osalla ruokailutottumuksiin, jotka olivat muutoinkin säännölliset, terveelliset, vähärasvaiset ja kasviksia sisältävät.

Sairastelujen ja töistä poissaolojen laita oli suurimmalla osalla (12/13) ennallaan verrattuna tilanteeseen ennen ASLAK®:a.

6.2.3 Työtyytyväisyys

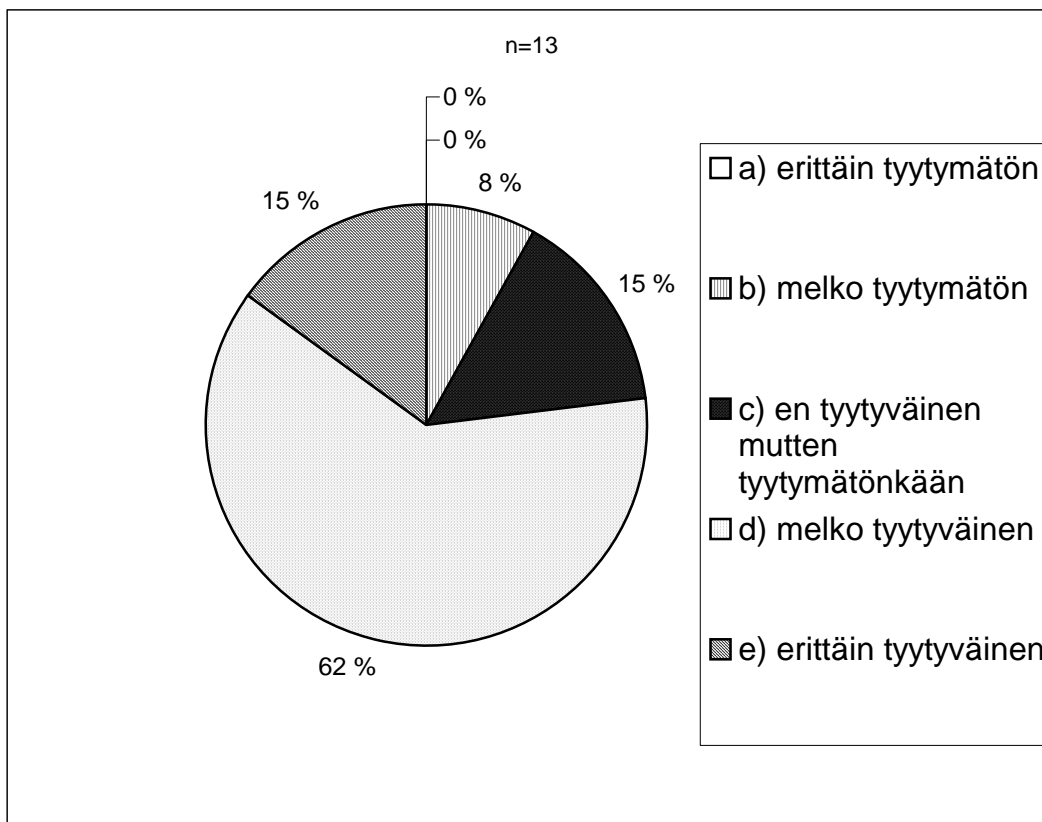
Nykyiseen työhönsä oli melko tyytyväisiä yli puolet (8/13) kyselyyn vastanneista (kuvio 15). Yksi näin vastanneista kertoi olevansa laatuapteekissa ja toisella oli vaihtunut työnantaja, jolloin muutos parempaan oli tapahtunut. Yksi, joka vastasi ”en tyytyväinen mutten tyytymätönkään”, kertoi:

”Kiire kuormittaa liikaa, työ olisi muuten kivaa.”

Oli yksi melko tyytymätön, joka totesi:

”Kiire johtuu liian vähäisestä henkilökunnasta, jolloin on vaikea omaksua uutta tietoa joka päivä.”

Yksi työhönsä erittäin tyytyväinen taas kertoi pitäneensä työstään paljon ja oli jäänyt aivan vasta eläkkeelle. Toisella erittäin tyytyväisellä vastaajalla oli paljon mahdollisuuksia työssään henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen, jolloin hän osallistui monipuolisesti eri työtehtäviin.



Kuvio 15. Vastaajien tyytyväisyys työhönsä nykyään

Kysyttäessä kuntoutuksen vaikutuksista yleiseen työtyytyväisyyteen useimmat (7/13) kokivat sen vaikuttaneen positiivisesti. Koettiin, että kuntoutuksesta sai positiivista asennetta ja ymmärtämystä ja on tiedostanut olevansa hyvässä työpaikassa.

Kuntoutujat mainitsivat seuraavaa:

”On tyytyväisempi ja asioiden suhteuttaminen on parantunut”, ” Kurssi nosti työfilistä ja antoi ajattelemisen aihetta sekä virikkeitä työhön”.

Eräs vastaaja tosin kertoi pitäneensä aina työstään ja asiakkaista. Yksi vastaajista taas oli seuraavaa mieltä:

”Kuntoutus ei auttanut mitään, koska yhden ihmisen on vaikea muuttaa talon tapoja”. Yksi kertoi, että jonkin aikaa kurssin jälkeen jaksoi paremmin.

Alle puolet (5/13) vastanneista oli sitä mieltä, että työ tarjoaa nykyään jossain määrin mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen. Näin vastanneet eivät kuvanneet, miten työ tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen. Melko paljon tai erittäin paljon mahdollisuuksia saaneita oli myös alle puolet vastanneista (5/13) ja he kirjoittivat:

”Työssä oppiminen on mahdollista, työssä on vastuualueet ja on jatkuvasti mahdollisuus koulutukseen”.

6.2.4 Ammatillinen osaaminen

Ammatillisen osaamisen ja kehittymisen suhteen lähes kaikki (9/13) vastaajat kokivat olevansa osaavia ja kokeneita ammatti-ihmisiä, vaikkakin kehittymisen varaa aina on.

”Tuntuu, ettei ikinä osaa tarpeeksi” ja ”Uutta pitäisi oppia koko ajan, aika vain rajoittaa.”, kertoi kaksi vastaajaa.

Useimmat (8/13) vastasivat kehittävänsä ammattitaitoaan ja pääsevänsä kursseille ja koulutukseen.

Yksi vastaaja totesi:

”Onhan se itsestäkin kiinni, mistä jaksais innostua.”

Kaksi vastaajaa totesi työnantajan olevan koulutusmyönteisen ja on jatkuvasti mahdollisuus lähteä koulutuksiin. Parissa kommentissa taas haluttiin koulutusta enemmän ja pohdittiin sitä, mistä saisi ajan, luvan tai kannustuksen kouluttautumiseen. Koulutukseen lähdetään mieluummin työajalla, koska vapaa-ajalla halutaan esim. kuntoilla.

Suurimmalla osalla (10/13) työtehtävät ja työn sisältö eivät olleet muuttuneet ASLAK®:n jälkeen. Yksi kertoi internetin käytön lisääntyneen, toisella työpaikka vaihtui sivuapteekkiin, johon ei tosin kuntoutuksella ollut vaikutusta. Terveyskeskuksessa työskentelevä oli saanut enemmän neuvonta- ja koulutustyötä.

6.2.5 Työyhteisö

Työkavereiden suhtautuminen kuntoutus- ja työkykyasioihin oli pääosin (7/13) positiivista. Suurin osa työkavereista haluaa hoitaa kuntoaan ja kuntoutuksen jälkeen yhdellä työpaikalla oli alettu osallistua työkykyä kohentaviin toimiin enemmän. Erään vastaajan mielestä halua kuntoutukseen lähtemiseen tuntui työkavereilla olevan, mutta mistä löytyisi siihen aikaa. Yhden vastaajan työkavereita oli ollut kuntoutuksessa aiemmin ja työssä jaksaminen puhuttaa. Neljässä vastauksessa tuli selville, ettei kuntoutuksesta oltu liiemmin töissä puhuttu ja että innostus asiaan oli laimeaa. Suurin osa (8/13) työnantajista suhtautui positiivisesti kuntoutukseen ja työkykyasioihin nykyään. Yhdellä työpaikalla henkiseen jaksamiseen panostetaan. Yhden vastaajan työnantaja oli antanut mahdollisuuden mennä yksi kerrallaan kuntoutukseen. Yhden vastaajan työnantaja oli mennyt itsekin ASLAKIIN®. Eräs vastaaja tosin totesi työnantajansa suhtautumisen olevan heikkoa:

”Tärkeintä tuntui olevan se, että porukka on vain töissä.”

