

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma / sosiaalinen kuntoutus

Terhi Karlsson

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄN TYÖKYKYMITTARIN KEHITTÄMINEN  
TUKIPUU-PROJEKTILLE

Opinnäytetyö 2010

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

#### Sosiaalialan koulutusohjelma

KARLSSON TERHI

Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin kehittäminen

Tukipuu-projektille

Opinnäytetyö

40 sivua + 8 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Merja Nurmi

Toimeksiantaja

Tukipuu-projekti / Anjalankosken Työttömät ry

Lokakuu 2010

Avainsanat

pitkäaikaistyöttömyys, välityömarkkinat, työkyky, arviointi

Tässä opinnäytetyössä on kehittämistyönä tehty pitkäaikaistyöttömän työkykyä arviova Työkykymittari työvälineeksi välityömarkkinoilla toimivalle Tukipuu-projektille. Työkykymittari on toteutettu kyselylomakkeena, jolla pitkäaikaistyötön itse arvioi omaa työkykyään. Työkykymittarin tavoitteena on arvioida työkykyä kokonaisvaltaisesti osoittaen työkykyyn vaikuttavia osa-alueita, antaa mahdollisuus arvioida konkreettisesti työkykyä työllistämistoimenpiteen alussa ja päättyessä näyttäen työkyvyn mahdollinen muutos sekä antaa osaltaan projektille mahdollisuus toiminnan edelleen kehittämiseen. Työkykymittari toimii työllistetyn ja työntekijän välisen keskustelun pohjana.

Työkykymittari on laadittu tietopohjan pohjalta. Kyselylomakkeella kartoitetaan ensimmäiseksi pitkäaikaistyöttömän taustatiedot. Toiseksi arvioidaan työkykyä ja kolmanneksi kartoitetaan työkykyä vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Työkyvyn käsite Työkykymittarissa perustuu työkyvyn laaja-alaiseen Työkykymalliin sekä yksilön voimavaroihin työkyvyssä. Nämä on yhdistetty työkykyyn vaikuttaviksi osa-alueiksi: terveys ja sairaudet, toimintakyky, elintavat, ammatillinen osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio.

Kehittämistyön tietopohjan kirjoittaminen mahdollisti Työkykymittarin toteuttamisen. Työkykymittarin toivotaan motivoivan pitkäaikaistyötöntä työkyvyn edistämiseen sekä lisäävän välityömarkkinoiden vaikuttavuutta. Työkyvyn merkitystä työssä ei voi liiaksi korostaa, sillä riittävä työkyky on työllistymisen ja työssä pysymisen edellytys.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

KARLSSON, TERHI

Development of the Indicator for a Long-Term Unemployed's Working Ability in Tukipuu-Project

Bachelor's Thesis

40 pages + 8 pages of appendices

Supervisor

Merja Nurmi, Senior Lecturer

Commissioned by

Tukipuu-project / Anjalankosken Työttömät ry

October 2010

Keywords

long-term unemployment, mid-term labor, working ability, evaluation

The indicator of long-term unemployed's working ability was the outcome of this study. The indicator was made for a tool to Tukipuu-project which operates in mid-term labor. The indicator was carried out as a questionnaire helping a long-term unemployed to estimate his/her working ability. The goals of indicator are to estimate comprehensively working ability by showing the areas affected and to give an opportunity to estimate concretely working ability at the beginning and the end of employment measures. The purpose of using the indicator twice was to show the change and also to give a possibility to project to develop their function. The indicator works as a basis for conversation between the employed and the employee.

The indicator of long-term unemployed's working ability has been developed on the basis of the theory. At first long-term unemployed was asked about his/her background information, secondly about the ability to work and finally which the factors are that strengthen or weaken it. The concept of working ability is based on an extensive model of Työkykytalo and individual resources in his/her work. These are combined to working ability affected areas: health and illnesses, functional capacity, lifestyle, professional competence and values, attitudes and motivation.

Writing the theory-part of the development study gave a background to develop the indicator. Hopefully the indicator of long-term unemployed's ability to work is motivating a long-term unemployed to contribute their working ability and increase the effectiveness of mid-term labor. It cannot be highlighted enough how important the working ability is because it helps you to get a job and stay in it.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖN MERKITYS	7
3	TYÖTTÖMYYS JA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS	7
	3.1 Työttömyystilanne	8
	3.2 Työttömyysturva	9
	3.3 Työttömyyden syitä	10
4	VÄLITYÖMARKKINAT	11
	4.1 Työmarkkinatoimenpiteet	12
	4.2 Palkkatuettu työ	12
5	TUKIPUU – HYVINVOINTIA TYÖLLISTÄMÄLLÄ VUOSINA 2009–2012	13
6	TYÖKYKY	14
	6.1 Työkyvyn kolme käsitystyyppiä	15
	6.2 Työkyvyn laaja-alaiset mallit	15
7	TYÖKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	17
	7.1 Terveys ja sairaudet	17
	7.2 Toimintakyky	18
	7.2.1 Fyysinen toimintakyky	19
	7.2.2 Psykososiaalinen toimintakyky	20
	7.3 Elintavat	21
	7.4 Ammatillinen osaaminen	22
	7.5 Arvot, asenteet ja motivaatio	23
8	TYÖKYVYN ARVIOINTI JA MITTAAMINEN	24
9	AIKAISEMPIA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN TYÖKYKYMITTAREITA	26
10	PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄN TYÖKYKYMITTARIN KEHITTÄMISTYÖ	27

10.1 Tavoitteen määrittely	27
10.2 Suunnittelu	28
10.3 Toteutus	29
10.4 Arviointi	32
11 POHDINTA	34
LÄHTEET	37
LIITTEET	
Liite 1. Kehittämislupahakemus	
Liite 2. Yhteistyösopimus opinnäytetyöstä	
Liite 3. Työkykymittari	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jonka tavoitteena oli pitkäaikaistyöttömän työkykyä arvioivan mittarin kehittäminen työvälineeksi välityömarkkinoilla toimivalle Tukipuu-projektille. Anjalankosken Työttömät ry:n hallinnoiman projektin tavoitteena on tukea pitkäaikaistyöttömiä työelämävalmiuksien kohentamisessa työllistämistoimenpiteessä. Opinnäytetyöni aihe on lähtöisin toimeksiantajalta ja rajautui kehittämistyöhön. He olivat havainneet tarpeen pitkäaikaistyöttömän työkyvyn arvioinnille, koska useimmilla on puutteita työkyvyssään ja tieto jokaisen työkyvystä antaa mahdollisuuden yksilöllisempään tukemiseen työllistämistoimenpiteen aikana. Yhteistyömme syntyi vuoden 2009 lopussa suorittaessani opintojeni työharjoittelua projektissa.

Työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen nähdään nykyisin aiempaa tärkeämpänä yhteiskunnallisena tavoitteena. Työkyvyn merkitys korostuu väestökehityksen asettaessa haasteita työvoiman saatavuudelle ja sosiaaliturvan rahoitukselle lähitulevaisuudessa. Näitä pyritään parantamaan muun muassa nostamalla työllisyysastetta ylläpitämällä ja vahvistamalla työikäisten terveyttä ja toimintakykyä. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 13; Terveyden edistämisen politiikkaohjelma 2007, 1.)

Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin tarkoitus on antaa pitkäaikaistyöttömälle itselleen mahdollisuus arvioida työkykyään konkreettisesti pitkäkestoisen työttömyyden jälkeen sekä työllistämistoimenpiteen päättyessä. Kahdesti käytön tarkoitus on antaa mahdollisuus arvioida uudelleen työkykyä sekä nähdä mahdollista muutosta, kun pitkäaikaistyöttömällä on ajantasaista käytännön kokemusta työkyvystään työllistämistoimenpiteessä. Lähtökohtana on työkyvyn kartoittaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti pitkäaikaistyöttömän itsensä kokemana.

Kehittämistyö perustuu tietopohjaan. Olennaista on ymmärtää kohdejoukon luonne, opinnäytetyöni toimeksiantajan toimintaympäristö, työkyky kokonaisuudessaan ja siihen vaikuttavat tekijät sekä arvioinnin lähtökohdat. Toivon pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin lisäävän pitkäaikaistyöttömän tietoisuutta työkyvystään ja motivoivan työkyvyn edistämiseen sekä osaltaan tukevan välityömarkkinoiden vaikuttavuutta tutkiessaan pitkäaikaistyöttömiä kohti työelämää.

## 2 TYÖN MERKITYS

Työn merkitys on sidoksissa kulttuuriin. Työn tekeminen sekä toimeentulon ansaitseminen kuuluvat länsimaiseen kulttuuriin (Poiijula 2003, 15). Kuitenkaan suomalaisten suhtautumista työhön ei voida edelleenkään selittää yksinomaan välineellisestä näkökulmasta (Suikkanen, Härkäpää, Järvikoski, Kallanranta, Piirainen, Repo & Wikström 1995, 87). Työtä tekemällä ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan, on mukana rakentamassa yhteiskuntaa ja voi sitä kautta tuntea olevansa hyödyksi myös muille. Työ on hyvin keskeinen osa identiteetin rakentamista ja liittyy vahvasti myös ihmisen elämäntapaan. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2006, 54.) Suurelle osalle ansio-työ tuo mukanaan monia elämisen laadun kannalta myönteisiä seikkoja. Työ antaa itsearvostuksen tunnetta, arvostetun aseman yhteiskunnassa, mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen, riittävän taloudellisen korvauksen ravinnon ja asunnon turvaamiseksi, mahdollisuuden uuden oppimiseen, kykyjen ja taitojen kehittämiseen sekä oman toiminnan kautta syntyneiden tulosten näkemiseen. (Suikkanen ym. 1995, 87.)

Suomessa ihmisen arvoa on paljolti mitattu työn tekemisellä ja tavattaessa uuden ihmisen ensimmäisiä kysymyksiä on ”mitä teet työkseksi” (Poiijula 2003, 15–16). Väli-maan (2008, 249–250) haastattelemista pitkäaikaistyöttömistä tuli vahvasti esille, että pitkäaikaistyöttömän kategoriaan liitetään kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti negatiivinen leima, palkkatyön ulkopuolella olevia ihmisiä ei yleisesti arvosteta. Sellainen, joka ei ole onnistunut saamaan palkkatyötä, on luuseri ja yhteiskunnan kilpailussa hävinnyt muita kansalaisia huonompi. Työ on siis tärkeä osa aikuisen minuutta ja sitä, kuka ihminen on (Poiijula 2003, 15–16). Usein työtön tai työkyvytön kokee jollain tavalla olevansa erilainen, poikkeava tavanomaisesta ja hyväksytystä (Kettunen ym. 2006, 54).

## 3 TYÖTTÖMYYS JA PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYS

Työtön on henkilö, joka ei ole työsuhteessa, päätoimisesti työllistyy yrittäjänä tai omassa työssään tai on kokoaikaisesti lomautettu. Työtön työnhakija on 17–64-vuotias, työkykyinen, työmarkkinoiden käytettävissä ja työtön sekä hänen työnhakunsa on voimassa Työ- ja elinkeinotoimistossa. Työtön määritellään vajaakuntoiseksi työnhakijaksi, jos hänen mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajaavuuden perusteella. Työttömyyden pitkittyessä tarkoitetaan pitkäaikaistyöttömällä

henkilöä, joka on ollut vähintään vuoden työttömänä työnhakijana yhtäjaksoisesti tai useammassa työttömyysjaksossa toistuvasti ja kokonaiskestoltaan rinnastettavissa yhtäjaksoiseen vuoden työttömyyteen. Saatuaan työttömyyspäivärahaa sen enimmäisajan 500 päivää tai työmarkkinatukea vähintään 500 päivää katsotaan työtön vaikeasti työllistyväksi. (Laki julkisesta työvoimapaalvelusta 30.12.2002/1295 1:7, 8.)

### 3.1 Työttömyystilanne

Historiallisesti työttömyys on ollut Suomessa hyvin alhaisella tasolla ennen 1990-luvun alun lamaa, jolloin työttömien määrä kasvoi räjähdysmäisesti. 1990-luvun loppupuolen talouden elpymisen paransi yleistä taloudellista tilannetta ja lisäsi samalla korkeasti koulutetun työvoiman kysyntää vähentäen samalla voimakkaasti työttömien määrää. Tästä huolimatta työttömyyden ongelma ei ole poistunut Suomesta eikä pitkäaikaistyöttömien osuutta ole merkittävästi kyetty alentamaan. Työttömyyden kesto on pidentynyt, vaikka se onkin kahtiajakautunut; suurimmalla osalla työttömyys päättyy nopeasti ja toisilla pitkittyy muodostuen osalle pysyvähköksi olotilaksi. Työttömyys on muuttanut luonnettaan, ja sen vähentäminen on entistä haasteellisempaa. (Verho 2005, 92–95; Parpo 2007, 12–13.)

Työikäisinä Suomessa yleensä pidetään 15–65-vuotiaita. Työvoimaksi työikäisistä katsotaan ne, jotka ovat työssä tai hakevat työtä. Työllisyysaste kertoo työssä olevien prosenttiosuuden samanikäisestä väestöstä, joka huhtikuussa 2010 oli 66,9 prosenttia ja työttömien prosenttiosuuden työvoimasta kertova työttömyysaste oli 9,3 prosenttia lisääntyen 0,6 prosenttiyksikköä vuotta aiemmasta. (Ihalainen & Kettunen 2006, 100; Työvoimatutkimus 2010, huhtikuu.) Työ- ja elinkeinoministeriön huhtikuun 2010 työllisyyskatsauksen mukaan Suomessa oli 263 700 työtöntä työnhakijaa, joista pitkäaikaistyöttömiä oli 52 000 henkilöä ja yli kaksi vuotta yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli 14 900 henkilöä. Niin työttömien työnhakijoiden kuin pitkäaikaistyöttömien määrä oli kasvanut vuotta aiemmista vastaavista luvuista noin 12 000 henkilöllä. Puolestaan työttömistä työnhakijoista nuorten alle 25-vuotiaiden osuus oli 30 800 henkilöä sekä yli 50-vuotiaiden 86 500 henkilöä. (Työllisyyskatsaus, Huhtikuu 2010.)

Kouvolassa oli huhtikuussa 2010 työttömiä työnhakijoita 5 056, joista miehiä oli 61,5 prosenttia. Ammattiryhmittäin työttömyys kohdentui erityisesti teolliseen työhön, jossa työttömien määrä verrattuna muihin ammattiryhmiin oli vähintään kaksinkertainen. Kaikkiaan työttömien määrä oli lisääntynyt vuotta aiemmasta 3,9 prosentilla. Pitkäai-



kaistyöttömiä oli Kouvolassa 1 084 työttömistä työnhakijoista. (Huhtikuu 2010 työllisyyskatsaus.)

### 3.2 Työttömyysturva

Suomessa asuville 17–64-vuotiaille työttömille työnhakijoille turvataan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa mahdollisuuksia päästä tai palata työmarkkinoille työttömyysturvalain mukaisesti. Työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä korvataan työttömyysetuuksilla, joita ovat työttömyyspäiväraha ja työmarkkinatuki. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 1:1, 2; 2:1; 3:1.)

Työttömyyspäiväraha jakautuu työttömyyskassojen jäsenilleen maksamaan ansiopäivärahaan ja Kelan maksamaan peruspäivärahaan. Työttömänä työnhakijana olemisen lisäksi saamisen edellytyksenä on, että hakija täyttää työssäoloehdon eli on ollut työssä 34 viikkoa työttömyyttä edeltäneen 28 kuukauden aikana tai toiminut yrittäjänä 18 kuukautta työttömyyttä edeltäneen neljän vuoden aikana. Kelan maksama peruspäiväraha on noin 551 euroa kuukaudessa ja ansiopäiväraha koostuu perusosasta ja hakijan palkkaan perustuvasta ansio-osasta. Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 500 päivän ajan eli niin sanottu enimmäisaika. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 1:2, 5:3, 7, 6:1, 7; Peruspäivärahan määrä.)

Työmarkkinatuki on tarkoitettu työttömälle työnhakijalle, joka ei täytä työssäoloehtoita tai työttömyyspäivärahan enimmäisaika on täyttynyt ja joka on taloudellisen tuen tarpeessa. Työmarkkinatuki on samansuuruinen kuin peruspäiväraha mutta tarveharkintainen. Etuuden saamiseen vaikuttavat vähentäen tai estäen puolison tulot. Työnhakijan asuessa vanhempien taloudessa osittainen työmarkkinatuki on 50 prosenttia muutoin maksettavasta etuuden määrästä. Työmarkkinatuen kesto ei ole rajoitettu enimmäisajalla. (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 7:1, 4, 6, 9, 12.)

Useimmilla työttömillä on taloudellisia vaikeuksia ja eniten niistä kärsivät yksinäiset, yksinhuoltajat, nuoret ja pidempään työttömänä olleet (Kangas 2003, 145). Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 106, 109) tutkimuksen mukaan työttömyysturvassa on selvä epäjohtonmukaisuus, joka liittyy alimpien ansiosidonnaisten korvausten, peruspäivärahan ja työmarkkinatuen pienuuteen. Taloudellista huono-osaisuutta kuvaavat mittarit, toimeentulotuki, köyhyys ja nälkä, osoittivat tutkimuksessa jatkuvaa ja voimakasta kasvua. Tutkimuksessa ilmeni köyhien kotitalouksien ja nälkää kokeneiden osuuden

kasvavan ei-työttömiin verrattuna yli kolminkertaiseksi alle vuoden työttöminä olleilla ja lähes kymmenkertaiseksi kauemmin työttöminä olleilla. Köyhyysrajana Euroopan komissio käyttää suhteellisen mittaustavan mukaan 60 prosenttia nettomediaanitulosta eli keskimmäisen tulonsaajan nettotuloista. Vuonna 2009 Suomessa nettomediaanitulo oli 1800 euroa kuukaudessa, jolloin köyhyysrajana voidaan pitää 1080 euron netto-kuukausituloa. (Köyhyysraja.) Sosiaalipolitiikan viimesijaisesta toimeentuloturvan muodosta, kuntien maksamasta toimeentulotuesta, onkin muodostunut olennainen osa työttömien säännöllistä toimeentuloa kattamaan asumis- tai muita välttämättömyysmenoja (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 106–107).

### 3.3 Työttömyyden syitä

Työttömyyden syyt ovat useimmiten sidoksissa yleiseen kansantalouden kehitykseen, sillä pitkällä aikavälillä työttömyyden laajuuden voidaan katsoa seuraavan yleistä taloudellista kehitystä. Ilman talouskasvua on työvoiman kysyntä tarjontaa suppeampaa eli toimenpiteillä joilla edistetään talouskasvua, voidaan samalla myös edistää työllisyyttä. (Parpo 2007, 22–23.)

Perinteisesti työttömyys on jaettu rakenne-, suhdanne-, kitka- ja kausityöttömyyteen. Rakenteellisessa työttömyydessä on kyse jollakin alueella tai alalla tarjolla olevien työpaikkojen vähenemisestä työn siirtyessä kasvukeskuksiin, ulkomaille tai tekniikan kehittymisestä, jolloin pystytään tehokkaammin tuottamaan pienemmällä työntekijäjoukolla. Puolestaan maailman talouden matalasuhdanteen aikana työvoiman kysyntä vähenee aiheuttaen suhdannetyöttömyyttä. Kitkatyöttömyyttä esiintyy usein tilanteissa, kun ollaan hetken työtön esimerkiksi vaihdettaessa työpaikkaa tai muutettaessa uudelle paikkakunnalle. Kausityöttömyyttä aiheuttaa vuodenaikojemme vaihtelut kuten matkailualalla Lapin aktiivikausi sijoittuu talveen ja puolestaan rakennusosalalla suurin kysyntä on kesällä. (Ihalainen & Kettunen 2006, 99 - 100.)

Työttömyys voi olla vastentahtoista, jolloin syynä voivat olla esimerkiksi henkilön yksilölliset syyt kuten etnisyys, sukupuoli, terveys, fyysinen kyvykyys, ikä tai lahjakkuus. Työllistyminen ei yrityksistä huolimatta onnistu esimerkiksi työmarkkinoiden tiettyjä väestöryhmiä syrjivien käytäntöjen vuoksi esimerkiksi ikääntyminen toimii yhä voimakkaammin työvoiman ja työelämän jakajana sekä useimmiten työmarkkinat sisältävät naisia syrjiviä elementtejä ja toimintakulttuureja liittyen esimerkiksi lasten saantiin. Omasta valinnasta riippumaton työttömyyttä esiintyy muun muassa,

kun henkilön ammattitaidolle tai osaamiselle ei riitä työmarkkinoilla kysyntää. Työttömyys voi olla myös vapaaehtoisesti valittu esimerkiksi läheisten hoivaamisen takia, jolloin työtä ei nähdä tavoittelemisen arvoisena ja toimeentuloturvan taso koetaan riittäväksi turvaamaan päivittäinen toimeentulo. (Parpo 2007, 7, 20–22.)

Sosiaali- ja työllisyyspolitiikan yleinen trendi on 1990-luvulta lähtien ollut työttömien aktivointiohjelmat ja sosiaaliturvan vastikkeellistaminen. Aktiivinen sosiaalipolitiikka tarkoittaa, että työttömän toimeentulon ehtona on osallistuminen aktivoiviin tai työllistäviin toimenpiteisiin. Tavoitteena on palauttaa työtön sosiaaliturvan piiristä takaisin työelämään. Osallistuminen ei ole vapaaehtoista vaan kieltäytyminen voi johtaa työttömyyskorvauksen määräaikaiseen menettämiseen tai alenemiseen. Taustalla on ajatus, että työttömyydessä ei ole kyse pelkästään työn puutteesta vaan ainakin osa työttömistä tarvitsee pakkoa osallistuakseen. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 26–27.)

#### 4 VÄLITYÖMARKKINAT

Välityömarkkinoilla tarjotaan työmahdollisuuksia etenkin vaikeasti työllistyville, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille (Työllisyyskertomus vuodelta 2008, 65). Välityömarkkinoilta odotetaan työllistyneen siirtyvän suhteellisen nopeasti avoimille työmarkkinoille, kun välittävillä työmarkkinoilla on kyse laajemmista kuntouttavista toimenpiteistä eikä kaikkien kohdalla työllistyminen avoimille työmarkkinoille ole mahdollistakaan (Välityömarkkinat). Jälkimmäisen tavoitteena on toimintakyvyn ylläpitämisen ja elämänhallinnan parantamisen kautta luoda edellytyksiä siirtyä välityömarkkinoille tai avoimille työmarkkinoille (Välityömarkkinat – Työpajatieto).

Toimijoina välityömarkkinoilla ovat yhdistykset, työhön valmennus- ja sosiaalipalvelusäätiöt, työpajat ja vastaavat yksiköt. Tarjottavia julkisia työvoimapalveluja ovat pääasiassa työkokeilu, työharjoittelu ja työelämävalmennus sekä palkkatuettu työ. Tavoitteena matalan kynnyksen työpaikoissa on mahdollistaa työttömän työelämävalmiuksien parantaminen ja avoimille työmarkkinoille sijoittumisen edistäminen. Kehittämällä välityömarkkinoita tuetaan työvoiman saatavuutta, koska suuren osan kotimaisista työvoimavaroista muodostavat ne työttömät työnhakijat, joilla on vaikeuksia työllistyä ilman tukea. (Työllisyyskertomus vuodelta 2008, 65.) Välityömarkkinoiden

kehittäminen on yksi Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman (2007, 3) tavoitteista.

Mänttari ja Pekkolan (2008, 6, 32–33) opinnäytetyössä oli haastateltu Kouvolan seudun työvoiman palvelukeskuksen asiakkaita, jossa yhtenä osa-alueena olivat asiakkaiden kokemukset aktivointitoimenpiteisiin osallistumisesta. Haastatellut pitivät kokemuksiaan melko myönteisinä sillä uusien asioiden oppimista, itseluottamuksen ja rohkeuden lisääntymistä sekä saatua työkokemusta pidettiin tärkeänä. Aktiivitoimenpiteen koettiin tuovan positiivisen pakon lähteä liikkeelle aamuisin, säännöllisyyttä päivittäiseen elämään ja olevan piristävä vaikutus. Sisällöltään niitä pidettiin antoisina, monipuolisina ja haasteellisina. Haastatelluista lähes kaikki olivat sitä mieltä, että työllistymistä edistävät palvelut ovat yksi porras kohti työelämää. Yksi haastatelluista kuvasi kokemustaan aktivointitoimenpiteestä: ”...*Enempi uskaltaa ajatella, että mie oon sen arvoinen, että voin yrittää saada normaalia työtä.*”

#### 4.1 Työmarkkinatoimenpiteet

Työmarkkinatoimenpiteitä ovat työkokeilu, työelämävalmennus ja työharjoittelu. Työmarkkinatoimenpiteen järjestäjänä voi olla esimerkiksi valtion virasto tai laitos, kunta, yhteisö tai säätiö. Työkokeiluun Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata tai osoittaa ammatinvalintasoveltuvuuden sekä koulutus- ja työvaihtoehtojen selvittämiseksi tai vajaakuntoisen asiakkaan työhön sijoituksen ja työssä pysymisen tukemiseksi. Puolestaan työharjoitteluun TE-toimisto voi osoittaa vailla ammatillista koulutusta olevan työmarkkinatukeen oikeutetun nuoren työelämään perehtymiseksi sekä työhönsijoittumisen ja ammattitaidon edistämiseksi. Työelämävalmennukseen voidaan osoittaa työtön työnhakija omalla suostumuksellaan työelämään paluun tukemiseksi sekä työhönsijoittumisen ja ammattitaidon tukemiseksi. (Laki julkisesta työvoimanpalvelusta 30.12.2002/1295 8:1.)

#### 4.2 Palkkatuettu työ

Työnantajalle voidaan tapauskohtaisesti myöntää palkkatukea työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin, jos palkattavan osaamisessa tai ammattitaidossa katsotaan olevan puutteita tai arvioidaan tuottavuuden alentuneen tarjolla olevassa työtehtävässä työttömyyden keston, vajaakuntoisuuden tai muun syyn johdosta. Työ- ja elinkeinotoimisto myöntäjänä harkitsee, milloin voidaan edistää palkkatuen avulla työttömän

työnhakijan ammattitaitoa, työmarkkina-asemaa sekä pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille. Palkkatukea myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen edellyttäen, että työnantaja sitoutuu maksamaan työehtosopimuksen mukaista tai kohtuullista ja tavanomaista palkkaa työstä. Työnantajana voivat toimia kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat kuten yhdistykset, säätiöt tai sosiaaliset yritykset. (Laki julkisesta työvoimapaalvelusta 30.12.2002/1295 7:1, 3.)

## 5 TUKIPUU – HYVINVOINTIA TYÖLLISTÄMÄLLÄ VUOSINA 2009–2012

Anjalankosken Työttömät ry on vuodesta 1993 lähtien toiminut yleishyödyllinen työttömien hyvinvointia edistävä yhdistys. Anjalankosken Työttömät ry hallinnoi Tukipuu – hyvinvointia työllistämällä -hanketta, joka on saanut projektiavustuksen Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen työvoimaosastolta vuosille 2009–2012. Tukipuu-hanke on jatkoa vuonna 2008 päättyneelle Myllytys-hankkeelle, jonka tavoitteena oli edistää kierrättämistä ja työllistymistä entisen Anjalankosken alueella. Kuntaliitosten myötä Tukipuu-hankkeen toiminta ulottuu koko Kouvolan alueelle toimien edelleen entisen Anjalankosken alueella. Päätoimipaikka on Myllykoskella sijaitseva Työ-Mylly, jonka lisäksi ovat itsepalvelukirpputori Inkeroisissa sekä kahvio Keltakankaan sairaalassa. (Tukipuu – hyvinvointia työllistämällä 2009–2012.)

Välityömarkkinoilla toimivan Tukipuu-projektin tarkoituksena on kierrätykseen ja kestävään kehitykseen perustuvalla toiminnallaan työllistää vuosittain noin 70 kouvolalaista. Kohderyhmänä ovat työikäiset pitkäaikaistyöttömät, vaikeasti työllistyvät, vajaakuntoiset, nuoret ja maahanmuuttajat. Syynä työttömyyden pitkittymiseen heillä usein on sosiaaliset ja/tai terveydelliset syyt kuten alkoholiongelma, vaikea sairaus, kehitysvamma, oppimisvaikeudet, motivaatio-ongelmat, hankala elämäntilanne, koulutus, traumaattiset sotakokemukset tai riittämätön suomen kielen taito. Tukipuun avulla kohderyhmälle tarjotaan mahdollisuus osallistua työelämään ja käytettäviä työllistämistukimuotoja ovat palkkatuki, työelämävalmennus, työharjoittelu sekä työkokeilu. Työllistämistarpeen ja -tukimuodon kartoittavat Kouvolan TE-toimisto tai Kouvolan seudun työvoiman palvelukeskus yhdessä asiakkaan kanssa ja heidän kauttaan valikoituvat kulloiseenkin vapautuvaan työtehtävään soveltuvat haastateltavat, joista valinta tehdään haastattelujen perusteella Tukipuussa. Soveltuvuus, mielenkiinto ja

motivaatio tehtävään ratkaisevat sillä esimerkiksi keittiössä työskentelee miehiä ja puupajalla puolestaan naisia. (Kangas 2009; Kangas 7.9.2010.)