Kahdessa työpaikassa kuntoutuksesta ei ollut keskusteltu ollenkaan työnantajan kanssa. Omat läheiset ihmiset taas olivat suhtautuneet poikkeuksetta positiivisesti ja kannustavasti kuntoutusasioihin. Vastaajista suurimman osan (10/13) työpaikoilla oli tapahtunut parannuksia ja kehittämistoimia (kehityskeskustelut, toimipaikka- ja apteekin ulkopuolinen täydennyskoulutus, liikuntatoiminnan järjestäminen, terveellisten ravinto- ja ruokailutottumusten edistäminen, työergonomia) kuntoutuksen jälkeen, mutta kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että ei yksinomaan ASLAK®:n ansioista, niitä olisi tehty muutenkin.

6.2.6 Nykyinen elämäntyytyväisyys

Kuntoutujien täytyi arvioida asteikolla 1-5 perhe-elämää, muita ihmissuhteita, harrastuksia sekä elämänlaatua kokonaisuutena. Suurin osa (9-11/13) kuntoutujista oli tyytyväisiä (arvosana 4) nykyiseen elämäntilanteeseensa. Vastaajat kertoivat seuraavaa:

”Nykyään on aikaa, hyviä ystäviä, voi harrastaa mitä haluaa, on hyvin seesteistä, oma ja läheisten terveys on ihan hyvä, elää elämänsä parasta aikaa ja elämä hymyilee.”

Osa (5/13) koki tosin elämäntilanteensa vaikuttavan itseen huonosti: lapsen tai oma vakava sairaus, ei ollut perhettä tai suvun tukiverkko puuttui, muutama hankala työkaveri teki olon joskus huonoksi. Nuorin vastaajista piti tyytyväisyyttä vähentävänä tekijänä tasapainoilua työn ja perheen välillä.

7 Pohdintaa

7.1 Tavoitteiden toteutuminen

7.1.1 Fyysisten, psykososiaalisten ja ammatillisten valmiuksien välinen yhteys työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen ASLAK® -kuntoutuksen avulla

Tutkimuksen ensimmäisenä päätavoitteena oli selvittää farmaseuttien fyysisten, psykososiaalisten ja ammatillisten valmiuksien välistä yhteyttä työssä jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen ja miten tämä onnistuu ASLAK® -kuntoutuksen avulla. Tutkimuksen yhtenä tuloksena voidaankin todeta, että yleisesti ottaen kurssilaiset olivat saaneet ASLAK® -kuntoutuksesta vinkkejä ja kannustusta työssä jaksamiseen fyysisessä mutta myös psyykkisessä ja ammatillisessa mielessä. Tämän tutkimuksen yksi selvitettävä asia oli, että kuntoutuksen pitäisi yrittää auttaa työntekijää jo hyvissä ajoin. Suurimmalla osalla oli työkyky ja terveydentila kuntoutusta aloitettaessa melko hyvä, mutta parannettavaa oli silti ja kehitystä tapahtui ammatillisella, fyysisellä ja psykososiaalisella alueella.

Keskinkertaisena tai melko hyvänä työkykyään piti viimeiseen kyselyyn vastanneista yhteensä suurempi osa kuin alkukyselyssä, mutta melko hyvänä kuntoaan pitävien osuus oli alkukyselystä pienentynyt. Tämä johtunee siitä, että tosiasiat olivat selvinneet monelle kuntoutuksen edetessä ja oli

alettu ymmärtää, että lopullinen muutos ja jatko riippuvat itsestä. Stressin tunnetta koki toisessa ja kolmannessa kyselyssä melko usein hieman suurempi osa kuntoutujista kuin alkukyselyssä, mikä johtui siitä, että työympäristössä oli tapahtunut sellaisia muutoksia, joihin ei itse voinut suoraan vaikuttaa (terveyskeskuspuolen organisaatiomuutokset ja yksityispuolella työnantajan vaihdos). Kunnan ja työkyvyn koki kolme nuorinta kuntoutujaa (38-41 v.) hieman paremmaksi kuin vanhemmat kuntoutujat (48-57 v.) Psykkisessä kunnossa ja stressin siedossa ei ollut eroa vanhempiin kuntoutujiin verrattuna.

Unihäiriöt mainittiin kaikissa eri tavoin stressiä työssään kokevien vastauksissa, minkä syyksi mainittiin mm. tapahtuneet muutokset työympäristössä ja takana ollut kiire työvuoro. Lehdon ja Sutelan (2004) tekemän työelämä tutkimuksen mukaan univaikeudet ovat lisääntyneet yleensäkin palkansaajilla. Tämän oman tutkimukseni mukaan fyysinen kunto oli parantunut suurimmalla osalla ja henkisellä puolella stressin ja kiireen hallintaan oli saatu vinkkejä ja tällä alueella oli tapahtunut edistymistä. Samaan tulokseen oli päätyneet myös Stakesin vuonna 2002 tekemä yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuudesta, minkä perusteella varhaiskuntoutuksella todettiin olevan myönteisiä vaikutuksia työssä olevien toimintakykyyn sekä psyykkiseen hyvinvointiin (Pekkonen 2005).

Työtyytyväisyys oli hieman parantunut alkukyselystä, mutta vastanneet olivat tulleet ilmeisesti hieman kriittisemmiksi työtään kohtaan. Suurin osa oli silti melko tyytyväisiä työhönsä, vaikkakaan erittäin tyytyväisiä ei ollut kuntoutuksen loputtua enää yhtään toisin kuin kuntoutusta aloitettaessa. Oli ehkä alettu tiedostaa työhön liittyvät haittatekijät, mutta myös oppia hallitsemaan ja käsittelemään niitä. Osalla vastaajista oli myös työympäristö organisaatiomuutoksista, henkilökuntamäärän vähentymisestä ja työmäärän lisääntymisestä johtuen muuttunut, mikä vähensi selvästi työtyytyväisyyttä. Varsinkin terveyskeskusfarmaseutit kokivat muutokset organisaatioissaan stressaaviksi ja työtyytyväisyyttä vähentäviksi tekijöiksi. Alun innostus oli kuntoutujilla myös hieman tasaantunut, koska oli alettu tiedostaa realiteetit ja ymmärtää, että kaikki ei tapahdu hetkessä. Sekä aiemmin kuntoutuksen käyneiden että tämän ryhmän vastauksissa tuli esiin myös oman vastuun merkitys omassa hyvinvoinnissa ja olossa, mitä korostetaan monissa työhyvinvointia kuvaavissa malleissakin (Työturvallisuuskeskus 2006, Hussi, 2005). Työtyytyväisyyttä paransi vastaajien mielestä selvästi positiivinen asenne ja ymmärtämys sekä tiedostaminen olevansa hyvässä työpaikassa. Asioiden suhteuttamisen ja kiireen sekä stressaantumisen käsitteleminen olivat myös vastaajien mukaan

parantaneet työtyytyväisyyttä. Mäkikankaan ym. (2005) mukaan työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, mikä näkyy näissä työhönsä tyytyväisten vastauksissa.

Kurssin ammatillisesta osuudesta oli saatu paljon ajateltavaa ja oli oivallettu oman asennoitumisen merkitys sekä tunnistus oppimiseen. Ymmärrettiin, että ammatillinen kehittyminen ja oppiminen kuuluvat koko työuraan. Oli myös opittu arvostamaan itseä ammatti-ihmisenä. Yleisesti ottaen kuitenkin kaikilla kuntoutujilla ammatti-identiteetti ja oman työn arvostus sekä motivaatio kehittää ammattitaitoa olivat parantuneet. Oli saatu uutta näkökulmaa työssä jaksamiseen. Monissa ASLAK® –toiminnan vaikutuksia selvittäneissä tutkimuksissa onkin todettu, että työskentelytavoissa, työtyökyvyssä ja työstä suoriutumisessa sekä asennoitumisessa työhön ja työyhteisöön tapahtuu positiivisia muutoksia kuntoutuksen vaikutuksesta (Järvikoski ym., 2003b).

7.1.2 Kuntoutuksen pitkäaikaishyödyt ja työkyvyn edistämisen jatkuvuus

Tutkimuksen toisena päätavoitteena oli selvittää kuntoutuksesta saatuja pitkäaikaishyötyjä työkyvylle. Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että kuntoutuksen vaikutukset näkyivät edelleen hyvin 3-4 vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeenkin. Kuntoutus oli todettu suurimman osan mielestä hyväksi, ja ne jotka eivät kokeneet sitä riittävän hyväksi, tarvitsisivat ehkä lisää kuntoutusta. Se, ovatko kuntoutuksen vaikutukset miten pitkäaikaisia tai pysyviä, ei käynyt vielä tässä tutkimuksessa täysin selväksi, koska seuranta-aika oli varsin lyhyt eli 3-4 vuotta. Samoihin päätelmiin ovat päätyneet myös muut tutkimukset mm. Aalto ym. 2002. Merja Kurjen tutkimuksessa (2004) ASLAK- ja Tules -kuntoutuksen vaikutukset jäivät myös lyhytaikaisiksi. Hänen mukaansa tarvitaan lisätutkimuksia siitä, saataisiinko eri tavoin rakennetuilla kuntoutusohjelmilla pidempiaikaista vaikuttavuutta, ja mitä hyötyä saataisiin kuntoutusjärjestelmien paremmalla integroimisella muuhun terveydenhuoltoon ja työyhteisöön. Kurjen mukaan kuntoutuskurssien sisältöä voisi kehittää yhä paremmin ihmisen psyykkistä prosessointia huomioivaksi. Kurssiohjelmat ovat varsin pirstaleisia painottaen liikuntaa, mikä ei tosin tullut tässä omassa tutkimuksessani esille.

Työkyky ja kunto olivat kuntoutuksen aiemmin käyneillä melko hyvät, vaikka stressiä työssään koki edelleen suurin osa. Kuntoutus oli tosin auttanut jossain määrin hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta suurimmalla osalla. Sairaspoissaoloihin kuntoutuksella ei ollut vaikutusta verrattuna

tilanteeseen ennen kuntoutusta, vaikkakaan sairauseläkkeelle ei ollut jäänyt kuntoutuksen jälkeen kukaan. Tosin ASLAK® -kuntoutukseen pääsyn yhtenä kriteerinä ovatkin viimeisen kahden vuoden ajalta kohtuulliset sairaspöissaot, joten sairastuvuus näiden kuntoutujien keskuudessa ei ole suurta alun pitäenkään. Tilastojen mukaan ammatillisen kuntoutuksen asiakkaiden pääasiallisessa toiminnassa tapahtuu yleensä positiivisia muutoksia: työssä olevien osuus on suurempi ja eläkkeellä olevien pienempi kuntoutuksen jälkeen kuin ennen sitä (Järvikoski ym., 2003b).

Tässä tutkimuksessa etsittiin myös vastausta kysymykseen onko työkyvyn edistäminen jatkuvaa. Tämän mukaan suhtautumisessa liikuntaan, kunnan kohentamiseen, yleensä elämään ja yleiseen työtyytyväisyyteen oli kuntoutus auttanut. Liikunta oli jäänyt monella pysyväksi harrastukseksi ja alitajunnasta nousee esiin asioita, jotka liittyvät kunnosta ja työkyvystä huolehtimiseen. Toisaalta osa kuntoutujista on luonnostaan aktiivisempia, jolloin he saattavat innostua omatoimisesti työkyvyn ja työtyytyväisyyden ylläpitämiseen liittyvistä toimista mm. kuntoutuksesta ja kouluttautumisesta helpommin jatkossakin.

7.1.3 Työyhteisö ja kuntoutus

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös työyhteisön suhtautumista kuntoutukseen ja työkykyasioihin. Yrityksillähän on työsuojelulainsäädäntöönkin perustuvana tehtävänä huolehtia työpaikan turvallisuudesta, työhygieniasta ja työterveydestä (Työturvallisuuskeskus 2007b). Kuntoutuksen onnistumisen ja tuloksellisuuden kannalta on myös keskeistä, että samanaikaisesti työpaikalla tiedostetaan kuntoutujan avun saamisen tarve ja annetaan tukea uusiin pyrkimyksiin (Kansaneläkelaitos 2007).

Työyhteisössä kuntoutus koettiin yli puolen vastaajan mukaan positiivisesti, työnantajan suhtautuminen kuntoutukseen oli taas yli puolessa vastauksista neutraalia tai ei ollut kiinnostusta lainkaan. Tosin aiemmin kuntoutuksen käyneiden vastauksissa tuli esiin myös selvästi enemmän (yli puolet vastauksista) positiivista työnantajan suhtautumista nykyään. Eräs apteekkari oli hakeutunut myös itse ASLAK® -kuntoutukseen. Se, että vastaajat kokivat näin tässä vaiheessa, 3-4 vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen, saattoi johtua kuntoutujan tasoittuneista tunteista ja realistisista odotuksista

esimiestään kohtaan tai näin vastanneille oli todella sattunut kohdalle kuntoutuksesta ja työkyvyn edistämisestä myönteisesti ajattelevia työnantajia.

Kehityskeskustelujen määrä ja huomion kiinnittäminen työergonomiaan oli hieman lisääntynyt kuntoutuksen jälkeen. Tämä johtuu osin myös näitä asioita painottavista välitehtävistä. Kuntoutujat kannustivat kuntoutukseen työpaikalla muitakin ja yhdessä työpaikassa käytiin keskusteluja työssä jaksamisesta. Moni oli myös alkanut ottaa työtoverin eri tavalla huomioon kuin aikaisemmin.

ASLAK® -kuntoutuja vei siis myös työpaikalleen jotain ajattelemisen arvoista. Aiemmin käyneiden kyselyssä tuli ilmi, että monella työpaikalla oli tehty parannuksia ja kehittämistoimia kuntoutuksen jälkeen, mutta niitä olisi tehty kuntoutuksesta huolimattakin.

Työtehtävät ja työn sisältö eivät olleet muuttuneet suurimmalla osalla kuntoutuksen käyneistä.

Joissakin vastauksissa tuli myös ilmi, että työympäristö on muuttunut kuntoutuksen edetessä sen verran voimia vieväksi, että toivotut vaikutukset eivät näy; kuntoutuja ei siis voi vaikuttaa kaikkeen, mihin haluaisi. Kuntoutuksen koettiin molemmissa kyselyissä ehkä enemmän vaikuttaneen kuntoutujaan kuin hänen työhönsä, työtapoihinsa tai työyhteisöön.

Työterveyshuolto oli järjestetty aivan entiseen tapaan, eikä se ollut seurannut kuntoutujaa normaalia enempää kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Parhaimman hyödyn kuntoutuja saisi, jos häntä tukisivat ja kannustaisivat paitsi työtoverit myös esimies. Kuntoutuksesta saatavaa hyötyä edesauttaisi myös se, että työpaikka ja työterveyshuolto toimisivat tiiviimmin yhteistyössä kuntoutuslaitoksen kanssa. Tähän johtopäätökseen ovat päätyneet myös tutkimukset, joissa todetaan, että positiiviset muutokset olivat parhaat niillä kuntoutujilla, joilla kuntoutuksen aikana oli tapahtunut muutoksia myös työssä, työolosuhteissa tai työtavoissa (Järvikoski ym., 2003a). Täten ammatillista kuntoutusta ei pitäisi toteuttaa erillään työpaikasta ja sen mahdollisuuksista, vaan nivoa kuntoutusjärjestelmät paremmin muuhun terveydenhuoltoon ja työyhteisöön (Turja 1998, Järvikoski ym., 2003b ja Kurki, 2004).

7.2 Elämäntyytyväisyys

Kummankin tutkittavan ryhmän kuntoutujat kokivat olevansa elämäntilanteeseensa pääosin tyytyväisiä sekä kuntoutusta aloitettaessa että kuntoutuksen päätyttyä. Parannusta oli ASLAK®:in myötä kuitenkin

tapahtunut mm. kunnon ja mielialan parantumisessa sekä oli saanut uusia ystäviä. Parisuhteen kohentaminen, suvun tukiverkon puuttuminen, työn ja perheen välillä tasapainoilu sekä oman ja läheisen terveyshuolet veivät jonkin verran voimia omasta elämäntyytyväisyydestä. Perhe ja ystävät olivat useimmilla kuitenkin olemassa ja ne pääsääntöisesti tukivat kuntoutus- ja muissa asioissa, harrastukset olivat monipuolisia ja rentouttivat sekä elämä oli suhteellisen tasapainossa. Näin ollen voisi todeta, että myös tämän tutkimuksen mukaan muu työn ulkopuolinen hyvä elämä tuki kuntoutuksen ohella työkykyä ja työssä jaksamista. Työn ulkopuolisella elämällä ja työntekijän elämäntilanteellahan on tärkeä merkitys yksilön hyvinvoinnille ja työkyvyille (Työterveyslaitos 2007c, Työhyvinvointi.net 2007). Työkykyyn vaikuttavat yksilön sosiaalinen tilanne ja elämäntavat. Työn ulkopuolisten harrastusten, terveystyöskäytymisen sekä työn ja perhe-elämän välisen tasapainon on todettu vaikuttavan myönteisesti hyvinvointiin työssä.