Tukipuu-projektissa tavoitteena on työllistettyjen työkyvyn-, taitojen- ja työkyvyn kohottaminen työtoimintaan osallistumalla. Työllistämistoimenpiteen aikana kartoitetaan elämäntilanne, tuetaan ja neuvotaan ongelmatilanteissa sekä edistetään arjen hallintaa, terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia. Pajaohjaajien tukema työtoiminta tapahtuu Työ-Myllyn kahdeksassa työpajassa, joita ovat muun muassa kierrätyskäsityöt, keittiö, kahvio, polkupyörien korjaus ja huolto. Työpajaan sijoittamisen avulla saadaan näyttöä, johtaako tuettu työllistyminen työhön avoimille markkinoille. Kahdessa muussa toimipisteessä työllistetyt toimivat itsenäisemmin, mutta kuitenkin tiiviissä yhteistyössä projektin työntekijöiden kanssa. Projektin erityisteemana on työllistettyjen terveyden edistäminen. Tähän pyritään esimerkiksi ohjaus- ja neuvontapalveluin, teemapäivin ja ohjatulla pienryhmätoiminnalla. (Kangas 2009.)

## 6 TYÖKYKY

Riittävä työkyky on työllistymisen ja työssä pysymisen edellytys. Käsitteenä työkyky on varsin laava kaikille kriteereille, jotka ovat olennaisia työhön osallistumisessa ja suoriutumisessa. Työkyvyssä ei ole kyse pelkästään yksilön terveydentilaan liittyvistä tekijöistä vaan siihen vaikuttavat myös yksilön elämäntilanne, voimavarat, osaaminen ja asenteet. Riittämättömän työkyvyn kriteereiden voidaan katsoa täyttyvän silloin kun yksilö on kykenemätön suoriutumaan edessä olevasta työtehtävästä. Työkyky on siis jossakin suhteessa myös tehtävän vaativuuteen ja luonteeseen. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004, 155.) Työkyvyn määritelmällä on yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna kahdenlainen rooli: sitä käytetään työkyvyn arvioinnin että edistämisen kontekstissa. Terveystieteissä painottuu työkyvyn edistäminen ja työkyvyn arviointi on keskeinen määriteltäessä oikeutta sosiaalivakuutusetuksiin. (Gould ym. 2006, 28.)

Palkansaajilla työterveyshuolto on toiminut pitkään järjestelmällisesti, mutta työttömien työterveyshuoltoon tulisi kiinnittää enemmän huomiota. He tarvitsevat erityisiä työttömille räätälöityjä keinoja päästääkseen takaisin työelämään. Työttömien työkyky vuonna 2005 -tutkimuksen perusteella työttömien työkyky oli keskimäärin huonompi kuin palkansaajilla. Työttömistä noin 60 prosentilla työkyky oli erinomainen tai hyvä ja 40 prosentilla työkyky oli kohtalainen tai huono. Tutkimuksessa käytetyn työkykyindeksin mukaan Suomessa oli vuonna 2005 korkeintaan 50 000 työtöntä joilla on

heikko työkyky. (Holm, Jalava & Ylöstalo 2006, 4-7; Terveyden edistämisen politiikkaohjelma 2007, 12.)

Työkyvyille ei ole määritelmää lainsäädännössä kuten työkyvyttömyydelle, joista esimerkiksi ammatillinen työkyvyttömyys tarkoittaa sairautta, vikaa tai vammaa, joka estää toimimisen entisessä tai vastaavassa työssä. Määrittelyeroista huolimatta on perusteltua tarkastella työkykyä laajasta näkökulmasta. (Ilmarinen 1995, 31.)

## 6.1 Työkyvyn kolme käsitystyyppiä

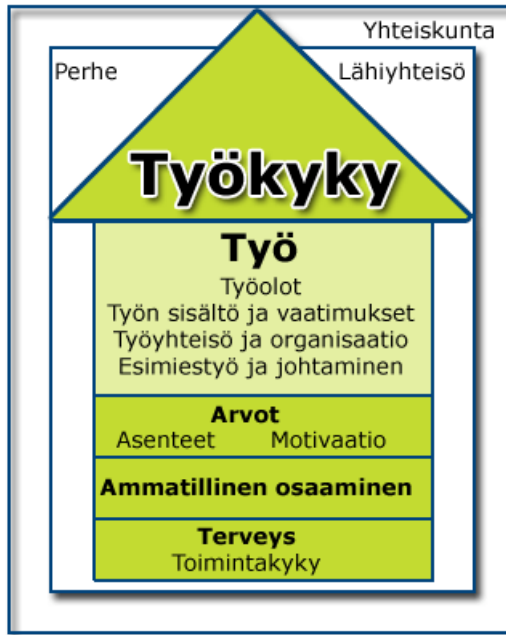
Työkyvyn käsitteen erilaiset merkitykset eri toimintayhteyksissä ja eri aikoina kiteytyvät kolmessa eri käsitystyyppissä. Ne ilmentävät miten työkyvyn sisältö arvioinnin ja edistämisen kohteena painottuvat. Lääketieteellisessä käsitteessä työkyky on yksilöllinen terveydentilaan liittyvä työstä riippumaton ominaisuus, jonka mukaan terve yksilö on täysin työkykyinen ja sairaus vastaavasti aina heikentää työkykyä, jota voidaan parantaa sairauksien hoidolla. Työkyvyn tasapainomallin mukaan työkyky on riippuvainen yksilön sisäisten ominaisuuksien riittävydestä suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Tasapainomallissa tarkastellaan yksilön terveydentilan sijasta toimintakykyä suhteessa työn vaatimustasoon. Integroidun käsitystyyppin mukaan työkyky on yksilön, yhteisön ja toimintaympäristön muodostama systeemi, jossa lääketieteellisten ja fysiologisten ominaisuuksien sijasta painottuvat yhteisölliset toimintatavat, työkuulttuuri sekä työssä käytettävä välineistö. Vallitsevia käsityksiä ovat lääketieteellinen sekä erityisesti tasapainomallin mukaiset käsitystyytit. Nykyisin selkeästi lääketieteellisten syiden osuus työkyvyttömyyden aiheuttajista on pieni ja sairauksien, vikojen sekä vammojen arvioinnin rinnalle on tullut toimintakyvyn arviointi suhteutettuna työn vaatimuksiin. (Mäkitalo 2006, 172–173.)

## 6.2 Työkyvyn laaja-alaiset mallit

Työkyvyn käsitettä on laajennettu kohdistumaan myös työhön esittämällä erilaisia laaja-alaisia työkykymalleja. Ensimmäinen malli oli niin sanottu työkykykolmio, jossa työkyvyn osa-alueiksi kuvattiin työntekijä, työympäristö ja työyhteisö. Myöhemmin malliin on lisätty neljänneksi osa-alueeksi kompetenssi, jolloin kuviosta on muodostunut niin sanottu työkyvyn tetraedrimalli. Malleissa nimetyt osa-alueet ovat kahdesta työkyvyn tasapainomallin kohteesta, yksilön ominaisuuksista (terveys, toimintakyky,

ammattitaito) ja ympäristön piirteistä (fyysinen työympäristö, työyhteisö) koottuja. (Mäkitalo 2010, 166.)

Työkyvyn tetraedrimallin jälkeen on esitetty työkykytalo (kuva 1), joka on luettavissa laaja-alaisiin työkykymalleihin. Työkykytalon sisällöt ovat lähes samat kuin tetraedrimallissakin, mutta uutena sisältönä on lisätty yksilöllisiin voimavaroihin luettavat arvot, asenteet ja motivaatio. (Mäkitalo 2010, 167.)



Kuva 1. Työkykytalo (Terveys ja työkyky)

Professori Juhani Ilmarisen laatima työkykytalo sijaitsee perheen, sukulaisten ja ystävien sekä yhteiskunnan rakenteiden ja sääntöjen vaikutuspiirissä. Työkykytalon perusta rakentuu terveyden ja toimintakyvyn varaan. Toisen kerroksen muodostaa ammatillinen osaaminen, joka perustuu peruskoulutukseen sekä ammatilliseen tietoon ja taitoon. Tämän kerroksen merkitys on korostunut viime vuosina, koska uudet työkykyvaatimukset ja osaaminen vaativat jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä eli niin sanottu elinikäinen oppiminen korostuu. Kolmannen kerroksen muodostavat arvot, asenteet ja motivaatio, jotka vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Tässä kerroksessa kohtaavat myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Työkykytalon ylimmän kerroksen muodostaa työ ja työolot, työyhteisö sekä organisaatio. (Työkykytalo.) Tämä on työkykytalon kaikista suurin ja raskain kerros, sillä se asettaa käytännössä vaatimukset muille kerroksille. Yksilön voimavarojen ollessa tasapainossa työkerroksen kanssa työkyky säilyy hyvänä. (Gould ym. 2006, 24.)



## 7 TYÖKYKYYN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Työntekijän arvio työkyvystään perustuu työssä suoriutumisen kokemuksiin ja sisäistettyihin normeihin. Huonoksi koettuun työkykyyn voivat liittyä muun muassa terveyden heikkeneminen, osaamisen tai motivaation puute, työn raskaus tai työn ulkopuolisen elämänpiirin ongelmat. Hyvä työkyky puolestaan merkitsee tasapainoa yksilön voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä työn ulkopuolisen ympäristön piirteiden kesken. (Aromaa & Koskinen 2010, 51.) Yksilön voimavaroja ovat terveys, sairaudet, toimintakyky, elintavat, osaaminen ja työhön liittyvät asenteet (Gould ym. 2006, 111).

### 7.1 Terveys ja sairaudet

Maailman terveysjärjestön (WHO) vuodesta 1948 käyttämän määritelmän mukaan terveys on *”ei vain sairauden puuttumista, vaan täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila”* (WHO definition of Health). Tästä määritelmästä kriitikot ovat todenneet, että tällaiseen tilaan pääsee vain nirvanassa. Terveyttä on käsitteenä vaikea määritellä, sillä se merkitsee ihmisille eri asioita vaihdellen muun muassa elämäntilanteen ja elämänskaaren vaiheen sekä erilaisten tilannekohtaisten tekijöiden mukaan. Tavalliset ihmiset kuvaavat haastattelututkimuksissa terveyttä usein psyykkisenä ja fyysisenä hyvinvointina, tasapainoisena olotilana, hyvänä fyysisenä kuntona tai hyvinä elintapoina. Terveys voidaan nähdä myös yksilön sopeutumiskykyinä ja joustavuutena elämänskaulun siirtymiin, muuttuviin olosuhteisiin, kasvuun ja vanhenemiseen kuin myös kärsimykseen. Menestyminen näissä prosesseissa riippuu ihmisen käyttämistä voimavaroista säädellössään toimiaan. Arjen olosuhteiden, elämäntapojen ja valintojen tuloksena turvataan terveyttä. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 76–77.)

Terveysteen ja sairauteen vaikuttavien tekijöiden selkeän ja yksinkertaisen jäsenyyksen antaa Dahlgren ja Whitehead vuonna 1991 esittämä niin sanottu terveyden sipulimalli. Mallissa tarkastellaan terveydentilaan vaikuttavia tekijöitä lähtien sipulin sisemmistä osista edeten kohti sipulin ulompia kerroksia. Sisin kerros on varattu sellaisille tekijöille kuin ihmisen perimä, ikä ja sukupuoli, jotka eivät muutu yhteiskunnallisten ja ympäristötekijöiden vaikutuksesta. Toisessa kerroksessa ovat yksilölliset elämäntapatekijät kuten liikunta, tupakointi, liiallinen alkoholin käyttö sekä epäterveellinen ravinto- ja ruokailutottumukset, joilla kaikilla on merkitystä tutkimusten mukaan sairautsiensa ilmaantumiseen ja etenemiseen. Seuraavalla kehällä ovat erilaiset sosiaalisia ver-

kostoja ja yhteisöjä kuvaavat tekijät, jotka ovat yksilön käytettävissä olevia resursseja lisäten useimmiten hyvinvointia olemassaolollaan lievittäen stressitilanteiden aiheuttamaa uhkan kokemusta tai antaen konkreettista tukea arkielämän hallinnassa. Toiseksi uloimmalla kuorella ovat erilaiset elinoloja ja työoloja kuvaavat tekijät kuten sosioekonomisten ryhmien välisiä terveysteroja osaksi välittävät arkipäivän erilaiset kuormitus- ja stressitilanteet. Sipulin uloimmalla kuorella ovat yhteiskunnalliset ja kulttuuriset olosuhteet, jotka vaikuttavat kansalaisten elämäntilanteisiin. Ihmisen yhteiskunnallinen asema, sosioekonominen asema, sosiaaliryhmä, koulutus sekä työmarkkina-asema ja alueelliset erot vaikuttavat, miten pitkään ja terveenä elää. (Järvikoski & Härkäpää 2004, 83–94.)

Hyvä terveys on hyvän työkyvyn keskeinen lähtökohta, mutta kuitenkin huonoksi koettu terveys ei väistämättä merkitse huonoa työkykyä. Sairauksien yhteys koettuun työkykyyn voi johtua osittain siitä, onko henkilö työssä vai ei. Kaikki yleiset kansansairaudet heikentävät työkykyä. Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan jyrkimmin työkykyä alensivat mielenterveyden häiriöt, etenkin psykoosi, ja sepelvaltimotauti. Vähemmän, mutta yleisemmin koko väestön työkykyyn vaikuttivat masennus, selkä- ja niskasairaudet sekä verenpainetauti. (Gould ym. 2006, 114 & 128.) Työttömien työkyky vuonna 2005 -tutkimuksessa selvisi, että vaikka työttömien työkyky oli kohtuullisen hyvä, työttömillä oli selvästi enemmän lääkärin toteamia sairauksia ja vammoja kuin palkansaajilla (Holm ym. 2006, 45). Kortteisen ja Tuomikosken (1998, 41–42) tutkimuksen mukaan pitkäaikaissairaiden osuus oli kaksinkertainen pisimpään työttöminä olleiden joukossa verrattuna työllisiin tai lyhytaikaisesti työttömänä olleisiin. Todennäköistä on, että työttömien joukko koostuu ihmisistä, joilla on muitakin terveyttä heikentäviä ja sairastavuutta lisääviä ominaisuuksia ja tekijöitä kuten ikä, matala koulutus tai elämäntavat.

## 7.2 Toimintakyky

Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälisen ICF:n (International Classification of Functioning, Disability and Health) luokituksen mukaan toimintakyky on yläkäsite, joka sisältää kaksi osaa: ensinnäkin kehon rakenteet ja toiminnot sekä toiseksi suoritukset ja osallistumisen (Gould ym. 2006, 135; Stakes 2005, 12–15). Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä erilaisista tehtävistä, haasteista ja harrastuksista, jotka liittyvät elämäntilanteeseen. Toiminta-

kyky kuvaa mahdollisuutta aktiiviseen elämään, jossa voidaan sovittaa ympäristövaatimukset ja omat tavoitteet. Nuorilla kouluttautuminen ja valmistautuminen työelämään perustuvat kykyyn oppia tarvittavia tietoja ja taitoja, kun työikäisillä korostuvat puolestaan kyvyt ja valmiudet työntekoon. (Ilmarinen 2006, 117.) Hyvä suoriutuminen työelämässä edellyttää riittävää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä kuten ainakin jonkinasteista kykyä liikkua, nähdä, kuulla, oppia ja muistaa oppimansa sekä suoriutumista muiden ihmisten kanssa asioimisessa. Työprosessi ja toimintaympäristö korostavat joitain näistä vaatimuksista ja jotkut puolestaan voivat olla vähemmän tärkeitä tai jopa merkityksettömiä. (Gould ym. 2006, 135–136.)