7.3 Apteekki- ja terveyskeskusfarmaseutit

Vuoden 2007 työolobarometrin mukaan työelämän laatu on vuoden aikana kehittynyt myönteiseen suuntaan (Työministeriö 2007). Palkansaajakunta ikääntyy ja sen myötä työkyky ja voimavarat suhteessa työn vaatimukseen joutuvat koetukselle. Tästä huolimatta etenkin vanhimpien työntekijöiden sairauspoissaolot ovat selvästi vähentyneet. Työpaikoilla näkyy oireita kiireen ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisestä. Rasittavuus vaivaa eniten kuntasektoria.

Tutkimuksessa oli mielenkiintoista verrata apteekki- ja terveyskeskusfarmaseuttien työssä jaksamista ja työn erilaisia rasittavuustekijöitä. Apteekkeissa työn rasittavuustekijöitä ovat mm. viimevuosina lyhyessä ajassa tulleet monet alaa koskevat muutokset, kasvaneiden uusien työtehtävien ja osittaisen henkilökuntapulan aikaansaama kiire. Terveyskeskuksessa työssä korostuvat työn yksinäisyys, työn määrän lisääntyminen, organisaatiomuutokset, moniammatillisuuteen pyrkiminen ja resurssien vähäisyys, mikä tuo uutta haastetta selviytymiseen farmaseutin työstä. Myös Lehdon ja Sutelan (2004) tekemän tutkimuksen mukaan erityisesti naisista 66 % varsinkin kunta-aloilla pitivät työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Terveyskeskusfarmaseutit kokivat työnsä haastavuudesta ja raskaudesta huolimatta kuitenkin varsin vaihtelevaksi ja antavan mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen enemmän kuin apteekki- ja farmaseuteilla.

7.4 Aineiston ja menetelmän pohdintaa

Koska tutkimusaineisto oli pieni ja seuranta-aika aiemmin kuntoutuksen käyneillä varsin lyhyt (3-4 vuotta), tämä tutkimus on lähinnä kuvaileva ja suuntaa antava seurantatutkimus.

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2005). Tämän tutkimuksen voidaan sanoa olevan varsin reliabeli eli toistettava, koska samanlaisia tuloksia (eli kuntoutuksesta saatuja hyötyjä oli) saatiin myös vertaamalla tätä v. 2004 kuntoutuksen käyneiden ryhmää 1-2 vuotta aiemmin käyneiden ryhmään. Toistettavuus tuli esiin myös siinä, että saatiin samantapaisia tuloksia verrattaessa eri työsektoreilla työskenteleviä farmaseutteja keskenään.

Validius eli pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän eli tässä tapauksessa kysymysten kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata ja todentavatko vastaukset asetettua hypoteesiä eli väitettä (Hirsjärvi ym. 2005). Validius toteutui varsin hyvin, koska kummankin ryhmän vastattuihin kysymyksiin vastattiin, kuten tutkijalla alun pitäen oli tarkoituskin eli saada selville kuntoutuksen vaikuttavuus työssä jaksamiseen. Ehkä kysymykset olivat tarpeeksi helposti ymmärrettäviä ja väärinkäsityksiltä vältyttiin.

Molemmat tutkittavat ryhmät vastasivat hyvin kyselyihin, vaikkakaan osaan kysymyksistä ei vastattu. Aiemmin käyneistä farmaseuteista yli puolet (13/20) vastasi kyselyyn, mikä on hyvä tulos ottaen huomioon, että kurssin käymisestä oli jo hieman kulunut aikaa. Myöhemmin ASLAK®:n käyneistä kyselyyn vastasi 9/10, 9/10 ja 10/10 farmaseuttia, mikä on hieno tulos. Kysymykset ASLAK®-kuntoutusosuudesta olivat osin ehkä liian samantapaisia, joihin ei kaikissa kolmessa v. 2004 kuntoutuksen aloittaneiden kyselyssä yhteensä kuusi henkilöä vastannut. Myös kysymyksiin viemisistä yksityiselämään ja työyhteisöön ei neljä henkilöä vastannut johtuen ehkä siitä, että kuntoutus koettiin enemmän omaksi henkilökohtaiseksi kuin muihin varsinaisesti vaikuttavaksi asiaksi. Vuoden 2002 ja 2003 kuntoutuksen käyneiden kyselyssä, koskien työpaikalla tapahtuneita kehittämistoimia kuntoutuksen ansiosta, jäi hieman epäselväksi, oliko vastaaja ymmärtänyt, että oliko parannuksia tapahtunut ASLAKI®:n vuoksi vai ei. Tosin kolme vastaajaa ilmoitti suoraan, että kehittämistoimia on tehty, muttei yksinomaan ASLAK®:n ansiosta.

Alkukysely oli napakampi ja helpompi analysoida kuin myöhemmät kyselyt johtuen lähes kokonaan vaihtoehtokysymyksistä. Mutta halu tietää kuntoutujien syvimmistä tunnoista enemmän aiheutti sen, että tein myöhempiin kyselyihin lisää avoimia ja selittäviä kysymyksiä. Kysymykset olivat varsin kattavia ja monitahoisia, mistä johtuen kysely saattoi olla rönsyilevä. Kysymyksiä olisi myös voinut esitellä paremmin, jolloin kyselystä olisi tullut selkeämpi.

8 Johtopäätökset

ASLAK®-kuntoutus kohentaa farmaseuttien työkykyä ja työhyvinvointia. Kuntoutujat olivat saaneet fyysisiä, psyykkisiä ja ammatillisia vinkkejä sekä kannustusta ja uutta näkökulmaa työssä jaksamiseen. Yleisesti ottaen kaikilla kuntoutujilla ammatti-identiteetti ja oman työn arvostus sekä motivaatio kehittää ammattitaitoa olivat parantuneet.

Kuntoutus vaikuttaa kuntoutujan työyhteisöön jossain määrin, mutta enimmäkseen lähinnä kuntoutujaan. Työpaikka ja työterveyshuolto voisivat tiiviimmin toimia yhteistyössä kuntoutuslaitoksen kanssa. Kuntoutuksella pitäisi olla myös jatkuvuutta ja seurantaa. Kuntoutuksen vaikutukset näkyivät edelleen hyvin vielä 3-4 vuotta kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Suhtautuminen liikuntaan, kunnon kohentamiseen ja työhön oli pysynyt hyvänä.

Sain tästä projektityötutkimuksesta uutta näkökulmaa myös esimiestehtävissä toimimiseen. Kiinnitän eri tavalla huomiota omaan ja työtovereiden sekä myös oman esimiehen jaksamiseen. Hyvinvoivan työyhteisön jäsenet saavat yhdessä aikaan enemmän ja viime kädessä parempaa palvelua asiakkaille.

Jatkotutkimuksia voisi tehdä myös ASLAKIN® käyneille proviisoreille ja apteekkareille. Olisi mielenkiintoista tietää, mitä se on antanut heille esimiehenä ja sitä kautta myös koko työyhteisölle. Kuntoutustutkimukseen voisi liittää myös seurantaryhmän, joka ei ole käynyt ollenkaan kuntoutusta, jotta saataisiin todelliset vaikutukset paremmin esiin. Tässä tutkimuksessa vertailtiin saman kuntoutujan alkutilannetta tilanteeseen kuntoutuksen päättymisen jälkeen.

Tämän tutkimuksen perusteella kannustan lähtemään ASLAK® –kuntoutukseen. Eräs kuntoutuja kuvaili ASLAK®:n antia seuraavasti:

”Olen erittäin tyytyväinen kurssiin ja toivoisin jokaisen alalla työskentelevän pääsevän ASLAK®:iin, vaikka mitään varsinaisia sairauksia ei olisikaan!”

Kuntoutuksen avulla kuntoutuja oppii tunnistamaan itsensä, löytämään omat voimavaransa ja työkalut, joiden avulla hän voi vaikuttaa omaan työkykyynsä ja jaksamiseensa. On silti aivan luonnollista, että jokainen kokee joskus työssään väsymistä ja turhautumista, mutta on helpottavaa, kun tietää, minkä avulla näitä tilanteita ja tunteita voi hallita ja kenen puoleen kääntyä, jos ongelmia tulee.

Arjen työssä tulee välillä mieleen kantavia ajatuksia kuntoutujien hyvin oivalletuista vastauksista:

” Turha kantaa suurempaa taakkaa kuin jaksaa” ja

”Aina ei tarvitse olla tarmokas, vaan keskinkertaisuuskin riittää”.

KIRJALLISUUS

Ahonen M., Siikaluoma S: Apteekkilaisten työhön kohdistuvat asenteet ja arvot työhön ja työyhteisöön sopeutumisen taustatekijöinä –Tutkimus viidestä jyvaskyläläisestä apteekista.

Pro gradu –tutkielma, psykologian laitos, Jyväskylän yliopisto 1993

Apteekkityky-kansio 2003. Haettu 30.10.2007 Internetistä:

http://www.apta.fi/www2/fi/liitetiedostot/Apteekki_tyky_2versio.pdf

Hirsjärvi S, Remes P, Sajavaara P: Tutki ja kirjoita. 11.painos. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä 2005

Hussi T: Organisaation osaaminen ja työhyvinvoinnin merkitys. Väitöskirja, Hanken, Svenska Handelshögskolan, Helsinki 2005

Juuti P: Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Kirjassa: Työhyvinvointi ja esimiestyö, ss.77-91, 1. painos. Toim. Vesterinen P, WS Bookwell Oy, Juva 2006

Järvikoski A, Härkäpää K: Kuntoutuksen käsitteet ja kuntoutustarve – kuntoutujan, ammattihenkilön ja yhteiskunnan näkökulmat. Kirjassa: Kuntoutus, ss.30-40, 1. painoksen muuttamaton jatkopainos. Toim. Kallanranta T., Rissanen P., Vilkkumaa I., Kustannus Oy Duodecim, Helsinki, 2003a

Järvikoski A, Lind J, Härkäpää K: Kuntoutuksen tuloksellisuus, vaikuttavuus ja uudistuminen. Kirjassa: Kuntoutus, ss. 570-582, 1. painoksen muuttamaton jatkopainos. Toim. Kallanranta T., Rissanen P., Vilkkumaa I., Kustannus Oy Duodecim, Helsinki, 2003b

Kansaeläkelaitos: Kelan Aslak®-kurssien sisältö- ja hakuohjeita. Haettu 30.10.2007 Internetistä:

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/\(WWWAllDocsById\)/618835E9461A01CAC22572CF00386385/\\$file/ASLAKhak_04.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/(WWWAllDocsById)/618835E9461A01CAC22572CF00386385/$file/ASLAKhak_04.pdf)

Kinnunen U, Feldt T, Mauno S: Työelämän muutossuunnat. Kirjassa: Työ leipälajina- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, ss. 7-10, 1. painos. Toim. Kinnunen U, Feldt T, Mauno S, PS-kustannus, Jyväskylä, 2005

Kunnonpaikka: Aslak-kuntoutus. Haettu 12.4.2008 Internetistä:
http://www.kunnonpaikka.com/palvelut/kuntoutus/fi_FI/aslak/

Kurki M: Missä kunnossa kuntoutukseen, entä kuntoutuksen jälkeen? – Tules- ja Aslak-kurssit pystyvyysarvioiden vahvistajina. Akateeminen väitöskirja, Miina Sillanpää säätiö, 2004

Lehto A-M, Sutela H: Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus, Helsinki, 2004

Mäkikangas A, Feldt T, Kinnunen U: Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Kirjassa: Työ leipälajina- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, ss.56-73, 1. painos. Toim. Kinnunen U, Feldt T, Mauno S, PS-kustannus, Jyväskylä, 2005

Mäkitalo J, Palonen J: Mitä on työkyky: lääketieteellinen tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 8, 155-162, Työterveyslaitos Helsinki 1994.

Pekkonen M: Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Kirjassa: Työ leipälajina- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, ss.346-361, 1. painos. Toim. Kinnunen U, Feldt T, Mauno S, PS-kustannus, Jyväskylä, 2005

Rissanen P, Järvisalo J: Kuntoutus ja työelämä. Kirjassa: Kuntoutus, ss.425-439, 1. painoksen muuttamaton jatkopainos. Toim. Kallanranta T., Rissanen P., Vilkkumaa I., Kustannus Oy Duodecim, Helsinki, 2003

Salojärvi S: Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Kirjassa: Työhyvinvointi ja esimiestyö, ss. 49-60, 1. painos. Toim. Vesterinen P, WS Bookwell Oy, Juva 2006

Siitonen J: Työhyvinvointiin havahduttaminen – kenet pitäisi herättää ja mihin? Luento Oulussa
30.9.2003

Turja J: Kuntoutujien kokemuksia ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (Aslak)
merkityksestä työkykyyn. Pro gradu –tutkielma, terveystieteen laitos, Jyväskylän yliopisto 1998
Tyky-barometri 2002

Työhyvinvointi.net 2007. Haettu 28.10.2007 Internetistä: <http://www.tyohyvinvointi.net/>

Työministeriö: Työssä jaksamisen ohjelma 2000-2003. Haettu 30.10.2007 Internetistä:
http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/03_2003/2003-11-19-01/index.jsp

Työministeriö: Työolobarometri, lokakuu 2007, ennakkotietoja. Haettu 13.4.2008 Internetistä:
http://www.tyoministerio.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/071_analyysit/analy8_tyoolobarometri2007_enn.pdf

Työterveyslaitos: Tyky-toiminta: Tyky-barometri. Haettu 28.10.2007a Internetistä:
http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2002/tiedote_210502.htm

Työterveyslaitos: Tyky-toiminta: TYKY-kolmio. Haettu 28.10.2007b Internetistä:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykytoiminta/>

Työterveyslaitos: Tyky-toiminta: Työkyky 2007. Haettu 28.10.2007c Internetistä:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

Työturvallisuuskeskus: Työhyvinvointi. Haettu 28.10.2007 Internetistä:
<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/>

LIITTEET**Liite 1. 14.6. 2004 ALKAVAN ASLAK –KURSSIN ALKUKYSELY****TYÖHVINVOINTI JA TERVEYDENTILA (Ympyröi oikea vaihtoehto, tarkennusta vaativissa kysymyksissä voit jatkaa myös kaavakkeen kääntöpuolelle)**

1. Millainen on työkykysi tällä hetkellä?
 - a) Erittäin huono
 - b) Melko huono
 - c) Keskinkertainen
 - d) Melko hyvä
 - e) Erittäin hyvä

2. Arvioi terveydentilaasi verrattuna ikäisiisi.
 - a) Erittäin huono
 - b) Melko huono
 - c) Keskinkertainen
 - d) Melko hyvä
 - e) Erittäin hyvä

3. ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä”. (Työyhteisöindeksi –kyselylomake, Työterveyslaitos, Psykologian osasto)

Tunnetko nykyisin tällaista stressiä?

- a) En juuri koskaan
 - b) Melko harvoin
 - c) Silloin tällöin
 - d) Melko usein
 - e) Erittäin usein
-
4. Kuvaa työsi fyysistä kuormittavuutta
 - a) Raskasta
 - b) Ei raskasta eikä kevyttä
 - c) KevyttäPerustele ja kuvaa kantasi paremmin:
-

TYÖTYTYTYVÄISYYS JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN

5. Olen valmis tekemään *todella* parhaani edistääkseni työpaikkani menestymistä
- a) Täysin eri mieltä
 - b) Melko eri mieltä
 - c) En samaa mutten erikään mieltä
 - d) Lähes samaa mieltä
 - e) Täysin samaa mieltä
6. Miten tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?
- a) Erittäin tyytymätön
 - b) Melko tyytymätön
 - c) En tyytyväinen mutten tyytymätönkään
 - d) Melko tyytyväinen
 - e) Erittäin tyytyväinen
7. Koetko ristiriitaa työsi ja työn ulkopuolisen elämän välillä?
- a) Ei juuri koskaan
 - b) Melko harvoin
 - c) Silloin tällöin
 - d) Melko usein - millaista?

e) Erittäin usein – millaista?

TYÖN KUVAUS

8. Tarjoaako työsi sinulle mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen?
- a) Erittäin vähän
 - b) Melko vähän
 - c) Jossain määrin
 - d) Melko paljon - millaisia mahdollisuuksia?

e) Erittäin paljon – millaisia mahdollisuuksia?