### 7.2.1 Fyysinen toimintakyky

Ihmisen kehon suoritusominaisuuksia kuvaa fyysinen toimintakyky. Samalla siihen liittyy tavoite selviytyä erilaisista tehtävistä vaihtelevissa oloissa. Fyysistä toimintakykyä tarvitaan niin päivittäisistä toimista selviytymisessä kuin ruumiillista ponnistusta vaativissa tehtävissä. Monissa ammateissa on päivittäisiä fyysisiä tehtäviä ja tällöin työkyky vaatii tehtäviensä mukaista fyysisiä ja psyykkisiä taitoja sekä fyysisen toimintakyvyn osa-alueita. Kaiken ikäisille säännöllinen liikunta on tehokkain keino fyysisen toimintakyvyn ja samalla työkyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Fyysistä kuntoa on mahdollisuus kehittää koko eliniän. (Kettunen ym. 2009, 91–95.)

Fyysisen toimintakykyyn liittyvästä terveystilasta kertovat kehon perustoimintojen kuten sydämen, verenkierron ja hengityksen kyky vastata kuormittaviin tilanteisiin. Aktiivinen liikunnallinen elämäntapa ei selitä yksistään hyvää terveystilaa vaan joillakin ihmisillä on niin hyvät perintötekijät, että ne pitävät yllä hyvää terveyttä ja terveystilaa. Fyysiseen suoriutumiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi henkilön kehonosien mittasuhteet, lihassolujen toiminta tai sukupuoli. Fyysinen terveydentila on kuitenkin tärkeä fyysisen toimintakyvyn edellytys, johon vaikuttaa terveystilaston ohella terveystilasta johtuvat kuten ravintotottumukset, tupakointi ja alkoholinkäyttö. Riskiryhmään kuuluvilla onkin erityisen tärkeää muuttaa elintapojaan terveyden saavuttamiseksi. Keskeistä kuitenkin on, millaisessa kunnossa henkilön keho on ja millaiseksi hän itse kokee toimintakykynsä ikäänsä nähden. (Kettunen ym. 2009, 91–95.)

Fyysinen toimintakyky muodostaa yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa työkyvyn toiminnallisen perustan. Psykososiaaliset tekijät vaikuttavat aina myös fyysiseen toimintakykyyn. Esimerkiksi henkilö, joka haluaa oppia uusia moni-

mutkaisia fyysisiä taitoja, tarvitsee vahvan oman motivaation ja ystävien, omaisten sekä ammatti-ihmisten sosiaalisen tuen. Fyysisen toimintakyvyn edistäminen onnistuu parhaiten silloin, kun henkilö pitää sitä itselleen ja omalle hyvinvoinnilleen tärkeänä. (Kettunen ym. 2009, 94–95; Ilmarinen 2006, 140).

### 7.2.2 Psykososiaalinen toimintakyky

Psyykkinen toimintakyky määritellään yleensä kyvyksi suoriutua erilaisista älyllisistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä kuten havaitseminen, oppiminen ja ajattelu. Sosiaalinen toimintakyky määritellään sosiaalisina taitoina toimia erilaisissa yhteisöissä kuten perhe ja työ sekä yhteiskunnallisena osallistumisena. (Ilmarinen 2006, 141 & 151.) Usein psyykkinen ja sosiaalinen kietoutuvat toisiinsa niin, että voidaan puhua myös psykososiaalisesta toimintakyvystä (Ihalainen & Kettunen 2006, 43).

Tavallisimmin psykososiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä tulla toimeen erilaisissa tavanomaiseen elämään ja yhteisöelämän liittyvissä tilanteissa. Psykososiaaliseen toimintakykyyn kuuluu kyky selviytyä arjen tilanteista ja huolenpitotehtävistä, olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja solmia sosiaalisia suhteita, ratkaista elämän arkipäiväisiä ongelmatilanteita sekä toimia omassa elin- ja toimintaympäristössään. Osaltaan psykososiaalinen toimintaympäristö, esimerkiksi perhe, ystävät ja kulttuuri, voi olla kannustava ja tukeva lisäten toimintakykyä tai se voi olla myös ahdistava tai voimia vievä rajoittaen toimintakykyä (Ihalainen & Kettunen 2006, 43). Lisäksi hyvään psykososiaaliseen toimintakykyyn kuuluu oleminen aktiivisena yhteiskunnallisena jäsenenä seuraten yhteiskunnallista ja yhteisöllistä elämää ottaen kantaa ja keskustellen sekä pystyen käyttämään omia oikeuksiaan ja hoitamaan erilaiset yhteisölliset velvoitteensa. Hyvälle psykososiaaliselle toimintakyvyille ominaista on myös kokemus riippumattomuudesta ja oman elämän hallinnasta. (Kettunen ym. 2009, 47–48.)

Elämänhallinnasta Antonovsky (1979) käyttää käsitettä koherenssi eli elämäneheyden tunne. Tällä tarkoitetaan ihmisen luottamusta siihen, että elämä on riittävän jäsenyntyttä, ennustettavaa ja selitettävää ja että ihmisellä on käytössään riittävästi voimavaroja elämän erilaisiin vaatimuksiin vastaamiseksi. Elämänhallinnan mikään määritelmä ei väitä, että elämän pitäisi olla täysin hallittavissa vaan elämään kuuluvat erilaiset ylä- ja alamäet. Hallinnan kokemuksella ihminen kuitenkin tuntee ainakin jossakin

määrin voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä ja sen kulkuun. Rotterin (1966) mukaan sisäisesti ohjautuvat ihmiset pystyvät toimimaan omien tarpeidensa ja arvojensa mukaan uskoen omalla toiminnallaan olevan vaikutusta tavoitteiden saavuttamiseen. Puolestaan ulkoisesti ohjautuvat ihmiset ajattelevat, että muut ihmiset, sattuma tai kohtalo vaikuttavat tapahtumien kulkuun, jolloin jäävät heille luontaisesti passiivisena odottamaan ulkopuolelta tulevaa ratkaisua, käännettä tai ihmettä. Tunnetta hallinnasta voidaan siis pitää kokemuksena siitä, miten paljon ihminen pystyy säätelemään ja ohjaamaan tilanteita ja tapahtumia. Hallinnan tunne ei kuitenkaan kehity ellei ihminen saa mahdollisuutta käyttää omatoimisuuttaan ja päätöksentekokykyään tilanteissa, joissa se on mahdollista. (Kettunen ym. 2009, 49–50.)

Hyvä psykososiaalinen toimintakyvyn vastakohtana voidaan ymmärtää syrjäytyminen (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen 2002, 55). Syrjäytymisen aikana ihminen joutuu vähitellen tavanomaisen sosiaalisen elämän ulkopuolelle ja menettää samalla elämänhallinnan tunteen. Syrjäytymiseen liittyy yleensä köyhyyttä, eristymistä ja kyvyttömyyden tunnetta. (Ihalainen & Kettunen 2006, 19.) Kukin yksittäinen riski tai ongelma esimerkiksi työttömyys, kodittomuus tai huono terveys voi lisätä syrjäytymisen todennäköisyyttä, mutta mikään yksittäinen ongelma ei riitä syrjäytymisen tekijäksi. Esimerkiksi työttömyys ei sellaisenaan merkitse syrjäytymistä, jos sosiaaliset suhteet kestävät, minäkuva ja itsetunto pysyvät hyvinä, terveys ja työkyky säilyvät eikä toimeentulon putoaminen olennaisesti heikennä perustarpeiden tyydyttämistä. (Gould ym. 2006, 224.) Siirtyminen elämänhallinnasta kohti syrjäytymistä tuleekin nähdä eräänlaisena prosessina. On tärkeää havaita syrjäytymisen eri muotojen limityminen ja syrjäytymisen kasaantuminen. Osattomuus, taloudellisten ja henkisten voimavarojen sekä sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman puute liittyvät voimakkaasti syrjäytymiseen. Mitä useammilla elämän alueella ihminen joutuu vetäytymään syrjään, sitä syvempää syrjäytyminen on. (Aaltonen, Ojanen, Vihunen & Vilen 2003, 361.)

### 7.3 Elintavat

Työkykyyn ovat yhteydessä elintavat. Terveyttä edistävät elintavat auttavat ylläpitämään työkyvyn kannalta riittävää terveyttä. Toisaalta työkyvyn rajoitukset ja niiden taustalla olevat terveysongelmat voivat puolestaan muovata henkilön elintapoja esimerkiksi alkoholinkäyttöä tai estää liikuntatottumuksia. Elintavat saattavat vaikuttaa

työkykyyn aiheuttamatta varsinaisia sairauksia muun muassa liikunta- ja ravintotottumusten perusteella määräytyvä lihavuus vaikeuttaa fyysisistä tehtävistä suoriutumista ja runsas alkoholin käyttö voi heikentää toimintakyvyn kokonaisuutta. Elintavat vaikuttavatkin monien työkykyä rajoittavien kansansairauksien yleisyyteen. Esimerkiksi tupakointi, runsas alkoholin käyttö, vähäinen liikunta, epäterveelliset ruokailutottumukset ja kahden viimeksi mainitun elintavan yhdessä aiheuttama lihavuus lisäävät muun muassa sydän- ja verisuonitautien sekä monien muiden sairauksien vaaraa. (Gould ym. 2006, 151.)

Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan työkyvyn ja liikunta-aktiivisuuden, eli vähintään neljästi viikossa liikuntaa harrastavien, yhteys näkyi selkeästi tarkasteltaessa sitä työtilanteen mukaan. Työssä ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevista aktiivisimmin liikkuvat arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin vähän tai ei lainkaan liikuntaa harrastavat. Työttömillä liikunnan harrastaminen ei ollut yhteydessä koettuun työkykyyn. Alkoholin käyttöä tarkasteltaessa erikseen työssä käyviä, työttömiä ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevia nautitulla alkoholin määrällä ei näyttänyt olevan yhteyttä koettuun työkykyyn. Puolestaan tupakoivat kokivat työkykynsä rajoittuneeksi hieman yleisemmin kuin tupakoimattomat. Tutkimuksessa oli terveellisiä ravintotottumuksia selvitetty vihannesten käytöllä ja niiden päivittäinen käyttö oli yhteydessä niin naisilla kuin miehilläkin hyvään työkykyyn. Puolestaan lihavuudella, joka määräytyy suurelta osin ruokailu- ja liikuntatottumusten perusteella, näytti olevan työkykyyn selvä yhteys: painoindeksin (painon ja pituuden suhde) arvot alle 20 ja yli 30 liittyivät huonoon työkykyyn, kun normaalipainoindeksi on 20–24. Koko väestöä tarkasteltaessa työkyvyn ja elintapojen yhteys on mutkikas, sillä osa terveellisistä elintavoista näyttää liittyvän huonoon työkykyyn ja tämä selittyy osaksi ainakin sillä, että heikentynyt toimintakyky on muuttanut elintapoja. Liikunta-aktiivisuuden ja vähäisen alkoholin käytön syynä saattaa olla pyrkimys ehkäistä olemassa olevien terveysongelmien paheneminen. (Gould ym. 2006, 154–161.)

#### 7.4 Ammatillinen osaaminen

Esitettyjen työkykymallien mukaan osaaminen on tärkeä osa laaja-alaista työkyvyn hahmottamista ja yksilön voimavaroja. Työtehtävien osaamista ja hallitsemista pidetään olennaisena osana työkykyä ja ne liittyvätkin työntekijän omiin työkyvyn kokemuksiin. Ne jotka katsovat osaamisensa riittävän vaativampiin tehtäviin, kokevat työ-

kykynsä parhaimmaksi ja osaamisen ongelmia kokevat huonommaksi. Terveys 2000 - tutkimuksen perusteella osaaminen liittyy työkykyarvioon selkeimmin korkeimmin koulutetuilla, kevyttä työtä tekevillä, nuorilla sekä niillä, joilla ei ole pitkäaikaissairauksia. Tämä saattaa kertoa, että pitkäaikaissairaat arvioivat työkykyään ensisijaisesti sairauden haittaavuuden perusteella ja sen sijaan kun sairautta ei ole, osaaminen saa enemmän painoa työkyvyssä. Osaamisen näkökulmasta heikentyneeseen työkykyyn todettiin tutkimuksessa vaikuttavan riittämättömän koulutuksen sekä työssä jaksamista haittaavan osaamisen puutteen. Hyvä osaaminen ja samoin osaamisen suhteen haastava ja palkitseva työ liittyivät hyvään työkykyyn. (Gould ym. 2006, 162–168.)

Olemassa olevan tiedon perusteella koulutuksen yhteys työttömyyteen ja työllistymiseen on selvä. Työttömyys kohdistuu useimmiten huonosti koulutettuun työvoimaan. Muita useammin työttöminä ovat vailla ammatillista koulutusta olevat ja vastaavasti mitä korkeamman koulutuksen henkilö omaa sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän on työssä eikä koe työttömyyttä. Koulutus, ammattitaito, sosiaaliset suhteet sekä aikaisempi työhistoria ovat sellaisia työttömyyden yhteydessä olevia tekijöitä, joita on mahdollista ainakin osin omaehtoisesti kartuttaa. Lähtökohtaisesti lisäkoulutus voidaankin nähdä työmarkkina-asemaa parantavana tekijänä. (Parpo 2007, 19.)

Ammattitaito on vahvasti sidoksissa koulutukseen. Koulutus edistää työmarkkinoilla vaadittavia tietoja ja taitoja, mutta toisaalta ammattitaito perustuu myös kokemukseen ja harjaantumiseen työssä. Kaikissa tapauksissa ammattitaito ei kuitenkaan edellytä kouluttautumista. Odotettavaa on, että hyvän ammattitaidon ja työkokemuksen omaava työllistyy paremmin kuin se, jolla osaamisen taso työssä on alhainen. Yleisesti työnantajien kiinnostus on suurta ammattitaitoiseen työvoimaan. (Parpo 2007, 19.)

## 7.5 Arvot, asenteet ja motivaatio

Arvot ovat yleistetyksi pysyviä tai melko pysyviä päämääriä eli tavoiteltavia asioita, asiantiloja ja oloja, jotka ohjaavat ihmisten käyttäytymistä (Ihalainen & Kettunen 2007, 54). Arvot syntyvät aikuisuuden kynnyksellä muuttuen elämän myötä muodostuen itse kunkin tekemistä tulkinnoista, jotka selittävät itseä osana maailmaa. Arvot ovat erilaiset, koska eri sukupolvet kohtaavat hieman erilaisen maailman. (Ilmarinen 2006, 173.) Arvomaailmaan ja rooleihin on yhteydessä elämän mielekkyys esimerkiksi työ, perhe ja harrastukset, jossa yksilö kokee voivansa toteuttaa omia arvojaan (Kettunen ym. 2009, 49).