9. Millaiset mahdollisuudet sinulla on vaikuttaa työtäsi ja itseäsi koskeviin asioihin työpaikalla?
- a) Erittäin vähän
 - b) Melko vähän
 - c) Jossain määrin
 - d) Melko paljon
 - e) Erittäin paljon
10. Miten usein sinusta tuntuu siltä, ettet ehdi tehdä työtäsi kunnolla?
- a) Ei juuri koskaan
 - b) Melko harvoin
 - c) Silloin tällöin
 - d) Melko usein
 - e) Erittäin usein

TYÖYHTEISÖSI

11. Millainen on työyhteisösi ilmapiiri?
- a) Erittäin hyvä
 - b) Melko hyvä
 - c) Keskinäinen
 - d) Melko heikko
 - e) Erittäin heikko
12. Mitä seuraavia osaamiseen ja toimintakykyyn kohdistuvia toimenpiteitä apteekissasi on tehty viime aikoina? (voit ympyröidä useampiakin)
- a) Kehityskeskustelut
 - b) Toimipaikka- ja apteekin ulkopuolinen täydennyskoulutus
 - c) Liikuntatoiminnan järjestäminen
 - d) Terveellisten ravinto- ja ruokailutottumusten edistäminen
 - e) Työergonomian seuranta ja parannukset
 - f) Muuta, mitä?
-
-

13. Onko henkilökunnan määrä mielestäsi riittävä suhteessa työmäärään?
- a) Kyllä
 - b) Ei

ASLAK –KUNTOOUTUS

14. Oletko ollut kuntoutuksessa aiemmin?

- a) En
- b) Olen, millaisessa?

15. Mistä syystä hakeuduit Aslakiin?

- a) Omasta aloitteesta
- b) Työterveyshuollon esityksestä
- c) Työpaikan aloitteesta
- d) Muun syyn innoittamana, mikä syyn?

16. Miten työnantajasi suhtautui Aslak® -kurssille lähtösi?

17. Miten työtoverisi suhtautuivat Aslak® -kurssille lähtösi?

18. Mitä odotuksia ja toiveita sinulla on tulevasta Aslak® -kursista?

19. Mitkä ovat mielestäsi haasteellisimmat alueet, joihin toivoisit Aslak®-kuntoutuksesta olevan apua työssä jaksamisessasi?

20. Mitä muuta haluat sanoa?

TAUSTATIEDOT

A. Sukupuolesi

Mies

Nainen

B. Ikäsi _____ vuotta

C. Farmaseuttina työssäoloaikasi

5-10 vuotta

11-20 vuotta

yli 20 vuotta

D. Kauanko olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

Noin _____ vuotta _____ kuukautta

E. Koulutustaustasi farmaseutin tutkinnon lisäksi

F. Työsektorisi (apteekki, Kela, sairaala tai muu vastaava) ja työpaikan henkilöstön määrä

**Liite 2. TOISEN ASLAK® –KURSSIJAKSON KYSELY
HELMIKUUSSA 2005**

TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDENTILA (ympyröi oikea vaihtoehto, tarkennusta vaativissa kysymyksissä voit jatkaa myös kaavakkeen kääntöpuolelle)

1. Millainen on työkykysi ja kuntosi tällä hetkellä verrattuna tilanteeseen aloittaessasi 1. kuntoutusjaksoasi n. 7 kuukautta sitten?

- a) Erittäin huono
- b) Melko huono
- c) Keskipertainen
- d) Melko hyvä
- e) Erittäin hyvä

Missä kohdin on tapahtunut parannusta, mikä kaippaa vielä kohentamista?

2. ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä” (Työyhteisöindeksi –kyselylomake, Työterveyslaitos, Psykologian osasto)

Miten on henkisen työssä jaksamisesi laita 1. kuntoutusjakson jälkeen, tunnetko edellä kuvatun kaltaista stressiä nykyään?

- e) En juuri koskaan
- f) Melko harvoin
- g) Silloin tällöin
- h) Melko usein
- i) Erittäin usein

Kuvaa tarkemmin:

3. Onko suhtautumisesi liikuntaan ja kunnon kohentamiseen muuttunut 1. jakson jälkeen?

- a) Ei ole tapahtunut muutosta
- b) Pysynyt ennallaan
- c) On tapahtunut edistymistä

Kuvaa tarkemmin:

4. Mitä seuraavista työkykyyn liittyvistä toimita olet muuttanut verrattuna tilanteeseen ennen kuntoutukseen tulemistasi? Ympyröi vaihtoehto, jossa on tapahtunut muutoksia ja kuvaa, miten olet muuttanut toimiasi?

a) Työasennot ja -liikkeet , jotka säästävät kehoa: _____

b) Venytykset ja kehon rentoutus: _____

c) Liikunta työn ja kodin ulkopuolella: _____

d) Voimistelu kotona: _____

e) Muut kuin liikuntaharrastukset: _____

f) Muu, mikä _____

5. Oletko kuntoutuksen alettua muuttanut ruokailutottumuksiasi?

a) En

b) Kyllä

Millaisia muutoksia?

TYÖTYTYVÄISYYS , TYÖYHTEISÖ JA ELÄMÄNTILANNE

6. Miten tyytyväinen olet ollut työhösi verrattuna tilanteeseen aloittaessasi 1. kuntoutusjaksoasi n. 7 kuukautta sitten?

f) Erittäin tyytymätön

g) Melko tyytymätön

h) En tyytyväinen mutten tyytymätönkään

i) Melko tyytyväinen

j) Erittäin tyytyväinen

Kuvaa tarkemmin:

7. Miten olet kokenut 1. kuntoutusjakson jälkeen: onko työsi tarjonnut sinulle mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen?
- a) Erittäin vähän
 - b) Melko vähän
 - c) Jossain määrin
 - d) Melko paljon
 - f) Erittäin paljon

Millaisia mahdollisuuksia, jos vastasit melko paljon tai erittäin paljon?

8. Miten olet kokenut 1. jakson jälkeen, millaiset mahdollisuudet sinulla on ollut vaikuttaa työtäsi ja itseäsi koskeviin asioihin työpaikalla?
- a) Erittäin vähän
 - b) Melko vähän
 - c) Jossain määrin
 - d) Melko paljon
 - e) Erittäin paljon

9. Ovatko työsi, työtehtäväsi tai työsi sisältö muuttuneet 1. jakson jälkeen?

- a) Ei
- b) Kyllä

Uusi/muuttunut tehtäväsi tai työn sisältö: _____

10. Kuvaa

- a) Työkavereiden suhtautumista kuntoutusjaksoosi ja työhösi 1. jakson jälkeen

- b) Työnantajan/esimiehen suhtautumista kuntoutusjaksoosi ja työhösi 1. jakson jälkeen

- c) Sinulle läheisten ihmisten suhtautumista kuntoutusjaksoihisi

11. Viemiset työpaikallasi mahdollisesti jo heti 1. jakson jälkeen:

a) Mihin alla oleviin osaamiseen ja toimintakykyyn kohdistuviin toimenpiteisiin tähänastinen kuntoutus on vaikuttanut työpaikassasi?

1. Kehityskeskustelut
2. Toimipaikka- ja apteekin ulkopuolinen täydennyskoulutus
3. Liikuntatoiminnan järjestäminen
4. Terveellisten ravinto- ja ruokailutottumusten edistäminen
5. Työergonomian seuranta ja parannukset
6. Muuta, mikä _____
7. Ei mihinkään

b) Veitkö työpaikallasi ihan uusia ideoita tai kehittämisehdotuksia kuntoutuksen jälkeen? Mitä ne ovat ja miten ne toteutuivat?

12. Mitkä tulevat olemaan viemiset työpaikallasi nyt 2. jakson jälkeen?

13. Koetko ristiriitaa työsi ja työn ulkopuolisen elämän välillä verrattuna tilanteeseen aloittaessasi

1. kuntoutusjaksoasi n. 7 kuukautta sitten?

- a) En juuri koskaan
- b) Melko harvoin
- c) Silloin tällöin
- d) Melko usein

14. Miten tyytyväinen olet tähänastisen kuntoutuksen jälkeen nykyiseen elämäntilanteeseesi?

	erittäin tyytyväinen	tyytyväinen	ei eri-koista	tyytyväisen	erittäin tyytymätön
a) Perhe-elämään	5	4	3	2	1
b) Muihin ihmissuhteisiin	5	4	3	2	1
c) Harrastuksiisi	5	4	3	2	1
d) Elämän laatuun kokonaisuutena	5	4	3	2	1

Kuvaa tarkemmin kohta kohdalta:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

15. Mitkä tulevat olemaan viemiset yksityiselämääsi ja ihmissuhteisiisi nyt 2. jakson jälkeen?

ASLAK® –KUNTOUTUS

16. Mitkä olivat 1. jakson jälkeiset tuntemuksesi, jotka ovat jääneet päällimmäisenä mieleesi?

17. Miten kuntoutuksen alussa asettamasi odotukset ja toiveet ovat toteutuneet tähän mennessä?

18. Miten kuntoutus on auttanut tähän mennessä niillä haasteellisilla alueilla, joihin toivoit kurssin alkaessa Aslak® -kuntoutuksesta olevan apua työssä jaksamisessasi?