Asenteet ovat tapoja, joilla ihminen suhtautuu ympäröivään maailmaan. Asenteet voivat olla joko myönteisiä, neutraaleja tai kielteisiä toimintavalmiuksia, jotka helpottavat päätettäessä, miten erilaisissa tilanteissa tulee toimia. (Ilmarinen 2006, 174.)

Selkeä yhteys motivaatioon jatkaa työelämässä tiedetään olevan työtä koskevilla asenteilla, joihin vaikuttavat myös kokemukset toimintakyvystä ja osaamisesta. Työkykytalomallissa työhön liittyvät arvot ja asenteet muodostavat välittävän rajapinnan työn, yksilön toimintakyvyn ja osaamisen välillä suodattaen kokemukset työn tekemisestä työssä suoriutumiseen ja jaksamiseen. Työkykyä heikentää, jos työ koetaan pakolliseksi osaksi elämää eikä se vastaa omia odotuksia. Työtyytyväisyys, työmotivaatio, kyynisyys ja ammatillinen itsetunto ovat selvästi yhteydessä työkykyyn. Työn imun, esimerkiksi tarmokkuuden ja ammatillisen itsetunnon, on katsottu liittyvän työhyvinvointiin johtavaan motivaatioprosessiin, kun taas väsymys ja kyyninen suhtautuminen on liitetty työkykyä heikentävään uupumisprosessiin. (Työkykytalo.) Työn sisäiset motivaatiotekijät liittyvät työn sisältöön ja työn tekemiseen, kun taas ulkoisissa motivaatiotekijöissä korostuvat taloudelliset seikat. Toisaalta myös esimerkiksi toimintakyvyn ja osaamisen kokemukset heijastuvat työhön suhtautumiseen. (Gould ym. 2006, 169–175; Gould & Polvinen 2010, 69.)

Työttömyyden uusliberaalissa selitysmallissa työttömyys on arvioitu olevan seurausta yksilön omista valinnoista, jossa hyvinvointivaltio on perimmäinen syy työttömien passiivisuuteen ja merkittävä työttömien työllistymisen este. Tämä ajatusmalli ei saa kuitenkaan tukea Parpon tutkimuksesta, jossa tarkastelut osoittivat, että työttömien saama toimeentuloturvan taso ei ole este työn vastaanottamiselle. Pitkäaikaistyöttömät kokivat, että kokopäivätyö kohtuullisella (1 500 euron) kuukausipalkkatasolla parantaisi heidän taloudellista tilannettaan. Tutkimuksen perusteella voitiinkin todeta, etteivät pitkäaikaistyöttömät ole homogeeninen ryhmä vaan joukossa on vahvasti työorientoituneita henkilöitä, joille työllistyminen avoimille työmarkkinoille on päämäärä. Samanaikaisesti joukossa on kuitenkin henkilöitä, jotka pitävät tärkeämpänä esimerkiksi muuta yleishyödyllistä työtä. (Parpo 2007, 7, 17, 75.)

## 8 TYÖKYVYN ARVIOINTI JA MITTAAMINEN

Arviointi kytkeytyy nykyisin moniin erilaisiin toiminnan kehittämisen muotoihin. Arviointi ei ole arvostelua vaan lähtee liikkeelle toisenlaisesta lähtökohdasta. Arviointi



tuottaa havaintoja, johtopäätöksiä ja kehittämissuosituksia arvioitavan kohteen vahvuuksista ja parantamisalueista. (Virtanen 2007, 13, 25.)

Arvioinnin tekijän on keskityttävä arviointia suunniteltaessa viiteen keskeiseen kysymykseen. Ensimmäisenä tulee miettiä, milloin arviointia tehdään eli etukäteisarviointina ennen toimintaa, jatkuvana arviointina toiminnan aikana vai jälkikäteisarviointina toteutuksen päätyttyä. Toiseksi pitää miettiä, missä arviointia pitää tehdä ja miten arviointi kannattaa kohdistaa. Niiden perusteella tulee ratkaista, millaista aineistoa kerätään ja kenen mielipiteistä ollaan kiinnostuneita. Kolmas kysymys on, kenelle arviointi tehdään, eli arvioinnilla voi olla useita hyödyntäjiä, joita kiinnostaa, millaista tietoa arviointi tuottaa. Neljänneksi on ratkaistava, mitä täsmälleen ollaan arvioimassa eli arvioidaanko esimerkiksi merkitystä, pysyvyyttä tai vaikutusta. Käytettävät käsitteet palauttavat siihen, millaisia tuloksia odotetaan, missä vaiheessa tehdään ja mikä on koko arvioinnin motiivi. Viimeiseksi on pohdittava kaikkia motiiveja, mitä arviointiin voi liittyä. Motiivit vaihtelevat paljon sen mukaan, kenen näkökulmasta arviointia ja itse arvioitavaa kohdetta tarkastellaan. (Virtanen 2007, 23–24.)

Arvioinnissa ollaan tekemisissä sellaisten asioiden kanssa, jotka vaikuttavat ihmisten elämään. Eettisesti vastuullisessa arvioinnissa keskeisiä kysymyksiä ovat suostumus, yksityisyys ja luottamuksellisuus sekä riskit suhteessa hyötyyn. Yleisen eettisen periaatteen mukaan arviointiin ei tarvitse osallistua, jos ei halua. Yksilön tahtoa vaikuttaa itseensä ja itseään koskevaan tietoon kunnioitetaan yksityisyydessä. Luottamuksellisuus koskee henkilöön liittyviä tietoja sekä ymmärrystä siitä, miten näitä tietoja käytetään henkilön yksityisyyttä kunnioittaen. Kaikkeen inhimilliseen toimintaan liittyy tietynlainen riskin mahdollisuus. Fyysistä vahingon riskiä todennäköisempää on jonkinlaiset sosiaaliset tai psykologiset riskit kuten herkistyminen työtilanteensa kielteisiin puoliin. Kun mahdollisia hyötyjä punnitaan arvioinnin riskeihin, on hyvä asettaa vastakkain eri osapuolille todennäköiset hyödyt suhteessa niihin sisältyviin riskeihin. Arviointiin kytkeytyy vielä ainakin yksi eettinen kysymys. Tärkein näkökohta päätettäessä arvioinnin tekemisestä ovat suunnitelmat arviointitulosten käyttämisestä. (Robson 2001, 49–60). Arvioinnilla ei ole arvoa jos sitä ei hyödynnetä. Arvioinnin tekijöiden tulee pohtia hyödyntämisenäkökohtaa arvioinnin aloittamisesta lähtien. Oleellista on suhtautuminen arviointiin, asiat eivät etene ilman aktiivisuutta. (Virtanen 2007, 202–208.)

Työkyvyn arviointi on yksi keino hankkia tietoa työkykyisyydestä. Työkyvyn arvioiminen ei voi olla kertaluonteista, koska työntekijän terveydentila ja toimintakyky muuttuvat jatkuvasti. Toistetut mittaukset ja niissä todettu toimintakyvyn parantuminen motivoivat työntekijää jatkamaan toiminta- ja työkykynsä kehittämistä ja parantamista. Tämä auttaa myös ohjaajia seuraamaan omaa toimintaansa ja rohkaisevat etsimään mahdollisia uusia toimintavaihtoehtoja työkyvyn ylläpitoon. (Aro 1995, 95–96.)

Työkyvyn arvioimisen ja mittaamisen tekee haastavaksi työkyvyn moninaisuus ja sitä on pidetty jopa mahdottomana. Terveystieteissä työkyvyn arvioinnissa käytetään osana kliinisiä menetelmiä, työterveyshuollossa käytetään kliinisten menetelmien ohella esimerkiksi Työkykyindeksiä, ja sosiaalivakuutuksen etuuspäätöksien lähtökohtana on yleensä lääketieteellisesti määritelty sairaus ja sen merkitys työssä suoriutumiseksi. Työkyvyn arvio voi perustua myös kohdehenkilön omaan arvioon. Tutkimuksissa, erityisesti kysely- ja haastattelututkimuksissa, käytetään usein mittareita, joissa kohdehenkilöt itse arvioivat omaa työkykyään. Tällöin työkykyilmiön osoittamiseksi valitaan joko työkyky kokonaisuudessaan tai sen eri osa-alueet. Toisaalta mittarit voivat olla myös konkreettisemmin tutkittavan tilanteeseen sidottuja esimerkiksi mittaamalla tutkittavan suoriutumista sen hetkisestä työstään tai työkykyä suhteessa työuran aikaiseen parhaaseen työkykyyn. (Gould ym. 2006, 31–32.)

## 9 AIKAISEMPIÄ PITKÄAIKAISTYÖTTÖMIEN TYÖKYKYMITTAREITA

Työkykyindeksiä on käytetty Työttömien työkyky vuonna 2005 -tutkimuksessa, jossa vertailtiin vuonna 2005 työttöminä olleiden henkilöiden työkykyä palkansaajien työkyvyn kanssa (Holm ym. 2006, 4). Työterveyslaitoksen kehittämä Työkykyindeksi on työterveyshuollon apuväline, jonka avulla arvioidaan henkilökohtaista työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin. Se kuvaa työntekijän omaa arviota työkyvystään ja on tarkoitettu työntekijän tukemiseksi ennaltaehkäisemään työkyvyn ennenaikainen heikkeneminen. Työkykyindeksiin kuuluu taustatietojen lisäksi seitsemän eri osa-alueita: työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan, työkyky työn vaatimusten kannalta, nykyiset sairaudet, sairauksien arvioitu haitta työssä, sairauspoissaolopäivät, ennuste työkyvystä kahden vuoden kuluttua ja psyykkiset voimavarat. Näitä osa-alueita mitataan yhdellä tai useammalla kysymyksellä, joiden vastausvaihtoehtojen osoittamat luvut lasketaan yhteen erillisen pisteytyksen avulla. Työkykyindeksi antaa kokonais-

arvion työkyvyn tasosta, kun työkykyä mittaavien eri osa-alueiden tulokset lasketaan yhteen. (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki 1992, 5-11.)

Tuula Aaltonen ja Eeva Honkanen (2007) kehittivät työterveydenhuollon erikoistumisopintojensa opinnäytetyönä ”Kyselylomake pitkäaikaistyöttömien työkyvyn seurantaan”-lomakkeen, jota käytettiin Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskuksen toimialueella vuosina 2007–2009 toteutetussa Työkyky kuntoon -hankkeessa (Työkyky kuntoon -hanke). Lomakkeen toimivuutta on raportoitu opinnäytetyössä, jossa arvioitiin Työkyky kuntoon -hankkeen kuntoutustoiminnan vaikutuksia. Kyselylomake jakautuu seitsemään osa-alueeseen, joita esitetien lisäksi ovat työkykyindeksi, tyytyväisyys, elintavat, jaksaminen ja tämän hetkinen halu työllistyä. Kyselyllä saatiin tietoa esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien työkyvystä, sairauksista, elintavoista, oppimisesta ja halusta työllistyä. Kyselylomakkeessa oli sivuja 12 ja kysymyksiä kaikkiaan 89, joista käytettiin 39 opinnäytetyön arviointitutkimuksessa. Raportissa lomake todetaan pitkäksi ja työlääksi täyttää. (Räsänen 2009, 25, 48.)

## 10 PITKÄAIKAISTYÖTTÖMÄN TYÖKYKYMITTARIN KEHITTÄMISTYÖ

Kehittäminen nähdään konkreettisenä toimintana, jolla tähdätään jonkin selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittämisprosessi muodostuu erilaisista tehtäväkokonaisuuksista, joiden etenemistä pyritään hahmottamaan kuvaavilla malleilla. Yksinkertaisemmillaan kehittämistoiminnan tehtäväkokonaisuuksien välistä suhdetta voidaan hahmottaa lineaarisen mallin avulla. Kehittämisprosessin eteneminen lineaarisesti kuvataan tavoitteen määrittelystä suunnitteluun, toteutukseen ja päättämiseen sekä arviointiin. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 56, 64.)

### 10.1 Tavoitteen määrittely

Tavoitteena on kehittää pitkäaikaistyöttömän työkykymittari työvälineeksi Tukipuu-projektille. Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin tavoitteena on arvioida työkykyä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, osoittaa työllistetyille työkykyyn vaikuttavia osa-alueita, antaa mahdollisuus arvioida konkreettisesti työkykyään työllistämistoiminnan alussa sekä päättyessä ja nähdä työkyvyn mahdollinen muutos. Kahdesti käytettynä työkykymittarin tavoitteena on lisäksi antaa projektille mahdollisuus toiminnan kehittämiseen entistä asiakaslähtöisemmin.

## 10.2 Suunnittelu

Kehittämistyö tapahtui opinnäytetyönäni yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Aikatauluksi sovimme yhdessä, että kehittämistyö tapahtuu vuoden 2010 aikana. Opinnäytetyöni kirjattiin Tukipuu-projektin tavoitteeksi vuoden 2010 hankekuvaukseen. Erillisiä kustannuksia kehittämistyöstä ei aiheutunut. Valmis opinnäytetyö työkykymittareineen luovutetaan toimeksiantajalle vuoden 2010 lopulla tekstitiedostona ja kirjallisena raporttina. Tämän jälkeisistä pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin mahdollisista muutoksista tai kustannuksista toimeksiantaja vastaa itse.

Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin käyttö kohdentuu kaikkiin Tukipuu-projektissa työllistettäviin pitkäaikaistyöttömiin. Työkyvyn arvioinnin tavoitteena on tuottaa havaintoja kohderyhmän vahvuuksista ja heikkouksista. Työkyvyn arviointi toteutetaan kahdesti työllistämistoimenpiteessä, sillä Aronkin (1995, 95) mukaan työkyvyn arviointi ei voi olla kertaluonteista terveydentilan ja toimintakyvyn muuttuessa jatkuvasti. Työllistämistoimenpiteen alussa eli etukäteisarviointina tehtynä mittarin tavoitteena on toimia motivoinnin herättäjän pohtimaan ja vahvistamaan työkykyä välityömarkkinoilla. Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin tuloksia hyödynnetään keskustelun pohjana työntekijän ja työllistetyn välillä mahdollistaen tavoitteiden asettamisen yhdessä sekä työllistetyn motivoimisen tarvittaessa. Työllistämistoimenpiteen ollessa päättyvässä pitkäaikaistyöttömän työkykymittari tehdään uudelleen jälkikäteisarviointina, jolloin työllistetyn arvio perustuu ajantasaiseen kokemukseen työkyvystään työllistämistoimenpiteessä. Tällöin työllistetty voi verrata mahdollista muutostaan alkuarvioonsa, nähdä nykytilanteensa ja miettiä tavoitteitaan eteenpäin yhdessä työntekijän kanssa. Työkyvyn arviointi on tarkoitus toteuttaa kahteen kertaan samalla työkykymittarilla, jotta niiden vertailu on mahdollista. Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin tiedot ovat luottamuksellisia ja jäävät Tukipuu-projektin käyttöön.

Pitkäaikaistyöttömän työkykymittari oli alusta alkaen suunniteltu toteutettavaksi kyselylomakkeena, jonka työllistetty itsenäisesti täyttää. Kyselylomakkeen toteutuksessa tärkeää oli huomioida mahdollisimman tarkkaan kohdejoukko. Pitkäaikaistyöttömillä on usein runsaasti kokemusta erilaisista lomakemuotoisista hakemuksista ja täten myös ennakoasenteita niitä kohtaan. Tavoitteena olikin kyselylomakkeen toteuttaminen mahdollisimman yksinkertaisena, selkeänä sekä helposti täytettävänä, ja pyrkiä pois viranomaismuotoisesta lomakkeesta. Suunnitelmana oli taustatietojen kartoitta-

minen monivalintakysymyksin, jotka tuottavat selkeät vastaukset ja auttavat vastaajaa tunnistamaan asian eikä hänen tarvitse muistaa sitä. Työkyky kartoitetaan kysymyksillä tai väittämillä, joiden vastausvaihtoehdot ovat asteikkoihin perustuvat eli vastaaja valitsee sen vaihtoehdon, joka parhaiten kuvaa hänen kokemustaan. Lisäksi mahdollisesti työkykyä kartoitetaan muutamilla avoimilla kysymyksillä. Näin mittarin tavoitteena on antaa selkeä ja konkreettinen tieto niin vastaajalle kuin projektin työntekijällekin. (Ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 199–204.)

Oman aikatauluni takia opinnäytetyöprosessi pääsi varsinaisesti alkuun huhtikuun 2010 lopussa, jolloin tapasin toimeksiantajan sekä opinnäytetyötäni ohjaavan opettajan. Keskustelussa toimeksiantajan kanssa opinnäytetyöni rajautui päättymään nimenomaan työväliseen kehittämistyöhön eli toteutukseen ja arviointiin eikä esimerkiksi sen tuloksiin. Erityiseksi todettiin kehittämistyön pohjautuminen tietopohjaan, jonka etsimiseen heillä ei ollut mahdollisuutta resurssien vuoksi. Tärkeänä pidettiin myös etsiä mahdollisesti aiemmin pitkäaikaistyöttömien työkyvyn arvioinnissa käytettyjä mittareita. Lisäksi sovimme, että projektin työntekijä koekäyttää pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin kahdella pitkäaikaistyöttömällä projektissa. Tavoitteena ei ollut kehittämistyön kannalta saada tuloksia vaan palautetta kohderyhmään kuuluvilta henkilöiltä työkykymittarin ymmärrettävyydestä ja täytettävyydestä arviointia varten.

### 10.3 Toteutus

Tietopohjan etsiminen ja kirjoittaminen olivat ensisijaisia työväliseen perustaksi. Neljäksi tärkeäksi teemaksi nousivat pitkäaikaistyöttömyys, välityömarkkinat, työkyky ja arviointi. Olennaista oli kohdejoukon eli pitkäaikaistyöttömyyden ymmärtäminen etenkin yksilötasolla, mutta myös lainsäädännön ja tilastojen kautta. Toiseksi opinnäytetyöni toimeksiantajan toimintaympäristö välityömarkkinoilla on erityinen tukiessaan aktiivitoimenpiteisiin osallistuvia pitkäaikaistyöttömiä. Molemmissa teemoissa tärkeä rooli on yhteiskunnalla. Esimerkiksi Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmassa (2007, 1, 3) ja Sata-komitean ehdotuksessa (2009, 56, 61) painottuvat työttömyysajan lyhentäminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työllistymistä edistävien aktiivitoimenpiteiden avulla, välityömarkkinoiden toimivuuden kehittäminen sekä sosiaaliturvan työhön kannustavuus. Kehittämistyön aiheen ollessa työkyky selvitin, mistä on kyse kokonaisuudessaan, mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn sekä mitä arviointi tarkoittaa etenkin työkyvyssä. Lisäksi tärkeänä pidin etsiä aikaisempia pitkäai-

kaistyöttömien työkyvyn arvioinnissa käytettyjä mittareita. Työkykyindeksin ja ”Kyselylomake pitkäaikaistyöttömien työkyvyn seurantaan”-lomakkeen koin toimeksiantajani tarkoitukseen soveltumattomiksi, koska molemmat ovat työterveyshuollon näkökulmasta. Molemmista oli kuitenkin apua omaan kehittämistyöhöni.

Kesän aikana kirjoittamaltani tietopohjalta aloitin pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin toteuttamisen syyskuun alussa. Työkyvyn arvioinnille perustan antavat Mäkitalon (2006, 172–173) kuvaama työkyvyn tasapainomalli sekä erityisesti sitä laajalaisempi Työkykytalomalli (Terveys ja työkyky), josta ilmenevät kokonaisvaltaisesti työkykyyn vaikuttavat osa-alueet. Näistä kuitenkin työ, työolot, työyhteisö ja organisaatio jäivät huomioimatta tässä opinnäytetyössä painopisteen siirtyessä enemmänkin kykyyn suoriutua ammatissaan, koska kohdejoukkona ovat pitkäaikaistyöttömät. Lisäksi Aromaa ja Koskinen (2010, 51) toteavat työkyvyn merkitsevän tasapainoa muun muassa yksilön voimavarojen ja työn mahdollisuuksien kesken. Yksilön voimavaroiksi työkyvyssä on määritelty terveys, sairaudet, toimintakyky, elintavat, osaaminen sekä asenteet (Gould ym. 2006, 111). Työkykytalosta sekä yksilön voimavaroista rakentuivat työkykyyn vaikuttavat tekijät eli terveys ja sairaudet, toimintakyky, elintavat, ammatillinen osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio, jotka toistuvat väliotsikoina niin tietopohjassa kuin pitkäaikaistyöttömän työkyvyn arviointimittarissa.

Lomakkeen (liite 3/1) nimeksi tuli yksinkertaisesti Työkykymittari, koska en halunnut korostaa työllistetyille pitkäaikaistyöttömyyttään. Lomakkeen esitarkastuksen yhteydessä käydyssä keskustelussa myös toimeksiantaja oli nimestä samaa mieltä, että luokittelua pitkäaikaistyöttömyydestä ei tarvita sen ollessa tiedossa työllistetyillä projektin toimialan kautta. Pitkäaikaistyöttömän työkykymittarin sisältö jakaantui taustatietoihin ja työkykyyn.

Työkykymittarin ensimmäisen sivun (liite 3/1) varasin ohjeistukselle sekä taustatiedoille. Ensimmäiselle sivulle heti alkuun pidin tärkeänä korostaa, että arviointi perustuu käyttäjän omaan kokemukseen ja tiedot ovat luottamuksellisia, sillä ne jäävät vain Tukipuu-projektin käyttöön. Työkykymittarin kohdistuessa kaikkiin työllistettäviin, en suostumusta ottanut huomioon toteutusvaiheessa vaan mielestäni sen kysyminen on työntekijän tehtävä silloin, kun työväline on osa heidän toimintaansa. Lisäksi työntekijän on huolehdittava arvioinnin, keskustelun ja tulosten säilytyksen järjestäminen niin, ettei yksityisyys vaarannu. Taustatiedoissa ensimmäisenä ovat työllistetyn perustiedot

kuten nimi ja ikä. Pohdin sukupuolen kysymistä ja päädyin sen kysymiseen, koska myöhemmin pelkästään paperilla nähtynä nimi ei välttämättä kerro sukupuolta etenkin maahanmuuttajien kohdalla. Perustietojen lisäksi oleellisia ovat elämäntilanne, perus- ja ammattikoulutus, työ- ja työttömyyshistoria sekä mahdollinen lääkärin toteama sairaus, haitta tai vamma. Nämä ovat Gouldin ym. (2006, 162–168) mukaan tärkeä osa työkyvyn laaja-alaista hahmottamista ja yksilön voimavaroja sekä Parpon (2007, 19) mukaan yhteydessä myös työttömyyteen ja työllistymiseen. Esimerkkiä taustatietojen kartoittamiseen löysin aikaisemmista pitkäaikaistyöttömän työkykymittareista.

Työkykymittarin työkykyosioon (liite 3/2, 3/3) laitoin työkykyyn vaikuttavat tekijät samoin väliotsikoin kuin tietopohjaankin rytmittämään selkeästi mittarin sisältöä ja havainnollistamaan täyttäjälle työkykyyn vaikuttavia osa-alueita. Väliotsikoiden aihepiireistä tietopohjasta löytyivät työkyvyn osa-alueiden väittämät tai kysymykset. Esimerkiksi yksi oleellinen oli Ihalaisen ja Kettusen (2006, 43) toteama toimintakykyyn kuuluva kyky huolehtia itsestään päivittäin, joka on usein kohdejoukolla puutteellista muun muassa henkilökohtaista hygieniaa ajatellen mutta tärkeä työkyvyn ja työllistymisen näkökulmasta. Tavoitteenani oli saada oleellinen kustakin aihepiiristä aina neljään väittämään kokonaispituuden pysymiseksi kohtuullisena. Aro (1995, 95–96) toteaa työkyvyn arvioinnin motivoivan jatkamaan toiminta- sekä työkyvyn kehittämistä ja parantamista ja tätä korostaakseni laitoin terveys ja sairaudet sekä arvot, asenteet ja motivaatio kohtiin arviointia tulevasta. Lopuksi laitoin erillisen kysymyksen työkyvystä kokonaisuudessaan suhteessa työuran parhaaseen työkykyyn, jotta työkyvyn osa-alueiden jälkeen ymmärtäisi kyseen olevan kuitenkin työkyvyn kokonaisuudesta.

Työkyvyssä omakohtaista kokemuksellisuutta korostin väittämissä valitsemalla persoonamuodoksi yksikön ensimmäisen persoonan, jonka toivon auttavan vastaajaa vastaamaan omista lähtökohdista. Vastausvaihtoehdot ovat asteikkoihin perustuvat 1 - 5 lyhyiden ja selkeyden takia. Numeroiden merkityksen pidin samana läpi mittarin, sillä esimerkiksi ”Kyselylomake pitkäaikaistyöttömien työkyvyn seurantaan”-lomakkeessa merkitysten vaihtelun kysymyskohtaisesti koin sekavaksi. Tämä oli haastavaa yrittäessäni mahdollisimman lyhyesti ja ytimekkääsi muotoilla väittämiä, esimerkiksi tupakasta ja alkoholista, joihin kaikkiin kävisivät samat vastausvaihtoehdot.

Työkykyyn vaikuttavien osa-alueiden jälkeen mielestäni tietopohjassa oli vielä käyttämättömiä työkykyyn vaikuttavia asioita koskien etenkin kohdejoukkoa. Tällaisia

olivat esimerkiksi elämäntilanne, taloudellinen tilanne ja itsetunto. Toiseksi työkyvyn vahvuudet tai heikkoudetkaan eivät tulleet vielä korostuneen selkeästi esiin. Mietin näiden kysymistä avoimin kysymyksin, mutta vastaaminen olisi voinut olla vaikeaa ja vastaukset kirjavia ajatellen kohdejoukkoa. Näin ollen suunnittelin työkykymittariin vielä neljännen viimeisen sivun (liite 3/4), jonka tarkoituksena on löytää nimenomaan työkyvyn vahvuuksia ja heikkouksia antaen vaihtoehtoja valmiiksi sekä mahdollisuuden lisätä itse. Sisällössä on samoja kuin kahdella aiemmalla sivulla, mutta myös muita kuten elämäntapahtumat, joka voi koskea kaikkia vastaajia, mutta erityisesti ajattelin kohdejoukosta maahanmuuttajia ja heidän mahdollista taustaansa. Viimeiselle sivulle hain erilaiset vastausvaihtoehdot kuin skaalat, koska niitä tarvittiin vain kaksi ja toisaalta koin sen keinoksi päästä pois kaavamaisuudesta.

Lähes valmiin Työkykymittarin esitarkastimme toimeksiantajan luona 9.9.2010. Tämän jälkeen tein muutamia korjauksia ja lisäyksiä. Esimerkiksi taustatietoihin lisäsin kysymyksen työsuhteiden määrästä, jolloin nähdään, minkä kaltaisista työsuhteista työllistetyin työhistoria koostuu, sekä vaihdoin psyykkisen terveyden henkiseksi terveydeksi, koska toimeksiantaja koki kohdejoukon ymmärtävän sen paremmin. Lisäksi sain sähköpostilla heidän logonsa liitettäväksi Työkykymittarin nimen yhteyteen. Korjatun Työkykymittarin toimitin sähköpostilla 13.9.2010 toimeksiantajalle, joka koekäytettiin kahdella vapaaehtoisella työllistetyllä palautteen saamiseksi Työkykymittarista.

#### 10.4 Arviointi

Palautteen koekäytöstä sain sähköpostilla 21.9.2010. Molemmat koekäyttöön osallistuneet työllistetyt olivat käyttäneet aikaa vastaamiseen noin 15 minuuttia eivätkä pitäneet kyselyä vaikeana täyttää. Kokonaisuutena he pitivät Työkykymittaria asiallisena sekä hyvänä kokonaisuutena. Toinen koekäyttäjistä ei löytänyt muutettavaa kysymyksistä, eli ei ollut vaikeita tai toisin kysyttäviä kysymyksiä eikä kokenut mitään puuttuvan. Toinen koekäyttäjä olisi kaivannut tarkempaa ja enemmän fyysisen puolen kartoitusta, mutta piti kokonaisuutta hyvänä. (Kallio 21.9.2010.)

Koekäyttäjien palautteiden lisäksi pyysin sähköpostilla arviota myös koekäytöstä vastaanneelta projektin työntekijältä. Kokonaisuudessaan hän koki Työkykymittarin hyväksi, joka monipuolisesti kattaa yleensä psykososiaalisen toimintakyvyn, työkykyä ja fyysistäkin. Hänen mielestään Työkykymittari on käytettävissä yleensä sellaisenaan ja



toimii varmasti hyvin keskustelun pohjana, koska se synnyttää paljon keskustelua eri aihepiireistä ja herättää varmaankin ajatuksia myös työllistetyssä. Lisäksi hänen mielestään Työkykymittarin tuloksia voidaan hyödyntää pidemmällä aikaperspektiivillä tilaston tekemisessä. (Kallio 23.9.2010.)