19. Mitkä ovat tuntemuksesi tällä hetkellä 2. jakson lähestyessä loppuaan?
Mitä tavoitteita aiot asettaa välijaksolle?

20. Mitä olet tähän mennessä saanut kuntoutuskurssin ammatillisesta osuudesta itsellesi?

21. Mitkä ovat olleet 1. ja 2. jakson erot?

a) Kurssin sisältö?

b) Oma olo ja motivaatio

c) Muuta mitä?

TAUSTATIEDOT

A. Ikäsi _____ vuotta

B. Farmaseuttina työssäoloaikasi

5-10 vuotta

10-20 vuotta

yli 20 vuotta

C. Kauanko olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

_____ vuotta _____ kuukautta

D. Koulutustaustasi farmaseutin tutkinnon lisäksi

E. Työsektorisi (apteekki, sairaala tai muu vastaava) ja työpaikan henkilöstön määrä

**Liite 3. KOLMANNEN ASLAK® –KURSSIJAKSON KYSELY
HELMIKUUSSA 2006**

(ympyröi sopiva vaihtoehto, tarkennusta vaativissa kysymyksissä voit jatkaa myös kaavakkeen kääntöpuolelle)

TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDENTILA

1. Millainen on työkykysi ja kuntosi tällä hetkellä verrattuna tilanteeseen aloittaessasi 2. kuntoutusjaksoasi n. vuosi sitten?

- a) Erittäin huono
- b) Melko huono
- c) Keskinkertainen
- d) Melko hyvä
- e) Erittäin hyvä

Missä kohdin on tapahtunut parannusta, mikä kaipaa vielä kohentamista?

2. ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä”
(Työyhteisöindeksi –kyselylomake, Työterveyslaitos, Psykologian osasto)

Miten on henkisen työssä jaksamisesi laita tällä hetkellä, tunnetko edellä kuvatun kaltaista stressiä nykyään?

- a) En juuri koskaan
- b) Melko harvoin
- c) Silloin tällöin
- d) Melko usein
- e) Erittäin usein

Kuvaa tarkemmin:

3. Miten paljon olet oppinut hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta työssäsi?

- a) Erittäin vähän
- b) Melko vähän
- c) Jossain määrin
- f) Melko paljon
- e) Erittäin paljon

Kuvaa tarkemmin:

4. Onko suhtautumisesi liikuntaan ja kunnon kohentamiseen muuttunut 2. jakson jälkeen?

- a) Ei ole tapahtunut muutosta
- b) Pysynyt ennallaan
- c) On tapahtunut edistymistä

Kuvaa tarkemmin:

5. Mitä seuraavista työkykyyn liittyvistä toimista olet muuttanut ja/tai jatkanut 2. jakson jälkeen? Ympyröi vaihtoehto ja kuvaa tarkemmin toimiasi.

a) Työasennot ja -liikkeet , jotka säästävät kehoa: _____

b) Venytykset ja kehon rentoutus: _____

c) Liikunta työn ja kodin ulkopuolella: _____

d) Voimistelu kotona: _____

e) Muut kuin liikuntaharrastukset: _____

f) Muu, mikä: _____

6. Ovatko ruokailutottumuksesi pysyneet ennallaan vai muuttuneet 2. jakson jälkeen?

- a) pysyneet ennallaan
- b) muuttuneet

Kuvaa tarkemmin valintaasi:

TYÖTYTYVÄISYYS , TYÖYHTEISÖ JA ELÄMÄNTILANNE

7. Miten tyytyväinen olet ollut työhösi verrattuna tilanteeseen aloittaessasi 2. kuntoutusjaksoasi n. vuosi sitten?

- k) Erittäin tyytymätön
- l) Melko tyytymätön
- m) En tyytyväinen mutta tyytymätönkään
- n) Melko tyytyväinen
- o) Erittäin tyytyväinen

Kuvaa tarkemmin:

8. Miten olet kokenut 2. kuntoutusjakson jälkeen: onko työsi tarjonnut sinulle mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen?

- a) Erittäin vähän
- b) Melko vähän
- c) Jossain määrin
- d) Melko paljon
- e) Erittäin paljon

Millaisia mahdollisuuksia, jos vastasit melko paljon tai erittäin paljon?

9. Miten olet kokenut jälkeen, millaiset mahdollisuudet sinulla on ollut vaikuttaa työtäsi ja itseäsi koskeviin asioihin työpaikalla?

- a) Erittäin vähän
- b) Melko vähän
- c) Jossain määrin
- d) Melko paljon
- e) Erittäin paljon

Millaisia mahdollisuuksia, jos vastasit melko paljon tai erittäin paljon?

10. Ovatko työsi, työtehtäväsi tai työsi sisältö muuttuneet 2. jakson jälkeen?

- a) Ei
- b) Kyllä

Uusi/muuttunut tehtäväsi tai työn sisältö: _____

11. Kuvaa

- a) työkavereiden suhtautumista kuntoutukseesi ja työhösi kuntoutuksen lähestyessä loppuaan

- b) työnantajan/esimiehen suhtautumista ja sitoutumista kuntoutukseesi ja työhösi kuntoutuksen lähestyessä loppuaan

- c) Sinulle läheisten ihmisten suhtautumista kuntoutusjaksoihisi

12. Viemiset työpaikallasi 2. jakson jälkeen:

- a) Mihin ja jos, niin miten alla oleviin osaamiseen ja toimintakykyyn kohdistuviin toimenpiteisiin tähänastinen kuntoutus on vaikuttanut työpaikassasi?

5. Kehityskeskustelut

6. Toimipaikka- ja apteekin ulkopuolinen täydennyskoulutus

7. Liikuntatoiminnan järjestäminen

8. Terveellisten ravinto- ja ruokailutottumusten edistäminen

8. Työergonomian seuranta ja parannukset

9. Muuta, mitä

10. Ei mihinkään

- b) Veitkö työpaikallasi ihan uusia ideoita tai kehittämisehdotuksia edellisen kuntoutusjakson jälkeen? Mitä ne ovat ja miten ne toteutuivat?

13. Mitkä tulevat olemaan viemiset työpaikallasi nyt viimeisen jakson jälkeen?

14. Koetko tällä hetkellä ristiriitaa työsi ja työn ulkopuolisen elämän välillä verrattuna tilanteeseen aloittaessasi 2. kuntoutusjaksoasi n. vuosi sitten?

- a) En juuri koskaan
- b) Melko harvoin
- c) Silloin tällöin
- d) Melko usein

15. Miten tyytyväinen olet tähänastisen kuntoutuksen jälkeen nykyiseen elämäntilanteeseesi?

	erittäin tyytyväinen	tyytyväinen	ei erikoista	tyytymätön	erittäin tyytymätön
a) Perhe-elämään	5	4	3	2	1
b) Muihin ihmissuhteisiin	5	4	3	2	1
c) Harrastuksiisi	5	4	3	2	1
d) Elämän laatuun kokonaisuutena	5	4	3	2	1

Kuvaa tarkemmin kohta kohdalta:

- a)

- b)

- c)

- d)

16. Mitkä tulevat olemaan viemiset yksityiselämäsi ja ihmissuhteisiisi nyt viimeisen jakson jälkeen?

ASLAK® –KUNTOUTUS

17. Mitkä olivat 2. jakson jälkeiset tunteuksesi, jotka ovat jääneet päällimmäisenä mieleesi?

18. Miten kuntoutuksen alussa asettamasi odotukset ja toiveet ovat toteutuneet tähän mennessä?

19. Miten kuntoutus on auttanut tähän mennessä niillä haasteellisilla alueilla, joihin toivoit kurssin alkaessa Aslak® -kuntoutuksesta olevan apua työssä jaksamisessasi?

20. Mitkä ovat tunteuksesi tällä hetkellä viimeisen jakson lähestyessä loppuaan?
Mitä tavoitteita aiot asettaa itsellesi jatkossa?