Mielenkiintoiseksi koin koekäyttäjän palautteessa, että fyysistä työkyvyn arviointia olisi kaivattu enemmän. Tästä on mielestäni nähtävissä, että työkyky mielletään usein fyysiseksi terveydeksi ja suoriutumiseksi työkyvyn kokonaisuuden ollessa monipuolisempi. Tämä korostaakin ratkaisuni tärkeyttä Työkykymittarin toteutuksessa, eli ryhmittelin ja otsikoin kaikki työkykyyn vaikuttavat tekijät, jotta ne tulisivat selkeästi näkyviin. Toisaalta palaute herätti myös epävarmuutta siitä, olisiko fyysistä puolta pitänyt olla enemmän. Nyt fyysistä puolta on saman verran kuin muitakin osa-alueita, joista kaikista sain mielestäni olennaisimman mahtumaan neljään väittämään tai kysymykseen. Kuitenkin työntekijän palautteessa todetaan psykososiaalisen ohella näkyvän myös fyysisen työkyvyn. Päällimmäiseksi jäi tunne, että olen onnistunut tuomaan työkyvyn kokonaisvaltaisesti näkyville ja toivottavasti olen onnistunut osoittamaan, että työkykyyn vaikuttavat muutkin kuin fyysinen puoli.

Mielestäni Työkykymittari täytti sille asetetut tavoitteet. Työkykymittari antaa mahdollisuuden työkyvyn arviointiin konkreettisesti, koska työllistetty arvioi sen avulla itse omaa työkykyään kokemukseensa perustuen. Toiseksi sisältö jakaa selkeästi työkyvyn kokonaisuuden osa-alueisiin sekä työkyvyn heikkoudet ja vahvuudet ilmenevät etenkin viimeisen sivun avulla. Lisäksi mittari ei ole liian pitkä vaan selkeä, yksinkertainen ja helppo täyttää, koska vastausvaihtoehtoja on annettu valmiiksi käyttämättä avoimia kysymyksiä. Asteikon merkitysten vaihtelu olisi tehnyt vastaamisen haastavammaksi ja sekavammaksi, mutta mahdollistanut myös paremmat väittämät tai kysymykset, joista nyt muutamat jäivät oudoiksi kuten tupakan, alkoholin ja työn merkityksen osalta. Tulosten hyödyntämiseen työllistetyn näkökulmasta vaikuttaa herättäväkö Työkykymittari hänessä ajatuksia, onko hän kykenevä rehellisesti pohtimaan omaa työkykyään ja asettamaan tavoitteita itselleen. Käytännön kokemus pidemmällä aikavälillä näyttää, onko taustatiedoissa oleellinen, miten väittämien ja kysymysten sisällöt toimivat ja onko niitä riittävästi, onko asteikko sopiva vai liian suppea ja ovatko neljännen sivun aiheet sopivimmat. Kokonaisuudessaan uskon Työkykymittarin toimivan hyvin kohdejoukolla sekä heidän pystyvän itsenäisesti täyttämään sen.

Työkykymittarin käyttö osoittaa, onko se käyttökelpoinen ja tarkoituksenmukainen työväline kohdejoukolle. Työntekijän näkökulmasta Työkykymittari antaa yksilöllisesti tietoa työllistettyjen taustoista sekä tämän hetkisestä työkyvystä. Työkyvyn arvioinnin tulosten hyödyntäminen työllistämistoimenpiteessä jääkin toimeksiantajan vastuulle. Tulosten perusteella uskoisin syntyvän keskustelua työllistetyn kanssa ja tavoitteiden asettamista mahdollistaen työllistettyjen tukemisen ja motivoimisen yksilöllisemmin sekä suunnitelmallisemmin. Tulokset auttavat, kuten Arokin (1995, 95–96) toteaa, myös työntekijää seuraamaan omaa toimintaansa ja etsimään uusia toimintavaihtoehtoja työkyvyn tukemiseen. Robsonin (2001, 49–60) mukaan eettisesti vastuullinen arviointi kunnioittaa suostumusta, yksityisyyttä, luottamuksellisuutta ja arviointitulosten käyttämistä. Oleellista onkin miettiä, ketkä työntekijät projektissa pystyvät tuloksia hyödyntämään asianmukaisesti. Lisäksi tulokset antavat mahdollisuuden tilastoinnin tekemiseen. Sen avulla voidaan kehittää toimintaa ja Työkykymittaria muuttuvia tarpeita vastaavaksi.

## 11 POHDINTA

Opinnäytetyö oli ainoa asia, joka oli estää opiskelumaan hakeutumiseni, koska siitä oli muiden puheiden perusteella muodostunut lähes mahdoton työ. Päätin selviytyä siitä vaihe vaiheelta, mutta itselleni mielenkiintoinen opinnäytetyön aihe antoikin odottaa itseään opintojeni loppupuolelle. Työttömyys oli yksi osa-alue aiemmassa työssäni, sekä se oli seurannut mukana opintojeni harjoitteluissa ja mahdollisuuksien mukaan myös tehtävissä. Työttömyys, kehittämistyö sekä itselleni uusi aihe eli työkyky olivat ne tekijät, jotka saivat tarttumaan tähän tarpeelliseksi kokemaani aiheeseen. Huolimatta aiemmista kokemuksistani ja tiedoistani työttömyydestä ja työttömistä, haasteen opinnäytetyöhöni toivat opinnäytetyöprosessi sekä kehittämistyö ja työkyky.

Ajallisesti toteutin opinnäytetyöni opintojeni viimeisellä vuodella, jolloin mahdollistui keskittyminen vain opinnäytetyön tekemiseen muiden opintosuoritusten ollessa valmiina. Luontevaksi tuli käyttää tietopohjan kartoittamiseen kesäaika, koska ohjausta ei ollut tällöin saatavilla niin ohjaavalta opettajalta kuin toimeksiantajaltakaan. Varsinainen Työkykymittarin toteutus ja raportin loppuun kirjoittaminen painottuivat kesälomista johtuen syksyyn. Ohjaavan opettajan neuvo tehdä viikko- ja tai päiväkohtainen aikataulu syksyille auttoikin itsekurissani työn etenemisen suhteen mahdollistaen opinnäytetyöni valmistumisen aikataulussaan. Aikaa jäi melko vähän syksyllä, mutta sain

sen ajan käytettyä tehokkaasti aikataulun avulla. Useissa kohtaa opinnäytetyötäni kaipasin kuitenkin opiskelutovereiden yhteisön tukea tai parityötä, jotka olisivat mahdollistaneet yhteisen pohdiskelun. Nyt lopussa kuitenkin tiedän tehneeni tämän työn alusta loppuun yksin omilla voimavaroillani kaikkine mahdollisine virheineen ja onnistumisineen hyödyntäen ohjausta opettajalta ja toimeksiantajalta.

Tietopohjan kartoittamisesta tuli opinnäytetyöni työläin ja aikaa vievin vaihe. Havaittiin, että työkyvystä on paljon tietoa työllisten ja työterveyshuollon näkökulmasta. Lisäksi löytämäni kaksi työttömien työkyvyn arvioinnissa käytettyä mittaria olivat myös molemmat työterveyshuollon näkökulmasta tehtyjä. Vuosituhanteen vaihtumisen jälkeen tietoa työttömien työkyvystä alkoi löytyä joitakin mihin varmasti vaikuttaa 1990-luvun alun lama ja sen seurauksena pitkäaikaistyöttömien osuuden pysyvähkö jääminen. Uuden matalasuhdanteen aikana, suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle sekä työllisyyden ja terveyden edistämisen ollessa kahdessa politiikkaohjelmassa aihe on ajankohtainen. Löysin muutamia tutkimustuloksia julkaistuna tältäkin vuodelta (2010). Työlleni antoikin haastetta, että lähes kaikissa teoksissa sekä tutkimuksissa työttömien työkykyä tarkastellaan vain terveyden näkökulmasta eikä kokonaisuutena kuin muutamassa teoksessa kuten Työkyvyn ulottuvuudet. Mielestäni pitkäaikaistyöttömien osalta nimenomaan työkyvyn kokonaisuus esimerkiksi ammattitaito, koulutus ja motivaatio voivat olla työkykyä heikentäviä ja näin ollen myös työllistymisen esteitä kuten Parpokin (2007, 22) toteaa raportissaan. Tietopohjaa varten perehdyin yleisesti niin työterveyshuollon kuin eri osa-alueiden näkökulmasta yhdistäen työttömyydestä löytyvään materiaaliin. Mielestäni onnistuin aiheista tietämättömälle rakentamaan tietopohjaan kokonaisuuden työttömyydestä, välityömarkkinoista ja työkyvystä unohtamatta arviointia.

Työkykymittarin toteutuksen aloitin vasta kirjoitettuani tietopohjan viimeistelyä vaille valmiiksi. Tämä oli mielestäni erittäin tärkeää ja olennaista, koska näin oli pohja jonka perusteella toteuttaa Työkykymittari. Koen kehittämistyön edenneen johdonmukaisesti eteenpäin vaihe vaiheelta kirjoittamalla samalla raporttia valmiiksi. Lisäksi Työkykymittarin koekäyttö mahdollisti palautteiden saamisen. Näiden perusteella koekäyttöön olisi ehkä pitänyt osallistua esimerkiksi viisi työllistettyä, jotta palaute olisi ollut monipuolisempaa. Erityisesti jäin kuitenkin kaipaamaan tarkempaa ohjeistusta toimeksiantajalta Työkykymittarin sisällöstä ja toteutuksesta kuin alustavan nimen, heidän toiminnan yleiset tavoitteet ja tietopohjaan perehtymisen. Yhteistyöllemme oli

mielestäni syntynyt hyvä pohja työharjoitteluni aikana ja yhteydenpitomme oli tarvittaessa tiivistä kehittämistyöprosessin eri vaiheissa. Rivien välistä oli kuitenkin luettavaa toteutuksen jälkeisissä palautteissa, että toimeksiantajan toiminnassa ja tai tavoitteissa on mahdollisesti tapahtumassa muutoksia. Tänä vuonna voimaan tulleet muutokset työttömyysturvalakiin ja lakiin julkisesta työvoiman palvelusta sekä työllistettyjen tarpeiden muuttuminen saattavat tulla muuttamaan heidän toiminta-ajatustaan ja tavoitteitaan. Se, onko toiminta sitten muuttumassa enemmänkin tukemisesta ylläpitäväksi toiminnaksi jää nähtäväksi. Kuitenkin toimeksiantaja koki, että Työkykymittari tällaisenaan on käytettävissä, mutta tulee toimimaan heillä yhtenä lähteenä Tukipuu-projektin tavoitteiden selkiintyessä (Kallio 23.10.2010).

Koen kokonaisuudessaan onnistuneeni opinnäytetyössäni sekä Työkykymittarin kehittämistyössä niistä lähtökohdista ja niillä resursseilla, joita oli käytettävissäni, enkä osaisi siitä mitään muuttaa tällä hetkellä. Työkykymittari on tällaisenaan sisällöltään käytettävissä sekä antaa pohjaa edelleen kehittämiselle. Työkykymittari soveltuu mielestäni käytettäväksi myös yleisesti välityömarkkinoilla haluttaessa arvioida kokonaisvaltaisesti pitkäaikaistyöttömän työkykyä. Ajatellen Työkykymittarin laajempaa käyttöä olisi tosin voinut olla aiheellista suunnitella käyttäjälle ohjesivu mittarin käytöstä haastattelun tukena. Lähtökohtanani oli kuitenkin tehdä työkyvyn arviointiväline opinnäytetyönäni toimeksiantajalle, jolloin opinnäytetyöni kokonaisuudessaan toimii Työkykymittarin taustana.

Opinnäytetyöni aiheen ajankohtaisuus yllätti tutustuessani Sata-komitean ehdotukseen (2009) ja Työn, yrittämisen ja työelämän sekä Terveiden edistämisen politiikkaohjelmiin (2007). Tiesin lisäksi työttömyyttä koskevaan lainsäädäntöön tulleen tänä vuonna paljon muutoksia. Nämä olivatkin itselleni täydellinen lisä, sillä konkreettisesti opinnäytetyöni kautta pääsin näkemään asian yhteiskunnalliselta tasolta ruohonjuuritasolle. Mielestäni työni aiheeltaan tukee omalta osaltaan työkyvyn ja työllistymisen edistämisen näkökulmaa. Lisäksi opinnäytetyöni aihe, joidenkin ennakoajatuksista huolimatta, nivoutui hyvin koulutusalaani ottaen huomioon yksilön työkyvyn kokonaisvaltaisesta näkökulmasta sekä osana yhteiskunnallista muutosta työvoimassa ja työvoimapolitiikassa. Uskon aiheen pysyvän ajankohtaisena pitkään maamme talouden ja työvoiman näkökulmasta. Koska opinnäytetyöni rajautui toimeksiantajan tarpeesta Työkykymittarin kehittämistyöhön, uusi opinnäytetyön aihe olisi tutkimus Työkykymittarin käytettävyydestä sekä sen tuloksista.

## LÄHTEET

Aaltonen, M., Ojanen, T., Vihunen, R. & Vilen, M. 2003. Nuoren aika. Helsinki: WSOY.

Ala-Kauhaluoma, M., Keskitalo, E., Lindqvist, T. & Parpo, A. 2004. Työttömien aktiivointi – kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes.

Aro, T. 1995. Yksilön terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn arviointi. Teoksessa: Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. Hyvä työkyky – työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.

Gould, R. & Polvinen, A. 2010. Työhön suhtautuminen ja työkyky. Teoksessa: Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 6., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holm, P., Jalava, J. & Ylöstalo, P. 2006. Työttömien työkyky vuonna 2005. Helsinki: Työministeriö.

Huhtikuun 2010 työllisyyskatsaus. Kaakkois-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavissa: <http://www.ely-keskus.fi/fi/tiedotepalvelu/2010/Documents/Kaakkois-Suomen%20ELY/Huhtikuun%20ty%C3%B6llisyyskatsaus.pdf> [viitattu 31.5.2010].

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2006. Turvaverkko vai trampoliini - sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa: Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. Hyvä työkyky – työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! – Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. 2., korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2004. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.
- Kallio, J. Sähköpostitiedoksianto 21.9.2010. Myllykoski: Tukipuu.
- Kallio, J. Sähköpostitiedoksianto 23.9.2010. Myllykoski: Tukipuu.
- Kangas, I.-L. 2009. Hankekuvaus. Liite Työllisyyspoliittinen avustus-hakemukseen. Myllykoski: Tukipuu.
- Kangas, I.-L. Sähköpostitiedoksianto 7.9.2010. Myllykoski: Tukipuu.
- Kangas, O. (toim.) 2003. Laman varjo ja nousun huuma. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2002. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 1. painos. Helsinki: WSOY.
- Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 4., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön – tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi.
- Köyhyysraja. Wikipedia. Saatavissa: <http://fi.wikipedia.org/wiki/K%C3%B6hyysraja> [viitattu 1.8.2010].
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.
- Mäkitalo, J. 2006. Työkyvyn käsite. Teoksessa: Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. 2., uudistettu painos. Helsinki: Duodecim.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa: Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim.
- Mänttari, M. & Pekkola, K. 2008. Kouvolan seudun työvoiman palvelukeskuksen palvelut pitkäaikaistyöttömille – vaikutus arjen toimintakyvyn ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.
- Parpo, A. 2007. Työllistymisen esteet. Helsinki: Stakes.
- Peruspäivärahan määrä. Kela. Saatavissa: <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/120202142400EH?OpenDocument> [viitattu 1.8.2010].
- Pojjula, S. 2003. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Helsinki: Kirjapaja.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Helsinki: Tammi.