21. Mitä olet tähän mennessä saanut kuntoutuskurssin ammatillisesta osuudesta itsellesi?

Miten asettamasi tavoitteet koskien ammatillista kehittymistä ja oppimista ovat toteutuneet tähän mennessä?

22. Mitkä ovat olleet 2. ja 3. jakson erot?

d) Kurssin sisältö?

e) Oma olo ja motivaatio

f) Muuta mitä?

23. Miten teidän omia toiveitanne on otettu kuntoutuksessa huomioon?

TAUSTATIEDOT

A. Ikäsi _____ vuotta

B. Farmaseuttina työssäoloaikasi

5-10 vuotta

10-20 vuotta

yli 20 vuotta

C. Kauanko olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

_____ vuotta _____ kuukautta

D. Oletko vaihtanut työpaikkaa Aslakin® aikana? Jos olet, niin miksi?

E. Koulutustaustasi farmaseutin tutkinnon lisäksi

F. Työsektorisi (apteekki, sairaala tai muu vastaava) ja työpaikan henkilöstön määrä

Liite 4. POSTIKYSELY VUOSINA 2002 JA 2003 ASLAK® -KUNTOUTUKSEN KÄYNEIDEN KUNTOUTUSKOKEMUKSISTA

Ympyröi sopiva vaihtoehto, tarkennusta vaativissa kysymyksissä voit jatkaa myös kaavakkeen kääntöpuolelle.

Työhyvinvointi ja terveydentila

1. Millainen on kuntosi ja työkykysi tällä hetkellä vrt. tilanteeseen heti viimeisen ASLAK®-kuntoutuksen jälkeen?
 - a. Erittäin huono
 - b. Melko huono
 - c. Keskinkertainen
 - d. Melko hyvä
 - e. Erittäin hyvä

2. ”Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä” (Työyhteisöindeksi –kyselylomake, Työterveyslaitos, Psykologian osasto)

Miten on henkisen työssä jaksamisesi laita tällä hetkellä, tunnetko edellä kuvatun kaltaista stressiä nykyään?

- a. En juuri koskaan
- b. Melko harvoin
- c. Silloin tällöin
- d. Melko usein
- e. Erittäin usein

Kuvaa tarkemmin:

3. Miten paljon ASLAK® vaikutti kohdassa 2. kuvattuun henkiseen työssä jaksamiseesi ja stressinsietokykyysi?
 - a. Erittäin vähän
 - b. Melko vähän
 - c. Jossain määrin
 - d. Melko paljon
 - e. Erittäin paljonKuvaa tarkemmin:
-

4. Miten paljon olet ASLAKIN® ansiosta oppinut hallitsemaan ja vähentämään kiireen tunnetta työssäsi?
- a. Erittäin vähän
 - b. Melko vähän
 - c. Jossain määrin
 - d. Melko paljon
 - e. Erittäin paljon

Kuvaa tarkemmin:

5. Vaikuttiko ASLAK® -kuntoutus suhtautumiseesi liikuntaan ja kunnan kohentamiseen?
- a. kyllä
 - b. ei

Kuvaa tarkemmin:

6. Miten ylläpidät työkykyäsi nykyään?
- a. Työasennot ja liikkeet, jotka säästävät kehoa
 - b. Venytykset ja kehon rentoutus
 - c. Liikunta kodin ja työn ulkopuolella
 - d. Voimistelu kotona
 - e. Muut kuin liikuntaharrastukset
 - f. Muu, mikä?

Kuvaa myös tarkemmin valitsemiasi vaihtoehtoja:

7. Oliko ASLAKILLA® vaikutusta edellä mainittuihin kohtiin a-f ?

- a. kyllä
- b. ei

Kuvaa tarkemmin:

8. Millaiset ovat ruokailutottumuksesi nykyään?

9. Oliko ASLAKILLA® vaikutusta ruokailutottumuksiisi?

10. Miten on sairastelusi tai töistä poissaolojesi laita tällä hetkellä vrt. tilanteeseen ennen ASLAK®:a?

- a. ennallaan
- b. enemmän
- c. vähemmän

Työtyytyväisyys, työvhteisö ja elämäntilanne

11. Miten tyytyväinen olet nykyään työhösi ?

- a. Erittäin tyytymätön
- b. Melko tyytymätön
- c. En tyytyväinen mutten tyytymätönkään
- d. Melko tyytyväinen
- e. Erittäin tyytyväinen

Kuvaa tarkemmin:

Tarjoaako työsi nykyään sinulle mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen?

- a. Erittäin vähän
- b. Melko vähän
- c. Jossain määrin
- d. Melko paljon
- e. Erittäin paljon

Millaisia mahdollisuuksia, jos vastasit melko paljon tai erittäin paljon?

13. Miten on ammatillisen osaamisesi ja kehittymisesi laita tällä hetkellä?

14. Ovatko työsi, työtehtäväsi ja työsi sisältö muuttuneet ASLAKIN® jälkeen? Jos ovat, niin miten?

- a. Ei
- b. Kyllä

15. Työtyytyväisyys kuvaa sitä, missä määrin työntekijät pitävät työstään. Sitä tutkitaan tavallisesti ns. yleisenä työtyytyväisyytenä, joka kuvastaa työntekijän kokonaisvaltaista tunnetta työstään” (Kirjassa Työ leipälajina, 2005).

Millaisia vaikutuksia koet ASLAKILLA® olleen yleiseen työtyytyväisyyteesi, jota käsiteltiin edellä kysytyissä kysymyksissä?

16. Kuvaa

a. Työkavereidesi suhtautumista kuntoutus- ja työkykyasioihin nykyään?

b. Työnantajan/esimiehen suhtautumista ja sitoutumista kuntoutus- ja työkykyasioihin työpaikallasi nykyään?

c. Sinulle läheisten ihmisten suhtautumista kuntoutus- ja työkykyasioihin?

17. Onko työpaikallasi tapahtunut parannuksia tai kehittämistoimia ASLAK® -kuntoutuksesi ansiosta? Jos on, niin mitä seuraavista?

Kuvaa myös tarkemmin:

a. Kehityskeskustelut

b. Toimipaikka- ja apteekin ulkopuolinen täydennyskoulutus

c. Liikuntatoiminnan järjestäminen

d. Terveellisten ravinto- ja ruokailutottumusten edistäminen

e. Työergonomian seuranta ja parannukset

e. Muuta, mitä _____

f. Ei mitään

18. Miten tyytyväinen olet nykyiseen elämäntilanteeseesi ?

(numerointi tarkoittaa:

5 = erittäin tyytyväinen

4 = tyytyväinen

3 = ei erikoista

2 = tyytymätön

1 = erittäin tyytyväinen)

ympyröi alla olevasta sopiva vaihtoehto:

a. perhe-elämään 5 4 3 2 1

b. muihin

ihmissuhteisiin 5 4 3 2 1

c. harrastuksiin 5 4 3 2 1

d. elämän laatuun

kokonaisuutena 5 4 3 2 1

Kuvaa tarkemmin kohta kohdalta:

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

ASLAK®-kuntoutus

19. Miten kuntoutus on auttanut niillä alueilla, joihin toivoit kuntoutuksen alkaessa apua työssä jaksamisessasi?

20. Miten hyvin kuntoutuksen vaikutukset mielestäsi näkyvät vielä näin pitkän ajan kuluttua kuntoutuksesi päättymisen jälkeen?

21. Entä saitko kuntoutuksesta jotain pysyvää työ- ja muuhun elämääsi?

22. Miten työterveyshuolto on seurannut työkykyäsi ja tukenut Sinua ja työyhteisöäsi ASLAKIN® jälkeen?

23. Lähtisitkö uudestaan ASLAK® -kuntoutukseen, jos olisit samassa tilanteessa kuin muutama vuosi sitten? Oletko käynyt ASLAKIN® lopettamisen jälkeen muita kuntoutuskursseja tai suunnitteletko lähteväsi?

24. Vapaa sana: Tähän voi kirjoittaa terveisiä ja palautetta ASLAK® -kuntoutuksesta sekä omia ajatuksia kuntoutuksen annista pitkällä aikavälillä.

Taustatiedot

A. Ikäsi _____ vuotta

B. Sukupuolesi

C. Farmaseuttina työssäoloaikasi

5-10 vuotta

10-20 vuotta

yli 20 vuotta

D. Kauanko olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

E. Työsektorisi (apteekki, sairaala, kela tms.)

F. Oletko vaihtanut työpaikkaa kuntoutuksen jälkeen? Jos olet, niin miksi?

KIITOS VASTAUKSESTASI! ☺