Räsänen, J. 2009. Työkyky kuntoon-hankkeen kuntoutustoiminnan vaikutusten arviointi. Opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:62. Saatavissa:  
[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1482127#fi](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1482127#fi) [viitattu 16.7.2010].

Stakes. 2005. ICF – toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Helsinki: Stakes.

Suikkanen, A., Härköpää, K., Järvikoski, A., Kallanranta, T., Piirainen, K., Repo, M. & Wikström, J. 1995. Kuntoutuksen ulottuvuudet. Helsinki: WSOY.

Terveyden edistämisen politiikkaohjelma. Valtioneuvosto. Saatavissa:  
<http://www.vn.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/terveys/fi.jsp> [viitattu 2.7.2010].

Terveys ja työkyky. Työterveyslaitos. Saatavissa:  
[http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/mita\\_on\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx) [viitattu 13.8.2010].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tukipuu – hyvinvointia työllistämällä 2009–2012. Tukipuu. Saatavissa:  
<http://www.myllytys.com/> [viitattu 4.5.2010].

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1992. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työkyky kuntoon-hanke. Pitkäaikaistyöttömien terveydenhuollon kehittämishankkeen loppuraportti. 2009. Etelä-Karjalan työhyvinvointiklinikka. Saatavissa:  
<http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/D578AA56-D5FC-4B23-A64D-766C6155029A/0/EtelaKarjalaPTTLoppuraportti.pdf> [viitattu 5.8.2010].

Työkykytalo. Työterveyslaitos. Saatavissa:  
<http://www.ttl.fi/duunitalkoot/flash/tykytalo.swf> [viitattu 6.8.2010].

Työllisyyskatsaus, Huhtikuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa:  
<http://www.tem.fi/index.phtml?C=98279&s=2613&xmid=4367> [viitattu 31.5.2010].

Työllisyyskertomus vuodelta 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2009. Helsinki: Edita.

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma. Valtioneuvosto. Saatavissa:  
<http://www.vn.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/fi.jsp> [viitattu 2.7.2010].

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Työvoimatutkimus 2010, huhtikuu. Tilastokeskus. Saatavissa:  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2010/04/tyti\\_2010\\_04\\_2010-05-25\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2010/04/tyti_2010_04_2010-05-25_tie_001_fi.html) [viitattu 31.5.2010].

Verho, J. 2005. Työttömyyden kesto ja pitkäaikaistyöttömyys. Teoksessa: Hämäläinen, K., Taimio, H. & Uusitalo, R. (toim.) Työttömyys – taloustieteellisiä puheenvuoroja Helsinki: Edita.

Virtanen, P. 2007. Arviointi – arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.

Välimaa, O. 2008 Oikeutetusti työtön? Teoksessa: Roivainen, I., Nylund, M., Korhiamäki, R. & Raitakari, S. (toim.) Yhteisöt ja sosiaalityö – kansalaisen vai asiakkaan asialla? Jyväskylä: PS-kustannus.

Välityömarkkinat. Wikipedia. Saatavissa:  
<http://fi.wikipedia.org/wiki/V%C3%A4lity%C3%B6markkinat> [viitattu 4.8.2010].

Välityömarkkinat – Työpajatieto. Yhdistystieto. Saatavissa:  
[http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita\\_on\\_sosiaalinen\\_tyollistamin/valityomarkkinat/](http://www.yhdistystieto.fi/tyopajatieto/mita_on_sosiaalinen_tyollistamin/valityomarkkinat/) [viitattu 4.8.2010].

WHO definition of Health. World Health Organization. Saatavissa:  
<http://www.who.int/about/definition/en/print.html> [viitattu 27.8.2010].



Terhi Karlsson  
Sosiaaliala / Sosiaalinen koulutus  
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

KEHITTÄMISLUPAHAKEMUS

19.8.2010

Tukipuu-projekti  
Iira-Liina Kangas  
Keravalintie 6  
46800 Myllykoski

KEHITTÄMISLUPA YKSIKÖSSÄNNE TEHTÄVÄLLE OPINNÄYTETYÖLLE

Haen kehittämislupaa Tukipuu-projektissa tehtävään opinnäytetyöhön, jonka työnimenä on Pitkäaikaistyöttömän työkykymitarin kehittäminen Tukipuu-projektilla.  
Opinnäytetyön työstäminen on alkanut keuhällä 2010 ja sen arvioitu valmistuminen ajoittuu loppuvuoteen 2010.

Ystävällisin terveisin

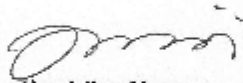
*Terhi Karlsson*  
Terhi Karlsson

Tukipuu -projekti  
Iira-Liina Kangas  
Anjalankosken Työttömät ry  
Kenraalintie 6  
46800 MYLLYKOSKI  
Puh. 044 366 8663

**Kehittämislupa**

25.8.2010

Myöntämme kehittämisluvan sosionomi AMK –opiskelija Terhi Karlssonille Tukipuu-projektissa tehtävään opinnäytetyöhön ”Pitkäaikaistyöttömän työkykymiturin kehittäminen Tukipuu-projektille”. Opinnäytetyön arvioita valmistuminen on loppuvuonna 2010.



**Iira-Liina Kangas**  
projektijohtaja  
Tukipuu – hyvinvointia työllistämällä 2009 - 2012  
Anjalankosken Työttömät ry  
[www.mylllytys.com](http://www.mylllytys.com)

## OPISKELIJA

Opiskelijanumero 0701521	Viihteiset elämänt Terhi Maarit
Sukunimi Karleson	
Lahiosalle	Postinumero ja -toimipäikkö 46800 Myllykoski
Sähköposti terhi.karleson@student.kyamk.fi	Puhelin
Toimipaikka ja kouluosasto Kuusankoski, sosiaalia	
Suuntautumisvalinta ja ryhmäkurssi sosiaalinen kuntoutus SQ07AS	

## TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantaja ja yhteisyyhteisö Tukipuu-projekti / Anjanankosten Työttömät ry	Yrityksen yhteisön yhteysthenkilö Iira-Liina Kangas
Lahiosalle Kentaalintie 6	Postinumero ja -toimipäikkö 46800 Myllykoski
Sähköposti iirallina@hotmail.com	Puhelin 044 - 36 68 663

## OPINNÄYTETYÖN HANKKESTUS

<input type="checkbox"/> Toimeksiantaja maksaa opinnäytetyöstä opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle korvauksen, jos se on kirjallisesti sovittu ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyö on toimeksiantajan puolelta nimetty ohjaaja ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input checked="" type="checkbox"/> Toimeksiantajan tarkoituksena on elusta lähtien työllistyä opinnäytetyön tuloksia käyttäen.

## OPINNÄYTETYÖN OHJAUS

Ohjaava(t) opettaja(t) Merja Nummi (Minna Veistola)
Sähköposti merja.nummi@kyamk.fi
Yrityksen yhteisön ohjaaja(t) Johanna Kallio
Sähköposti johanna.kallio@elisanet.fi

## OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyön aihe (max. 200 merkkiä) Pääkaiketyöväestön työkykymittarin kehittäminen Tutkijaprojektilla	
Kehittämis- tai tutkimusraportti ja toimialantarvi (max. 300 merkkiä) Kehittää pääkaiketyöväestön työkykyä arvioiva mittari työvälineeksi Tutkijaprojektilla. Mittarin avulla tarkoitetaan korotettua välytymämerkkinäköille työtietävän pääkaiketyöväestön tilannetta - haastetta ja vähyyskettä.	
Keskeiset menetelemät (max. 300 merkkiä)	
Opinnäytetyön alkuus kevät 2010	Opinnäytetyön loppuvuosi toimialantarville loppuvuodesta 2010
Opinnäytetyö täyttyy Tilastokeskuksen T & K määntelmän *) <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	

\*) T & K määntelmän saa opintotoimikunnan tai Internetistä,  
<http://www.tilastokeskus.fi/tila/tila/kas.html>

## OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

<p><b>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu</b> Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opettajalla. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavonmääräiseen ohjaukseen. Toimeksiantaja sitouuu antamaan opettajalle käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemiseen tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajajorganisaation näkökulmasta.</p> <p>Oikeudet tuloksiin ja muihin opinnäytetyön tuloksiin aineistoon, teksteihin ja esitelmiin. Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen sitouduttua sopimalla niistä oikeuden opinnäytetyön tekijän kanssa. Opinnäytetyön laaja on valmiina raportoitava opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p>	<p><b>Tulosten julkaiseminen ja luottamuksellisuus</b> Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuutta tai muita julkaisusta saavutettavaksi luokiteltavia tietoja, on opinnäytetyön raportti luokiteltava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tällaisissa tapauksissa päätettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö voidaan julkaista myös Internetissä.</p> <p>Opinnäytetyön osapuolet (opettaja, toimeksiantaja ja opinnäytetyön ohjaaja) sitouuvat pitämään esillä kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä esiteltäessä tai sen julkaisussa osallistuneita henkilöitä luottamukselliset tiedot ja asiakas- ja henkilötietojensa käyttämättä hyväksien toisen osapuolen antamat luottamuksellisia tietoja ilman mitään lupaa.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen Opinnäytetyötä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. aineistojen hankinta, reitti-aiheet, matkat, työkoneus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opettaja keskenään. Päätetään liikesalaisuuden ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p>
---	---

Olemme yhteisesti sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta yllä sovitulla tavalla.

## ALLEKIRJOITUKSET

PAIKKA, PÄIVÄYS JA TOIMEKSIAANTAJAN EDUSTAJAN ALLEKIRJOITUS			
<i>Hyytiälä</i>	<i>19.8</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OPISKELIJAN ALLEKIRJOITUS			
<i>Myllykoski</i>	<i>19.8</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OHJAAVAN OPETTAJAN ALLEKIRJOITUS			
<i>Kuusantosti</i>	<i>19.8</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>

Tämä sopimus on kirjattu kolmena kappaleena, yksi toimeksiantajayhteyksille, toinen opettajalle ja kolmas opintotoimikunnan rekisteröinnin varten.



\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_

## TYÖKYKYMITTARI

Tällä lomakkeella arvioitte työkykyänne tämän hetkiseen kokemukseenne perustuen. Kysymyksiin vastataan valitsemalla vaihtoehto joka parhaiten kuvaa mielipidettänne tai kirjoittamalla vastaus sitä varten varattuun tilaan. Kaikki antamanne tiedot käsitellään **luottamuksellisina** ja ne tulevat vain Tukipuu-projektin käyttöön.

### 1 TAUSTATIEDOT

Nimi \_\_\_\_\_

Sukupuoli  nainen  mies Ikä \_\_\_\_\_

Siviilisäätty  naimaton  naimisissa  avoliitossa  eronnut  leski

Kotitaloudessani on aikuisia \_\_\_\_\_ lapsia \_\_\_\_\_

Peruskoulutus  kansakoulu  
 peruskoulu  
 keskikoulu  
 ylioppilas  
 perusopinnot keskeytyneet

Ammattikoulutus  ammattikurssi/ -tutkinto  
 ammattikoulu  
 ammattiopisto  
 ammattikorkeakoulu  
 yliopisto  
 muu, mikä \_\_\_\_\_  
 ei ammatillista koulutusta

Työssäoloaika vuosina yhteensä \_\_\_\_\_ Työsuhteita ollut yhteensä \_\_\_\_\_

Viimeinen työsuhde päättynyt \_\_\_\_\_ Työttömyysaika vuosina yhteensä \_\_\_\_\_

Lääkärin toteama sairaus, haitta tai vamma  kyllä  ei

mikä \_\_\_\_\_

## 2 TYÖKYKY

Ympyröikää jokaiselle riville vain **yksi** vaihtoehdoista kuvaamaan omaa kokemustanne.

(1 = erittäin huono, 2 = melko huono, 3 = kohtalainen, 4 = melko hyvä, 5 = erittäin hyvä)

### 2.1 Terveys ja sairaudet

1. Fyysinen terveyteni on	1	2	3	4	5
2. Henkinen terveyteni on	1	2	3	4	5
3. Kykyni ammattiini terveyteni puolesta on	1	2	3	4	5
4. Uskon terveyteni olevan kahden vuoden kuluttua	1	2	3	4	5

### 2.2 Toimintakyky

1. Fyysinen kuntoni on	1	2	3	4	5
2. Suoriutumiseni erilaisista fyysisistä tehtävistä on	1	2	3	4	5
3. Fyysinen suoriutumiseni ikääni nähden on	1	2	3	4	5
4. Taitoni oppia uutta on	1	2	3	4	5
5. Keskittymiskykyyni on	1	2	3	4	5
6. Huolehtimiseni itsestäni (ruoka, hygienia jne.) päivittäin on	1	2	3	4	5
7. Taitoni tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa on	1	2	3	4	5
8. Osallistumiseni yhteisöissä (perhe, ystävät, harrastukset) on	1	2	3	4	5

(1 = erittäin huono, 2 = melko huono, 3 = kohtalainen, 4 = melko hyvä, 5 = erittäin hyvä)

### 2.3 Elintavat

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Liikunta-aktiivisuuteni on<br>(vähintään 4 kertaa viikossa) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Ruokailutottumusteni<br>terveellisyys on                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Alkoholin käytön hallintani on                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Tupakan käytön hallintani on                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 2.4 Ammatillinen osaaminen

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Koulutukseni riittävyys<br>ammattiini on            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Ammattitaitoni on                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Ammattiini liittyvien<br>työtehtävien hallintani on | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Koen työkokemukseni olevan                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### 2.5 Arvot, asenteet ja motivaatio

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Minkälainen asia työ on<br>elämässäni    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Haluni olla työssä tällä hetkellä        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Millaiseksi koen tavallisen<br>työpäivän | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Haluni pysyä työelämässä<br>jatkossa on  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

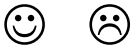
Koen työkykyni kokonaisuudessaan olevan nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan mahdolliseen

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

### 3 TYÖKYKYÄ VAHVISTAVAT JA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT

Valitkaa rengastamalla **kolme (3)** mielestänne tällä hetkellä eniten työkykyänne 😊 = vahvistavaa ja ☹️ = heikentävää asiaa.

Itsetunto



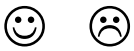
Koulutus



Fyysinen kunto



Perhe



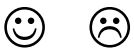
Asenne työhön



Ikä



Taloudellinen tilanne



Päihteet



Terveys



Elinpiiri (ystävät, tuttavat, naapurit)



Työkokemus



Elämän tilanne



Työn vaativuus



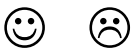
Harrastukset



Ammattitaito



Elinolot (asuminen, ympäristö)



Päivärytmi



Motivaatio työhön



Terveellinen ruokavalio



Liikunta



Elämäntapahtumat



😊 muu, mikä \_\_\_\_\_ ☹️ muu, mikä \_\_\_\_\_